

L'alternance à l'Université Montpellier 3

Pour se **former en alternance**, deux types de contrats : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**.
Tous deux permettent de concilier travail en entreprise et formation théorique à l'université.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

DIPLÔMES CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> - Licence professionnelle - Licence professionnelle - Master 1^{ère} et 2^{ème} année - Master 1^{ère} et 2^{ème} année - Master 2^{ème} année <p>Management des ressources numériques Administrateur culturel Gestion stratégique des ressources humaines Développement social (parcours IDS,PVDT,GAOESS) Psychologie du travail et des organisations</p>	<p>Tous les diplômes d'État délivrés par l'UM3 : licences, licences professionnelles, masters, organisés en alternance.</p>
PUBLIC	<p>Jeunes de moins de 26 ans au jour de leur entrée en apprentissage. Des dérogations d'âge sont prévues par la législation notamment pour les travailleurs handicapés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans - Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus - Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) - Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI CIE-CUI CAE)
EMPLOYEURS	<p>Toutes les entreprises du secteur public et privé (dont associations et professions libérales).</p>	<p>Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, y compris les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), et les particuliers employeurs (accord de branche nécessaire dans ce cas).</p> <p>L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.</p>
CONTRAT DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> - CDD de 12 mois pour une licence professionnelle ou un master 2^{ème} année - CDD de 24 mois pour un master 1^{ère} + 2^{ème} année - Il peut débiter jusqu'à 3 mois avant et jusqu'à 3 mois après l'entrée en formation 	<p>CDD de 6 à 12 mois ou CDI. Le contrat doit impérativement débiter avant l'entrée en formation.</p> <p>La durée du contrat peut être étendue à 24 mois notamment pour les formations diplômantes (selon accords des branches professionnelles).</p> <p>Le CDD peut être renouvelé une fois notamment si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ou s'il a échoué aux examens.</p>
CADRE JURIDIQUE	<p>Dispositif de formation professionnelle initiale régi par le Code du travail (6^{ème} partie, Livre II).</p>	<p>Dispositif de formation professionnelle continue régi par le Code du travail (6^{ème} Partie, Livre III).</p>
STATUT	<p>Salarié, titulaire d'une carte d'«Étudiant des métiers» ouvrant droit aux mêmes réductions tarifaires que celles dont bénéficient les étudiants.</p>	<p>Salarié, titulaire d'une carte d'«Etudiant des métiers» ouvrant droit aux mêmes réductions tarifaires que celles dont bénéficient les étudiants. Stagiaire de la formation continue.</p>

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

FORMATION	La formation à l'université représente en principe au minimum 400 heures par an (inclus dans le temps de travail).	La durée des enseignements et des évaluations représente entre 15 et 25% de la durée du contrat de travail, au minimum 150 heures, au maximum 455h (sauf accord de branche allant au-delà des 25%). Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.
ACCOMPAGNEMENT	Double tutorat individuel : dans l'entreprise , l'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage, lui-même salarié de cette entreprise, et à l'université par un tuteur enseignant.	Un accord de branche peut prévoir la désignation d'un tuteur dans l'entreprise.
FINANCEMENT DE LA FORMATION	Taxe d'apprentissage, État, Région.	OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), employeur.
RÉMUNÉRATION	Au <i>minimum</i> (montants au 01/01/2012) : 49% du SMIC brut pour les moins de 21 ans : 685,20€ 61% du SMIC brut pour les moins de 26 ans : 853,01€ Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC. Ce montant varie en fonction de l'âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation. Les apprentis en licence professionnelle et en master 2 sont rémunérés sur la base de la 2 ^e année d'exécution du contrat.	Au <i>minimum</i> (montants au 01/01/2012) : 65% du SMIC brut pour les moins de 21 ans : 769,10€ 80% du SMIC brut pour les moins de 26 ans : 978,86€ SMIC brut ou 85% de la rémunération conventionnelle minimale si elle est plus favorable pour les personnes de plus de 26 ans : 1398,37€.
ÉXONÉRATIONS ET AIDES	<i>Liste non exhaustive :</i> Aides de l'État : - Exonération de cotisations sociales : totale ou partielle selon la taille de l'entreprise - Crédit d'impôt de 1600€ par apprenti (porté à 2200€ dans certains cas) Aides de la Région : - Indemnité compensatrice forfaitaire de 1000€ par an (au minimum, selon la Région de l'employeur). Aides de l'AGEFIPH et du FIPHFP pour les travailleurs handicapés. Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs pour l'application des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés (sauf tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles).	<i>Liste non exhaustive :</i> - Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, décès) sous certaines conditions (âge, entreprise...) - Aide de 2000€ de l'État pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans. - Aide forfaitaire à l'employeur de 2000€ maximum de Pôle-Emploi pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. - Aides de l'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés. Les contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs pour l'application des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés (sauf tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles).
EN SAVOIR PLUS	www.alternance.emploi.gouv.fr / www.travail-emploi.gouv.fr	
NOUS CONTACTER	apprentissage@univ-montp3.fr	contratpro@univ-montp3.fr