

## Vous souhaitez recruter ? Pensez à l'alternance !

L'alternance recouvre deux types de contrats :  
le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**.

Les deux dispositifs ont le même objectif : aider les individus à monter en compétences en combinant formation théorique et pratique en entreprise. Ces contrats peuvent être exécutés en partie au sein de l'Union Européenne.

**Une formation en alternance,  
c'est la garantie de recruter  
une personne adaptée aux besoins  
de votre entreprise.**

### LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



#### POUR QUI ?

Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus

Ou certains publics sans limite d'âge :

- les travailleur·euse·s handicapé·e·s,
- les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise,
- les apprenti·e·s préparant un titre ou diplôme supérieur à celui obtenu.



#### DURÉE DU CONTRAT

Entre 6 et 36 mois (48 mois sous conditions)

Il peut débuter jusqu'à trois mois avant le démarrage de la formation et finir au maximum trois mois après. La période d'essai peut être rompue par l'employeur ou l'alternant·e dans les 45 premiers jours de l'apprentissage.

Il peut également être un contrat à durée indéterminée.



#### QUI ENCADRE L'ÉLÈVE EN ENTREPRISE ?

Un·e maître·sse d'apprentissage

L'employeur choisit un·e maître·sse d'apprentissage parmi les salarié·e·s. Celui·celle-ci est soit l'employeur lui-même, soit l'un·e des salarié·e·s de l'entreprise.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salarié·e·s, constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné·e un·e « maître·sse d'apprentissage référent·e », qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Sauf convention ou accord collectif de branche, le·la maître·esse d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre, du même domaine que celui visé par l'apprenti·e,
- être d'un niveau au moins équivalent,
- justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée ou justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti·e.



## LE SALAIRE POUR L'APPRENTI·E

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti·e			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic*	100 % du Smic
2 <sup>e</sup> année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic*	
3 <sup>e</sup> année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic*	

\* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable.



## LE COÛT DE FORMATION

Financement par l'État et les entreprises (par la taxe d'apprentissage). Aucune facturation du coût pédagogique de la formation ne sera demandée ni à l'entreprise ni à l'apprenti·e.

NB : Les employeurs publics doivent prendre à leur charge les coûts de la formation dispensée par le centre de formation.



## LES AIDES AU RECRUTEMENT

- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternant·e·s, frais de stage, dons en nature).
- Exonération de cotisations sociales (totale ou partielle).
- Dans la fonction publique, le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quel que soit le contrat, des aides supplémentaires existent en cas d'embauche d'un·e travailleur·euse handicapé·e AGEFIPH.



## QUI CONTACTER POUR S'INFORMER ET METTRE EN PLACE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

- **1<sup>ère</sup> étape** : Vous prenez contact avec nous pour nous indiquer votre souhait de recruter un·e apprenti·e. Nous vous informons sur les modalités de recrutement.
- **2<sup>e</sup> étape** : Vous nous transmettez les trois exemplaires du contrat (formulaire CERFA FA13 n°10103\*07, ainsi que la convention), dûment remplis et signés.

Nous avisons la partie « Formation » en centre et renvoyons à votre opérateur de compétences (OPCO) pour validation et enregistrement.

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



### POUR QUI ?

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans ou certains publics au-delà de 25 ans :

- les demandeur·euse·s d'emploi âgé·e·s de 26 ans et plus,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapé·e·s (AAH),
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.



### DURÉE DU CONTRAT

Entre 6 mois et 36 mois sous conditions

Le contrat de professionnalisation peut prendre deux formes différentes :

- Il peut être à durée déterminée (CDD) pour une période comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 36 mois sous conditions. Il est possible de renouveler une fois un contrat de professionnalisation à durée limitée avec le même employeur si le·la bénéficiaire n'a pu valider le diplôme ou titre préparé.
- Le contrat peut également être à durée indéterminée (CDI). La période d'action de professionnalisation est d'une durée maximale de 24 mois.

Le contrat peut être signé jusqu'à deux mois avant le début de la formation. Une période d'essai peut être prévue au contrat de professionnalisation, conformément aux dispositions du code du travail (un mois pour un contrat en CDD de plus de six mois).



### QUI ENCADRE L'ÉLÈVE EN ENTREPRISE ?

Un·e tuteur·trice

L'employeur choisit un·e tuteur·trice qualifié·e de l'entreprise.

Le·la salarié·e choisi·e pour être tuteur·trice doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un·e salarié·e qualifié·e répondant aux conditions mentionnées ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.



## LE SALAIRE POUR L'ALTERNANT·E

Âge	Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation égal ou supérieur au baccalauréat
<b>Moins de 21 ans</b>	Au moins 65 % du Smic
<b>De 21 ans à 25 ans révolus</b>	Au moins 80 % du Smic
<b>26 ans et plus</b>	Au moins le Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le·la salarié·e.



## LE COÛT DE FORMATION

Financement tout ou partie pris en charge par l'OPCO

Il convient de se référer aux accords collectifs qui peuvent prévoir des montants forfaitaires différents. Au-delà de ces forfaits, les frais complémentaires seront pris en charge par l'entreprise.



## LES AIDES AU RECRUTEMENT

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour le recrutement d'un·e salarié·e, âgé·e de 45 ans et plus.
- Aide supplémentaire de 2 000 € pour le recrutement d'un·e demandeur·euse d'emploi de 45 ans et plus.
- Aide forfaitaire allant jusqu'à 2 000 €, attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un·e demandeur·euse d'emploi de 26 ans et plus.
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ\* et exonération spécifique.
- Aide pour le recrutement de personnes en situation de handicap.



## QUI CONTACTER POUR S'INFORMER ET METTRE EN PLACE LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

- **1<sup>ère</sup> étape** : Vous prenez contact avec nous pour nous indiquer votre souhait de recruter un·e élève en contrat de professionnalisation.
- **2<sup>e</sup> étape** : Vous complétez le contrat (formulaire CERFA EJ20 n°12434\*02) et le transmettez, ainsi que la convention de formation, à votre opérateur de compétences (OPCO) au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat. Il se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. Il vous adresse le contrat puis le dépose, accompagné de sa décision, auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution du contrat.

\*Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)



# LES AUTRES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## LE DISPOSITIF PRO-A

Il s'adresse :

- aux salarié·e·s en contrat à durée indéterminée (CDI),
- aux salarié·e·s bénéficiaires d'un contrat unique d'intertion (CUI) à durée indéterminée,
- aux salarié·e·s, sportif·ve·s ou entraîneur·e·s professionnel·le·s, en contrat de travail à durée déterminée,
- aux salarié·e·s ayant un niveau de qualification inférieur à un niveau Bac+3.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois. Il peut être allongé jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige (définie par la branche professionnelle).

Les avantages du dispositif Pro-A :

- il favorise l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salarié·e·s au travers d'un parcours de formation permettant de développer leurs compétences,
- le·la salarié·e garde tous les avantages liés à son statut et son salaire est maintenu,
- les frais de formation sont pris en charge totalement ou partiellement par les opérateurs de compétences (OPCO),
- il permet l'anticipation des évolutions technologiques et organisationnelles et qualifie les salarié·e·s concerné·e·s.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

## LE CPF DE TRANSITION

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salarié·e·s souhaitant changer de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

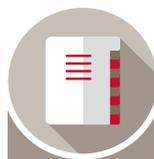
Il s'adresse :

- aux salarié·e·s justifiant d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Les modalités du CPF de transition :

- Le·la salarié·e doit faire une demande de congés pour projet de transition professionnelle auprès de son employeur selon la loi en vigueur.
- L'employeur doit répondre à l'employé·e dans les trente jours suivant la réception de la demande de congés.

Il est conseillé aux salarié·e·s de contacter un·e conseiller·ère en évolution professionnelle pour les accompagner dans leurs démarches.



**CONTACT**

entreprise@cnam-grandest.fr

[www.cnam-grandest.fr](http://www.cnam-grandest.fr)

