



Auteur : Didier Reuter  
[www.bookiner.com](http://www.bookiner.com)

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

## **EMPLOI**

### **Embaucher un jeune en alternance**

## JAUGER LES CANDIDATS

Depuis la crise, les entreprises voient dans l'alternance le moyen de jauger les candidats mais aussi la possibilité d'assurer un complément de formation à leurs cadres et jeunes diplômés généralistes. L'alternance recouvre à la fois l'apprentissage, la professionnalisation et les stages. Actuellement 600 000 contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont en cours avec l'objectif d'atteindre les 800 000 en 2015, voire 1 million à terme. 59% des entreprises qui emploient des apprentis comptent moins de 10 salariés et 45% des employeurs d'apprentis leur proposent un emploi à l'issue de leur formation. 52% des contrats d'apprentissage sont signés par des entreprises du secteur tertiaire. Pour Laurent Pinède, DRH chez SGS, *«Le choix de l'entreprise reste primordial. Il s'agit d'un futur employeur potentiel, l'alternant doit s'y sentir bien.»*

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Il est réservé à la préparation d'un diplôme national ou d'un titre reconnu en faveur des jeunes âgés de 16 à 25 ans. Sa durée dépend du diplôme choisi en général de 1 à 3 ans, porté à 4 ans pour les personnes handicapées. Il doit être signé 3 mois avant ou 3 mois après la rentrée scolaire. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un junior de suivre une formation générale théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

### Avantages pour l'entreprise

- . Recruter un salarié motivé en bénéficiant de conditions avantageuses.
- . Assurer une transmission du savoir-faire et un accompagnement grâce au maître d'apprentissage.

### Avantages pour l'apprenti

- . Obtenir un diplôme dans une situation de travail tout en étant rémunéré.
- . Avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes successifs ou complémentaires.
- . Être accompagné par un maître d'apprentissage qui facilite l'insertion dans l'entreprise.

## UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Pour Christina Gierse, de Studyrama-Vocatis, l'apprentissage est une très bonne formule car elle permet à l'étudiant d'alterner théorie et pratique afin d'acquérir *«Une première expérience professionnelle tout en bénéficiant de la gratuité des études et, souvent, d'être directement recruté par l'entreprise à la fin de la formation»*. Aussi l'idéal pour l'étudiant est de pratiquer l'alternance à partir d'un contrat de travail à durée déterminée sous forme de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Dans ce cas, le jeune apprenti partage son temps entre l'école et l'entreprise à un rythme variable sous forme d'alternance courte (3 jours en entreprise et 2 jours en formation) ou longue (2 semaines/1 semaine ou 1 mois/1 mois). L'objectif est de cumuler un statut de salarié payé au Smic avec la gratuité de ses études prises en charge par l'entreprise. Le salaire est généralement compris entre 25 et 80% du Smic en fonction de l'âge, de l'année du diplôme et du type de contrat.

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes, et des adultes, par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...). Il peut être conclu à tout moment de l'année et concerne également les 16-25 ans qui souhaitent poursuivre leur formation initiale ainsi que les plus de 26 ans, les adultes demandeurs d'emploi et les salariés en CDI dont la qualification n'est pas adaptée. Il s'agit le plus souvent de formations de courte durée, correspondant aux besoins précis des entreprises, de type formation diplômante ou non, certificat de qualification professionnelle (CQP) ou portant sur des titres répertoriés.

### Principales caractéristiques :

- . Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise.
- . Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.
- . Le contrat peut être conclu à temps partiel.

- . L'action de professionnalisation (alternance entre enseignement et périodes de travail en entreprise) est située au début du contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, l'alternance occupe toute la durée du contrat.
- . Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, sont dispensés par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, si celle-ci dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production. Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat.
- . L'employeur peut désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. L'employeur peut être lui-même tuteur.
- . La formation, les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche.
- . Il est possible d'effectuer deux contrats de professionnalisation en CDD successivement avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première.
- . Le montant de la rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans et plus	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	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

## L'ALTERNANCE CONCERNE PRESQUE TOUTES LES FORMATIONS

Conçus à l'origine pour les jeunes sans ou avec peu de diplôme, les contrats d'alternance ne sont plus destinés aux mauvais élèves, aux métiers techniques ou encore aux secteurs du bâtiment et de la restauration. Ils sont aujourd'hui d'excellents outils de gestion des compétences pour l'entreprise. A telle enseigne que *«Les places sont occupées aux deux tiers par les jeunes diplômés contre 50% quelques années plus tôt»* d'après Stéphane Carcillo, maître de conférence à Paris-I Sorbonne. Autant dire que les recruteurs préfèrent de plus en plus un apprenti diplômé qui maîtrise les connaissances et les codes de base permettant de s'intégrer rapidement que les débutants sans aucune compétence. Les formations accessibles couvrent presque tous les métiers et tous les niveaux du CAP au Bac+5 en incluant les diplômes de la plupart des grandes écoles de management et d'ingénieurs, les titres certifiés et les formations qualifiantes. En tout état de cause, l'entreprise est libre de choisir son apprenti. L'école ou le centre de formation ne peut en aucun cas lui imposer un candidat.

## LES AIDES À L'EMBAUCHE

Le salaire de l'apprenti n'est pas soumis à cotisations salariales (salaire net égal au salaire brut) et n'est pas imposable, dans la limite du Smic, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents.

### Contrat d'apprentissage

- . Exonération des cotisations patronales et salariales pour les artisans et TPE de moins de 11 salariés
- . Exonération des cotisations d'assurances sociales et allocations familiales, ainsi que des cotisations sociales salariales pour les TPE de 11 salariés et plus.
- . Crédit d'impôt apprentissage jusqu'à 1 600€ par an et par apprenti pour toutes les entreprises (jusqu'à 2 200€ dans certains cas).
- . Indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) d'un montant de 1 000€ minimum par apprenti et par année de formation versée par le Conseil régional à toutes les entreprises.
- . Pour les embauches d'apprentis supplémentaires de moins de 26 ans réalisées entre le 1er mars 2011 et le 30 juin 2012, les cotisations sociales restant dues sont compensées pendant 12 mois pour tous les employeurs.
- . Aide supplémentaire en cas d'embauche d'un travailleur handicapé via l'Agefiph.

### **Contrat de professionnalisation**

- . Allégements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires
- . Exonération totale des charges sociales pour les bénéficiaires de 45 ans et plus
- . Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par le Pôle Emploi de 200€ par mois dans la limite de 2 000€ par an.
- . Aide de 2 000€ pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ;
- . Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- . Compensation pendant 12 mois des cotisations patronales restant dues pour les embauches supplémentaires de jeunes de moins de 26 ans conclues entre le 1er mars 2011 et le 30 juin 2012
- . Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé (Agefiph)

### **CONVENTION DE STAGE ALTERNÉ**

Une autre formule d'alternance dite «alternée» recouvre une convention de stage longue durée ou classique avec des garanties juridiques moindres. Il s'agit d'une solution pour contourner l'impossibilité d'alternance dans les situations suivantes : étudiants encore trop immatures pour endosser le costume de salarié, entreprise qui ne propose pas de contrat d'alternance... L'organisation ressemble à l'alternance avec seulement une convention de stage qui remplace le contrat de travail. L'alternant reste un étudiant qui doit s'inscrire au régime de la sécurité sociale étudiante. Il doit également négocier avec l'entreprise une participation au financement de sa formation ainsi qu'une gratification en fin de mois (30% du Smic). A l'issue de la convention, rien ne garantit une embauche définitive même si le stage alterné est possible en 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année.

#### **Principales caractéristiques de cette convention :**

- . Le candidat garde le bénéfice de la bourse nationale du CROUS si ses ressources n'excèdent pas les plafonds.
- . La convention de stage alterné est signée pour une durée de 10 mois maximum
- . Les principaux rythmes d'alternance entre l'entreprise et la formation sont de 3 jours/2 jours ou encore de 15 jours/15 jours,

### **CARTE ÉTUDIANTE DES MÉTIERS**

La loi du 28 juillet 2011 «pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels» permet aux apprentis et aux jeunes de moins de 26 ans, en contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 1 an préparant un titre ou un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, de disposer d'une carte «Étudiant des métiers». Celle-ci remplace l'ancienne «carte d'apprenti» et permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.