

NOTICE DE L'ALTERNANCE

- LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE -
- LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION -

	Contrat d'apprentissage	Contrat de Professionnalisation
Statuts	Formation Initiale : **Etudiant salarié**	Formation Continue : **Salarié, stagiaire de la Formation Professionnelle**
Objectifs	Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP. Obtenir une expérience en entreprise.	Acquérir une qualification professionnelle reconnue. Suivre une formation sur mesure. Obtenir une expérience professionnelle.
Public	**De 16 à 29 ans révolus** à la date de signature du contrat. Sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap, les créateurs ou repreneurs d'entreprise, les sportifs de haut niveau.	**De 16 à 25 ans révolus** à la date de signature du contrat. Sans limite d'âge pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, les bénéficiaires des minima sociaux ou d'un contrat unique d'insertion.
Entreprise d'accueil	**Toute entreprise du secteur privé ou tout établissement public**	**Toute entreprise du secteur privé** (dont associations, mutuelles ou organismes à caractère industriel et commercial)
Coût de la formation	L'Université Lyon 2 aligne ses prix de formation sur le montant de la prise en charge de l'OPCO. Il n'y a donc aucun reste à charge pour l'entreprise. Attention, pour les contrats signés après le 1er juillet 2025, un reste à charge obligatoire risque d'être imposé par décret.	Le coût de la formation est pris en charge par l'OPCO sur la base d'un taux horaire défini par l'OPCO. Un reste à charge peut être facturé à l'entreprise.

ENTREPRISE / ALTERNANT(E)S

2025/2026



<table>
<tr><th></th><th>Contrat d'apprentissage</th><th>Contrat de Professionnalisation</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Rémunération</td><td>Variable selon l'âge et l'année de formation.
Salaires de référence applicables sur la base 35h. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale à la précédente.</td><td>Variable selon l'âge et le niveau de formation
égale à un % du SMIC (de 65 % à 100 %)</td></tr>
<tr><td>La rémunération d'une Licence professionnelle en une seule année s'établit sur la base d'une deuxième année (art.D6222-32)
La rémunération d'un Master 2 s'établit sur la base d'une deuxième année (art D.6222-28-1)
La préparation d'une troisième année de Licence correspond à la rémunération d'une troisième année. (art D.6222-28-1)</td><td></td></tr>
<tr><td>SMIC Brut</td><td>
<table>
<tr><td>1ère année</td><td>2ème année</td><td>3ème année</td></tr>
<tr><td colspan="3">Avant 18 ans</td></tr>
<tr><td>27% du SMIC</td><td>39% du SMIC</td><td>55% du SMIC</td></tr>
<tr><td colspan="3">De 18 à 20 ans</td></tr>
<tr><td>43% du SMIC</td><td>51% du SMIC</td><td>67% du SMIC</td></tr>
<tr><td colspan="3">De 21 à 25 ans</td></tr>
<tr><td>53% du SMIC ou du SMC*</td><td>61% du SMIC ou du SMC*</td><td>78% du SMIC ou du SMC</td></tr>
<tr><td colspan="3">26 ans et plus</td></tr>
<tr><td colspan="3">100% du SMIC ou du SMC*</td></tr>
</table>
* SMC Salaire Minimum Conventionnel. L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMC, si plus favorable.
Le Net est égal au Brut sauf si le salaire dépasse 50% du SMIC</td><td>
<table>
<tr><td>Moins de 21 ans</td></tr>
<tr><td>Au moins 65% du SMIC</td></tr>
<tr><td>De 21 à 25 ans</td></tr>
<tr><td>Au moins 80% du SMIC</td></tr>
<tr><td>26 ans et plus</td></tr>
<tr><td>Au moins 100% du SMIC
Ou
85% du salaire minimum conventionnel de branche, si plus favorable</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td></td><td>L'employeur peut décider d'attribuer une rémunération plus avantageuse ou devoir prendre en compte un accord collectif de branche.</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">Les alternants peuvent bénéficier de la Prime d'activité s'ils gagnent plus de 1104.25 € au 28/04/2025
(Simulateur CAF)</td></tr>
</table>



	Contrat d'apprentissage
Aide gouvernementale à l'embauche	**Aide à l'embauche** Pour les contrats d'alternance conclus entre le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025, une nouvelle aide a été instaurée par le décret n° 2025-174 du 22 Février 2025 relatif à l'aide unique uinique à l'embauche d'un apprenti. Elle concerne : • Tous les contrats d'apprentissage pour la première année de contrat • Les entreprises de moins de 250 salariés, pour un montant de 5000€ • Les entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif, pour un montant de 2000€ • Aide pour l'embauche d'un alternant handicapé d'un montant maximum de 6000€ **Comment bénéficier de l'aide à l'embauche ?** L'entreprise qui embauche en apprentissage doit transmettre le contrat à l'OPCO. Le dossier est ensuite transmis par le ministère à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui assurera le versement de l'aide. Le paiement de l'aide à l'apprentissage est mensuel. La date de versement intervient avec celle du salaire versé par l'employeur.e, qui doit transmettre les données via la DSN (Déclaration Sociale Nominative). Le premier paiement intervient dès le premier mois d'embauche. Liens utiles aides à l'embauche : ◊ Site du Ministère du Travail : Aide 2025 aux employeurs qui recrutent en alternance - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr) ◊ FAQ du Ministère du Travail : FAQ aide à l'embauche d'alternants - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr) ◊ Site de l'ASP : https://www.asp-public.fr/portail-employeurs-apprentissage-aide-exceptionnelle
	Contrat de Professionnalisation
	Aucune aide à l'embauche n'est prévue par l'Etat. Voir les aides spécifiques aux travailleurs handicapés ou en insertion page suivante.

ENTREPRISE / ALTERNANT(E)S

2025/2026



	Contrat d'apprentissage	Contrat de Professionnalisation
Durée du contrat	Le contrat peut être signé en CDI ou en CDD pour une durée de 6 mois à 3 ans selon la durée du diplôme. Base horaire de 35 heures. Le contrat peut commencer **au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après** le début du cycle de formation théorique. Il peut se terminer au maximum 2 mois au-delà de la date de fin prévisionnelle des épreuves.	Le contrat peut être signé en CDI ou en CDD pour une durée de 6 mois et 1 an (la durée peut être portée à 24 mois par dispositions conventionnelles). Base horaire 35 heures. Le contrat peut commencer **un mois avant le début de la formation et finir maximum 2 mois après** le dernier cours ou le dernier examen.
Durée de la formation	La formation théorique ne peut être inférieure à 25% (soit 400 heures annuelles en moyenne) de la durée totale du contrat. La durée du contrat englobe le cycle de formation et couvre la date de fin de formation.	Entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures. Les actions de formation et épreuves de validation doivent obligatoirement avoir lieu avant la fin du contrat.
Entrée en formation sans contrat	L'étudiant peut entrer en formation sans structure d'accueil. Il a 3 mois maximum pour intégrer une entreprise. En cas de rupture, il peut poursuivre sa formation sans structure d'accueil au maximum jusqu'à 6 mois.	
Impôts sur le revenu	Exonéré jusqu'a hauteur du SMIC Soumis à l'impôt au dessus de ce seuil	Non exonéré

ENTREPRISE / ALTERNANT(E)S

2025/2026



	Contrat d'apprentissage	Contrat de Professionnalisation
Congés	Mêmes droits que les autres salariés : **2,5 jours/mois.** + 5 jours supplémentaires pour la préparation des épreuves dans le mois qui précède (sur demande écrite à l'employeur).	Mêmes droits que les autres salariés : **2,5 jours/mois.**
Période d'essai	Durant les **45 premiers jours en entreprise** (jours consécutifs ou non) sans motif.	**1 mois maximum si la durée du contrat est > 6 mois** (en CDD).
Rupture	**Rupture unilatérale possible pendant la période d'essai.** Au-delà : **d'un commun accord ou à l'initiative de l'apprenti** qui doit saisir le médiateur. Information de l'employeur dans un délai de 5 jours; rupture après 7 jours une fois informé. **A l'initiative de l'employeur** sans recours au conseil des prud'hommes en cas de force majeure, faute grave, manquements répétés aux obligations ou inaptitude de l'apprenti => rupture = licenciement. **A l'initiative du CFA,** si les obligations en formation ne sont pas respectées.	**Rupture unilatérale possible pendant la période d'essai.** **Règles de droit commun** : CDD : accord mutuel ou pour faute grave, force majeure ou inaptitude constatée par un médecin du travail. CDI : démission ou licenciement pour motif économique. En cas de rupture, toute clause de remboursement des dépenses formation par le titulaire du contrat à l'employeur est nulle.
Indemnité de fin de contrat	Non	Non
Recrutement de l'apprenti à l'issue de l'alternance	Contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise : => pas de période d'essai. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.	Embauche en CDI après un contrat de professionnalisation. Si vous êtes amené à occuper les mêmes fonctions que pendant votre contrat de professionnalisation, vous n'avez pas à réaliser de période d'essai (à condition que la durée de votre contrat de professionnalisation soit supérieure à celle de la période d'essai normalement prévue).

ENTREPRISE / ALTERNANT(E)S

2025/2026



	Contrat d'apprentissage	Contrat de Professionnalisation
Aides alternant	Selon votre situation individuelle, vous pouvez bénéficier d'un certain nombre d'aides : CAF. Aide au logement : Action logement Prise en charge par l'employeur des frais d'abonnement aux transports en commun à hauteur de 50 % (minimum). Pour les apprentis > 18 ans : aide à l'obtention du permis de conduire de 500 €. Calculez toutes les aides possibles	Selon votre situation individuelle, vous pouvez bénéficier d'un certain nombre d'aides : CAF. Prise en charge par l'employeur des frais d'abonnement aux transports en commun à hauteur de 50 % (minimum).
Encadrement	**Maitre d'apprentissage :** Les conditions de compétences professionnelles exigées sont déterminées par convention ou accord de branche. **A défaut d'accord** : Posséder un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la formation et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une expérience d'un an en lien avec la formation ou posséder une expérience de 2 ans en rapport avec la formation. Il peut encadrer **2 apprentis au maximum** (+ 1 redoublant). Possibilité de prévoir une « équipe tutorale ».	**Tuteur :** Expérience minimale de 2 ans dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation et être salarié de l'entreprise. Il peut encadrer **3 alternants au maximum** s'il est salarié, 2 apprentis au maximum s'il est l'employeur.
Etudiants étrangers	Un étudiant étranger **originaire de l'UE/EEE** peut être en alternance sans autorisation particulière. Pour les autres pays, il doit être titulaire d'un titre de séjour valide (carte de séjour étudiant), d'une autorisation provisoire de travail et, pour un niveau inférieur au Master justifier d'1 an d'études en France en Formation Initiale. Pour les mineurs, demander l'autorisation de travail à la DIRECCTE.	Mêmes dispositions que pour le contrat d'alternance.

ENTREPRISE / ALTERNANT(E)S

2025/2026



	Contrat d'apprentissage	Contrat de Professionnalisation
Certification QUALIOPI	L'Université Lyon 2 délivrant des diplômes d'Etat est réputée satisfaire aux obligations de certification Qualiopi.	L'Université Lyon 2 délivrant des diplômes d'Etat est réputée satisfaire aux obligations de certification Qualiopi.
Modalités d'enseignement à distance	Depuis la loi Travail du 08 août 2016, l'enseignement du CFA peut se faire tout ou partie à distance. Lorsque le centre de formation organise des cours à distance, le salarié en alternance les suit de chez lui, lorsqu'il dispose du matériel nécessaire, ou depuis les locaux de l'entreprise. Visites et accompagnement peuvent se faire en visioconférence.	L'enseignement en contrat de professionnalisation peut être réalisé à distance en respectant les dispositions concernant la réglementation de la FOAD (Décret n° 2017- 382 du 22 mars 2017). Comme pour l'apprentissage, le salarié en alternance les suit de chez lui, lorsqu'il dispose du matériel nécessaire, ou depuis les locaux de l'entreprise.
Démarche	Le contrat doit être établi par écrit, et signé par l'employeur et le salarié. Il complète le CERFA (FA 13) signé par le CFA et le transmet à l'OPCO dans les 5 jours ouvrables après le début du contrat. Il doit établir auprès de l'URSSAF sa déclaration préalable à l'embauche.	Le contrat doit être établi par écrit et signé par l'employeur et le salarié. Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCO : formulaire CERFA. Délai pour l'OPCO : 20 jours. Le défaut de réponse entraîne la prise en charge financière de la formation. L'OPCO dépose le contrat auprès de la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

Mis à jour le 28/04/2025
Document fourni à titre indicatif

Pour plus d'informations
https://www.univ-lyon2.fr/formation/alternance-1
Contact :
Contractualisation : alternance@univ-lyon2.fr
Relation entreprises : partenariat-alternance@univ-lyon2.fr