

Vous souhaitez recruter ? Pensez à l'alternance !

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

L'alternance : Deux types de contrats

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 jeunes à monter en compétences en combinant formation théorique et pratique.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat de professionnalisation

Pour qui?

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans

ou certains publics au-delà de 25 ans :

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

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans

ou certains publics au-delà de 25 ans :

- les demandeur.euse.s d'emploi âgés 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 handicapés (AAH),
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé (*Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon*)
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Durée du contrat

Entre 12 et 36 mois (48 mois sous conditions)

Il peut débuter jusqu'à 3 mois avant le démarrage de la formation et pas plus de 2 mois après. La période d'essai peut être rompue par l'employeur ou l'alternant.e dans les 2 premiers mois de l'apprentissage.

Entre 12 mois et 24 mois (sous conditions)

Il convient de se référer à l'accord collectif de branche professionnel ou interprofessionnel dont relève votre entreprise pour connaître les modalités de mise en oeuvre (durée du contrat/formation). Le contrat peut être signé jusqu'à 2 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 (1 mois, pour un contrat en CDD de plus de 6 mois).

Qui encadre l'élève en entreprise ?

Un.e maître d'apprentissage

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

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- Les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.
- Les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur.

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

Un.e tuteur.trice

L'employeur choisit un 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 2 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

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti.e		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC*
2 ^e année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC*
3 ^e année	53 % du SMIC	65 % 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 pour le la salarié.e.

Age	Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation	
	Inférieur au bac professionnel	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	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 par l'Etat, les Régions et les entreprises (par la taxe d'apprentissage, contribution de certaines branches professionnelles, contribution des chambres consulaires,...). 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.

Financement tout ou partie pris en charge par l'OPCA

Il convient de se référer aux accords collectifs qui peuvent prévoir des montants forfaitaires différents (conventions collectives). Au-delà de ces forfaits, les frais sont imputables sur la participation de l'entreprise au financement de la formation continue.

Les aides au recrutement

- Aide au recrutement d'apprenti.e** d'au moins 1000 € pour le recrutement d'un.e 1^{er}.e apprenti.e ou d'un.e apprenti.e supplémentaire
>> Entreprises de moins de 250 salarié.e.s
- Prime à l'apprentissage** Prime d'au moins 1000 € versée chaque année
>> Entreprises de moins de 11 salarié.e.s
- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage** (bonus alternants, frais de stage, dons en nature)
- Crédit d'impôt** de 1600 à 2200 € pour l'accueil d'un.e apprenti.e jusqu'à bac+2
- Exonération de cotisations sociales** (totale ou partielle)
- Aide «TPE jeunes apprenti.e.s»** pour le recrutement d'un.e apprenti.e, âgé.e de - de 18 ans
>> Entreprises de moins de 11 salarié.e.s

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

- Prime «Embauche PME»** **Nouveau** Pour le recrutement d'un.e salarié.e en contrat de pro. d'une durée supérieure ou égale à 6 mois
>> Entreprises de moins de 250 salarié.e.s
- Aide pour les entreprises employant plus de 4% d'alternants**
>> Entreprises de plus de 250 salarié.e.s
- 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 forfaitaire (AFE)** En cas d'embauche de demandeur.euse.s d'emploi de 26 ans et plus
- Aide supplémentaire** de 2000 € pour le recrutement d'un demandeur.euse d'emploi de 45 ans et plus
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi** dans les GEIQ
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs** (GEIQ)

Qui contacter pour s'informer et mettre en place le contrat en alternance ?

Le Cnam est votre interlocuteur principal pour vous conseiller, orienter et vous accompagner dans vos démarches
Jean-Philippe Bodin : 03 26 36 80 19 / alternance@cnam-champagne-ardenne.fr

1^{ère} étape : Vous prenez contact avec nous pour nous indiquer votre souhait de recruter un élève en apprentissage. Nous vous informons et nous vous mettons en contact avec le CFA concerné.

2^{ème} étape : Vous nous transmettez, les 3 exemplaires du contrat (Formulaire CERFA FA13 n°10103*06) dûment remplis et signés pour que le CFA avise la partie «Formation» en centre et renvoie à la chambre habilitée (Chambres de métiers et de l'artisanat pour les entreprises relevant du répertoire des métiers ou Chambres d'industrie pour les autres secteurs d'activité) pour validation et enregistrement.

1^{ère} étape : Vous prenez contact avec nous pour nous indiquer votre souhait de recruter un élève en contrat de professionnalisation.

2^{ème} étape : Vous complétez le contrat (Formulaire CERFA EJ20 n°12434*02) et le transmettez à votre organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au plus tard dans les 5 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.

3^{ème} étape : Nous établissons les conventions de formation et nous vous les envoyons pour que vous en transmettiez une copie à votre OPCA.

En savoir plus sur l'alternance
www.alternance.emploi.gouv.fr

Informations détaillées
Les aides, les avantages, les contrats, ...

Simulateur
Calcul des aides et des salaires