

PLATEFORME RH DE PLAINE COMMUNE

Services d'appui RH aux TPE PME

ALTERNANCE

L'alternance comprend les **contrats d'apprentissage** et les **contrats de professionnalisation**.

Sommaire

1 Pourquoi embaucher en alternance ?.....	2
2 Différences entre apprentissage et professionnalisation.....	2
3 Salaires en fonction du contrat.....	2
3.1 Salaires en Contrat d'apprentissage.....	3
3.2 Salaires en Contrat de professionnalisation.....	3
4 Les démarches pour embaucher un alternant.....	4
5 Le tuteur.....	4
6 Les aides lors du recrutement d'un alternant.....	4
6.1 Aide exceptionnelle « 1 jeune 1 solution ».....	5
6.2 Nouveauté, l'aide élargie pour les plus de 30 ans.....	5
6.3 L'aide unique au contrat d'apprentissage.....	5
6.4 Les aides Pôle Emploi pour le contrat de professionnalisation.....	6
6.5 Aides relatives à la formation des tuteurs.....	6
7 Rompre un contrat en alternance.....	6
7.1 Contrat d'apprentissage.....	6
7.2 Contrat de professionnalisation.....	6
8 Besoin de plus d'information ?.....	6

1 Pourquoi embaucher en alternance ?

L'alternance permet aux jeunes de suivre une formation délivrant un diplôme, un titre ou une certification tout en étant salarié.

Pour l'entreprise, il est ainsi possible de recruter un salarié que l'on formera à un diplôme mais aussi aux méthodes de travail propres à l'entreprise. Par exemple, pour lui proposer un CDI par la suite ou pour anticiper les départs et permettre une transition.

2 Différences entre apprentissage et professionnalisation

Le tableau ci-dessous permet de comparer les deux contrats et leurs caractéristiques.

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objectif	Formation initiale	Formation continue
Public	Jeunes de 16 à 29 ans	Jeunes de 16 à 29 ans
		Demandeurs d'emploi, bénéficiaires des minimas sociaux (sans condition d'âge)
Formation	Minimum 25 % du temps de contrat	Minimum 150h, et de 15 à 25 % du temps de contrat
Contrat	CDI ou CDD de 1 à 3 ans	CDI ou CDD de 6 à 12 mois

3 Salaires en fonction du contrat

Vous pouvez estimer le coût d'un recrutement en alternance et des aides possibles en utilisant le [simulateur](#) du « Portail de l'alternance ».



Bon à savoir : le simulateur, comme les informations ci-dessous, présente le droit du travail. Votre **convention collective** peut prévoir des grilles salariales spécifiques, pensez à vérifier vos obligations.

3.1 Salaires en Contrat d'apprentissage

Pour l'apprentissage, les salaires sont définis en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat de travail.

	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	27 % du Smic	39 % du Smic	55 % du Smic
De 18 à 20 ans	43 % du Smic	51 % du Smic	67 % du Smic
De 21 à 25 ans	53 % du Smic	61 % du Smic	78 % du Smic
A partir de 26 ans	Smic ou salaire conventionnel (au plus favorable)		

3.2 Salaires en Contrat de professionnalisation

Pour la professionnalisation, les salaires sont définis en fonction de l'âge de l'alternant et du niveau de la formation qu'il prépare.

	Niveau < Bac	Niveau < Bac
Moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic
A partir de 26 ans	Smic ou 85% du salaire conventionnel (au plus favorable)	Smic ou 85% du salaire conventionnel (au plus favorable)

4 Les démarches pour embaucher un alternant

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont des **contrats de travail de droit privé (CDD ou CDI)**. Il est, par contre, nécessaire pour formaliser le contrat de remplir le cerfa correspondant.

Ce cerfa est, tout d'abord, rempli et signé par l'employeur et l'alternant pour être ensuite transmis à l'OPCO pour sa validation et son enregistrement. Ces contrats comprennent :

- l'identité de l'entreprise (raison sociale, SIRET, convention collective, etc.)
- l'identité de l'alternant,
- la désignation du tuteur / maître d'apprentissage,
- la formation suivie et l'organisme de formation,
- le type de contrat.

5 Le tuteur

Dans l'entreprise, chaque alternant doit bénéficier d'un tuteur (aussi appelé maître d'apprentissage). Celui-ci peut être **un salarié ou l'employeur** lui-même. Il doit être **volontaire** et doit avoir plusieurs années d'**expérience** dans le secteur de formation de l'alternant.

Simultanément, le tuteur peut suivre maximum 3 alternants (2 si le tuteur est l'employeur). Son rôle consiste à :

- Accueillir, aider, informer et guider les alternants ;
- Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps de l'alternant ;
- Assurer la liaison avec l'organisme de formation ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

6 Les aides lors du recrutement d'un alternant

Vous pouvez estimer le coût d'un recrutement en alternance et des aides possibles en utilisant le [simulateur](#) du « Portail de l'alternance ».

Globalement, les contrats de professionnalisation comme les contrats d'apprentissage sont **éligibles à la réduction générale de cotisations** (ex-réduction Fillon).

6.1 Aide exceptionnelle « 1 jeune 1 solution »

Dans le cadre du plan de relance « 1 jeune 1 solution », une aide exceptionnelle est disponible pour les embauches :

- en contrat **d'apprentissage** ou en contrat de **professionnalisation**,
- de jeunes de moins de 30 ans
- préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal à Bac+5.

Il n'y a pas de conditions pour les employeurs de moins de 250 salariés.

C'est une aide forfaitaire, annuelle de 5000€ pour les alternants mineurs et 8000€ pour les majeurs. Elle ne s'applique que la première année du contrat.

Pour en bénéficier, le contrat doit être signés avant le **30 juin 2022**.

L'enregistrement du contrat auprès de l'OPCO permet de réaliser la demande sans démarche supplémentaire. Après traitement, c'est l'ASP – Agence de Service et de Paiement – qui versera l'aide tous les mois à l'entreprise.

6.2 Nouveauté, l'aide élargie pour les plus de 30 ans

Jusqu'au 31 décembre 2022, l'aide exceptionnelle (ci-dessus) s'applique aussi à l'embauche en contrat de **professionnalisation** d'une personne inscrite comme **demandeur d'emploi** depuis minimum 12 mois (sans condition d'âge).

L'enregistrement du contrat de professionnalisation auprès de l'OPCO permet son instruction et la transmission à Pôle Emploi. Ce dernier vérifie l'éligibilité du demandeur d'emploi et verse ensuite l'aide à l'employeur tous les 3 mois par Pôle Emploi.

6.3 L'aide unique au contrat d'apprentissage

Une aide unique est disponible pour les employeurs de moins de 250 salariés pour les contrats visant la préparation d'un **diplôme inférieur ou égal au bac**.

L'aide est versée mensuellement par l'ASP. Son montant :

- 4 125 € maximum pour la 1^{er} année d'exécution du contrat ;
- 2 000 € maximum pour la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 1 200 € maximum pour la 3^e année d'exécution du contrat.



Bon à savoir : il est possible de mobiliser cette aide pour une deuxième année de contrat d'apprentissage à la suite de l'aide exceptionnelle.

6.4 Les aides Pôle Emploi pour le contrat de professionnalisation

Il existe deux aides forfaitaires de 2000€ (chacune) attribuées à l'employeur par Pôle emploi. La première concerne l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans. La seconde concerne l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans.



Bon à savoir : ces 2 aides sont cumulables entre elles et sont également cumulable avec l'aide exceptionnelle présentée plus haut.

6.5 Aides relatives à la formation des tuteurs

Les OPCO (Opérateur de Compétences) peuvent, sous certaines conditions, financer la formation des tuteurs. Pour connaître les conditions, vous pouvez vous contacter votre conseiller.

7 Rompre un contrat en alternance

7.1 Contrat d'apprentissage

Pendant la **période probatoire**, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti. Cette période d'essai s'étend sur les 45 premiers jours de l'apprenti en entreprise (qu'ils soient consécutifs ou non).

Pendant la suite du contrat, il est toujours possible de rompre le contrat :

- si les deux parties sont d'accord ;
- à l'initiative de l'employeur, pour faute grave, inaptitude ou liquidation judiciaire de l'entreprise
- à l'initiative de l'apprenti, sous réserve de solliciter le médiateur.

7.2 Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes conditions de rupture qu'un CDD ou CDI « classiques ». Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les fiches pratiques dédiées.

8 Besoin de plus d'information ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas nous contacter :

plateformerh@rh-ad-conseil.fr

Vous pouvez également retrouver des informations sur :

- Le [portail de l'alternance](#)
- Le site du [ministère du travail](#)

- Le site service-public.fr
- Le site internet de votre OPCO



Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

