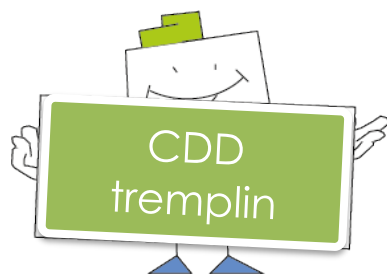


ARTICULER CDD TREMPLIN ET CONTRATS EN ALTERNANCE EN ENTREPRISE ADAPTEE



Ce dossier a été réalisé et validé par le groupe de travail national « SPE » piloté par la DGEFP. Il est composé des représentants du service public de l'emploi - Pole Emploi, Cap Emploi (réseau Cheops) et Missions Locales (UNML) - et l'UNEA

SOMMAIRE

CDD Tremplin, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation : définition	3
Comment choisir entre les contrats ?	4
Descriptions des contrats	5
Quelle articulation possible du CDDT Tremplin avec les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation ?	10
Récapitulatif des aides mobilisables	11
Les acteurs de l'alternance	12
Les partenaires mobilisables	13

CDD TREMLIN, CONTRAT D'APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : DEFINITION

→ Le CDD Tremplin :

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail spécifique conclu entre une Entreprise Adaptée et une personne reconnue travailleur handicapé éloignée du marché du travail afin de lui permettre d'acquérir une expérience professionnelle et organiser sa transition professionnelle vers les autres employeurs privés ou publics. Ce parcours limité dans le temps (24 mois) doit permettre un accompagnement renforcé et individualisé selon les besoins des personnes, et l'acquisition en situation de travail **de compétences par la formation**.

→ Le contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié sans limite d'âge (lorsque l'apprenti est reconnu handicapé). Son objectif est de **permettre l'acquisition d'une formation théorique et pratique**, en préparant soit un **diplôme d'État** (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) soit un **titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

→ Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – **d'une qualification professionnelle** (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) **reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle**. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

Le CDD Tremplin doit-il obligatoirement intégrer une formation qualifiante, certifiante ou diplômante¹ ?

Le salarié en CDDT doit intégrer un **parcours de formation lui permettant de réaliser son projet professionnel, ce parcours peut être qualifiant dans ce cas il débouche sur une attestation de formation ou un certificat d'aptitude ou aller jusqu'à une formation certifiante ou diplômante. Dans tous les cas, le parcours doit tenir compte des besoins des salariés, de leurs capacités et de leur projet professionnel.**

Extrait cahier des charges CDDT :

Il s'agit de permettre, à des personnes en situation de handicap et volontaires, dans le cadre d'un parcours limité dans le temps l'acquisition d'une expérience professionnelle, l'accès à une formation qualifiante et à un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet professionnel à la construction duquel les personnes en situation de handicap doivent, à leur mesure, pouvoir contribuer.

Ce parcours repose sur une démarche construite autour de l'acquisition d'une expérience professionnelle significative, accompagné d'une formation éventuellement pré-qualifiante et qualifiante, en fonction des besoins de la personne.

Extrait plaquette AGEFIPH sur le PIC EA :

L'objectif vise une montée en compétences de la personne. Les formations pré qualifiantes, de remobilisations telles que les, remises à niveau sont éligibles si elles s'intègrent dans un processus plus global conduisant à une qualification (certifiante, qualifiante) effective.

¹ Formation qualifiante : peut être de courte durée, interne ou externe, et débouche sur une attestation de stage en fin de formation ou un certificat d'aptitude.

Formation certifiante ou diplômante : débouche sur une certification professionnelle reconnue par les branches professionnelles / ou sur un diplôme reconnu par l'Etat (du CAP/BEP au master ou diplôme d'ingénieur).

COMMENT CHOISIR ENTRE LES CONTRATS ?

Si les 3 types de contrats ont des objectifs communs, plusieurs indicateurs pourront guider l'entreprise dans le choix du contrat le plus approprié :

- La finalité du contrat : recrutement interne, tremplin vers le marché du travail, formation courte ou longue, ...
- Le public visé : vérifier les critères d'éligibilité, notamment l'âge, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ...
- La durée du contrat et le type formation envisagée, et donc du contrat : vérifier si la formation peut être mise en place en alternance dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, ou d'un CDD Tremplin
- Le coût pour l'entreprise : les aides mobilisables et la rémunération du salarié varient selon l'âge et le type de contrat choisi. Le portail Alternance met à disposition des employeurs un simulateur des aides :



<https://www.alternance.emploi.gouv.fr>

DESCRIPTIONS DES CONTRATS

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	CDD Tremplin
Publics concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 29 ans (à partir de 15 ans sous certaines conditions et au-delà de 29 ans dans certains cas). • Sans limite d'âge : <ul style="list-style-type: none"> – travailleurs handicapés, – personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat, – sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter sa formation initiale. • Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. • Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH). • Anciens bénéficiaires de contrats aidés particulièrement d'un Contrat unique d'insertion (CUI). • Travailleurs handicapés remplissant l'une des conditions citées ci-dessus. 	Personne avec RQTH sans emploi
Objectif du contrat	Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir une qualification : <ul style="list-style-type: none"> – enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), – reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, – ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP/CQPI). 	Proposer à des travailleurs disposant d'une RQTH, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap, un parcours accompagné individualisé visant à favoriser la réalisation de leur projet professionnel en accédant à un emploi proposé par d'autres employeurs publics ou privés. Ce parcours repose sur une démarche construite autour de l'acquisition d'une expérience professionnelle significative, accompagné d'une formation éventuellement pré-qualifiante et qualifiante, en fonction des besoins de la personne.
Nature et durée du contrat	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage. • Contrat à durée limitée (CDD) : <ul style="list-style-type: none"> – de 6 mois à 3 ans (selon la durée du cycle de formation préparant à la qualification objet du contrat/durée ajustable en fonction du niveau de qualification et des compétences déjà détenues par l'apprenti), 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation. • Contrat à durée déterminée (CDD) : <ul style="list-style-type: none"> – de 6 à 12 mois, – jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par convention ou accord collectif, 	CDD ² de 4 à 24 mois Jusqu'à 36 mois sur dérogation

² Seules les entreprises adaptées agréées par l'Etat pour recruter en CDD Tremplin sont éligibles

ARTICULER CDD TREMPLIN ET CONTRATS EN ALTERNANCE

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	CDD Tremplin
	<ul style="list-style-type: none"> – jusqu'à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap et les sportifs de haut niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> – jusqu'à 36 mois pour les publics « prioritaires » (jeunes non qualifiés, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux...). 	
Formalités	Il est conclu au moyen du formulaire CERFA n°10103*07 adressé à l'OPCO	Il est établi au moyen du formulaire CERFA n°12434*02 adressé à l'OPCO	Il est conclu au moyen d'un contrat de droit commun conclu en application du 1° de l'article L.1242-3 du CT et encadré par l'article 78 de loi n°2018-771
Durée de la formation théorique	Variable selon la certification visée et les règles définies par l'organisme certificateur : au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage débutant le CDI).	<ul style="list-style-type: none"> • 15 à 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI) avec un minimum de 150 heures. • Au-delà de 25 % de la durée du contrat pour les bénéficiaires définis par accord collectif (notamment les publics « prioritaires » ou ceux visant des formations diplômantes). 	
Réalisation de la formation théorique	<ul style="list-style-type: none"> • Par un Centre de formation d'apprentis (CFA), ou une unité de formation par apprentissage. • Au sein du service de formation de l'entreprise, sous certaines conditions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Par un organisme de formation. • Au sein de l'entreprise si celle-ci dispose d'un « service de formation identifié et structuré » (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnels consacrant tout ou partie de leur temps à la formation...). 	Par un organisme de formation interne ou externe

ARTICULER CDD TREMPLIN ET CONTRATS EN ALTERNANCE

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	CDD Tremplin																																				
Accompagnement du bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> Encadré par un maître d'apprentissage. Celui-ci doit détenir un diplôme ou un titre relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée. Autre possibilité : avoir exercé pendant au moins deux ans une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. 	<ul style="list-style-type: none"> Encadré par un tuteur. Choisi parmi les salariés volontaires de l'entreprise, celui-ci doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé par le contrat. 	Selon les moyens alloués (encadrement/accompagnement) par l'EA conformément à la réponse apportée au cahier des charges de l'expérimentation																																				
Rémunération du bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> Variable selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat. Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année du contrat</th> <th colspan="4">Âge de l'apprenti</th> </tr> <tr> <th>< 18 ans</th> <th>18-20 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans ou plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{re}</td> <td>27 % du SMIC</td> <td>43 % du SMIC</td> <td>53 % du SMIC*</td> <td rowspan="3">100 % du SMIC*</td> </tr> <tr> <td>2^e</td> <td>39 % du SMIC</td> <td>51 % du SMIC</td> <td>61 % du SMIC*</td> </tr> <tr> <td>3^e</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>67 % du SMIC</td> <td>78 % du SMIC*</td> </tr> </tbody> </table>	Année du contrat	Âge de l'apprenti				< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus	1 ^{re}	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC*	100 % du SMIC*	2 ^e	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC*	3 ^e	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC*	<ul style="list-style-type: none"> Variable selon l'âge du salarié et son niveau de formation. Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) : <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Niveau de formation de l'alternant</th> <th colspan="3">Âge du salarié</th> </tr> <tr> <th>< 21 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>70 % du SMIC</td> <td rowspan="2">100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel</td> </tr> <tr> <td>Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)</td> <td>65 % du SMIC</td> <td>80 % du SMIC</td> </tr> </tbody> </table>	Niveau de formation de l'alternant	Âge du salarié			< 21 ans	21-25 ans	26 ans et plus	Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel	Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC	Au minimum le SMIC (ou le salaire conventionnel en vigueur dans l'entreprise)
Année du contrat	Âge de l'apprenti																																						
	< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus																																			
1 ^{re}	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC*	100 % du SMIC*																																			
2 ^e	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC*																																				
3 ^e	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC*																																				
Niveau de formation de l'alternant	Âge du salarié																																						
	< 21 ans	21-25 ans	26 ans et plus																																				
Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel																																				
Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC																																					
Aides Eligibles	<ul style="list-style-type: none"> Aide unique aux employeurs d'apprentis (Entreprises < 250 salariés), versée par <u>l'Agence de services et de paiement</u> (ASP) pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (montant variable selon la durée du contrat). <p>Au maximum : 4 125 € pour la 1^{re} année, 2 000 € pour la 2^e année, 1 200 € pour la 3^e et, éventuellement, la 4^e année).</p> <ul style="list-style-type: none"> Aide à l'embauche d'un apprenti handicapé versée 	<ul style="list-style-type: none"> Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par <u>Pôle emploi</u>, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus : <ul style="list-style-type: none"> 1000 € pour un contrat de 6 à 10 mois 2000 € pour un contrat de plus de 10 mois Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, versée par <u>Pôle emploi</u> : <ul style="list-style-type: none"> 2000 € pour un contrat de 6 à 10 mois 4000 € pour un contrat de plus de 10 mois 	<ul style="list-style-type: none"> Aide au Poste CDD Tremplin fixée par décret part modulée de l'aide en fonction 																																				

ARTICULER CDD TREMPLIN ET CONTRATS EN ALTERNANCE

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	CDD Tremplin
	<p>par l'Agefiph, pour tout contrat prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24 h (jusqu'à 3 000 €).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduction générale de cotisations sociales patronales de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise : moins de 20 salariés/20 salariés ou plus). 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide à l'embauche d'une personne handicapée versée par l'Agefiph, pour tout contrat prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24 h (jusqu'à 4 000 €, cumulable avec les aides d'Etat et les aides régionales). • Réduction générale de cotisations sociales patronales de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise : moins de 20 salariés/20 salariés ou plus). 	
Règle de cumul des aides³	<p>L'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage de l'AGEFIPH est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.</p> <p>L'Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH) n'est pas cumulable pour un contrat d'apprentissage</p> <p>Le montant de l'aide majoré de l'Etat pour les apprentis majeurs s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans.</p> <p>Cette aide est versée au titre de la première année d'exécution du contrat (donc pour les 12 premiers mois d'exécution du contrat). Le versement de cette aide se fait mensuellement.</p> <p>En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au cours de cette période, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.</p> <p>En cas de suspension du contrat conduisant à un non</p>	<p>L'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation de l'AGEFIPH est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.</p> <p>Le cumul des aides est possible sauf avec l'AMEETH</p> <p>L'Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH) n'est pas cumulable pour un contrat de professionnalisation</p>	<p>Cette aide financière ne peut se cumuler pour un même poste, avec une autre aide de même nature et portant sur le même objet, versée par l'Etat.</p> <p>C'est une subvention salariale forfaitaire visant à compenser les conséquences du handicap et les actions liées à l'emploi de salariés handicapés</p> <p>Aide à la formation dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) EA</p>

³ Les entreprises sous accord dont le taux d'emploi est inférieur à 6% ne peuvent bénéficier des aides de l'Agefiph sauf l'offre de services Cap emploi, l'offre de conseil et d'accompagnement délivré par l'Agefiph et la Reconnaissance de Lourdeur du Handicap qui peut donner lieu à l'Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH)

ARTICULER CDD TREMPLIN ET CONTRATS EN ALTERNANCE

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	CDD Tremplin
	versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.		
Financement de votre OPCO	Aides variables en fonction de votre OPCO	Aides variables en fonction de votre OPCO	Aides variables en fonction de votre OPCO

QUELLE ARTICULATION POSSIBLE DU CDDT TREMLIN AVEC LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ?

PEUT-ON SIGNER UN CDD TREMLIN POUR L'APPRENTISSAGE D'UN SALARIE ?

Oui dès que l'objectif du contrat d'apprentissage (obtenir un diplôme ou un titre inscrit au RNCP) et les conditions de réalisation sont respectées.

Pour les personnes en situation de handicap, aucune limite d'âge n'est fixée pour s'inscrire dans un parcours d'apprentissage.

En ce qui concerne la rémunération de l'apprenti, si et seulement il est rémunéré à minima au SMIC et que le niveau de diplôme ou du titre visé est respecté, l'Entreprise Adaptée peut bénéficier de l'aide au poste du CDD Tremplin.

Au niveau des aides mobilisables, l'aide unique apprenti de l'Etat susceptible d'être versée aux employeurs de – de 250 salariés est cumulable avec l'aide au poste EA. L'aide AGEFIPH sur le recrutement d'apprenti également.

PEUT-ON SIGNER UN CDD TREMLIN POUR LA PROFESSIONNALISATION D'UN SALARIE ?

Oui dès lors que les conditions suivantes sont respectées :

- Le salarié doit être rémunéré au moins au SMIC quel que soit sa situation d'âge ou de formation initiale à date du recrutement ;
- Le contrat doit être conclu pour une durée de 6 mois minimum et 24 heures hebdomadaire minimum
- Lorsque le contrat est validé par l'OPCO conduisant à une prise en charge de la formation. L'Entreprise Adaptée ne pourra pas solliciter l'aide du PIC EA sur la formation. Elle reste éligible à l'aide compensation de rémunération.

En ce qui concerne les aides mobilisables, l'aide forfaitaire à l'employeur et l'aide Agefiph pour le recrutement d'un contrat de professionnalisation sont mobilisables.

RECAPITULATIF DES AIDES MOBILISABLES

SALARIE EN CDD TREMPLIN	En Contrat d'apprentissage	En Contrat de professionnalisation
Aide au poste en Entreprise Adaptée (et part modulée de l'Aide au poste)	OUI	OUI
aide exceptionnelle à l'embauche d'un jeune	NON	NON
aide à l'embauche d'un TH (AMEETH)	NON	NON
aide exceptionnelle à l'embauche d'un alternant	NON	NON
Aide Unique aux Employeurs d'apprentis	OUI	NON
Aide AGEFIPH majorée à la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec une personne handicapée*	OUI	NON
Aide forfaitaire à l'employeur d'un contrat de professionnalisation (AFE)	NON	OUI
Aide AGEFIPH majorée à la conclusion d'un contrat de professionnalisation avec une personne handicapée*	NON	OUI
AGEFIPH Adaptation de l'aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle*	NON	NON

LES ACTEURS DE L'ALTERNANCE

La réussite du projet d'alternance repose sur trois acteurs (employeur, alternant, organisme de formation) aux responsabilités bien établies.

LE ROLE DE L'EMPLOYEUR

- favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise ;
- lui 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).

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 et théorique.



LE ROLE DE L'ALTERNANT

- suivre avec assiduité sa formation ;
- bien s'intégrer dans l'entreprise ;
- respecter l'organisation de l'entreprise et de l'établissement de formation.

LE ROLE DE L'ETABLISSEMENT DE FORMATION

- assurer la formation théorique de l'alternant pour l'acquisition de la qualification ou du titre visé ;
- assurer et suivre de manière étroite le partenariat avec l'entreprise.



LES PARTENAIRES MOBILISABLES

LES ACTEURS DU SPE



L'AGEFIPH



VOTRE OPCO

LE PORTAIL DE L'ALTERNANCE



MON PARCOURS HANDICAP



Pour plus d'infos : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entreprises-adaptees-lancement-de-l-appel-a-experimentation-pour-les-cdd>