

La formation en alternance : droits, devoirs et avantages

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
Objectif	<p>Acquisition en alternance d'une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle reconnue, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).</p> <p>« Les formations en alternance contribuent à l'insertion professionnelle »</p>	
Conditions d'accès à l'alternance	<p>Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus (30 ans moins un jour)</p> <p>Au-delà de 29 ans peuvent entrer en apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, • Les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), • Les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale, • Les +26 ans si demandeurs d'emploi, • Les bénéficiaires du RSA, • Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), • Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), • Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
Étudiants de l'Union Européenne et de l'Espace Économique Européen	<p>C'est le principe de la libre circulation des travailleurs qui s'applique (pas d'autorisation de travail à demander). Lors de la conclusion du contrat en alternance, il suffit de présenter une pièce d'identité en cours de validité (passeport, carte nationale d'identité). Même chose pour les ressortissants de la Confédération helvétique (Suisse).</p> <p>Les états membres de l'Union européenne (UE) sont les suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre (partie grecque), Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et la Suède.</p> <p>Les pays de l'Espace économique européen (EEE) sont les états membres de l'UE + l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.</p>	
Étudiants étrangers hors Union Européenne	<p>Les candidats étrangers doivent fournir un titre de séjour en cours de validité autorisant à travailler sans restriction horaire est nécessaire.</p> <p>Dans le cas contraire, il est impératif d'obtenir, en plus, une autorisation provisoire de travail sans limite horaire comme le prévoit l'article L5221-5 et l'article R 5221-26 du Code du Travail.</p> <p>Une autorisation provisoire de travail à temps plein auprès de la DREETS. Celle-ci doit porter la mention "étudiant en apprentissage".</p> <p>Depuis le 31 mars 2021 et la mise en application du Décret n° 2021-360 relatif à l'emploi d'un salarié étranger, les candidats étrangers préparant une formation en alternance de <u>niveau Master</u> ou un <u>diplôme de niveau I labellisé par la Conférence des grandes écoles</u> n'ont pas obligation de justifier d'une première année d'étude en France.</p>	
Diplômes de L'Université Paris 8 accessibles en alternance	<p>Bachelor Universitaire de Technologie - BUT en IUT Licences 3 et Licences professionnelles - LP Masters 1 et/ou 2 Voir la liste sur https://fc.univ-paris8.fr/~Alternance-</p>	
Nature et durée du contrat	<p>CDL, CDI, de 6 mois à 3 ans. La durée maximale du contrat peut être prolongée à 4 ans, sous les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -L'Apprenti est reconnu Travailleur Handicapé. -L'Apprenti est un sportif de Haut Niveau. 	<p>CDD de 6 mois à 12 mois (jusqu'à 36 mois si demandeur d'emploi de + 1 an) ou CDI avec période de professionnalisation de 12 à 24 mois.</p>

Secteurs d'activité autorisés à recruter en alternance	<p>Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du milieu associatif et des professions libérales.</p> <p>Les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'état, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs).</p>	<p>Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.</p> <p>Les établissements publics industriels et commerciaux (par exemple, la RATP, la SNCF, l'Office national des forêts) assujéti au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.</p>
Paris 8 accueille des alternants	<p>L'Université Paris 8 est un OFA (Organisme de formation par l'apprentissage) qui assure le suivi et la gestion des contrats en apprentissage.</p> <p>Contact : alternance@univ-paris8.fr</p>	<p>A l'Université Paris 8, la Direction Formation assure le suivi et la gestion des contrats de professionnalisation.</p> <p>Contact : alternance@univ-paris8.fr</p>
CFA partenaire	<p>Le CFA numiA est un partenaire de l'Université Paris 8 et assure l'accompagnement, la relation entreprise, la gestion et le suivi des contrats pour les diplômés de l'UFR MITSIC.</p> <p>Contact : Manager de Département alternance : Mme Florence AUBERT – faubert@cfa-numia.fr</p> <p>Chargée de mission Alternance : Mme Dalila MATTIA – dmattia@cfa-numia.fr</p>	
Rôle de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise. • Donner les moyens nécessaires à la formation pratique. • Permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage d'assurer l'accompagnement de l'alternant tout en exécutant sa propre prestation de travail (décharge horaire par exemple). <p>L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite la désignation par l'employeur d'un tuteur ou maître d'apprentissage en fonction du contrat choisi qui accompagnera l'alternant dans sa formation pratique</p>	
Rôle du tuteur de l'Université	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la formation théorique de l'alternant pour l'acquisition de la qualification ou du titre visé. • Coordonner les relations entre alternant, entreprise, Université • Echanger avec le tuteur Entreprise pour l'informer de l'investissement en formation du stagiaire et faire le point sur l'acquisition des savoir-faire professionnels. • Accompagner, conseiller et soutenir l'alternant en s'entretenant régulièrement avec lui, en établissant des liens entre contenus de formation et activités professionnelles, entre fiche de poste et référentiel Compétences du cursus. • Réaliser un bilan périodique qui apporte des réponses pertinentes au stagiaire, à l'équipe pédagogique et à l'entreprise. • Evaluer et valider les acquis de l'alternant. 	
Rôle de l'alternant(e)	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre avec assiduité sa formation. • Bien apprendre les codes pour s'intégrer dans l'entreprise. • Respecter l'organisation de l'entreprise et de l'établissement de formation. 	
Maître d'apprentissage et tuteur	<p>Le maître d'apprentissage PARTICIPE à la formation professionnelle.</p> <p>Il doit être titulaire d'un diplôme au moins équivalent à celui préparé par le jeune + 1 à 2 ans d'expérience minimum selon l'article R. 6223-22 du Code du Travail.</p>	<p>Le tuteur SUPERVISE (non obligatoire sauf accord de branche) et doit avoir 2 ans d'expérience minimale en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.</p>
Quand commence le contrat en alternance ?	<p>Le début de l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début du cycle de l'organisme de formation auquel l'apprenti est inscrit.</p>	<p>Le contrat de professionnalisation peut commencer 2 mois avant la date de début de formation.</p> <p>Il peut prendre fin 1 à 2 mois après la date des épreuves.</p>
Durée de la formation	<p>De 6 mois à 3 ans (dans le supérieur pour les BUT, Licence et Master)</p> <p>+ 1 an si handicap ou sportif haut niveau avec obligation de diplôme (L3 pro, M1+M2 ou M2).</p> <p>La durée de la formation représente au moins 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage.</p>	<p>De 6 mois minimum à 2 ans (voire 3 ans dans certains cas si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée).</p> <p>La durée de la formation représente entre 15 à 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures, sauf dérogation de branche.</p>
Mobilité européenne et internationale	<p>Les étudiants en « contrat apprentissage ou de professionnalisation » peuvent partir étudier ou travailler à l'étranger. Cette période de mobilité internationale est limitée à un an et la durée d'exécution du contrat en France doit être d'au moins six mois. Selon l'objectif de la mobilité (étudier et/ou travailler à l'étranger), la convention "quadripartite" doit être signée entre l'alternant, son employeur en France, l'organisme de formation « OFA Paris 8 » et l'entreprise d'accueil ou l'organisme de formation située à l'étranger.</p>	
	<p>Mobilité courte / 4 semaines : « Mise à disposition » de l'apprenti L'employeur en France reste responsable (conditions d'exécution du contrat de travail et de la formation, versement du salaire et la protection sociale de l'apprenti).</p> <p>Mobilité longue / 1 à 12 mois : « Mise en veille » du contrat de travail L'organisme de formation ou l'entreprise du pays devient responsable des conditions d'exécution du travail. Les dispositions légales et conventionnelles du pays d'accueil s'appliquent obligatoirement (santé, sécurité du travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaires et jours fériés).</p> <p>https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039281205&dateTexte=&categorieLien=id</p> <p>Des kits, à destination des entreprises et de l'OFA, présentent les informations utiles :</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/kits-mobilite-alternance</p>	

RÉMUNÉRATION

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE			CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION		
Rémunération selon l'âge et l'année de formation		18 / 20 ans	21 / 25 ans	26 / 29 ans (30 ans et + sous conditions)		
	1 ^{ère} année	802,82 € (43% SMIC)	989,52 € (53% SMIC)	1 867,02 € (100% SMIC)	- de 21 ans	1.213,56 € (65% SMIC)
	2 ^{ème} année	952,18 € (51% SMIC)	1138,88€ (61% SMIC)		21/25 ans (inclus)	1.493,62 € (80% SMIC)
	3 ^{ème} année	1 250,90€ (67% SMIC)	1 456,28 € (78% SMIC)		+ de 26 ans*	1 867,02 € (100% SMIC)
<p>NB : - Montants majorés en cas d'accord collectif de branche professionnelle si rémunération minimale plus élevée L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an ou un Master 2 bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année de contrat. À noter : Ces montants correspondent à la rémunération mensuelle minimale brute d'un alternant travaillant à temps complet 35 heures par semaine (soit 151,67 heures par mois).</p>						
Aides financières pour les alternants	Exonération d'impôts sur le revenu à 50% du SMIC en vigueur.					
	Prise en charge des transports en commun et des frais de déplacement professionnels. (En lien avec les missions de l'entreprise en France et/ou à l'étranger)					
	Aides au logement: les apprentis peuvent bénéficier d'aides nationales pour se loger. (Aide personnalisée au logement APL et Loca-pass, ainsi que l'aide Mobili-Jeune.)					
Prime d'activité	Si l'alternant est âgé d'au moins 18 ans, il peut bénéficier de la prime d'activité versée par la CAF, à condition de remplir les conditions requises.					
LA RUPTURE DE CONTRAT						
Les obligations employeurs et alternants	<p>Le contrat d'apprentissage peut être rompu par une des deux parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu par accord signé des deux parties. Application de la règle de droit commun en cas de liquidation judiciaire. Possibilité pour l'apprenti de rompre le contrat d'apprentissage en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, à condition d'en avoir informé l'employeur NB. Il existe une multitude de cas spécifiques au regard des grandes lignes citées ci-dessus consultables via l'article L.6222-18 modifié du Code du travail.</p>			<p>Les modalités de rupture d'un contrat de professionnalisation sont différentes selon sa nature, CDD ou CDI. Dans les deux cas, il est possible de rompre le contrat pendant la période d'essai. Si le contrat de professionnalisation est effectué en CDD, alors les cas de rupture sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rupture par un accord en commun entre le salarié et l'employeur, • Rupture en raison d'une faute grave, • Rupture en raison d'une embauche sous VDI, • Rupture en cas de force majeure. <p>Si le contrat de professionnalisation est conclu en CDI, les modalités de rupture sont les mêmes que celles prévues pour la rupture d'un CDI de droit commun.</p>		
Les obligations du CFA/OFA en cas de rupture de contrat	<p>En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L.6222-18 modifié du Code du travail, le CFA/OFA dans lequel est inscrit l'apprenti doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois ; • Contribuer à trouver un nouvel employeur susceptible de permettre à l'apprenti d'achever son cycle de formation. 			<p>Depuis le passage de la loi « Avenir professionnel », le cadre légal prévoit la possibilité pour les Opérateurs de compétences OPCO de prendre en charge des « actions d'évaluation, d'accompagnement, d'inscription aux examens et de formation » des bénéficiaires des contrats de professionnalisation pour une durée de 6 mois suivant la rupture du contrat. (Art. L6332-14 du Code du travail)</p>		
Après le terme d'un contrat en alternance	<p>Renouvellement possible dans deux cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Échec à l'examen. • Pour parvenir à la fin du cycle de CFA/OFA lorsqu'il y a eu suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, défaillance du CFA...). <p>Succession possible avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une qualification différente, • Un contrat de professionnalisation, • Un CDD ou CDI « classique ». 			<p>Si le contrat à durée déterminée (CDD), renouvellement possible dans deux cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire. • Si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification (pour cause d'échec à l'examen, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation). <p>Succession possible avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un CDD ou CDI « classique ». • Un contrat d'apprentissage. 		

AIDES FINANCIÈRES EMPLOYEURS (Licences, BUT, LP Masters)

Contrat en apprentissage :

Aide de pour le recrutement d'un(e) apprenti(e) en BUT, Licence 3, Licence pro (Niveau 6) ou en Master (Niveau 7) :

- 2000.00 euros pour les entreprises de - de 250 salariés
- 750.00 euros pour les entreprises de +- de 250 salariés
- 6000.00 euros dans le cas d'un(e) apprenti(e) en situation de handicap sans conditions de niveau de diplôme ou du nombre de salarié

- Prise en charge des frais de formation (selon accord de l'OPCO) au coût contrat fixé avec les CPNE et FRANCE COMPETENCES

Contrat de professionnalisation :

L'employeur peut bénéficier des aides à l'embauche suivantes, qui peuvent être cumulables :

- 2 000 € versés par France Travail pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus
- 2 000 € versés par l'Etat pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus.

- Exonération de charges sociales (sauf accidents et maladies pros). Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.

- Quelles que soient la taille et l'activité de votre entreprise :
 - La rémunération de l'apprentie n'est pas assujettie à la CSG à 9,2 % du salaire et à la CRDS 0,5 % du salaire.
 - Les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) sont totalement exonérées.
 - Les cotisations salariales d'assurance chômage sont exonérées.
 - Les cotisations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles restent dues.

Contrat d'apprentissage	Aide en cas d'embauche d'un travailleur handicapé Consulter le site : www.agefiph.fr/
	Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) finance des aides qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Voir le site www.fiphfp.fr/
Contrat de professionnalisation	Prise en charge des frais de formation partielle ou totale (selon accord de l'OPCO) avec l'entreprise 12,02 € Minimum par heure de formation + complément à la charge de l'entreprise en 2026.
	Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou à pérenniser leur emploi. Pour le détail de ces aides, il convient de se reporter au site de l'Agefiph : www.agefiph.fr/

Juin 2026