

POUR LA RENTREE ON PART SUR UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION ?

Le recours à l'embauche d'un salarié en alternance permet à votre entreprise de former de nouveaux collaborateurs « maison » imprégnés de la culture de l'entreprise et de ses savoirs-faire tout en maîtrisant les coûts et en optimisant son développement.

1- Faire le bon choix :

Il existe 2 types de contrats pour recourir à l'alternance :

- ✓ Contrat d'apprentissage (formation initiale),
- ✓ Contrat de professionnalisation (formation continue).

Les 2 contrats alternent **formation théorique** dans un établissement d'enseignement et **formation pratique** en entreprise.

Les principales différences se trouvent dans les types de contrat, leurs **durées**, **l'âge** et la **rémunération** de l'apprenti.

a) Formation initiale :

Formation qui suit l'enseignement obligatoire reçu c'est à dire le parcours scolaire classique de la maternelle jusqu'à l'université sans **interruption**. (Statut étudiant)

Si l'étudiant décide pour la première fois d'arrêter ses études et de les reprendre par la suite, il sera alors en formation continue.

Elle fournit les compétences et les savoirs nécessaires pour exercer un premier métier avec la délivrance d'un diplôme.

Cette formation est principalement prise en charge par les OPCO et les aides à l'embauche ce qui minimise le coût pour l'entreprise.

b) Formation continue :

Formation destinée à des personnes qui sont déjà pleinement intégrées dans le marché de l'emploi ou qui ont finalisé leur formation initiale et veulent la compléter ou différer complètement du domaine dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Elle permet d'acquérir de nouvelles performances et ce type de cursus s'adapte directement aux besoins professionnels des entreprises.

Cette formation est payante et pourra être financée par le concerné ou par son employeur si elle permet l'accès à un nouveau poste.

2- Quelles sont les aides à l'embauche ?

Suite à la mise en place du plan : 1 jeune 1 solution par le gouvernement à l'été 2020 après le début de la crise sanitaire, une aide à l'embauche a été instauré jusqu'au 31 décembre 2022 (**aide exceptionnelle**).

Pour l'année 2023 et 2024, le gouvernement renouvelle son soutien au recrutement des **apprentis** et des salariés en contrat **de professionnalisation**.

Ainsi, une nouvelle aide est mise en place : **l'aide unique**.

Pour tous les contrats conclus entre le **1^{er} janvier 2023** et le **31 décembre 2024**, quel qu'il soit :

- ✓ l'âge de l'alternant (*plafonné à 29 ans pour les contrats pro*),
- ✓ jusqu'au niveau **master** (niveau 7) et pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés,
- ✓ une aide de **6 000 euros** sera versée au titre de la **première année** d'exécution du contrat.

A titre informatif, pour les entreprises l'aide couvre pour un cas général :

- ✓ 100 % du salaire d'un apprenti de moins de 18 ans,
- ✓ 70 % du salaire d'un apprenti de 18 à 20 ans révolus,
- ✓ 60 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus,
- ✓ et près de 30 % du salaire d'un apprenti de 26 ans et plus.

Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les **cinq jours ouvrables** qui suivent celui-ci, adresser le contrat conclu avec l'apprenti à l'opérateur de compétences (OPCO) dont il dépend. La présence ou non du salarié doit être signalée chaque mois sur la plateforme SYLAÉ via la DSN.

i - L'aide pour la 2^{ème}/3^{ème} et 4^{ème} année du contrat d'apprentissage a été supprimé.
L'entreprise bénéficiera ainsi plus que d'une seule et unique aide pour la 1^{ère} année.

Tout employeur peut bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié reconnu **travailleur handicapé**. Les aides ne sont pas automatiques et doivent faire l'objet **d'une demande** auprès de l'AGEFIPH. Elles peuvent être perçues uniquement pour **l'aménagement d'un poste de travail**.

Les entreprises bénéficient également de la **réduction générale de cotisations** (réduction Fillon) pour les apprentis ou les salariés en contrats de professionnalisation.

3- Développement de l'apprentissage transfrontalier :

Un apprenti peut désormais effectuer une partie de sa formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France.

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !

Schéma récapitulatif :



CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

OBJECTIF

FORMATION INITIALE
(Diplôme ou titre professionnel)

FORMATION CONTINUE
(Qualification)

TYPE DE CONTRAT

Contrat à durée limitée (CDL)
Contrat à durée indéterminée (CDI)

Contrat à durée déterminée (CDD)
Contrat à durée indéterminée (CDI)

DURÉE DU CONTRAT

CDL : 6 mois minimum à 3 ans maximum

CDD : Durée minimale de comprise entre 6 et 12 mois

Cas particuliers :

La durée maximum peut être portée à 6 mois pour un apprenti en situation de handicap

Allongement possible dans certaines situations

ÂGE

De 16 ans à 29 ans (30 ans moins 1 jour)

De 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter la formation initiale

Cas particuliers :

1/ Âge porté à 15 ans sous conditions,
2/ Âge porté à 34 ans (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- Nouveau contrat pour accéder à un diplôme de niveau supérieur à celui déjà obtenu,
- Précédent contrat rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou pour inaptitude physique (moins d'un an entre les 2 contrats),

3/ Pas de limite d'âge :

- Pour les travailleurs handicapés ,
- Si, il envisage de créer ou reprendre une entreprise nécessitant un diplôme ,
- Si, il est sportif de haut niveau.
- Si, il n'obtient pas le diplôme ou titre professionnel visé (prolong max de 1 an)

Cas particuliers :

1/ De 26 ans et plus pour les demandeurs d'emploi

2/ Sans conditions d'âge pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH et pour les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)

FORMATION

Minimum 25% de la durée totale du contrat

150 heures minimum et comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat

RÉMUNÉRATION

Entre 27% et 100% du smic suivant l'âge et le niveau d'études ou le salaire minimum conventionnel si plus favorable

Entre 55% et 100% du smic suivant l'âge et le niveau d'études ou 85% de la rémunération minimale prévue par la convention collective ou accord de branche de l'entreprise si plus favorable

! - Des règles particulières au niveau de la rémunération peuvent s'appliquer à certains niveaux d'études (ex : licence professionnelle ou master...). Il est impératif de se renseigner en amont afin de déterminer la rémunération exacte de l'apprenti !