
**ADOPT 1
ALTERNANT**

**GUIDE
DE
L'ALTERNANCE**

2022

ALTERNANCE & STAGE

www.adopt1alternant.fr

TABLe DES MATIÈRES

1	ALTERNANCE
2	Apprentissage ou Professionalisation
10	Comment bien recruter son alternant ?
16	Comment recruter en alternance ?
21	Pourquoi choisir l'alternance en tant qu'entreprise ?
26	Quel contrat d'alternance choisir ?
33	Le coût d'un alternant pour une entreprise
41	Salaire d'un apprenti en 2022
47	Comparatif des aides au recrutement en alternance

52 APPRENTISSAGE

- 53** Comment recruter en apprentissage ?
- 57** Comment recruter en contrat apprentissage ?
- 62** Le contrat d'apprentissage en alternance
- 69** Pourquoi un contrat d'apprentissage pour l'entreprise ?
- 72** Le contrat d'apprentissage aménagé pour les personnes handicapées
- 77** Coûts du recrutement en contrat d'apprentissage pour l'entreprise
- 84** Quel salaire en apprentissage en 2022 ?
- 89** Aides au recrutement en contrat d'apprentissage

94 PROFESSIONNALISATION

- 95 Le contrat de professionnalisation
- 103 Comment recruter en contrat de professionnalisation ?
- 106 Les avantages du contrat de professionnalisation
- 109 Mise en place du contrat de professionnalisation
- 114 Coûts pour l'entreprise du recrutement en contrat de professionnalisation
- 120 Quel salaire en contrat de professionnalisation en 2022 ?
- 123 Les aides au recrutement en contrat de professionnalisation

ALTERNANCE

APPRENTISSAGE OU PROFESSIONNALISATION ? : LE CHOIX DU CONTRAT

Les contrats en alternance permettent aux entreprises de recruter de futurs salariés et favorisent leur intégration. Les entreprises bénéficient de différentes aides et exonérations de charges sociales.

1. Qui bénéficie des contrats en alternance ?

Le contrat d'apprentissage, à vocation diplômante, est destiné en priorité à la formation professionnelle des jeunes alors que le contrat de professionnalisation a pour cible la réinsertion des publics éloignés de l'emploi.

L'âge des candidats en contrats d'apprentissage :

- des candidats âgés de 16 à 30 ans (29ans révolus) à la date de début du contrat
- Les mineurs de 15 ans sur dérogation
- Les candidats reconnus handicapés (sans limite d'âge)
- Les candidats à la création ou reprise d'une entreprise assujettie à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre

Auparavant nommé « contrat de qualification » et ayant pour but de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification à la sortie de leur formation initiale, le contrat de professionnalisation s'ouvre également au public en réinsertion professionnelle.

Les contrats de professionnalisation favorisent désormais l'insertion de différents publics :

- Les jeunes de 16 à 25ans souhaitant obtenir une qualification professionnelle afin de compléter leur formation initiale
- Les demandeurs d'emploi de 26ans et plus inscrits à pôle emploi
- Les bénéficiaires des minimas sociaux
- Les travailleurs handicapés titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)

2. Les objectifs de formation des contrats en alternance

Ces deux contrats en alternance n'ont pas les mêmes objectifs. Le contrat d'apprentissage a vocation diplômante dans le cadre d'une formation initiale alors que le contrat de professionnalisation a vocation qualifiante dans le cadre d'une formation continue.

Le contrat d'apprentissage a pour but d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé du Travail.

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles – RNCP) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

3. Organismes de formation suivant le contrat d'alternance

La plupart du temps, la formation théorique du contrat d'apprentissage est donnée dans un centre de formation des apprentis (CFA), organisme de formation conventionné par la Région.

La formation théorique du contrat de professionnalisation est assurée soit par le service de formation interne de l'entreprise soit par un organisme de formation externe déclaré et en règle légalement.

4. La durée de la formation en alternance

Le contrat d'apprentissage a une durée minimum de 1an à raison de 400h de formation minimum. Pour un CDI, la formation ne peut dépasser 3ans.

Dans certains cas la durée de formation peut être raccourcie à 6mois (VAE, diplôme équivalent ou inférieur, ...) ou au contraire être allongée à 4ans (suite à un redoublement, un échec à l'examen ou pour les travailleurs handicapés).

Le contrat de professionnalisation peut être un CDD (de 6mois minimum) ou un CDI.



Le contrat de professionnalisation a une durée de formation d'au moins 150H/an et ne peut pas reposer sur moins de 15 à 25% de la durée totale du CDD. La formation ne peut pas excéder 1an.

Dans certaines situations, la durée de formation peut être poussée à plus de 25% du temps du contrat jusqu'à 24mois maximum.

5. Les salaires en contrat d'alternance

Les salaires sont calculés en pourcentage du SMIC. Cependant les niveaux de salaires diffèrent entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Lorsque l'alternant a plus de 25ans, ils redeviennent les mêmes.

Pour les deux contrats, le taux minimum de rémunération varie selon le niveau de formation de l'alternant à son entrée en formation.

- La rémunération des alternants en apprentissage et en professionnalisation

En début de contrat, le salaire d'un alternant en apprentissage débute à un niveau de rémunération inférieur si l'on compare avec celui d'un alternant en professionnalisation.

Pour le salaire minimum de l'apprenti en contrat d'apprentissage, le pourcentage utilisé varie selon l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise. Ce taux varie de 27 à 100% du SMIC (ou du revenu minimum conventionnel fixé par accord de branche s'il est plus favorable pour l'entreprise).

Pour le salaire en contrat de professionnalisation, le calcul du minimum légal varie selon l'âge et le niveau de formation de l'alternant (au début de la formation). Le taux module de 55 à 100% du SMIC (ou 85% du minimum conventionnel de branche s'il est plus favorable pour l'entreprise).

- Niveaux de salaires en contrat d'apprentissage

En 2022, le salaire minimum d'un apprenti en contrat d'apprentissage s'élève à :

Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et +
1ère année de contrat	27 % du SMIC : 444,3 €	43 % du SMIC : 707,7 €	53 % du SMIC : 872,3 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
2ème année de contrat	39 % du SMIC : 641,8 €	51 % du SMIC : 839,3 €	61 % du SMIC : 977,5 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
3ème année de contrat	55 % du SMIC : 905,2 €	67 % du SMIC : 1 102,7 €	78 % du SMIC : 1 004 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

- Niveaux de salaires en contrat de professionnalisation

En 2022, le salaire minimum d'un alternant en contrat de professionnalisation s'élève à :

Situation	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
Sans qualification ou avec un diplôme ou titre inférieur au bac professionnel	55 % du SMIC : 905,2 €	70 % du SMIC : 1 152,1 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
Avec un diplôme ou titre de niveau bac professionnel ou plus	65 % du SMIC : 1 069,8 €	80 % du SMIC : 1 316,6 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

- Charges et cotisations sociales des contrats en alternance

Avec les réformes de la loi « Avenir professionnel » les exonérations de cotisations sociales portants sur le contrat d'apprentissage ont été supprimés. C'est le cas également pour les cotisations concernant l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45ans en contrat de professionnalisation.

Désormais les deux types de contrats bénéficient du même dispositif de réduction générale renforcée des cotisations patronales reposant sur les salaires ne dépassant pas 1,6fois le SMIC.

Le contrat d'apprentissage quant à lui bénéficie d'une exonération des cotisations salariales sur la partie de rémunération ne dépassant pas 79% du SMIC.

6. Les acteurs de l'alternance

La réussite du projet d'alternance repose sur trois acteurs (employeur, alternant, organisme de formation) aux responsabilités bien établies.

Le rôle de l'employeur :

- favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise ;
- lui donner les moyens nécessaires à la formation pratique ;
- permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage d'assurer l'accompagnement de l'alternant, tout en exécutant sa propre prestation de travail (décharge horaire par exemple).

L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite la désignation par l'employeur d'un tuteur ou maître d'apprentissage en fonction du contrat choisi qui accompagnera l'alternant dans sa formation pratique et théorique.

Le rôle de l'alternant :

- suivre avec assiduité sa formation ;
- bien s'intégrer dans l'entreprise ;
- respecter l'organisation de l'entreprise et de l'établissement de formation.

Le rôle de l'établissement de formation :

- assurer la formation théorique de l'alternant pour l'acquisition de la qualification ou du titre visé ;
- assurer et suivre de manière étroite le partenariat avec l'entreprise.

7. La fonction tutorale : tuteur et maître d'apprentissage



Pour l'organisation de la formation en alternance, l'entreprise doit confier le suivi de l'alternant à :

- Un maître d'apprentissage qui accompagnera l'alternant pendant son contrat d'apprentissage
- Un tuteur qui encadrera l'alternant lors de son contrat de professionnalisation

Leur fonction n'est pas la même lors un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation. L'entreprise est obligée de désigner un maître d'apprentissage alors que la désignation d'un tuteur est seulement recommandée par des accords de branches lors d'un contrat professionnel.

En contrat d'apprentissage l'accompagnement de l'alternant est plus poussé pendant la durée de sa formation. Le maître d'apprentissage va établir un plan de formation afin de mettre en pratique en entreprise l'enseignement théorique reçu par l'alternant. Il sera le lien avec l'organisme de formation. Grâce à des outils de suivi et d'évaluation il va mesurer l'acquisition des compétences de l'alternant dont il s'occupe.

Pour être désigné maître de stage de contrat d'apprentissage, il doit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel lié à la formation suivie par l'alternant, ou avec minimum 3ans d'expérience dans ce domaine.

Pour être désigné tuteur de contrat de professionnalisation, il doit avoir 2 ans d'expérience professionnelle en lien avec le diplôme ou le titre préparé par l'alternant.

8. Aides et exonérations dont bénéficient les contrats en alternance

Grâce à ces deux contrats en alternance, les entreprises bénéficient d'une déduction fiscale de la taxe d'apprentissage sur les frais de stage, le « bonus alternant » et les dons en nature. De plus, ils profitent du dispositif de réduction générale renforcée des cotisations patronales portant sur les salaires ne dépassant pas 1,6 fois le SMIC.

Les aides à l'embauche diffèrent selon leurs objectifs : favoriser la qualification des jeunes pour l'apprentissage et former les demandeurs d'emplois pour le contrat de professionnalisation.

S'ils recrutent un travailleur handicapé ils peuvent prétendre à des aides spécifiques dont le montant maximal est plus élevé lors d'un contrat de de professionnalisation.

- Aides au recrutement en contrat d'apprentissage

L'aide unique à l'apprentissage

Cette nouvelle aide concerne les entreprises de moins de 250 salariés recrutant un apprenti qui prépare un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat et peut s'élever jusqu'à 4125€ maximum pour la 1^{ère} année, 2000€ pour la 2^{ème} et 1200€ pour les 3^{ème} et 4^{ème} années.

L'aide au recrutement d'un apprenti handicapé

Toute entreprise qui souhaite recruter un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage peut prétendre à cette aide. Le contrat doit avoir une durée minimum de 6mois et avoir une durée hebdomadaire de travail d'au moins 24h.

Le montant de l'aide s'élève au maximum à 3000 €. Un prorata est établi en fonction de la durée du contrat de travail et à partir du 6ème mois de son exécution.

- Les aides au recrutement en contrat de professionnalisation

Pour le contrat de professionnalisation, les aides vont favoriser le recrutement des demandeurs d'emplois. Elles s'adressent à toutes les entreprises peu importe leur taille.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	Entreprises bénéficiaires	Montant de l'aide
Aide forfaitaire de Pôle emploi pour les 26 ans et +	TOUTES	max. 7000€
Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et +	TOUTES	Suivant le nombre moyen d'apprentis
Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé	TOUTES	max. 4000€

- Nouvelle aide exceptionnelle au recrutement en alternance en 2020

Suite au Covid-19, le gouvernement a exceptionnellement étendu l'aide unique de l'apprentissage à toutes les entreprises et pour les deux types de contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation).

Elle concerne les recrutements d'alternants effectués avant le 28/02/21. Toutes les entreprises peuvent y prétendre si elles comptent au moins 5% d'alternants dans leur effectif en 2021 (3% si leur nombre d'alternants a augmenté d'au moins 10% par rapport à 2020).

L'aide finance la 1^{ère} année de formation de l'alternant jusqu'au niveau Master (soit bac+5 ou niveau 7 du RNCP) pour un contrat d'apprentissage et jusqu'au niveau licence (soit bac+3) pour un contrat de professionnalisation. L'aide n'est perceptible que pour le recrutement d'un alternant de moins de 30ans.

Pour cette 1^{ère} année de formation, le montant de l'aide s'élève à :

- 5 000€ pour un alternant mineur
- 8 000€ pour un alternant majeur

Cette aide exceptionnelle va payer 100% du salaire minimum des apprentis de 16 à 20ans et 80% de celui des apprentis de 21 à 25 ans révolus.

COMMENT BIEN RECRUTER SON ALTERNANT ?

Départ en retraite, augmentation de l'activité, nouvelle spécificité dans l'entreprise, ... sont autant de raison de faire appel à un contrat en alternance.

Le recrutement en alternance permet de former le salarié tout en lui inculquant les valeurs de l'entreprise. Afin que l'entente soit optimale, il est indispensable de prendre le temps de recruter la bonne personne. Quelles sont les étapes à respecter ?

1. Définir vos besoins et les critères du poste à pourvoir

En premier lieu, il vous faut définir les critères du poste que vous allez proposer. La précision de vos attentes et la définition des objectifs fixés permettront de cibler au mieux le profil du candidat idéal.

Les critères sont les suivants :

- Titre, intitulé exact du poste
- Place de l'alternant dans l'organigramme
- Missions à accomplir
- Lieu de travail
- Conditions de travail
- Rémunération et avantages

Il vous faut réaliser une analyse qualitative pour connaître vos besoins et choisir un candidat impliqué dans l'entreprise. Pour celle-ci, vous devez :

- Déterminer les missions à accomplir
- Définir les compétences nécessaires
- Repérer les savoirs à transmettre
- Définir les interactions du poste
- Visualiser les perspectives de formation et d'évolution
- Etablir les niveaux de responsabilité
- Evaluer les résultats et le retour sur investissement demandé

En étant précis dans la rédaction de votre offre, les profils des candidats seront adaptés et vous aurez les réponses à leurs questions lors de l'entretien d'embauche.

2. Définir le profil de l'alternant recherché

Avant de débiter le recrutement, vous devez déterminer le profil du candidat idéal pour le poster proposé en fonction de différents critères :

- Selon les missions à accomplir
- Sa qualification
- Son savoir-faire déjà maîtrisé
- Expérience professionnelle
- Ses attentes en terme de formation et professionnelles
- Comptabilité alternant/tuteur

Vous déterminerez également grâce à cela, lequel des deux types de contrats d'alternance correspond le mieux.

3. Accompagnement dans les démarches

Un réseau d'acteurs conseils accompagnent les entreprises et les orientent dans le processus de recrutement d'un alternant.

- Les OPCO (Opérateurs de Compétences) anciennement OCPA sur les formations possibles et leur prise en charge
- Le réseau « Point A » développé par les CCI (Chambres de Commerce et d'Industrie) disposent de conseillers dédiés à l'orientation et la formation en alternance pour les entreprises
- Les chambres consulaires, Pôle emploi, les PAIO (Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation) et les missions locales pour un accompagnement dans les démarches
- Les organismes de formation et certains cabinets de recrutement en alternance pour l'accompagnement du recrutement et le suivi de l'alternance dans l'entreprise

4. Quel type de contrat d'alternance ?

Il y a 2 types de contrats d'alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans les deux cas, on alterne période de travail en milieu professionnel et période d'enseignement.

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes de moins de 30ans (29ans révolus) et la durée de formation est de 1 à 3ans.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de moins de 26ans, aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires de minimas sociaux. La durée de formation est de 6 à 24mois maximum.

Il vous faut déterminer selon le profil du candidat et le poste proposé, lequel de ces deux contrats est le plus adéquate. Ensuite, il restera à déterminer le périmètre de l'alternance sur le poste, adapter les situations de travail à la formation et prendre connaissance du cadre administratif.

5. Quelles formations selon vos besoins ?

La formation suivie, le titre ou diplôme préparé par l'alternant doivent être en corrélation avec les métiers de votre entreprises et vos objectifs. Pour un recrutement réussi, il faut donc déterminer quelle sera la formation idéale.

Vous devez travailler de façon complémentaire avec l'organisme de formation afin d'assurer un suivi à l'alternant. Ainsi, les centres de formation et écoles adapteront leurs formations aux besoins des entreprises et proposeront des profils adaptés.

Vous retrouverez de nombreuses informations sur les formations disponibles et le parcours à suivre auprès des OPCA. Ils sont classés par branche d'activité et ont connaissance des spécificités de chaque métier afin d'établir le parcours de formation en alternance selon votre entreprise.

6. L'importance de la rédaction de l'offre

- Le cadre légal

Vous devez prendre connaissance des mentions discriminatoires définies par la loi (orientation sexuelle, origines, religion, sexe, état de santé, âge, apparence physique...).

Il est proscrit de notifier la dénomination du poste selon le genre masculin ou féminin (dans le cas d'une fonction dont la dénomination ne se décline pas, l'appellation doit être suivie de la mention H/F).

Dans tous les cas, l'offre doit être rédigée en français (même pour un poste bilingue) et ne doit pas comporter d'affirmation fausse ou pouvant induire en erreur les candidats.

- Le contenu de l'offre

Vous devez donner envie à travers votre offre. Les critères et la présentation de l'entreprise sont indispensables et doivent se démarquer afin d'attirer les candidats correspondant à votre recherche.

Soyez clair et concis dans l'intitulé de mission. Vous pouvez vous aider des codes ROME du poste et des fiches métiers à votre disposition via les chambres consulaires ou Pôle Emploi.

La présentation de l'entreprise fait partie intégrante de l'offre. Vous devez donner une bonne image de votre entreprise afin de mettre en confiance les candidats. Plus vous donnerez de précisions, plus les candidats pourront se projeter : activité générale, nombre de salariés, historique, groupement, ...

- Proposez une annonce percutante avec des mots brefs, simples et précis.

L'annonce doit accrocher rapidement le candidat, c'est pourquoi sa rédaction doit être soignée, compréhensible et précise. Prenez le temps de vous relire et évitez les fautes d'orthographe qui font mauvaise impression.

7. Diffuser / relayer efficacement votre annonce

Votre annonce terminée, il vous faut maintenant la publier. De nombreuses solutions existent mais il faut choisir les plus pertinentes : sites internet, presse, réseaux sociaux... Votre temps et votre budget sont à prendre en compte.

Les intermédiaires institutionnels pour l'emploi (ex Pôle Emploi) diffusent votre annonce et vous rapportent bon nombre des candidatures pour un montant minime mais il n'y a pas de tri et les profils peuvent ne pas correspondre.

LinkedIn, Indeed, sont des réseaux sociaux professionnels qui diffusent vos offres de recrutement, avec une base de données très large de candidats potentiels. Cela peut vous prendre du temps, mais c'est un outil efficace pour cibler les bons candidats.

Pour rencontrer directement les candidats, vous pouvez également opter pour les salons professionnels ou les forums. Ils sont un bon intermédiaire entre employeurs et candidats, certains sont spécialisés selon les types de métiers, les secteurs d'activité ou le profil des candidats.

Votre environnement proche est également utile dans vos recherches. Votre syndicat, les anciens élèves d'écoles spécialisées, les associations professionnelles sont autant de moyens de diffusion.

Pour les métiers en tension, l'entreprise peut demander l'aide de cabinets de recrutement spécialisés qui s'occuperont des recherches.

8. Préparer l'accueil et le tutorat de l'alternant

Pour que l'alternant soit intégré rapidement dans votre entreprise, il est nécessaire de bien préparer son arrivée. Pour cela, vous devez définir ses objectifs et ses missions avec vos collaborateurs avant le début de son contrat.

Vous devez également désigner un tuteur qualifié pour accompagner l'alternant durant sa formation. Il sera en charge de programmer les activités de l'apprenti dans l'entreprise.

Le tuteur assure l'accueil de l'alternant et doit lui transmettre ses savoir-faire utiles dans son parcours de formation. Il est le lien entre l'alternant et l'organisme de formation, afin de réaliser le suivi et l'évaluation. Une fois intégré, l'apprenti devient plus autonome cependant le tuteur reste garant de son évolution dans son parcours de professionnalisation.

Cette responsabilité implique certaines compétences pour le tuteur. Il peut donc suivre si besoin une formation courte au tutorat pour accomplir sa tâche correctement. Cette formation peut être financée au titre de la formation professionnelle.

COMMENT RECRUTER EN ALTERNANCE ?

De plus en plus d'entreprises décident de renforcer leurs équipes grâce à l'alternance. Tous les secteurs d'activité sont concernés par les offres d'alternants.

Recruter un alternant a plusieurs avantages : faire face aux turn-over récurrents, remplacer un salarié ou encore gérer l'accroissement de son activité à moindre coût. Mais comment bien recruter un alternant ?

L'alternant étant en formation, son salaire est moindre. Il va apprendre son futur métier en suivant les conseils d'un tuteur, salarié de l'entreprise et connaissant les objectifs de celle-ci.

1. Définir les besoins de l'entreprise avant de recruter

Avant de recruter un alternant, il est indispensable de connaître les besoins exacts de l'entreprise et définir le profil du poste qui sera proposé.

Le poste devra être conforme aux formations proposées par les Ministères de l'Education Nationale (et de l'agriculture selon).

Les entreprises doivent donner une du poste : Intitulé - Niveau de qualification demandé - Lieu de travail - Description des activités en charge pour l'alternant - Compétences nécessaires - Conditions de rémunération - Coordonnées pour envoyer les candidatures

Le détail de l'annonce correspondant au poste permettra aux entreprises d'apporter des réponses aux questions posées par l'alternant lors de l'entretien d'embauche.

Les entreprises pourront alors identifier les profils de candidats adaptés à leurs besoins.

2. Choisir le bon contrat d'alternance

Deux types de contrat d'alternance sont possibles : en apprentissage ou de professionnalisation.

Ils répondent aux besoins spécifiques de formation professionnelle et ne sont pas adressés aux mêmes publics (malgré les récentes réformes qui tendent à les rapprocher).



Pour l'employeur, il lui faut donc définir lequel de ces deux contrats est adapté à ses besoins de recrutement et de formation pour un salarié avant de l'embaucher. En effet les obligations selon les entreprises sont différentes.

Le contrat d'apprentissage a une vocation diplômante, ouvert aux alternants âgés de 16 à 30ans (29ans révolus) suite à la loi « Avenir professionnel ». Des dérogations sont possibles pour les mineurs de 15ans, travailleurs handicapés sans limite d'âge et pour les candidats qui créent ou reprenne une entreprise assujettie à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

Le contrat de professionnalisation a une vocation qualifiante et se tourne en priorité aux jeunes de 16 à 25ans pour compléter leur formation initiale grâce à une qualification professionnelle. Ce contrat est sans limite d'âge pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à Pôle Emploi, aux travailleurs handicapés et aux bénéficiaires des minimas sociaux.

3. A la recherche du profil idéal

Avec internet, les entreprises ont plus de facilités à trouver les candidatures pour les alternances. Pour attirer le plus de candidats possibles, l'annonce doit se faire séduisante ; avec la description des avantages du poste proposé (ex : rémunération, variation des activités, ...)

Vous avez différentes possibilités pour diffuser l'annonce :

- Sur un site d'emploi
- Dans les organismes de formation
- Sur les réseaux sociaux
- Dans un journal local

Après avoir retenu les profils intéressants, il est maintenant temps de passer au recrutement et aux entretiens d'embauche.

Grâce à ce dernier, vous pourrez juger le candidat en terme d'aisance orale et sur son comportement.

Lors de celui-ci, prenez compte de :

- La motivation du candidat
- Son projet professionnel
- Son expérience
- Sa qualification
- Sa faculté d'adaptation
- Son comportement (dynamisme, aisance orale, ...)

Il est vivement conseillé aux entreprises d'envoyer une réponse négative aux candidats n'ayant pas été retenus.

4. Préparer la mise en place de l'alternance

Ca y est, vous avez recruté le candidat idéal. Il est maintenant temps de procéder aux démarches administratives afin de formaliser et de valider son embauche.

L'entreprise fait une déclaration d'embauche définissant les qualifications du tuteurs, les équipements de travail et l'organisation de l'alternance. Elle doit ensuite rédiger le contrat d'alternance en se basant sur les formulaires CERFA FA13 pour un contrat d'apprentissage ou CERFA 12434 pour un contrat de professionnalisation.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, il est obligatoire pour l'employeur de transmettre le contrat à son OPCO au plus tard dans les 5 jours (ouvrables) suivant le début de son exécution. L'OPCO va l'enregistrer auprès du ministère concerné.

5. Bien choisir et former le tuteur

L'entreprise désigne le futur encadrant de l'alternant pendant toute la durée de son contrat. Pour un contrat d'apprentissage il est nommé « Maître d'apprentissage » et pour un contrat de professionnalisation « tuteur ».

La désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire alors que celle d'un tuteur est seulement recommandée par des accords de branches professionnelles.

Les conditions pour devenir maître d'apprentissage :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine, et d'un niveau au moins équivalent au diplôme visé par l'alternant
- Justifier d'un an minimum d'exercice dans l'activité concernée
- Justifier de 2ans d'exercice dans un poste lié à la formation de l'apprenti

Si un tuteur est désigné pour un contrat de professionnalisation, il doit justifier de 2ans d'expérience dans le domaine du diplôme ou titre préparé par l'apprenti. Il peut suivre une formation prise en charge pour améliorer son accompagnement et la transmission de ses savoir-faire.

Cependant plusieurs salariés peuvent être maître d'apprentissage à condition d'avoir désigné un référent se chargeant de la liaison avec le CFA.

6. Quels métiers en alternance ? Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Il existe deux types de contrats : de professionnalisation ou d'apprentissage

Ces derniers se sont nettement rapprochés suite aux réformes et ils permettent désormais de préparer les mêmes niveaux de qualification (jusqu'au bac +5). Cependant le contrat de professionnalisation a une vocation qualifiante alors que celui d'apprentissage a une vocation diplômante.

La différence se fera essentiellement sur la durée de la formation (plus courte pour un contrat de professionnalisation) et sur l'organisme de formation (CFA pour les contrats d'apprentissage).

- Contrat d'apprentissage

La plupart du temps, le contrat d'apprentissage est destiné à un public de moins de 30ans (révolus) et sa durée varie de 1 à 3ans selon la formation ou le diplôme préparés. Toutes les entreprises peuvent mettre en place un contrat d'apprentissage. L'alternant devra être formé par un « maître d'apprentissage » avec une expérience dans le corps de métier. La durée minimum de la formation est de 400h par an.

A la fin de la formation, l'apprenti prétend à un diplôme reconnu par l'Etat.

La rémunération de l'apprenti augmente selon son âge et la durée du contrat :

- Entre 16 et 17ans : en 1^{ère} année 27% du SMIC, 2^{ème} année 39%, 3^{ème} année 55%
- Entre 18 et 20ans : en 1^{ère} année 43% du SMIC, 2^{ème} année 51%, 3^{ème} année 67%
- Entre 21 et 25ans : 1^{ère} année 53% du SMIC, 2^{ème} année 61%, 3^{ème} année 78%
- Plus de 26ans : 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année 100% du SMIC

Le contrat d'apprentissage a pour but de préparer un diplôme ou un titre répertorié au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP).

- Contrat de professionnalisation

Ce contrat est destiné aux jeunes de 16 à 25ans, aux demandeurs d'emploi de plus de 26ans (sans limite d'âge). Sa durée varie de 6 à 24mois.

Il permet de favoriser l'insertion ou la réinsertion de l'alternant dans le milieu professionnel.

A la fin de la formation l'apprenti bénéficie d'un diplôme, d'un titre professionnel homologué ou d'une qualification (enregistrée dans Répertoire National des Qualifications Professionnelles).

La rémunération de l'alternant augmente selon son âge et son niveau au début de la formation :

- Moins de 21ans : 55% du SMIC pour un niveau inférieur au bac ou niveau IV et 65% pour un diplôme égal ou supérieur au bac
- Entre 21 et 25ans : 70% du SMIC pour un niveau inférieur au bac ou niveau IV et 80% pour un diplôme égal ou supérieur au bac
- Plus de 26ans : 100% du SMIC ou 100% de la rémunération minimale conventionnelle s'il y a.

POURQUOI CHOISIR L'ALTERNANCE EN TANT QU'ENTREPRISE

L'alternance permet de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise. C'est un système de formation qui est fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent. C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'alternance est un véritable outil de recrutement et présente de nombreux avantages pour l'entreprise.

Un salarié formé en alternance s'intègre plus facilement dans l'entreprise et acquiert des savoir-faire spécifiques. A l'issue de sa formation, il représente une embauche de confiance.

1. Les avantages de l'alternance

- Pour l'alternant

L'alternance permet de concevoir un projet professionnel complet grâce à une formation diplômante ou qualifiante et une expérience concrète en entreprise :

- Obtenir un diplôme ou une qualification parmi un large choix de métiers ;
- Bénéficier de la gratuité des frais de formation ;
- Mettre en pratique les enseignements théoriques ;
- Être rémunéré, pendant sa formation en tant que salarié ;
- Accéder plus facilement à l'emploi, grâce à l'expérience professionnelle acquise en entreprise.

- Pour l'employeur

Recruter un alternant présente de nombreux avantages pour une entreprise comme celui de former un futur salarié, lui apprendre un métier, l'intégrer à la vie et à la culture de l'entreprise. C'est recruter une personne adaptée aux besoins de son entreprise. De plus, des avantages financiers sont proposés à l'employeur qui recrute en alternance.

- Les différents avantages de l’alternance pour l’entreprise

Un recrutement adapté aux besoins

L’alternance permet de former de nouveaux salariés en adaptant leurs compétences selon ses métiers et permettre un développement pérenne.

Depuis 2019, le contrat d’apprentissage est ouvert aux candidats jusqu’à 30ans et sans limite d’âge selon le profil de salariés. Le contrat de professionnalisation quant à lui est sans limite d’âge pour les demandeurs d’emploi.

La durée des formations en alternance varie de 6 mois à 3 ans (6 mois étant le minimum et 3ans le maximum). L’employeur accompagne les candidats dans leur intégration et suit leur évolution dans le milieu du travail.

La formation en alternance, de par leur contenu et leur organisation, sont une véritable réponse aux problématiques de recrutement rencontrées par les entreprises et aux manques de candidatures sur des métiers en tension.

Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La formation en alternance répond au besoin de recrutement immédiat des entreprises. Cela permet également de former des salariés compétents en prévision d’embauche.

Prendre un jeune en alternance est un moyen d’anticiper les besoins futurs de l’entreprise sans prendre un risque financier. En effet, au terme du contrat l’entreprise n’a pas d’obligation d’embauche.

La formation en alternance peut représenter un investissement en vue de préparer une embauche à terme en CDI pour répondre aux objectifs de développement de l’entreprise.

Une maîtrise des coûts salariaux

Si l’on compare les coûts entre un salarié classique ou une formation en alternance, il s’avère qu’avec cette dernière l’entreprise réalise des économies non négligeables. Les contrats

d'alternance ont un niveau de rémunération minimum par rapport à celui du salariat de droit commun. De plus, les alternants ne sont pas comptabilisés dans le calcul des effectifs.

Pour un contrat d'apprentissage : le niveau de rémunération minimum varie entre 27 et 100% du SMIC selon le profil du candidat (âge, niveau de qualification, ...). Soit 27% du SMIC pour un apprenti mineur en 1^{ère} année à 100% du SMIC pour un apprenti de 26ans ou plus.

Pour un contrat de professionnalisation : le niveau de rémunération minimum varie entre 55% du SMIC pour un bachelier de moins de 21 ans à 100% du salaire minimal conventionnel de branche pour un candidat de plus de 26 ans.

2. Les aides et les exonérations spécifiques

Plusieurs aides et exonérations sont mises en place pour récompenser l'entreprise dans son effort d'emplois en alternance afin de diminuer le coût de celle-ci pour l'employeur.

Pour un contrat d'apprentissage, l'entreprise bénéficie d'une aide régionale, d'exonération totale ou partielle des charges sociales du contrat (rapport à la taille de l'entreprise) et du crédit d'impôt d'apprentissage. La formation professionnelle continue couvre les dépenses pour la formation pédagogique des maîtres en apprentissage (responsables des candidats).

Pour un contrat de professionnalisation, l'entreprise bénéficie d'un allègement des cotisations patronales sur les bas et moyens salaires, d'une exonération totale des cotisations patronales (pour un alternant âgé de 45ans et plus) et d'une aide à l'embauche (pour les candidats de 26ans et plus ou demandeurs d'emplois).

3. Un accompagnement par des acteurs conseil

Des acteurs conseil sont chargés d'informer, accompagner et orienter les démarches des entreprises qui souhaitent recruter des contrats d'alternance selon leurs besoins.

Les OPCA, Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, collectent les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle. Organisés par branche ou par secteur d'activité, ce sont des acteurs clés pour informer les entreprises sur les modalités de mise en place de l'alternance propres à leurs activités.

Vous pouvez également trouver des renseignements sur les modalités de la formation en alternance et le processus de recrutement auprès de plusieurs structures institutionnelles : chambres consulaires, missions locales, PAIO (Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation) et Pôle Emploi.

Enfin, les organismes de formation en alternance sont des acteurs majeurs locaux pour l'orientation et l'information sur l'alternance.

4. Des démarches employeur simplifiées

Le ministère de l'emploi a mis en place un ensemble d'outils en ligne concernant les formalités administratives d'enregistrement des contrats en alternance. En tant qu'employeur, vous pouvez y télécharger directement les documents nécessaires à votre recrutement et enregistrer en ligne les formulaires de déclaration des contrats.

Désormais pour les contrats d'apprentissage, la transmission des pièces justificatives au service d'enregistrement n'est plus obligatoire. Il suffit pour l'employeur d'attester d'être en possession des pièces administratives nécessaires et de les fournir dans le cadre d'un contrôle aléatoire.

- Les différentes formes de l'alternance en entreprise

Il existe 2 types de contrat de travail en alternance en entreprise :

- Le contrat d'apprentissage
- Le contrat de professionnalisation

Le principe de formation est le même avec des périodes d'enseignement théoriques dispensées par un organisme de formation et des périodes de mises en pratique encadrées par les maîtres de formation en entreprise. Selon le type de contrat choisi par l'employeur, l'alternance s'adresse :

- aux jeunes de 15 à 26 ans (ou 30 ans sur dérogation)
- aux demandeurs d'emploi
- aux bénéficiaires des minimas sociaux



Toute formation en alternance doit obligatoirement déboucher sur la délivrance d'un diplôme certifié d'état ou d'une qualification professionnelle reconnue (au RNCP ou par accords de branche).

QUEL CONTRAT D'ALTERNANCE CHOISIR : APPRENTISSAGE OU PROFESSIONNALISATION ?

Comme son nom l'indique, cette formation alterne une partie théorique dispensé par un organisme de formation et une partie mise en pratique professionnelle dans une entreprise.

Il existe deux types de contrat : d'apprentissage ou de professionnalisation. Ils permettent aux entreprises de recruter des salariés en favorisant leur intégration au sein de l'entreprise tout en bénéficiant d'aides et d'exonérations de charges sociales.

1. Quel public pour un contrat en alternance ?

Le contrat d'apprentissage va se destiner en priorité vers les jeunes alors que le contrat de professionnalisation vise les personnes en réinsertion professionnelle.

A l'origine, le contrat d'apprentissage s'adressait essentiellement aux jeunes en formation initiale. Mais il tend à s'élargir notamment avec la loi « Avenir professionnel » et est désormais ouvert aux candidats jusqu'à 30ans.

Les publics du contrat d'apprentissage :

- Agés de 16 à 30ans (29ans révolus) à la date d'exécution du contrat
- Mineurs de 15ans sur dérogation
- Sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés
- Sans limite d'âge pour les candidatures qui reprennent ou créent une entreprise avec obligation d'obtention d'un diplôme ou d'un titre

D'abord appelé « contrat de qualification » se destinant à l'insertion professionnelle des jeunes sans qualifications à l'issue de leur formation initiale, le contrat de professionnalisation s'adresse désormais à l'insertion aux publics éloignés de l'emploi.

Les publics du contrat de professionnalisation :

- Agés de 16 à 25ans voulant obtenir une qualification professionnelle afin de compléter leur formation initiale
- Demandeurs d'emploi de 26ans et plus et inscrits à Pôle Emploi
- Bénéficiaires des minimas sociaux (prime d'activité, contrat unique d'insertion, allocation adulte handicapé AAH, allocation spécifique de solidarité)
- Travailleurs handicapés titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou de l'AAH

2. Quels objectifs pour l'alternance ?

Ces deux types de contrats n'ont pas les mêmes objectifs. Le contrat d'apprentissage a une vocation diplômante dans le cadre de la formation initiale alors que le contrat de professionnalisation a une vocation qualifiante dans le cadre de la formation continue.

Le contrat d'apprentissage débouche sur un diplôme d'Etat ou un titre reconnu au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le contrat de professionnalisation débouche sur une qualification professionnelle reconnue validée par un diplôme ou titre inscrit au RNCP, par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

3. Quels sont les organismes de formation ?

La plupart du temps, la formation théorique du contrat d'apprentissage est dispensée par un Centre de Formation des Apprentis (CFA). Elle peut également être dispensée dans une Section d'Apprentissage (SA) ou dans une Unité de Formation par l'Apprentissage (UFA) ; établissement conventionné avec un CFA pour répondre à des besoins spécifiques de formation professionnelle.

La formation théorique du contrat de professionnalisation peut être dispensée par un organisme de formation externe déclaré ou directement par le service de formation interne de l'entreprise.



4. Durée de formation en alternance

Le contrat d'apprentissage peut être signé en Contrat à Durée Déterminée (CDD) de 1 à 3ans ou en Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Sa durée minimum est de 1an (400H/an de formation minimum). Pour un CDI, la durée maximum est de 3ans.

Dans certains cas la durée peut être réduite à 6mois (VAE, préparation d'un diplôme équivalent ou inférieur) ou allongée à 4ans (redoublement/échec à l'examen ou pour les travailleurs handicapés).

Le contrat de professionnalisation peut être signé en CDD (minimum 6mois) ou en CDI. Sa durée de formation doit être d'au moins 150H/an et ne peut pas reposer sur moins de 15 à 25% de la durée totale du contrat en CDD. Dans tous les cas, la durée maximum est de 1an.

Dans certains cas la durée du contrat peut être poussée à plus de 25% du temps du contrat et jusqu'à 24mois maximum pour des qualifications spécifiques et certains profils (définis par les accords de branche).

5. Les salaires en contrat d'alternance

Les niveaux de rémunération ne sont pas les mêmes selon le contrat. Cependant ils sont tous deux calculés en pourcentage du SMIC et se rejoignent à partir des 25ans de l'alternant. Les salaires varient selon l'âge et le niveau de l'apprenti à la signature du contrat.

- La rémunération des alternants en apprentissage et en professionnalisation

Les salaires sont calculés en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de branche (SMC) s'il y a et s'il est en faveur de l'alternant. La rémunération du contrat d'apprentissage débute à un niveau inférieur que celle du contrat de professionnalisation.

Pour le contrat d'apprentissage, le pourcentage dépend de l'âge et l'ancienneté de l'alternant dans l'entreprise. Il varie de 27 à 100% du SMIC (ou du SMC).

Pour le contrat de professionnalisation, le pourcentage dépend de l'âge et du niveau de formation initiale de l'apprenti. Il varie de 55 à 100% du SMIC (ou 85% du SMC)

- Niveaux de salaires en contrat d'apprentissage

En 2022, le salaire minimum d'un apprenti en contrat d'apprentissage s'élève à :

Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et +
1ère année de contrat	27 % du SMIC : 444,3 €	43 % du SMIC : 707,7 €	53 % du SMIC : 872,3 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
2ème année de contrat	39 % du SMIC : 641,8 €	51 % du SMIC : 839,3 €	61 % du SMIC : 977,5 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
3ème année de contrat	55 % du SMIC : 905,2 €	67 % du SMIC : 1 102,7 €	78 % du SMIC : 1 004 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

- Niveaux de salaires en contrat de professionnalisation

En 2022, le salaire minimum d'un alternant en contrat de professionnalisation s'élève à :

Situation	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
Sans qualification ou avec un diplôme ou titre inférieur au bac professionnel	55 % du SMIC : 905,2 €	70 % du SMIC : 1 152,1 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
Avec un diplôme ou titre de niveau bac professionnel ou plus	65 % du SMIC : 1 069,8 €	80 % du SMIC : 1 316,6 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

- Charges et cotisations sociales des contrats en alternance

La loi « Avenir professionnel » a supprimé les exonérations de cotisations sociales du contrat d'apprentissage et les exonérations sur l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45ans du contrat de professionnalisation.

Désormais, les deux contrats bénéficient du même dispositif de réduction générale renforcée des cotisations patronales sur les salaires ne dépassant pas 1,6 fois le SMIC.

Cependant le contrat d'apprentissage bénéficie toujours de l'exonération des cotisations salariales sur la part de rémunération ne dépassant pas 79% du SMIC.

6. La fonction tutorale : tuteur et maître d'apprentissage

Ces deux types de contrats impliquent la désignation par l'entreprise d'un salarié chargé du suivi de l'alternant. Pour le contrat d'apprentissage, il sera nommé un maître d'apprentissage. Pour le contrat de professionnalisation il sera nommé un tuteur.

Tous deux chargés d'accueillir l'apprenti dans l'entreprise, leurs rôles ne sont pas les mêmes selon le type de contrat. A noter que la désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire alors que celle d'un tuteur est fortement recommandée par les accords de branches.

Le contrat d'apprentissage implique un accompagnement du candidat plus intense pendant la durée de sa formation. Le maître d'apprentissage va mettre en place le plan de formation permettant la mise en pratique dans l'entreprise de l'enseignement théorique reçu. Il fait le lien avec l'organisme de formation grâce aux outils de suivi et d'évaluation mis en place.

Pour être désigné maître d'apprentissage, il doit justifier d'au moins 3ans d'expérience sur le poste concerné et être titulaire du diplôme ou du titre préparé par l'alternant.

Pour le contrat de professionnalisation, le tuteur doit justifier d'au moins 2ans d'expérience dans le domaine professionnel du diplôme ou titre préparé par l'alternant.

7. Aides et exonérations pour les contrats en alternance

Pour les deux types de contrats, les entreprises bénéficient d'une déduction fiscale de la taxe d'apprentissage sur les frais de stage, les dons en nature et le « bonus alternant » ainsi que du dispositif de réduction générale renforcée des cotisations patronales portant sur les salaires ne dépassant pas 1,6fois le SMIC.

La signature d'un contrat avec un travailleur handicapé donne droit à des aides spécifiques. Le montant maximum de celles-ci sera plus élevé pour un contrat de professionnalisation.

- Aides au recrutement en contrat d'apprentissage

La loi « Avenir professionnel » a complètement réformé les dispositifs d'aide. L'aide TPE jeune apprenti, l'aide au recrutement d'un 1^{er} apprenti, la prime régionale à l'apprentissage et le crédit d'impôt apprentissage ont été supprimés et remplacés par l'aide unique à l'apprentissage.

L'aide unique à l'apprentissage

Cette aide s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés recrutant un apprenti préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac. Son montant maximum est de 4125€ pour la 1^{ère} année, 2000€ pour la 2^{ème} année et 1200€ pour la 3^{ème} et 4^{ème} année.

L'aide au recrutement d'un apprenti handicapé

Cette aide s'adresse aux entreprises recrutant un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage pour une durée minimum de 6mois et d'au moins 24h / semaine. Son montant maximum est de 3000€ proratisé selon la durée du contrat et à partir du 6^{ème} mois de son exécution.

- Les aides au recrutement en contrat de professionnalisation

Pour les contrats de professionnalisation, les aides sont mises en place pour favoriser le recrutement des demandeurs d'emplois et s'adressent à toutes les entreprises.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	Entreprises bénéficiaires	Montant de l'aide
Aide forfaitaire de Pôle emploi pour les 26 ans et +	TOUTES	max. 7000€
Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et +	TOUTES	Suivant le nombre moyen d'apprentis
Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé	TOUTES	max. 4000€

- Nouvelle aide exceptionnelle au recrutement en alternance en 2020

Suite au Covid-19, le gouvernement a mis en place une extension exceptionnelle de l'aide unique à l'apprentissage pour toutes les entreprises et tous les contrats d'alternance.

Cette aide exceptionnelle s'applique sur les recrutements d'alternant signés avant le 28/02/21. Toutes les entreprises peuvent y prétendre à condition de compter au moins 5% d'alternants dans leur effectif en 2021 (3% si elles justifient d'une augmentation d'au moins 10% par rapport à 2020).

Pour un contrat d'apprentissage, l'aide couvre les frais de la 1^{ère} année de formation en alternant jusqu'au niveau Master (Bac +5 ou niveau VII du RNCP). Pour un contrat de professionnalisation, elle couvre les frais de la 1^{ère} année jusqu'au niveau licence (Bac +3) pour un salarié de moins de 30ans.

Son montant est de 8000€ pour un alternant majeur et 5000€ pour un alternant mineur. Elle paye ainsi 100% du salaire minimum des alternants de 16 à 20ans et 80% du salaire des alternants de 21 à 25ans révolus.

LE COUT D'UNE ALTERNANCE POUR UNE ENTREPRISE

Les contrats en alternance permettent aux entreprises de répondre à des besoins de mains-d'œuvre qualifiées et/ou de faire face à une pénurie de compétences sur ses métiers. L'alternance permet au salarié de s'intégrer plus facilement dans l'entreprise. Il est formé aux savoir-faire spécifiques de celle-ci. Elle facilite l'embauche à la fin du contrat. Les contrats d'alternance sont avantageux pour certains employeurs cependant il est important d'évaluer le coût selon le contrat, avant de commencer à recruter. En fonction du candidat, le contrat d'apprentissage coûte moins cher qu'un contrat de professionnalisation.

1. Coûts de rémunération d'un salarié en alternance en 2022

Pour les deux types de contrat, les rémunérations minimales sont calculées en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de branche (s'il y a). La rémunération minimum d'un salarié en contrat de professionnalisation sont supérieurs au contrat d'apprentissage.

- Salaire minimum brut mensuel d'un salarié en contrat d'apprentissage

Depuis le 01/01/22, un apprenti est rémunéré selon :

Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et +
1ère année de contrat	27 % du SMIC : 444,3 €	43 % du SMIC : 707,7 €	53 % du SMIC : 872,3 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
2ème année de contrat	39 % du SMIC : 641,8 €	51 % du SMIC : 839,3 €	61 % du SMIC : 977,5 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
3ème année de contrat	55 % du SMIC : 905,2 €	67 % du SMIC : 1 102,7 €	78 % du SMIC : 1 004 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

- Salaire minimum brut mensuel d'un salarié en contrat de professionnalisation

Depuis le 01/01/22, un alternant en contrat professionnel est rémunéré selon :

Situation	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
 Sans qualification ou avec un diplôme ou titre inférieur au bac professionnel	55 % du SMIC : 905,2 €	70 % du SMIC : 1 152,1 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
 Avec un diplôme ou titre de niveau bac professionnel ou plus	65 % du SMIC : 1 069,8 €	80 % du SMIC : 1 316,6 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

2. Charges et cotisations sociales de l'alternance pour l'entreprise

Depuis le 01/01/19 les exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales du contrat d'apprentissage ont été supprimées. Le salaire d'un apprenti est passé au même régime que le contrat de professionnalisation.

A cette date, l'exonération des cotisations patronales sur les contrats de professionnalisation signés par des demandeurs d'emploi de plus de 45ans a également été abolie.

De ce fait, les deux types de contrats bénéficient du même dispositif de réduction générale renforcée des cotisations sociales. L'exonération des cotisations salariales du contrat d'apprentissage est quant à elle maintenue à 79% du SMIC.

L'employeur ne comptabilise pas un alternant dans le calcul de ses effectifs de l'entreprise et des obligations liées.

3. Coûts de formation d'un alternant

L'entreprise ne rentre pas en compte dans le financement de l'organisme externe responsable de la formation en alternance.

L'OPCO (Opérateur de COmpétences) de la branche professionnelle de l'entreprise fixe le taux de prise en charge du financement de l'alternance. Le taux dépendra du type de contrat et de la formation concernée.

- Financement de la formation en contrat d'apprentissage

Le financement de la formation pour un contrat d'apprentissage dépend de l'OPCO de l'entreprise et dépend de la part Quota obligatoire de la taxe d'apprentissage versée tous les ans par cette dernière. Elle est ensuite reversée à l'organisme qui gère la formation de l'alternant.

Dans le cas où la part Quota de l'entreprise n'est pas suffisante pour couvrir les frais réels de la formation, l'entreprise peut être amenée à verser la partie Hors Quota de sa taxe d'apprentissage à l'organisme formateur.

Pour les structures non assujetties à cette taxe d'apprentissage (associations, entreprises, professions libérales), 1/3 du coût réel de la formation sera à verser dans le cadre d'une convention de partenariat signée avec l'établissement qui forme l'alternant.

- Financement de la formation en contrat de professionnalisation

L'OPCO gestionnaire de la collecte des obligations financières de l'entreprise concernant la formation professionnelle assure le financement de la formation des contrats de professionnalisation.

Généralement les dispositifs en place permettent un financement intégral des coûts de la formation des contrats de professionnalisation. Cependant les montants et les critères de prise en charge diffèrent selon les branches d'activités, il est conseillé de consulter les dispositions spécifiques de l'entreprise.

4. Coût de formation du tuteur / maître d'apprentissage dans l'entreprise

La formation d'un salarié en alternance implique la désignation d'un tuteur/maître d'apprentissage. Il sera responsable de l'alternant et fera le lien avec l'établissement formateur.

Il peut être nécessaire de former le salarié pour qu'il réponde du mieux possible à ses objectifs pédagogiques (transmettre son savoir-faire et ses compétences).

Le coût de la formation du tuteur/maître d'apprentissage est pris en charge pour les entreprises au titre de la formation professionnelle.

L'entreprise peut répercuter le coût de celle-ci sur les fonds de la Formation Alternée ou sur le budget de la formation continue de l'entreprise. L'OPCA peut aussi prendre en charge les frais de formation.

5. Les aides au recrutement en alternance pour l'employeur

Les entreprises souhaitant mettre en place des contrats en alternance peuvent bénéficier de plusieurs aides au recrutement pour compenser les efforts des salariés.

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont essentiellement soutenues par les aides au contrat d'apprentissage. Les aides au contrat de professionnalisation sont plus orientées sur la réinsertion professionnelle.

À compter du 1^{er} janvier 2019, ces 4 dispositifs sont remplacés par une aide unique à l'apprentissage pour les entreprises de - de 250 salariés

	PROFESSIONNALISATION	APPRENTISSAGE	ENTREPRISES	MONTANTS
AIDE TPE JEUNES APPRENTIS	✗	✓	TPE (-11 salariés)	Jusqu'à 4600€
PRIME RÉGIONALE À L'APPRENTISSAGE	✗	✓	TPE (-11 salariés)	3000€ min. / an
AIDE RECRUTEMENT D'UN 1 ^{er} APPRENTI OU APPRENTI SUPPLÉMENTAIRE	✗	✓	PME (-250 salariés)	1000€ min.
CREDIT D'IMPÔT APPRENTISSAGE	✗	✓	TOUTES	Suivant nombre d'apprentis
AIDE POLE EMPLOI POUR 26 ANS ET +	✓	✗	TOUTES	max. 2000€
AIDE POLE EMPLOI POUR 45 ANS ET +	✓	✗	TOUTES	max. 4000€
AIDES À L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	✓	✓	TOUTES	Jusqu'à 4000€ suivant contrat
DÉDUCTION FISCALE TAUX D'APPRENTISSAGE	✓	✓	TOUTES	-
EXONÉRATION DE CONTRIBUTIONS SOCIALES	✗	✓	TOUTES	-

Il est possible de cumuler ces différents dispositifs ce qui permet de diminuer les coûts du recrutement d'un alternant.

Pour comparer les aides au recrutement en alternance, cliquez [ici](#).

- L'aide unique à l'apprentissage

Depuis le 01/01/19 les aides TPE jeunes apprentis, le crédit d'impôt Apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE ont été remplacés par un dispositif unique qui s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés un alternant préparant un diplôme inférieur ou égal au bac.

Le montant de l'aide varie selon l'année d'exécution du contrat et à un maximum de :

- 4 125 € pour la 1^{ère} année
- 2 000 € pour la 2^{ème} année
- 1 200 € pour la 3^{ème} année

Pour un contrat d'apprentissage durant plus de 3ans, le montant maximal reste le même qu'en 3^{ème} année.

L'Agence de services et de paiement (ASP) verse l'aide unique chaque mois par anticipation de la rémunération à compter de la date de début du contrat.

- Nouvelle aide au recrutement en alternance en 2020

Suite au Covid-19, le gouvernement a mis en place un plan de relance qui a modifié de façon temporaire l'aide unique d'apprentissage afin de faciliter le recrutement des entreprises.

Du 01/07/20 au 28/02/21, cette aide est applicable pour les deux types de contrats en alternance et accessible à toutes les entreprises qui prévoient un quota minimum de 5% d'alternants dans leurs effectifs en 2021.

L'aide versée à l'employeur a connu une hausse uniquement pour la 1^{ère} année du contrat; 8000€ pour un alternant majeur et 5000€ pour un alternant mineur.



Pour les contrats d'apprentissage

D'habitude limitée au niveau bac, cette aide couvre désormais jusqu'au niveau Master (bac +5).

Pour les contrats de professionnalisation

Cette aide concerne les contrats d'alternants de moins de 30ans jusqu'au niveau Licence (Bac+3).

- Aide forfaitaire Pôle emploi pour les 26 ans et +

C'est Pôle emploi qui met en place cette aide pour les entreprises qui signent un contrat de professionnalisation.

Les conditions pour obtenir cette aide sont les suivantes :

- Avoir embauché un demandeur d'emploi de + de 26ans en CDD ou CDI
- La personne recrutée ne doit pas faire partie de l'effectif de l'entreprise lors des 6mois précédents la date de début du contrat

L'aide est plafonnée à 2000€ qui seront versés à la signature et au 10^{ème} mois du contrat s'il est toujours en cours.

- Aide forfaitaire Pôle emploi pour les 45 ans et +

Cette aide est mise en place pour les entreprises qui signent un contrat de professionnalisation.

Les conditions pour l'obtenir sont les suivantes :

- Avoir embauché un demandeur d'emploi de 45ans ou + en CDD ou CDI
- La personne recrutée ne doit pas faire partie de l'effectif de l'entreprise lors des 6mois précédents la date de début du contrat

L'aide est plafonnée à 2000€ qui seront versés à la signature et au 10^{ème} mois du contrat s'il est toujours en cours. Elle peut être cumulée avec l'aide forfaitaire Pôle emploi pour les 26ans et + et afficher un montant de 4000€.

- Aides à l'embauche d'un travailleur handicapé

Pour les contrats d'alternance avec des travailleurs handicapés, une aide est mise en place par l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

Cette aide est ouverte pour toutes les entreprises recrutant une personne handicapée (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) d'une durée minimum de 6mois et son montant diffère selon la durée du contrat.

La durée hebdomadaire du contrat doit être au moins égale à 24h (possible de descendre à 16h sur dérogation légale ou conventionnelle).

Pour un contrat d'apprentissage le montant maximum est de 3000€. Un prorata est appliqué selon la durée du contrat à partir du 6^{ème} mois.

Pour un contrat de professionnalisation le montant maximum de l'aide est 4000€. Un prorata est appliqué selon la durée du contrat et à compter du 6^{ème} mois.

En cas de redoublements ou de mention complémentaire ces aides peuvent être prolongées. Elles peuvent être renouvelées si l'alternant prépare une qualification d'un niveau supérieur. Elles sont cumulables avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

Les aides à la pérennisation des contrats de l'Agefiph n'existent plus.

- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage

Il existe 3 types de déductions fiscales pour la taxe d'apprentissage :

- Les dons en nature
- Les frais de stage
- Les « bonus alternants »

Les dons en nature sont déductibles au titre de la fraction du hors quota.

Pour déduire les frais de stage, ils doivent avoir été effectués en milieu professionnel et avec objectif de préparer un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de formation initiale. Il doit également y avoir une convention établie entre l'employeur et l'organisme formateur du stagiaire. La déduction est plafonnée à 3% du montant total de la taxe d'apprentissage avec des forfaits journaliers de prise en charge (de 25 à 36€).

Un bonus alternant est mis en place pour les entreprises de 250 salariés ou plus, comptabilisant plus de 5% d'apprentis dans leur effectif (max 7%).

- Exonération de cotisations sociales

Depuis 2019, l'exonération de cotisations patronales et salariales concernant les assurances sociales et l'exonération des cotisations d'assurance chômage précédemment applicables au contrat en apprentissage ont été abolies. La rémunération d'un apprenti reste cependant exonérée des cotisations salariales (limitée à 79% du SMIC d'après le décret 2018-1357 du 28/12/18). Au-delà, les concernés sont assujettis à cotisations.

Une extension de la réduction générale des cotisations patronales remplace l'ancien dispositif. Elle porte sur les rémunérations n'allant pas au-delà de 1,6 SMIC.

En 2019 cette réduction s'applique de la façon suivante :

- Etendue aux cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires (Agirc-Arrco).
- Etendue à la contribution patronale d'assurance chômage (taux à 4,05 %).

Pour les rémunérations annuelles en dessous de 2,5 SMIC une réduction de 6 points du taux de cotisation patronale d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès s'applique.

SALAIRE D'UN APPRENTI EN 2022

Un salarié en alternance implique le versement de sa rémunération par l'entreprise. La loi encadre les niveaux de salaire des alternants selon une base minimale de rémunération dépendant de plusieurs facteurs : l'expérience, l'âge, le niveau d'études au démarrage et la durée du contrat. Les rémunérations ne sont pas égales entre un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation. Leur montant sont définis en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il y a.

1. Quel est le salaire d'un apprenti en contrat d'apprentissage en 2021 – 2022 ?

La loi « Avenir Professionnel » votée en 2018 a réformé le contrat d'apprentissage et notamment leur rémunération.

Le niveau de rémunération d'un apprenti en alternance dépend toujours de son âge et de la durée du contrat.

Le salaire est calculé sur le SMIC mensuel brut (1 554,58 euros au 01 janvier 2021) ou sur le salaire minimum conventionnel de branche (s'il y a et s'il est en faveur de l'apprenti). Les niveaux de salaires dépendant ensuite de la catégorie d'âge de l'apprenti :

- Mineurs (-18ans)
- 18 à 20ans
- 21 à 25ans
- 26 à 30ans

Il y a également une progression de la rémunération selon l'année du contrat. (ex : un alternant mineur aura un salaire de 27% du SMIC en 1^{ère} année, 39% en 2^{ème} année et 55% en 3^{ème} année).

Cette majoration sur le salaire entre chaque année devra obligatoirement prendre effet le 1^{er} jour suivant la fin de chaque année d'exécution du contrat.

De plus, taux de rémunération dépendant de l'âge de l'apprenti, le changement interviendra le 1^{er} jour du mois suivant son anniversaire (ex anniversaire le 02/01, son salaire sera modifié le 01/02).



Si l'apprenti travaille dans plusieurs entreprises, le taux de rémunération sera calculé en fonction du nombre d'heures réalisées dans chacune. En cas d'heures supplémentaires, les règles appliquées sont les mêmes que pour les salariés de l'entreprise.

- Avantages en nature

Il est possible pour l'employeur de diminuer la rémunération de l'apprenti en échange d'avantages en nature si cela est prévu dans le contrat et dans la limite de 75% du salaire minimum.

- Prolongation de contrat

Dans le cas d'un prolongement de contrat (pour redoublement ou spécialisation complémentaire) le salaire minimum est égal à celui de la dernière année.

- Contrats d'apprentissage successifs

D'après l'article D6222-29 du Code du travail, si l'apprenti enchaîne plusieurs contrats d'apprentissage, même dans des entreprises différentes, sa rémunération minimum doit être équivalente au dernier salaire perçu lors de sa dernière année du contrat précédent (lorsqu'il a débouché sur l'obtention d'un titre ou d'un diplôme).

Cette mesure s'applique uniquement pour la succession de contrats d'apprentissage, pas pour les contrats de professionnalisation.

- Salaires de licence et master

En licence et en Master 2, les apprentis sont rémunérés sur la base de la 2^{ème} année du contrat.

On fait bien la distinction entre la licence et le master, un apprenti inscrit en master suite à une licence aura un salaire équivalent à la 1^{ère} année du contrat d'apprentissage. Selon l'article D6222-28-1 du Code du travail, le salaire d'un apprenti en Master 2 correspondra à celui d'une 2^{ème} année du contrat d'apprentissage. Si l'apprenti intègre un Bachelor directement après un diplôme de niveau bac+2, son salaire n'est pas concerné par cette disposition.

- Quel salaire en contrat d'apprentissage en 2022 ?

La rémunération du contrat d'apprentissage s'établit ainsi :

Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et +
1ère année de contrat	27 % du SMIC : 444,3 €	43 % du SMIC : 707,7 €	53 % du SMIC : 872,3 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
2ème année de contrat	39 % du SMIC : 641,8 €	51 % du SMIC : 839,3 €	61 % du SMIC : 977,5 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
3ème année de contrat	55 % du SMIC : 905,2 €	67 % du SMIC : 1 102,7 €	78 % du SMIC : 1 004 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

2. Quel est le salaire d'un alternant en contrat de professionnalisation en 2021 – 2022 ?

Pour un contrat de professionnalisation, la base du calcul est la même que pour un contrat d'apprentissage ; il se base sur le SMIC. Cependant le montant varie selon le niveau de qualification de l'alternant au début du contrat. L'âge et le niveau de qualification (diplôme inférieur, égal ou supérieur au bac) sont des facteurs déterminants le salaire de l'alternant.

- Quel salaire en contrat de professionnalisation en 2022 ?

Salaire des apprentis en contrat de professionnalisation au 01/01/22 :

Situation	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
Sans qualification ou avec un diplôme ou titre inférieur au bac professionnel	55 % du SMIC : 905,2 €	70 % du SMIC : 1 152,1 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
Avec un diplôme ou titre de niveau bac professionnel ou plus	65 % du SMIC : 1 069,8 €	80 % du SMIC : 1 316,6 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

3. Les cas particuliers relatifs au salaire de l'apprenti

Selon l'article D6272-2 du Code du travail, un alternant du secteur public non industriel et commercial peut bénéficier d'une majoration dans les situations suivantes :

- Majoration de 10% s'il prépare un diplôme de niveau IV
- Majoration de 20% s'il prépare un diplôme de niveau III

En cas de redoublement, le salaire de l'alternant reste inchangé. Pour le recrutement d'un apprenti mineur, l'employeur doit lui verser au minimum sur son compte bancaire un quart de son salaire. Pour un apprenti reconnu travailleur handicapé, une année supplémentaire en alternance est possible et son salaire sera majoré de 15%.

4. Cas de majoration de salaire d'un apprenti

Une majoration sur le salaire d'un alternant en contrat d'apprentissage s'applique dans les cas suivants :

- Majoration de 15% pour une prolongation du contrat
- Majoration de 15% pour un apprenti déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique
- Si une convention collective applicable à l'entreprise prévoit une rémunération de l'apprenti supérieure au minimum légal.

Pour un apprenti qui prépare une licence professionnelle en 1an, il bénéficie d'une rémunération d'une rémunération équivalente à une 2^{ème} année de contrat.

D'après l'article D6222-28-1 du Code du travail, un apprenti qui prépare une formation de niveau Master 2 bénéficie lui aussi d'un salaire équivalent à la 2^{ème} année du contrat.

Le pourcentage de rémunération d'un apprenti est majoré de 15points si ces 3 conditions sont remplies :

- Le contrat d'apprentissage est signé pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- Le diplôme ou titre préparé est de même niveau qu'un diplôme ou titre obtenu précédemment
- La qualification recherchée est en lien avec le diplôme ou titré obtenu précédemment

La loi prévoit une rémunération minimum pour un contrat d'apprentissage mais l'employeur a le droit de proposer un salaire supérieur (notifié par une clause dans le contrat).

Pour un alternant en contrat d'apprentissage dans le service public, son salaire est majoré de 10% s'il est titulaire d'un diplôme de niveau bac et 20% pour un niveau bac +2.

5. Quelles sont les charges et cotisations sociales sur le salaire d'un alternant ?

Suite à la loi « Avenir professionnel » les exonérations spécifiques de cotisations sociales ont été supprimées pour les contrats en alternance.

Ainsi depuis le 01/01/19, les exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales relatives au contrat d'apprentissage ont été supprimées. L'exonération des cotisations patronales sur les contrats pros concernant des demandeurs d'emploi de plus de 45ans n'a plus lieu non plus.

Par contre, les deux contrats bénéficient maintenant du dispositif de réduction générale renforcée des cotisations sociales.

Pour un contrat d'apprentissage, l'entreprise bénéficie d'une exonération totale des cotisations salariales pour la part de la rémunération ne dépassant pas 79% du SMIC. La part restante quant à elle est soumise à cotisations sur la base du montant réel de la rémunération.

Le recrutement d'un alternant ne rentre pas dans le calcul des effectifs de l'entreprise et des obligations connexes.

COMPARATIF DES AIDES AU RECRUTEMENT EN ALTERNANCE

L'alternance permet aux entreprises de faire face à des besoins de recrutement tout en bénéficiant d'aides pour former le nouveau salarié.

L'entreprise bénéficie de différentes aides et exonérations en fonction de sa taille, de la qualité de l'alternant recruté et du contrat d'alternance choisi.

1. Tableau comparatif des aides au recrutement en alternance

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Entreprises	Montants
Aide à l'unique au recrutement en apprentissage	NON	OUI	– 250 salariés	7325€ maximum
Nouvelles aides à l'alternance en 2020*	OUI	OUI	TOUTES	5000€ / 8000€
Aide forfaitaire Pôle emploi pour les 26 ans et +	OUI	NON	TOUTES	2000 € maximum
Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et +	OUI	NON	TOUTES	2000€ / 4000€ maximum
Aides à l'embauche d'un alternant handicapé	OUI	OUI	TOUTES	3000€ / 4000€ maximum
Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage	OUI	OUI	TOUTES	–

* Dans le cadre du plan de relance du gouvernement, le champ d'application de l'aide unique à l'apprentissage a été étendu en 2020 à titre temporaire pour les deux contrats en alternance. Voir ci-dessous.

2. Détail des aides à la formation en alternance

- Aide unique à l'apprentissage

La loi « Avenir professionnel » a remplacé la prime régionale à l'apprentissage, l'aide TPE jeunes apprentis, le crédit d'impôt apprentissage et l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire par l'aide unique à l'apprentissage. Cette aide concerne les entreprises de moins de 250 salariés recrutant un apprenti qui prépare un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac. Le montant maximum de l'aide est de :

- 4 125€ pour la 1^{ère} année
- 2 000€ pour la 2^{ème} année
- 1 200€ pour la 3^{ème} année

Si le contrat dure plus de 3ans, le montant de l'aide reste le même.

- Nouvelles aides au recrutement en alternance en 2020

L'aide au recrutement en contrat d'apprentissage en 2020

Suite au Covid-19, le ministère du Travail a temporairement étendu l'aide unique à l'apprentissage et a augmenté la prime versée aux entreprises.

Du 01/07/20 au 31/03/21, l'aide unique à l'apprentissage est ouverte à toutes les entreprises comptant 5% minimum d'alternants dans leur effectif en 2021.

Elle couvre le recrutement d'un alternant jusqu'au niveau Master (Bac+5, soit niveau 7 du RNCP) pour un montant de 8000€ pour un apprenti majeur et 5000€ pour un apprenti mineur, uniquement pour la 1^{ère} année.

L'aide au recrutement en contrat de professionnalisation en 2020

L'aide unique à l'apprentissage a également été étendue aux contrats de professionnalisation. Le gouvernement a également étendu l'aide unique à l'apprentissage aux contrats de professionnalisation.



Pour un alternant recruté entre le 01/07/20 et le 21/02/21, l'entreprise bénéficie d'une aide de 8000€ pour un alternant majeur et 5000€ pour un alternant mineur.

Les conditions d'attribution de l'aide sont les suivantes :

- Salarié âgé de moins de 30ans à la date de signature du contrat
- Salarié qui prépare un diplôme ou un titre de niveau licence professionnelle (Bac +3) ou inférieur
- Aide forfaitaire Pôle emploi pour le recrutement d'un alternant de 26 ans et + en contrat pro

L'AFE (Aide forfaitaire à l'Employeur) est mise en place par Pôle Emploi pour les entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation.

Les conditions sont les suivantes :

- Avoir embauché un demandeur d'emploi de + de 26ans en CDD ou CDI
- La personne recrutée ne doit pas faire partie de l'effectif de l'entreprise lors des 6mois précédents la date de début du contrat

L'aide est plafonnée à 2000€ qui seront versés à la signature et au 10^{ème} mois du contrat s'il est toujours en cours. Elle est cumulable avec l'aide pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45ans et + en contrat de professionnalisation.

- Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en professionnalisation

L'aide PEPS (prime à l'embauche d'un senior) mise en place par Pôle Emploi concerne toutes les entreprises qui signent un contrat de professionnalisation.

Les conditions sont les suivantes :

- Avoir embauché un demandeur d'emploi de + de 45ans en CDD ou CDI
- La personne recrutée ne doit pas faire partie de l'effectif de l'entreprise lors des 6mois précédents la date de début du contrat



L'aide est plafonnée à 2000€ qui seront versés à la signature et au 10^{ème} mois du contrat s'il est toujours en cours. Elle est cumulable avec l'aide pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 26ans et + et afficher un montant de 4000€.

- Aides à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'alternance

L'Agefiph propose une aide pour la conclusion d'un contrat d'alternance pour les employeurs de travailleurs handicapés.

Elle est ouverte pour toutes les entreprises qui recrutent une alternance de 6mois minimum et le montant diffère selon la durée du contrat. Sa durée hebdomadaire doit être d'au moins 24h (pour certains cas, une dérogation peut être mise en place et diminuer la durée à 16h)

Pour un contrat d'apprentissage, son montant maximal est de 3000€. Un prorata est établi selon la durée du contrat et à partir du 6^{ème} mois.

Pour un contrat de professionnalisation, son montant maximal est de 4000€. Un prorata est établi selon la durée du contrat et à partir du 6^{ème} mois.

Si redoublement ou mention complémentaire ces aides peuvent être prolongées. Si l'alternant préparer une qualification d'un niveau supérieure, elles peuvent être renouvelées. On peut également les cumuler avec les autres aides de l'Agefiph, les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelles délivrées par les régions ou l'Etat.

Suite au Covid-19, l'Agefiph a augmenté le montant de l'aide à la signature d'un contrat en alternance. Pour tous contrats conclus avant le 28/02/21 elle est de 4000€ pour un contrat d'apprentissage et 5000€ pour un contrat de professionnalisation.

- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage

Il existe 3 types de déductions fiscales pour la taxe d'apprentissage :

- Les dons en nature
- Les frais de stage
- Les « bonus alternants »



Les dons en nature sont déductibles au titre de la fraction du hors quota.

La déduction des frais de stage en milieu professionnel est plafonnée à 3% du montant total de la taxe due. Les forfaits journaliers sont de 25€ pour la catégorie A et 36€ pour la catégorie B.

Le « bonus alternant » s'adresse aux entreprises de 250 salariés ou plus avec un taux d'apprentis de plus de 5% (limité à 7% d'alternants).

- Exonération de cotisations et contributions sociales du contrat d'apprentissage

Depuis le 01/01/19 avec la loi « Avenir professionnel », les anciennes exonérations de cotisations et contributions sociales du contrat d'apprentissage ont été abolies.

Le contrat d'apprentissage dépend de ce fait du dispositif de réduction générale renforcée des cotisations sociales portant sur les salaires de moins de 1,6 fois le SMIC.

Pour autant, la rémunération d'un apprenti bénéficie encore de l'exonération des cotisations salariales à hauteur de 79% du SMIC. Désormais, pour la part du salaire d'un alternant supérieur à 79% on se fixe sur la base du montant réel de la rémunération et non sur une base forfaitaire.

Le recrutement des apprentis n'entre pas en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise et des obligations qui en découlent.

APPRENTISSAGE

COMMENT RECRUTER EN APPRENTISSAGE ?

Pour faire face à une carence de main d'œuvre qualifiée ou répondre à un besoin de formation à leurs métiers, de plus en plus d'entreprises recrutent des salariés en alternance.

Recruter un salarié en alternance permet de faciliter son intégration au sein de l'entreprise, en le formant aux métiers de celle-ci. De plus, l'employeur peut embaucher le salarié en toute confiance au terme de l'alternance.

Le recrutement de l'alternant est donc très important. Il faut choisir le bon candidat selon vos attentes et vos besoins.

1. Définir les besoins de l'entreprise et les champs de l'apprentissage

La première étape est d'établir vos besoins en terme de main d'œuvres et de qualification. Vous devez définir les critères du poste à pourvoir :

- Intitulé exact
- Position dans l'organigramme de l'entreprise
- Lieu de travail
- Conditions de rémunération et avantages sociaux
- Conditions de travail
- Missions principales

L'entreprise doit donc, avant d'engager la phase de recrutement :

- Déterminer et définir les missions à confier à l'alternant
- Identifier les compétences clés à maîtriser par l'alternant
- Identifier les savoirs que le maître d'apprentissage devra lui transmettre
- Déterminer les perspectives de formation et d'évolution du poste
- Préciser les niveaux de responsabilité du poste à pourvoir
- Evaluer les résultats et le retour sur investissement attendu au terme de la formation

Cela permettra d'identifier la formation en apprentissage qui correspondra aux attentes de l'entreprise et de rédiger une annonce qui attirera les candidats adaptés au poste.



2. Trouver la formation en rapport avec les métiers de votre entreprise

La définition exacte du poste à pourvoir et des besoins en terme de qualification de l'entreprise doit permettre de cibler la formation adéquate qui correspond à son activité.

Le choix de cette formation est un facteur essentiel pour la réussite du recrutement de l'apprenti. Le titre, le contenu et la sanction de la formation doivent être adaptés aux métiers de l'entreprise et répondre à ses besoins en terme de qualification professionnelle.

L'entreprise est en lien constant avec l'organisme de formation, aussi le choix de ce dernier et sa complémentarité son activité influence le déroulement de l'apprentissage.

A noter aussi que les organismes de formation sont de véritables partenaires pour les entreprises. Ils adaptent chaque année les formations proposées aux besoins des entreprises et peuvent ainsi leur proposer les meilleurs profils d'apprentis.

3. Se faire conseiller dans son recrutement en apprentissage

Les entreprises recrutant en apprentissage peuvent s'appuyer sur un ensemble d'acteurs conseils chargés de les informer et de les orienter dans leurs recherches :

- Les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) ont la charge de la collecte des obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle et ont pour mission d'informer les entreprises sur les modalités de mise en place de formation en alternance. Elles sont organisées par secteurs ou branches.
- Les chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie CCI, chambres agricoles, artisanales, ...)
- Les organismes de formations ; majoritairement les CFA (Centres de Formation des Apprentis) sont en charge des formations et peuvent donner les informations sur les offres existantes au niveau local aux entreprises.
- Les établissements institutionnels : Pôle Emploi, les PAIO (Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation) offrent leurs services pour informer les employeurs sur les offres existantes

4. Préparer l'accueil de l'apprenti

Afin de favoriser l'intégration de l'apprenti et son adaptation à vos métiers, il est essentiel de mettre un point d'honneur à son accueil.

Pour cela, il vous faudra lui communiquer toutes les informations utiles dont il aura besoin : son cadre de travail, ses missions, ses horaires, sa place dans l'organigramme de l'entreprise et tous les éléments nécessaires à son évolution. Au plus tôt vous lui donnerez ces informations, plus son intégration sera facile et rapide au sein de votre entreprise.

Son accueil nécessite la désignation de son tuteur, responsable du suivi de son évolution et de l'acquisition des compétences et savoir-faire liés à son poste.

Ce tuteur, aussi appelé « maître d'apprentissage », aura la charge de programmer les activités de l'apprenti sur son lieu de travail et fera le lien avec l'organisme de formation. Il est l'interlocuteur de l'alternant dans l'entreprise. C'est à lui de préparer son accueil et de l'accompagner lors de son intégration.

5. Choisir le bon maître d'apprentissage

L'une des clés de la réussite d'un apprentissage est le choix du tuteur. Pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, l'apprenti est obligatoirement suivi par son maître d'apprentissage. Il est le garant du suivi et de l'évaluation de l'apprenti durant son parcours dans l'entreprise et gère le lien avec l'organisme de formation. Une fois l'apprenti plus autonome, le tuteur continuera de suivre chaque étape de son apprentissage. Le maître d'apprentissage doit être désigné parmi les salariés volontaires pour cette mission au sein de l'entreprise. Il doit justifier de plusieurs années d'expérience professionnelle en lien avec la formation préparée et être titulaire d'un diplôme ou d'un titre au moins équivalent à celui préparé par l'alternant.

Le choix du tuteur dans l'entreprise doit être évaluée sur sa capacité à :

- Transmettre ses compétences
- Mettre en place l'évaluation de l'apprenti
- Assurer le suivi en relation avec l'organisme de formation.

De plus, il doit connaître suffisamment l'entreprise et ses process et surtout être pédagogue.

Une formation des maîtres d'apprentissage est possible afin d'assurer correctement sa fonction tutorale et la transmission de ses compétences et son savoir-faire professionnel. Celle-ci est financée au titre des obligations financières versées par l'entreprise pour la formation professionnelle et sera donc complètement prise en charge.

COMMENT RECRUTER EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance conclu entre un apprenti et un employeur. Ce contrat est conclu dans le cadre d'une formation initiale en CDD ou CDI et permet à l'alternant d'acquérir des compétences professionnelles validées par un diplôme d'Etat ou un titre reconnu au RNCP. Le contrat d'apprentissage a une vocation diplômante. Il alterne une partie théorique enseignée par un organisme de formation (CFA) et une mise en pratique en milieu professionnel.

1. S'informer sur les formations accessibles en contrat d'apprentissage

Les entreprises peuvent retrouver toutes les informations sur la formation en apprentissage et sur les offres de formation auprès des OPCO (qui ont remplacé les OPCA pour le financement de la formation professionnelle) ou auprès des chambres consulaires représentant leur secteur d'activité et notamment le « réseau Point A » mis en place par la CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie).

Cet ensemble d'acteurs conseils va orienter les recherches de formation selon les objectifs de qualifications recherchés par l'entreprise. Il va aussi permettre un accompagnement dans la recherche de candidats et tout au long de la mise en place du contrat.

2. La conclusion du contrat d'apprentissage

Avant de débiter, le contrat d'apprentissage doit impérativement être signé par l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur) et l'employeur. Le CFA doit ensuite donner son accord.

Comme tout contrat, il découle de cet accord des obligations de part et d'autre des partis.

- Les obligations de l'employeur

L'inscription de l'apprenti dans un CFA

L'inscription de l'apprenti dans un organisme de formation est faite directement par l'employeur. L'organisme choisi assurera la formation choisie et nommée dans le contrat. L'inscription est validée quand le centre de formation a visé le contrat d'apprentissage.

Enregistrement du contrat

L'enregistrement du contrat se fait via le CERFA 13 auprès de l'OPCO de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise. Cela peut être fait par voie dématérialisée. Après l'enregistrement, l'OPCO transmet les informations à la Direccte et à l'URSSAF (ou la MSA).

- Les obligations de l'apprenti

La Visite médicale obligatoire

Généralement l'apprenti passe la visite médicale dans les 2mois suivant son embauche. C'est l'employeur qui se charge d'organiser celle-ci auprès de la Médecine du Travail dont il dépend.

Dans certains cas et selon les articles R4624-10 et R4624-19 du Code du Travail, la visite doit avoir lieu avant l'embauche pour :

- Les apprentis mineurs
- Les travailleurs handicapés (reconnu RQTH)
- Les apprentis en charge de travaux exposant à des risques ou des exigences jugées dangereuses

Le certificat médical d'aptitude n'est pas nécessaire à l'enregistrement du contrat cependant elle reste nécessaire à l'entreprise.

Le cas des entreprises hôtelières ou de restauration

Les entreprises dépendant de la convention collective des hôtels, restaurants et cafés doivent être titulaires d'un permis de former avant le recrutement de contrat d'apprentissage.

Les maîtres d'apprentissage encadrant leur 1^{er} apprenti ou qui n'ont pas encadré depuis 5ans doivent suivre une formation de 14h. Cette formation doit être faite en amont de la signature d'un contrat d'apprentissage et peut être prise en charge au titre des cotisations obligatoires versées par l'employeur pour financer la formation professionnelle.

3. L'enregistrement du contrat d'apprentissage

L'employeur peut effectuer les démarches d'enregistrement d'un contrat d'apprentissage par voie dématérialisée sur le portail de l'alternance via son espace. Il doit créer son compte personnel sur le site pour avoir accès à son espace de gestion et de suivi en ligne de ses contrats d'alternance. Il pourra remplir et télécharger le CERFA FA 13 formalisant le contrat d'apprentissage. L'employeur doit remettre un exemplaire du contrat à l'apprenti et en conserver un. En annexe du contrat doit figurer une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti déterminant la durée de celui-ci. Lorsque le contrat est enregistré il est reconnu par les organismes sociaux et a une validité juridique.

- Les documents nécessaires à l'enregistrement

Le contrat d'apprentissage doit être enregistré auprès de l'OPCO du secteur d'activité dont dépend l'employeur. L'entreprise doit fournir certains documents au cours de la procédure d'enregistrement du contrat :

- Titres, diplômes et justificatifs de l'expérience professionnelle du maître d'apprentissage correspondant à la qualification préparée par l'apprenti
 - Un avis du rectorat ou des services assimilés (si le maître d'apprentissage n'est pas titulaire des diplômes requis, si la durée de l'apprentissage est modifiée ou en cas de début de formation en dehors de la période légale)
 - L'autorisation de l'Inspection du Travail d'utiliser des machines dangereuses ou d'être affecté à des travaux sur matières dangereuses pour les apprentis mineurs à la signature du contrat
 - Une attestation d'ouverture de compte bancaire à son nom pour un apprenti descendant de l'employeur (à noter que le lien de parenté doit être précisé)
- Déroulement de la procédure

L'employeur doit remplir le CERFA 13 conformément aux règles applicables et aux dispositions particulières comme la durée maximale, le salaire, ... Il doit ensuite transmettre le dossier complet à l'OPCO dont il dépend dans les 5 jours suivants le début d'exécution du contrat.

Pour être complet, le dossier doit se composer de :

- Rubriques du CERFA renseignées
- Attestation de l'employeur sur l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction
- Attestation de l'employeur d'être en possession des pièces justificatives liées au contrat
- Convention de formation ou attestation pédagogique et financière pour un CFA d'entreprise
- Convention d'aménagement de durée si besoin

L'OPCO chargé de l'enregistrement bénéficie d'un délai de 20 jours à compter de la réception du dossier complet pour donner sa décision. Si le contrat respecte les règles fixées par les articles D6224-1 et D6275-1 du Code du travail, l'OPCO dépose le contrat auprès du ministère en charge de la formation professionnelle. Si un dossier est incomplet, l'OPCO ne le traite pas et le renvoie directement à l'employeur. Si un dossier est jugé non conforme, l'OPCO peut refuser le dépôt de contrat ou demander la modification des points non conformes par l'employeur.

4. Modification ou résiliation du contrat d'apprentissage

- Les cas potentiels de modification du contrat d'apprentissage

Le contrat initial peut être modifié en cours du contrat dans les cas suivants :

- Changement d'adresse de l'entreprise ou du maître d'apprentissage
- Changement de statut juridique de l'entreprise
- Modification de la durée du contrat
- Les cas potentiels de rupture du contrat d'apprentissage

En principe, le contrat d'apprentissage prend fin à son terme.



Il peut cependant être rompu en cours dans certains cas :

- A l'initiative de l'employeur, en cas de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude du salarié à exercer le métier pour lequel il a été recruté
 - A l'initiative de l'apprenti, en cas d'obtention du diplôme avant la fin effective du contrat d'apprentissage ou en cas de faute grave ou manquements avérés de l'employeur à ses engagements comme décrits dans le contrat de travail
- Les démarches à suivre en cas de modification ou rupture du contrat d'apprentissage

Toute modification au contrat d'apprentissage doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant au contrat. L'employeur est tenu d'informer le CFA et l'inspection du travail de toute modification du contrat d'apprentissage signé par l'entreprise. L'avenant de modification doit être visé par le CFA et enregistré tout comme le contrat de travail en apprentissage.

Les formalités de modification ou de rupture du contrat d'apprentissage doivent être réalisées auprès de la CCI ou du service d'enregistrement concerné.

Le service concerné dispose d'un délai de 15 jours après consultation pour statuer sur la validité de l'enregistrement de l'avenant ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE

Ce type de contrat alterne enseignement théorique au sein d'un organisme de formation et la mise en pratique sur le terrain dans une entreprise.

Son objectif est d'assurer le suivi d'une formation aboutissant sur une qualification professionnelle reconnue par un diplôme d'Etat ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il est signé entre un employeur et un salarié, chacun ayant des avantages. Pour l'employeur, cela lui permet de former un salarié aux métiers de son entreprise dans l'optique d'une embauche définitive au terme du contrat. Pour l'alternant, cela lui offre la possibilité de préparer un diplôme ou un titre professionnel en favorisant son accès au monde du travail.

1. Quel public pour un contrat d'apprentissage ?

Depuis le 01/01/19, le contrat d'apprentissage concerne les candidats âgés de 16 à 30ans (29ans révolus) à la date de prise d'exécution du contrat. Une dérogation est possible pour les mineurs de 15ans s'ils sont sortis du collège. On peut étendre l'âge limite à 31ans (30ans révolus) si le contrat suit un précédent contrat d'apprentissage et vise un diplôme de niveau supérieur ou si le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du candidat. Dans tous les cas, les deux contrats ne peuvent être espacés de plus de 2ans.

Pour les candidats qui reprennent ou créent une entreprise avec obligation d'obtention d'un diplôme ou d'un titre ainsi que les travailleurs handicapés, il n'y a pas de limite d'âge.

Pour les candidats qui dépassent la limite d'âge, il faut demander avant de valider leur entrée en formation une dérogation à la limite d'âge supérieure du contrat d'apprentissage auprès du S.A.I.A (Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage) du Ministère en charge de la formation professionnelle.

La demande doit impérativement être acceptée avant de signer le contrat d'apprentissage.

2. Quelles entreprises peuvent signer un contrat d'apprentissage ?

Toutes les entreprises du secteur privé sont susceptibles de recruter un contrat d'apprentissage. L'employeur doit s'engager à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de la formation en garantissant que son entreprise remplit tous les critères nécessaires à la formation de l'alternant. Selon les articles L.6227-1 à D.6227-12 et D.6271-1 à D.6272-2 du code du travail, le secteur public non industriel et commercial (incluant la fonction publique) peut lui aussi faire appel à l'apprentissage. Les entreprises de travail temporaire peuvent recruter des contrats d'apprentissage dès lors où la partie pratique est réalisée lors des missions de travail temporaires.

3. Les organismes de formation en contrat d'apprentissage

La plupart du temps, la formation se déroule dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis). Mais elle peut également être dispensée dans certains cas dans :

- une SA (Section d'Apprentissage) : établissement de formation conventionné avec le CFA qui lui délègue la formation
- une UFA (Unité de Formation par l'Apprentissage) : section ouverte de façon ponctuelle sur un cycle de formation afin de former les apprentis sur des qualifications spécifiques aux besoins d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises.

4. Quels diplômes avec le contrat d'apprentissage ?

D'après le cadre légal, l'objectif principal du contrat d'apprentissage est « d'acquérir une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle reconnue et sanctionnée par un diplôme ou un titre ». De ce fait, la formation en contrat d'apprentissage doit impérativement être validée par de :

- Diplôme d'Etat de niveau I à V (du secondaire à l'enseignement supérieur) soit CAP, BTS, Bac Pro, DUT, licence, master, ...
- Titre professionnel enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

5. Déroulé de l'alternance

L'entreprise doit désigner un maître d'apprentissage qui sera chargé de l'accompagnement de l'apprenti tout au long de sa formation sur les métiers, la mise en pratique et l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention de son diplôme. Il fera également le lien entre l'organisme de formation et l'alternant via les outils de suivi et d'évaluation mis en place.

Le maître d'apprentissage peut être soit un salarié soit l'employeur lui-même. Il doit justifier de minimum 3ans d'expérience sur le poste et être titulaire d'un diplôme équivalent à celui visé par l'alternant.

6. Combien de temps dure la formation ?

La durée de la formation d'un contrat d'apprentissage doit être égale ou supérieure à 1an. La durée maximale peut aller jusqu'à 3ans selon le métier ou le diplôme préparé. En cas de redoublement, de réorientation ou de spécialisation complémentaire on peut pousser jusqu'à 4ans.

La durée peut varier dans certains cas :

- De 6mois à 1an pour une VAE ou l'obtention d'un diplôme équivalent ou de niveau inférieur
- Jusqu'à 4ans pour un redoublement, échec à l'examen ou pour les travailleurs handicapés

La durée minimum de la formation varie selon le diplôme préparé :

- Diplôme type CAP, BEP et BP : 400H/an
- Bac Pro et BTS : 675H/an
- Mention complémentaire 400H/an (ou minima indiqué au référentiel de formation)
- Pour tous les autres diplômes ou titres : minima indiqué au référentiel de formation

7. Quels types de contrat de travail en apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être un CDD (Contrat à Durée Déterminée) ou un CDI (Contrat à Durée Indéterminée). Dans le cas d'un CDI, le contrat débute par une période limitée et la relation contractuelle se poursuit sans interruption à l'échéance de celle-ci. La plupart du temps, la durée de contrat correspond à la durée du cycle de formation du salarié. Cependant l'entreprise peut dépasser le cadre de la formation pour préparer une embauche définitive par exemple. Pour la signature d'un CDI, la durée de formation ne peut dépasser 3ans (rallongée à 4ans pour un redoublement, échec à l'examen ou les travailleurs handicapés).

8. Niveaux de rémunération d'un apprenti

Lors d'un contrat d'apprentissage, l'apprenti perçoit un « salaire d'apprentissage » défini par l'article D622-26 du Code du Travail. Cela correspond à un pourcentage du SMIC pour les moins de 21ans ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) pour les plus de 21ans qui variera selon l'âge et l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Dans le cas de contrats successifs, la rémunération doit être au moins égale à celle de l'année précédente (que ce soit avec le même employeur ou non).

Salaires du contrat d'apprentissage en 2022 :

Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et +
1ère année de contrat	27 % du SMIC : 444,3 €	43 % du SMIC : 707,7 €	53 % du SMIC : 872,3 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
2ème année de contrat	39 % du SMIC : 641,8 €	51 % du SMIC : 839,3 €	61 % du SMIC : 977,5 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
3ème année de contrat	55 % du SMIC : 905,2 €	67 % du SMIC : 1 102,7 €	78 % du SMIC : 1 004 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

- Charges sociales du contrat d'apprentissage

Le salaire d'un alternant en contrat d'apprentissage bénéficie du dispositif de réduction générale renforcée des cotisations patronales applicables sur les rémunérations ne dépassant

pas 1,6 fois le SMIC. Ce contrat est exonéré de la CSG, la CDRS et des cotisations salariales sur la part du salaire n'excédant pas 79% du SMIC. Au-delà (pour les alternants de plus de 26ans), la part du salaire reste soumise à des cotisations salariales calculées sur la base du montant réel de la rémunération. Pour les entreprises, les alternants ne comptent pas dans l'effectif et des obligations qui en découlent.

9. Comment officialiser un contrat d'apprentissage ?

L'entreprise dépend d'un OPérateur de COmpétences (OPCO) et doit enregistrer le contrat d'apprentissage auprès de celui-ci. L'employeur doit envoyer le CERFA FA 13 à l'OPCO dans les 5 jours suivants le début du contrat.

10. Les cas de rupture d'un contrat d'apprentissage

En principe, le contrat prend fin à son terme s'il est conclu en CDD pour la durée de la formation. S'il est conclu en CDI, les règles communes de rupture du contrat à durée déterminée s'appliquent. Le contrat est censé prendre fin à son terme (pour un CDD) et selon les règles communes de rupture pour un CDI. Cependant, il peut être rompu dans certains cas :

- Avant la fin de la période d'essai : sans justification par l'une ou l'autre partie
- Après la période d'essai : d'un commun accord entre les deux parties ou par décision unilatérale de l'une d'entre elles

L'employeur peut mettre fin au contrat pour faute grave ou inaptitude.

Le salarié peut rompre le contrat en cas de faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations. Depuis la loi « Avenir professionnel », le salarié peut également démissionner en faisant recours au « Médiateur de l'apprentissage »

11. Les congés en contrat d'alternance

L'alternant possède le même statut qu'un salarié et dispose des mêmes droits. Il a 30 jours de congés payés annuels à raison de 2,5 jours ouvrables de congés /mois travaillé.

Pour la préparation de ses examens, il bénéficie de 5 jours de congés en plus.



12. Cumul de deux contrats d'apprentissage

Dans le cas où un apprenti prépare deux qualifications différentes en même temps, il peut conclure deux contrats dans des entreprises différentes.

Son temps de travail doit être réparti dans les deux entreprises et ne peut dépasser le temps de formation pratique prévu. Les deux entreprises et l'apprenti doivent se mettre d'accord sur la répartition du temps de travail.

13. Quelles aides à l'embauche en apprentissage pour l'employeur ?

Les employeurs qui recrutent des alternants peuvent prétendre à des aides. Celles-ci varient selon le nombre de salariés de l'entreprise.

La loi « Avenir professionnel » a réformé le dispositif d'aides au recrutement. La Prime régionale à l'apprentissage, l'aide au recrutement, le crédit d'impôt apprentissage et l'aide TPE jeunes apprentis ont été remplacé par une aide unique à l'apprentissage.

- Liste des aides au recrutement en contrat d'apprentissage

Aides	Entreprises	Montants
Aide unique à l'apprentissage*	– 250 salariés	7 325€ maximum
Aide à l'embauche d'un apprenti handicapé	TOUTES	3 000€ maximum
Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage	TOUTES	x
Exonération de cotisations sociales	TOUTES	x

*L'aide unique à l'apprentissage concerne les entreprises de moins de 250 salariés recrutant un apprenti visant un diplôme de niveau inférieur ou égal au Bac. Elle s'élève à 4125€ maximum pour la 1^{ère} année, 2000€ pour la 2^{ème} et 1200€ pour la 3^{ème} et 4^{ème} année.

- Nouvelle aide au recrutement d'un apprenti en 2020

Suite au Covid-19, le gouvernement a mis en place un plan de relance et a élargi le champ d'application de l'aide unique à l'apprentissage.

L'aide permet de couvrir les frais de la 1^{ère} année de formation du contrat d'apprentissage jusqu'au niveau Master (Bac +5). Son montant est de 8000€ pour les apprentis majeurs et 5000€ pour les apprentis mineurs.

POURQUOI UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE POUR L'ENTREPRISE ?

Face à des difficultés de recrutement, l'envie de transmettre ses savoir-faire ou encore le besoin d'assurer la relève du métier, le contrat d'apprentissage est une solution. L'alternance concerne le recrutement de jeunes de 16 à 30 ans révolus et alterne des phases d'enseignement théorique dispensées par un organisme de formation et des phases de mise en pratique dans le milieu professionnel. Le contrat d'apprentissage a vocation diplômante pour le salarié et c'est un véritable outil de développement et de gestion prévisionnelle pour l'entreprise. Quels sont les avantages pour l'employeur ?

1. Faire face aux difficultés de recrutement

Recruter des alternant permet à l'entreprise de former un nouveau salarié tout en ajustant leurs compétences professionnelles à ses métiers et répondre à ses besoins de développement.

L'apprenti participe pleinement à l'activité de l'entreprise et la durée variable de la formation en apprentissage permet d'accompagner au mieux l'intégration des candidats dans l'entreprise et suivre leur adaptabilité.

Sur certains secteurs en tension, les contrats d'apprentissage permettent de former des candidats afin de pérenniser les métiers de l'entreprise.

2. Transmettre les savoir-faire de l'entreprise

Recruter un alternant permet de transmettre les savoir-faire nécessaires à l'activité de l'entreprise. Ainsi elle pérennise son activité en développant ses équipes pour faire face à un accroissement d'activité ou pour le remplacement d'autres salariés.

3. Former un candidat adapté aux besoins de l'entreprise

Peu à peu, le contrat d'apprentissage s'est ouvert à de nouveaux publics, désormais accessible jusqu'à 30ans et à des niveaux de formation jusqu'au Bac +5. Il s'adresse à des candidats souhaitant s'insérer de manière saine dans une entreprise afin d'y construire leur avenir professionnel.

Le recrutement d'un apprenti va permettre à l'entreprise de répondre précisément aux critères définis pour le poste avec la sécurité que le candidat répondra à ses besoins.

4. Intégrer progressivement un salarié dans sa charge

L'alternance des phases entreprise/organisme de formation permettent une intégration progressive du salarié dans l'entreprise. Au terme du contrat d'alternance, l'employeur pourra embaucher en toute confiance le salarié.

5. Une offre de formation professionnelle adaptée

Selon les contraintes d'activités de l'entreprise, le contenu et l'organisation de la formation pourra être adapté afin de répondre aux mieux à ses besoins de transmissions de compétences.

Les formations sont nombreuses et concernent tous les secteurs d'activités. Si une entreprise a un besoin spécifique, elle peut développer une offre en partenariat avec un organisme de formation.

6. Maitriser les coûts de recrutement

Les niveaux de rémunération minimum varient de 25 à 78% du SMIC (ou du minimum conventionnel de branche s'il y a) selon le niveau de qualification du candidat et de son âge à la date de la signature du contrat de travail. Les alternants ne rentrent pas dans le calcul de l'effectif total de l'entreprise et les obligations qui en découlent (sauf pour les accidents du travail et maladies professionnelles).

7. Les aides financières et exonérations fiscales de l'apprentissage

Pour récompenser les entreprises recrutant des alternants, elles bénéficient d'un ensemble d'aides et d'exonérations pour diminuer leurs frais.

Les contrats d'apprentissage bénéficient d'une aide régionale, du crédit d'impôt apprentissage et d'exonération totale ou partielle de charges sociales calculés selon la taille de l'entreprise.

8. Un réseau d'acteurs dédiés à l'apprentissage

Les entreprises peuvent s'appuyer sur des acteurs institutionnels pour les informer, les accompagner et les orienter dans leur recherche.

Il est également possible de se tourner vers les OPCO des branches professionnelles, Pôle Emploi et les chambres consulaires (Chambres de Métiers et de l'Artisanat, Chambres Agricoles).

9. Simplification des démarches administratives

Pour faciliter les démarches administratives d'enregistrement des contrats d'apprentissage, le ministère de l'emploi a développé un ensemble d'outils en ligne.

Désormais la transmission des pièces justificatives n'est plus obligatoire. L'attestation de la possession des pièces administratives de l'employeur suffit et il doit les tenir à disposition en cas de contrôle aléatoire.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE AMENAGE POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance, signé entre un employeur et un apprenti dans le cadre d'une formation initiale. Son objectif est l'acquisition d'une qualification professionnelle validée par un diplôme d'Etat ou titre reconnu au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Afin de faciliter la formation des travailleurs handicapés, le contrat d'apprentissage aménagé comporte des dérogations au contrat d'apprentissage classique, portant sur la durée du contrat, le déroulement de la formation et l'âge limite.

Les entreprises concluant des contrats d'apprentissage aménagés pour les travailleurs handicapés bénéficient d'aides spécifiques.

1. Qui peut conclure un contrat d'apprentissage aménagé ?

Ce type de contrat est destiné à tout travailleur reconnu RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées). Toute personne en capacité de travailler mais présentant des difficultés à obtenir ou conserver un emploi à cause de son état de santé peut prétendre à cette reconnaissance, que ce soit pour un handicap physique ou une altération d'une ou plusieurs fonctions sensorielles, mentales ou physiques. Les candidats doivent être âgés de 16ans minimum sans limite d'âge maximum.

2. Quelles entreprises peuvent embaucher en contrat d'apprentissage aménagé ?

Les entreprises pouvant conclure ce contrat sont :

- Les entreprises du secteur public non industriel et non commercial
- Les entreprises du secteur privé (y compris associations et professions libérales)
- Les entreprises de travail temporaire

Tout comme le contrat d'apprentissage classique, l'employeur est obligé de désigner un maître d'apprentissage parmi les salariés de l'entreprise (ou lui-même). Il sera en charge de la formation de l'alternant aux métiers de l'entreprise, de la mise en pratique de ses



connaissances dans le but d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention de son diplôme. Il assurera également le lien entre l'organisme de formation et l'entreprise.

3. Les démarches pour conclure un contrat d'apprentissage aménagé

L'Agefiph (Association de Gestion du Fonds de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) ou autre organisme comme Cap Emploi vont accompagner le candidat pour trouver une entreprise qui pourra l'accueillir en tant qu'apprenti. L'entreprise doit ensuite l'inscrire dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis). Le contrat est établi grâce au CERFA FA13 ou le formulaire CERFA n°10103-06 et doit être signé par l'employeur et l'apprenti (ou ses tuteurs légaux s'il est mineur).

4. Les formations accessibles en contrat d'apprentissage par le candidat reconnu handicapé

Les formations sont les mêmes que pour tous les autres salariés. La formation en contrat d'apprentissage doit donc être validée par :

- Un diplôme d'Etat de niveau I (secondaire) au niveau V (enseignement supérieur) soit CAP, Bac Pro, BTS, DUT, Licence, Master, ...
- Un titre professionnel enregistré au RNCP

Pour les apprentis en situation de handicap, des aménagements spécifiques sont prévus par les entreprises et les organismes de formation.

5. La durée de la formation

La durée varie de 1 à 3ans selon le diplôme ou titre préparé. Des dérogations existent pour diminuer la durée à 6mois ou l'allonger jusqu'à 4ans.

6. Le déroulement de la formation

L'organisation de la formation ne diffère pas d'un contrat d'apprentissage classique. L'apprenti alterne entre une partie théorique dans un CFA (ou dans une section d'apprentissage) et une partie mise en pratique dans un milieu professionnel.

Selon le handicap de l'apprenti, des solutions peuvent être mises en place au sein de l'entreprise, et/ou auprès du CFA (ou de la section d'apprentissage). Des CFA et section d'apprentissage conventionnée par l'Etat ou la Région sont adaptées aux personnes handicapées. Si le handicap ne permet pas à l'apprenti de suivre ses cours dans un CFA, il peut faire par correspondance après autorisation du Recteur d'Académie et avis de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées). Son temps de formation peut également être adapté en fonction de son handicap selon les prescriptions du médecin du travail. L'entreprise peut être amenée à fournir des matériels spécifiques ou à aménager une partie de ses locaux pour l'apprenti reconnu travailleur handicapé.

7. Rémunération travailleur handicapé en contrat d'apprentissage

Comme tout apprenti en contrat d'apprentissage, le salarié handicapé perçoit un salaire calculé au pourcentage du SMIC (pour les moins de 21ans) ou du SMC (pour les plus de 21ans). Ce pourcentage dépend de l'âge et de l'ancienneté de l'alternant dans l'entreprise. La durée du contrat peut être prolongé d'1an. Si tel est le cas, le salaire minimum applicable correspond à celui de la dernière année. Le pourcentage du SMIC est majoré à 15 points pendant l'année de prolongation.

Tableau des salaires en contrat d'apprentissage aménagé en 2022 :

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	444,31 €	707,60 €	872,16 €	Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 645,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 ^e année	641,78 €	839,25 €	1 003,81 €	Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 645,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3 ^e année	905,07 €	1 102,54 €	1 283,56 €	Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 645,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
4 ^e année	1 151,91 €	1 563,30 €	1 810,14 €	Salaire le + élevé entre (1 892,42) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

8. L'aide au contrat d'apprentissage

Désormais, l'AGEFIPH ne propose plus que l'aide unique à la signature du contrat. Cette aide est à destination des employeurs de travailleurs handicapés, qui recrutent des contrats d'alternance. Son montant varie selon la durée du contrat.

L'aide à la signature du contrat d'apprentissage de l'AGEFIPH concerne tous les employeurs recrutant un travailleur handicapé pour un contrat d'apprentissage d'une durée minimum de 6 mois.

Pour en bénéficier, la durée du contrat doit être au moins égale à 24H/semaine (sauf dérogation légale ou conventionnelle qui autorise 16H/semaine). Son montant est de 3000€ proratisé selon la durée du contrat et à partir du 6^{ème} mois de son exécution.

En cas de redoublement, échec à l'examen ou préparation d'une mention complémentaire, l'aide peut être prolongée. Elle est renouvelable si l'alternant prépare une qualification d'un niveau supérieur.

Cette aide est cumulaire avec les autres aides possibles de l'AGEFIPH, avec les dispositifs d'aides à l'emploi et d'insertion professionnelle mis en place par l'Etat ou les régions.

- L'aide à la signature du contrat d'apprentissage

L'aide à la signature du contrat d'apprentissage a pour objectif de :

- Inciter les employeurs à recruter en contrat d'apprentissage
- Encourager les personnes en situation de handicap à se former et à acquérir une qualification professionnelle

Pour bénéficier de cette aide, il faut faire une demande à l'AGEFIPH dans les 3 mois qui suivent la date d'embauche du salarié handicapé. Le conseiller qui a soutenu sa démarche (Pôle Emploi, Cap Emploi ou la mission locale) peut également l'aider dans la procédure.

Pour l'employeur, l'aide varie selon la durée du contrat (6 à 36 mois ou à durée indéterminée).

Durée	6mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois	CDI
Montant	1 000 €	2 000 €	3 000 €	4 000 €	5 000 €	6 000 €	7 000 €

Un prorata est appliqué pour les contrats avec un autre nombre de mois (exemple pour un contrat de 15mois, l'employeur bénéficie d'une aide de 2500€).

Pour le salarié handicapé, l'aide varie selon son âge.

Age du salarié	Moins de 26 ans	26 à 44 ans	45 ans et plus
Montant	1 000 €	2 000 €	3 000 €

COUTS DU RECRUTEMENT EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE POUR L'ENTREPRISE

Le contrat d'apprentissage engendre des coûts de recrutement spécifiques pour l'employeur qui diffèrent d'un contrat de travail « classique ».

C'est un contrat de travail qui alterne enseignement théorique dans un organisme de formation et mise en pratique au sein de l'entreprise. Il permet à l'employeur de former un salarié à ses métiers en vue d'une embauche.

Ouvert aux jeunes de 16 à 30 ans (29 ans révolus), l'apprentissage est un moyen pour l'entreprise de faire face à des difficultés de recrutement et de répondre à un besoin de main d'œuvre qualifiée.

En contrepartie, le recrutement d'un salarié en contrat d'apprentissage engendre des coûts à évaluer par l'entreprise au regard de ses objectifs de développement.

1. Coûts de rémunération d'un salarié en contrat d'apprentissage en 2021

L'âge et l'année d'études servent de base de calcul pour la rémunération d'un salarié en contrat d'apprentissage. Le salaire d'un apprenti est exonéré de charges sociales (salariales et patronales) jusqu'à un certain montant et le montant du salaire brut correspond alors à celui du salaire net. Pour autant des charges patronales restent collectées sur les salaires dépassant 79% du Smic donc l'entreprise doit acquitter de (faibles) charges sociales pour les apprentis âgés de 26 ans et plus.

Les rémunérations minimales du contrat d'apprentissage sont fixées en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) de branche s'il existe.

Salaires minimum brut mensuel en contrat d'apprentissage en 2022 :

Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et +
1ère année de contrat	27 % du SMIC : 444,3 €	43 % du SMIC : 707,7 €	53 % du SMIC : 872,3 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
2ème année de contrat	39 % du SMIC : 641,8 €	51 % du SMIC : 839,3 €	61 % du SMIC : 977,5 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
3ème année de contrat	55 % du SMIC : 905,2 €	67 % du SMIC : 1 102,7 €	78 % du SMIC : 1 004 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

Les apprentis préparant une formation de niveau Licence ou de niveau Master 2 sont rémunérés sur la base de la 2ème année d'exécution du contrat.

2. Les charges sociales du contrat d'apprentissage

Le dispositif de réduction générale renforcée des cotisations patronales sur les salaires s'applique désormais au contrat d'apprentissage. Le salaire d'un apprenti fait également toujours l'objet d'une exonération de cotisations salariales.

Les cotisations salariales applicables sont désormais calculées sur le montant réel de la rémunération (et non plus sur une base forfaitaire comme auparavant) et seule la part de rémunération n'excédant pas 79% du Smic est désormais totalement exonérée de cotisations.

3. Le coût de formation d'un apprenti

Le financement de la formation en apprentissage n'est dans la majorité des cas pas imputable directement à l'entreprise et versé au titre de ses obligations de financement de la taxe d'apprentissage et de la formation professionnelle. Les coûts de la formation sont ainsi financés par l'Opérateur de Compétences (OPCO qui ont remplacé les OPCA*) auquel est rattaché l'entreprise.

Le financement repose sur la part Quota Obligatoire de la Taxe d'apprentissage versée chaque année par l'entreprise. Elle sera reversée à l'organisme désigné en charge de la formation de l'apprenti. Si la partie Quota de la taxe d'apprentissage de l'entreprise ne couvre pas les coûts

réels de la formation suivie, l'entreprise peut également verser la partie Hors Quota à l'établissement qui formera son apprenti.

Dans les cas où le financement de la taxe d'apprentissage de l'entreprise ne suffirait pas à couvrir les frais de formation en alternance, celle-ci peut être amené à abonder la part restante sur ses ressources propres. Les structures non assujetties à la taxe d'apprentissage (entreprises publiques, associations, professions libérales) doivent verser un tiers du coût réel de la formation dans le cadre d'une convention de partenariat signée avec l'organisme en charge de former l'apprenti.

4. Le coût de formation du maître d'apprentissage

La formation d'un salarié en contrat d'apprentissage suppose obligatoirement la désignation par l'entreprise d'un maître d'apprentissage pour assurer l'accueil et le suivi de l'alternant en son sein. Il aura également en charge d'évaluer l'alternant en lien avec l'organisme de formation dédié.

La fonction tutorale de l'entreprise peut nécessiter la formation du salarié désigné comme maître d'apprentissage afin d'assurer au mieux ses objectifs pédagogiques de transmissions de savoir-faire et de compétences.

La formation du maître d'apprentissage est couverte par les cotisations financières obligatoires versées par l'entreprise au titre de la formation professionnelle et son coût est normalement pris en charge.

L'entreprise peut imputer le coût de cette formation soit sur les fonds de la Formation Alternée, soit sur le budget de la Formation Continue de l'entreprise. Elle peut également bénéficier de la prise en charge des frais de formation assurée par l'OPCA.

5. Les aides au recrutement en contrat d'apprentissage

Afin de favoriser le recrutement en contrat d'apprentissage, l'État et les régions ont mis en place plusieurs aides pour alléger les coûts de l'embauche pour l'employeur. Originellement orientés vers le soutien à l'activité des petites et moyennes entreprises (PME), ces aides ont

été profondément réformées à partir de 2019 avec l'adoption de la loi « Avenir professionnelle ».

- L'aide unique à l'apprentissage

Cette aide unique pour le recrutement en contrat d'apprentissage s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent à compter du 01 janvier 2019 un apprenti préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac.

Le montant de l'aide est dégressif suivant l'année d'exécution du contrat et s'élève au maximum à :

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

L'aide unique est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et à compter du début d'exécution du contrat.

- Nouvelle aide à l'apprentissage en 2021

Suite aux mesures prises par le gouvernement dans le cadre du Covid-19, le ministère du Travail a étendu temporairement le champ d'application de l'aide unique à l'apprentissage à compter du 01 juillet 2020 pour créer une nouvelle aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti.

La couverture de l'aide est également étendue et concerne l'embauche d'un apprenti jusqu'au niveau de Master (bac+5).

Le montant de l'aide versée à l'entreprise augmente pendant la 1^{ère} année du contrat pour s'élever à 8 000 euros pour un apprenti majeur et à 5 000 euros pour un apprenti mineur.

- Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé

L'Agefiph propose une aide à la signature d'un contrat en alternance à destination des employeurs de travailleurs handicapés. Cette aide touche le recrutement en contrat

d'apprentissage ou de professionnalisation, et son montant varie suivant la durée du contrat signé.

Cette aide s'adresse à toute entreprise qui recrute une personne handicapée pour une durée minimum de 6 mois en contrat d'alternance. La durée hebdomadaire de travail du salarié doit être au moins égale à 24 heures (sauf dérogation légale ou conventionnelle permettant de la ramener à 16 heures minimales hebdomadaires).

En contrat d'apprentissage, le montant maximum de l'aide s'élève au maximum à 3000 €, proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois de son exécution.

L'aide peuvent être prolongées en cas de redoublement ou de mention complémentaire et est renouvelable en cas de préparation par l'alternant d'une qualification d'un niveau supérieur. Elle est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

Pour accompagner le plan de relance post-Covid 19 mis en place par le gouvernement, l'Agefiph a augmenté le montant de son aide à la signature d'un contrat apprentissage jusqu'à 4000€ maximum pour les contrats conclus avant le 28 février 2021.

- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage

3 types de déductions fiscales s'applique à la taxe d'apprentissage pour le recrutement d'un salarié en apprentissage :

- les dons en nature
- les frais de stage
- les « bonus alternants »

Les dons en nature sont déductibles au titre de la fraction du hors quota.

Les frais de stage représentent les dépenses associées à un stage effectué en milieu professionnel et organisé en vue de la préparation d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de formation initiale. Seules les conventions de stage passées



entre l'entreprise et l'organisme d'accueil du stagiaire ouvrent droit à des déduction, sous certaines conditions. La déduction des frais de stage est alors plafonnée à 3 % du montant total de la taxe d'apprentissage avec des forfaits journaliers de prise en charge allant de 25 € à 36 €.

Le bonus alternant concerne uniquement les entreprises de taille supérieure ou égale à 250 salariés qui emploient plus de 5% d'apprentis, dans la limite de 7% d'alternants.

- Exonération de cotisations sociales

A partir de 2019, les exonérations de cotisations patronales et salariales dues aux titres des assurances sociales et des cotisations d'assurance chômage anciennement applicables au contrat d'apprentissage sont supprimées. Le contrat d'apprentissage reste cependant exonéré du versement de la CSG et la CDRS sur la rémunération de l'apprenti.

L'ancien dispositif d'exonération est remplacé par une extension de la réduction générale renforcée des cotisations patronales (ex-réduction « Fillon») portant sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC.

La rémunération d'un apprenti bénéficie toujours également de l'exonération des cotisations salariales à hauteur de 79% du Smic. La part de la rémunération supérieure à 79% du Smic est soumise à des cotisations désormais calculées sur la base du montant réel de la rémunération.

Par ailleurs, le recrutement d'un alternant ne rentre pas en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise et des obligations qui lui en incombent.

QUEL SALAIRE EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN 2022 ?

Pour un contrat d'apprentissage, la rémunération de l'alternant varie selon son âge et son ancienneté dans l'entreprise. Celle-ci sera calculée en pourcentage du SMIC ou du SMC s'il y a.

La loi définit le salaire minimum légal d'un apprenti mais certaines conventions collectives ou accords de branches applicables à l'entreprise peuvent majorer le salaire de l'apprenti.

Si l'apprenti enchaîne deux contrats d'apprentissage à la suite, il devra percevoir un salaire au moins égal à celui de la dernière année du précédent contrat.

1. Salaire d'un apprenti : le cadre légal

Lorsqu'une entreprise recrute un apprenti en alternance, ils doivent signer un contrat d'apprentissage. Celui-ci définit l'apprenti comme salarié en alternance et l'entreprise est donc obligée de lui verser une rémunération encadrée dans le respect de l'article L6222 du Code du Travail.

La rémunération minimum de l'apprenti est définie dans l'article L6222-26 selon son âge et l'année d'exécution de son contrat. En échange d'avantages en nature, l'employeur peut prévoir des retenues sur salaire dans la limite de 75% du salaire minimum.

Avec la loi « Avenir professionnel » les montants de rémunération de certaines catégories d'apprentis ont augmenté. L'augmentation du SMIC entraîne également une hausse des salaires des apprentis.

L'article D6222-26 du Code du Travail impose les montants minimums des salaires en contrat d'apprentissage. Un alternant peut faire valoir ses droits si son employeur lui verse une rémunération inférieure au montant minimum.

2. Salaire d'un apprenti en 2022

- Grille des salaires en contrat d'apprentissage en 2022

Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et +
1ère année de contrat	27 % du SMIC : 444,3 €	43 % du SMIC : 707,7 €	53 % du SMIC : 872,3 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
2ème année de contrat	39 % du SMIC : 641,8 €	51 % du SMIC : 839,3 €	61 % du SMIC : 977,5 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
3ème année de contrat	55 % du SMIC : 905,2 €	67 % du SMIC : 1 102,7 €	78 % du SMIC : 1 004 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

3. Majoration du salaire en contrat d'apprentissage

Si une convention ou un accord de branche applicable à l'entreprise prévoit un SMC supérieur au SMIC, le salaire minimum de l'apprenti peut être supérieur. Dans ce cas, c'est le SMC qui est pris en compte pour le calcul. Pour connaître l'existence d'une convention, vous pouvez vous adresser à la CCI ou à la chambre consulaire.

L'employeur peut également proposer une rémunération plus élevée, notamment pour certains postes ou secteurs d'activité, afin d'attirer des apprentis qualifiés.

- Changement de tranche d'âge

Lorsqu'un apprenti change de tranche d'âge, il y a une majoration de son salaire. Celle-ci prend effet à partir du 1^{er} jour du mois suivant la date de son anniversaire (exemple : un apprenti fêtant ses 21ans le 20 avril obtiendra sa majoration le 01 mai).

- Succession de contrats d'apprentissage

Dans le cas où l'apprenti enchaîne deux contrats d'apprentissage à la suite, sa rémunération doit être au minimum égal à celle de la dernière année du contrat précédent (même si les employeurs ne sont pas les mêmes).

- Prolongation du contrat

Dans le cas où le contrat est prolongé, le salaire de l'apprenti doit être au moins égal à celui de la dernière année.

- Majoration du salaire d'un apprenti

Selon l'article D6222-30 du Code du travail, le pourcentage de salaire de l'apprenti est majoré de 15 points si :

- La durée du contrat est inférieure ou égale à 1an
 - Le diplôme ou titre préparé est de même niveau que le précédent obtenu
 - La qualification recherchée est en lien direct avec le diplôme ou titre obtenu précédemment
- Majoration pour les apprentis en licence et master

La rémunération d'un apprenti préparant un diplôme de niveau Licence ou Master est calculée sur la base de la 2^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage.

4. Les charges salariales du salaire d'un apprenti

Lors d'un contrat d'apprentissage, le salaire versé à l'apprenti bénéficie d'exonérations :

- Pas de cotisation salariale dans la limite de 79% du SMIC (au-delà de 79%, le taux normal s'applique)
- Exonération de la CSG et CRDS
- Exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC

Les salaires des apprentis bénéficient d'une exonération d'impôt à condition que leur montant soit inférieur au SMIC annuel. Au-delà, seule la partie supérieure au SMIC est soumise à l'imposition. De plus, les primes d'activités ne sont pas imposables.

5. Les critères de rémunération d'un alternant en contrat d'apprentissage

Le salaire de l'apprenti varie selon son âge et l'année d'exécution du contrat. Il est calculé selon le SMIC mensuel brut (1554,58€ au 01/01/21) ou sur le salaire minimum conventionnel (SMC) s'il y a et si plus favorable à l'alternant.

Les tranches de salaires d'un apprenti dépendent de son âge :

- Mineurs (-18 ans)
- Entre 18 et 20ans
- Entre 21 et 25ans
- Entre 25 et 30ans

La rémunération augmente également en fonction de la durée du contrat (soit du nombre d'années d'exécution). Celle-ci va augmenter chaque année selon le SMIC. Le pourcentage est défini selon le nombre d'heures effectuées par l'alternant dans l'entreprise. Concernant les heures supplémentaires, les conditions sont les mêmes que celles appliquées aux salariés de l'entreprise.

6. Nouveaux seuils du salaire en contrat d'apprentissage

Les apprentis doivent respecter les règles prévues par le Code du Travail. Ces règles concernent les salaires mais pas que. Selon le cadre légal, tout apprenti (mineurs inclus) a droit à une rémunération minimum. Celle-ci est déterminée selon son âge et son expérience. Les mineurs ont un salaire au moins égal à un pourcentage de la valeur du SMIC. Pour les majeurs, le salaire minimal est majoré et le sera une seconde fois à partir de 21ans.

Le salaire d'un apprenti est calculé également en fonction des heures de travail sur la base de 151,67H/mois.

Pour les apprentis de 26ans et plus, la rémunération minimale brute est égale au SMIC mensuel brut, soit 1554,58€.

S'il existe une convention ou un accord de branche applicable à l'entreprise qui prévoit un salaire minimum conventionnel (SMC) supérieur au SMIC, les taux seront calculés sur la base de celui-ci.

7. Primes d'activité d'un salarié en contrat d'apprentissage

Si la rémunération de l'apprenti est au moins égale à 78% du SMIC net, il peut toucher la prime d'activité en plus de son salaire. Une dérogation est possible pour le mineur âgé de 15ans. Grâce à la formation Dima, il peut entrer en apprentissage pour une durée d'un an maximum. A noter que pendant cette période, l'apprenti de cet âge ne peut pas percevoir de rémunération.

AIDES AU RECRUTEMENT EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le recrutement d'un salarié en contrat d'apprentissage permet à l'employeur de bénéficier de différentes aides et exonérations qui permettent de diminuer les coûts de l'embauche et compenser le temps de formation passé par le salarié.

Conclu entre un apprenti et un employeur dans le cadre d'une formation en alternance, le contrat d'apprentissage permet de préparer un diplôme d'Etat ou titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Il alterne par définition formation théorique dans un organisme de formation et mise en pratique dans une entreprise.

En contrepartie des coûts engendrés par le recrutement en apprentissage et des moyens consacrés à la formation d'un apprenti, l'entreprise bénéficie d'un ensemble d'aides et exonération. Celles-ci sont octroyées en fonction du nombre de salariés de l'entreprise et peuvent être versées par l'Etat, la Région ou par un organisme dédié (comme l'Agefiph).

Ces aides au recrutement en contrat d'apprentissage ont évidemment pour objectif d'inciter les entreprises à signer ce type de contrat d'alternance qui permet à un apprenti d'acquérir une qualification professionnelle reconnue et préparer son insertion professionnelle.

1. Récapitulatif des aides au recrutement en contrat d'apprentissage

Aides	Entreprises	Montants
Aide unique à l'apprentissage*	– 250 salariés	Jusqu'à 7 325€
Aide à l'embauche d'un apprenti handicapé	TOUTES	Jusqu'à 3 000€
Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage	TOUTES	x
Exonération de cotisations sociales	TOUTES	x

**En 2020, le gouvernement a élargi temporairement le champ d'application de l'aide unique à l'apprentissage pour créer une nouvelle aide exceptionnelle au recrutement en alternance. Plus d'infos ci-après.*

2. L'aide unique à l'apprentissage

Au 01 janvier 2019, *l'aide TPE jeunes apprentis*, la *prime régionale à l'apprentissage* pour les TPE, *l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire* et le *crédit d'impôt Apprentissage* ont été remplacés par un dispositif unique : l'aide unique à l'apprentissage.

Cette aide unique pour le recrutement en contrat d'apprentissage s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent à compter du 01 janvier 2019 un apprenti préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac.

Le montant de l'aide est dégressif suivant l'année d'exécution du contrat et s'élève au maximum à :

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

Si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la 3^e année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4^e année.

L'aide unique à l'embauche en apprentissage est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et à compter du début d'exécution du contrat.

- Nouvelle aide pour le recrutement d'un apprenti en 2020

Dans le cadre des mesures prises par le gouvernement pour soutenir les entreprises impactées par le COVID19, le champ d'application de l'aide unique à l'embauche en apprentissage est temporairement élargi et son montant augmenté à compter du 01 juillet 2020.

Jusqu'au 31 Décembre 2021, l'aide est désormais étendue à toutes les entreprises, y compris celles de plus de 250 salariés (si elles comptent au moins 5 % d'alternants dans leur effectif de 2021).

L'aide unique à l'apprentissage couvre également le recrutement d'un jeune en apprentissage jusqu'en Master (bac+5 – RNCP niveau 7, contre niveau baccalauréat au maximum précédemment) et s'élève pour la 1ère année de formation à 8 000 euros pour un apprenti de plus de 18 ans et à 5 000 euros pour un apprenti mineur.

3. Les aides à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) a mis en place un système d'aides au recrutement pour favoriser l'emploi en alternance des travailleurs handicapés. Ces aides touchent également le recrutement en contrat d'apprentissage.

L'aide à la signature d'un contrat d'apprentissage de l'Agefiph est ouverte à toute entreprise qui recrute un travailleur handicapé en apprentissage et son montant varie suivant la durée du contrat signé.

Cette aide s'adresse à toute entreprise qui recrute une personne handicapée pour une durée minimum de 6 mois en contrat d'alternance. La durée hebdomadaire de travail du salarié doit être au moins égale à 24 heures (sauf dérogation légale ou conventionnelle permettant de la ramener à 16 heures minimales hebdomadaires).

En contrat d'apprentissage, le montant maximum de l'aide s'élève au maximum à 3000 €, proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois de son exécution.

L'aide peut être prolongées en cas de redoublement ou de mention complémentaire et est renouvelable en cas de préparation par l'alternant d'une qualification d'un niveau supérieur. Elle est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

[Aide exceptionnelle en 2020] : Pour accompagner le plan de relance du gouvernement suite à la Covid-19, l'Agefiph a augmenté le montant de l'aide à la signature d'un contrat d'apprentissage à 4000€ maximum pour les contrats conclus avant le 28 février 2021.

4. Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage

Les dispositions de la fiscalité applicable aux entreprises qui recrutent en contrat d'apprentissage prévoient 3 types de déductions portant sur la taxe d'apprentissage : frais de stage, dons en nature, bonus alternant.

- Frais de stage engagés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

Les frais journaliers de stage déductibles de la taxe d'apprentissage sont fixés à 25 € pour la catégorie A (contrat préparant à des diplômes de niveaux III, IV et V) et 36 € pour la catégorie B (préparant à des diplômes de niveaux I et II).

La déduction des frais de stage est plafonnée au maximum à 3% du montant total de la taxe professionnelle due par l'entreprise.

- Dons en nature

Les dons en nature sont déductibles de la taxe professionnelle de l'entreprise au titre de la fraction du hors quota (hors apprentissage). La déduction peut couvrir tout le montant du hors-quota disponible en fonction des catégories d'habilitation.

Le matériel donné doit avoir un intérêt pédagogique incontestable. Les matériels neufs sont pris en considération de leur prix de revient et les matériels d'occasion en fonction de leur valeur résiduelle.

- Le « Bonus alternant »

Seules sont concernés les entreprises de plus de 250 salariés, tous établissements confondus, qui emploient plus de 5 % de jeunes en apprentissage, dans la limite de 7 % d'alternants.

Ces entreprises peuvent bénéficier d'une créance à déduire du hors quota de la taxe d'apprentissage. Le montant du « bonus alternant » est à calculer par l'entreprise suivant la formule : % d'alternants x effectif moyen annuel de l'entreprise au 31/12 de l'année précédent x montant forfaitaire de 400 € par alternant.

5. Exonération de cotisations sociales sur le salaire d'un apprenti

A compter du 01 janvier 2019, les anciens dispositifs d'exonération des cotisations sociales du contrat d'apprentissage ont été supprimés à l'exception de l'exonération du versement de la CSG et de la CRDS sur la rémunération de l'apprenti.

Les contrats d'apprentissage bénéficient désormais du dispositif général de réduction renforcée des cotisations patronales sur les salaires (ex-réduction Fillon) applicables sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic.

Par ailleurs, la rémunération de l'apprenti reste exonérée de cotisations salariales jusqu'à hauteur de 79% du Smic. Au-delà, la part du salaire reste soumise à des cotisations désormais calculées sur la base du montant réel de la rémunération (contre forfaitaire précédemment).

A noter : les apprentis ne sont pas pris en compte dans le décompte des effectifs de l'entreprise et des obligations qui en découlent.

PROFESSIONNALISATION

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui mélange enseignement théorique dans un organisme de formation continue et périodes de mise en pratique au sein d'une entreprise.

Conclu entre un salarié et un employeur, il a pour objectif de permettre à l'alternant de suivre une formation dans le but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue. Cette formation sera sanctionnée par un diplôme d'État, un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, ou reconnue dans les classifications au sein d'une convention collective nationale.

Pour l'employeur, il permet de recruter de futurs collaborateurs en leur offrant une formation sur mesure aux métiers de l'entreprise tout en facilitant leur insertion professionnelle ou le retour à l'emploi.

1. Les candidats cibles du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert à l'origine en priorité aux jeunes âgés de 16 à 25 ans au moment du contrat qui souhaitent compléter leur formation initiale.

Peuvent ainsi souscrire un contrat de professionnalisation, les jeunes âgés de 16 à 25 ans n'ayant pas terminé leur premier cycle de l'enseignement secondaire et qui sont sans qualification professionnelle.

Peuvent aussi signer un contrat de professionnalisation, les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus y compris ceux qui présentent des difficultés à accéder à l'emploi tels que les candidats reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), et qui souhaitent acquérir d'autres qualifications que celles prévues habituellement.

Les candidats ayant bénéficié d'un contrat aidé tel que le contrat unique d'insertion (CUI) peuvent aussi prétendre au contrat de professionnalisation.



2. Les entreprises signataires du contrat de professionnalisation

Toutes les entreprises du secteur privé assujetties au financement de la formation professionnelle continue peuvent embaucher en contrat de professionnalisation.

Peuvent aussi recourir à la professionnalisation, les entreprises du secteur public (à l'exception de l'Etat ainsi que des collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif) notamment le secteur public industriel et commercial (comme la RATP, l'Office National des Forêts ou la SNCF), à condition qu'elles soient assujetties au financement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises de travail temporaire peuvent également conclure des contrats de professionnalisation à durée déterminée.

Les entreprises d'armement maritime peuvent aussi recruter leurs personnels navigants en contrat de professionnalisation dans les conditions fixées par le décret n°2005-146 du 16 février 2005.

3. Les organismes de formation en contrat de professionnalisation

La formation générale, professionnelle et technologique du contrat de professionnalisation peut être assurée par l'entreprise elle-même ou un organisme de formation externe.

Lorsque la formation se déroule en interne, elle est assurée par le service de formation interne. L'entreprise doit alors disposer des moyens adéquats pour réaliser la formation (les locaux, le formateur et son planning de formation, les supports pédagogiques). Ces moyens doivent être distincts de ceux des services de production.

Dans le cadre d'une formation externe, la formation peut être assurée par :

- toute personne physique qui souhaite devenir « formateur ». Il peut alors créer sa propre structure en tant qu'entrepreneur individuel ou auto-entrepreneur (EI, EURL). Il peut également officier en tant que formateur sous-traitant.
- un organisme de formation ayant le statut de personne morale (SARL, SCS, SASU, ...)

4. Les diplômes ou titres accessibles en contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif « d’obtenir une qualification professionnelle reconnue qui est sanctionnée par un diplôme, un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou reconnue dans les classifications d’une convention collective nationale (CCN) ».

De fait, les formations en contrat de professionnalisation doivent obligatoirement être validées par l’obtention d’un titre ou d’une qualification reconnue, soit :

- un diplôme d’État du secondaire (niveau I) à l’enseignement supérieur (niveau V) : CAP, Bac pro, BTS, DUT, licence, master,...
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) de branche ou interbranches
- une qualification reconnue dans la classification d’une CCN de branche.

5. Les différents types de contrat de professionnalisation

Un contrat de professionnalisation peut être signé en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI).

En principe, la durée de ce CDD est de 6 à 12 mois. Mais elle peut aller jusqu’à 24 mois pour certains candidats dits « prioritaires » :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus n’ayant pas terminé leur second cycle et qui sont sans qualification professionnelle
- les jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d’emploi de plus de 26 ans qui figurent sur la liste des demandeurs d’emploi depuis plus d’1 an
- les bénéficiaires de minimas sociaux et de contrat aidé

Dans le cadre d’un CDI, la formation débute par une période de professionnalisation de 6 à 24 mois qui correspond à la phase de formation en alternance. A l’issue de cette période, le contrat se poursuit en CDI.

Le contrat de professionnalisation peut commencer par une période d'essai à mentionner impérativement dans le contrat. Elle doit être fixée selon les dispositions prévues par le Code du Travail qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI.

- Le contrat de professionnalisation en durée déterminée est-il renouvelable ?

Le contrat de professionnalisation, s'il est à durée déterminée, peut être renouvelé une fois avec le même employeur dans les cas suivants :

- l'alternant vise une seconde qualification supérieure ou complémentaire à la première
 - la qualification préparée n'a pas été atteinte à cause d'un échec à l'examen, adoption ou maternité, accident du travail, maladie ou défaillance de l'organisme de formation.
- Un alternant peut-il conclure un contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises ?

Un alternant peut réaliser des *périodes d'acquisition de savoir-faire* dans plusieurs entreprises qui disposent des équipements ou techniques qui pourraient l'aider à compléter sa formation mais que son employeur actuel n'utilise pas.

Ainsi, une convention tripartite est signée entre les entreprises d'accueil, l'employeur et le salarié en contrat de professionnalisation. Le contenu de la convention ainsi que les modalités de l'accueil sont fixés selon les dispositions des articles D6325-30 à D6325-32 du Code du Travail.

6. Comment s'organise l'alternance en contrat de professionnalisation ?

L'organisation de l'alternance en contrat de professionnalisation repose sur la désignation par l'employeur d'un « tuteur » chargé d'accompagner l'alternant dans le parcours de sa formation. Contrairement au contrat d'apprentissage, l'accompagnement d'un alternant en contrat pro par un tuteur n'est pas obligatoire mais encouragé par des accords de branches professionnelles et défini par le Code du travail.

Si le contrat de professionnalisation comporte des périodes d'acquisition de savoir-faire dans plusieurs entreprises, chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur.



Le tuteur assure également la liaison avec l'organisme ou le service chargé de la formation en externe à travers des actions d'évaluation, d'accompagnement et de suivis.

Le tuteur est désigné parmi les salariés volontaires suffisamment qualifiés et expérimentés (au moins 2 années d'expérience) pour la qualification visée. L'employeur peut assurer le rôle de tuteur s'il remplit les conditions requises en termes de qualifications et d'expériences.

Le tuteur salarié peut accompagner au maximum 3 salariés en contrat de professionnalisation ou en périodes de professionnalisation. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut accompagner que 2 salariés.

7. Durée de la formation en contrat de professionnalisation

La durée de la formation suivie en contrat de professionnalisation dépend de la qualification préparée. Elle est équivalente à au moins 150 heures par an.

La durée de la formation représente 15% à 25% :

- de la durée totale du contrat à durée déterminée (CDD),
- de la période de professionnalisation pour un contrat à durée indéterminée (CDI).

La période de professionnalisation correspond à la période d'alternance entre enseignements généraux et périodes de travail en entreprise. Elle se situe au début d'un CDI et occupe toute la durée d'un CDD.

Une durée supérieure à 25% peut être appliquée par accord de branche pour certaines qualifications ou certains publics (candidats « prioritaires »).

8. Rémunération d'un alternant en contrat de professionnalisation

Le salarié en contrat de professionnalisation a le même statut qu'un salarié normal de l'entreprise et bénéficie donc des mêmes droits (repos hebdomadaire, congés, ...). Le temps de travail, y compris le temps de formation, ne doit pas excéder la durée de travail applicable dans l'entreprise. Il doit également être conforme à certaines réglementations concernant les mineurs en contrat de professionnalisation.

La rémunération minimale légale est calculée en pourcentage du SMIC. Elle varie en fonction de l'âge et le niveau de formation initiale de l'alternant. Toutefois, des dispositions conventionnelles (la convention collective dont relève l'entreprise ou un accord de branche) peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Tableau des salaires minimums en contrat pro en 2022

Situation	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
 Sans qualification ou avec un diplôme ou titre inférieur au bac professionnel	55 % du SMIC : 905,2 €	70 % du SMIC : 1 152,1 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
 Avec un diplôme ou titre de niveau bac professionnel ou plus	65 % du SMIC : 1 069,8 €	80 % du SMIC : 1 316,6 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

- Charges patronales du contrat de professionnalisation

Depuis le 01 janvier 2019, la rémunération du contrat de professionnalisation bénéficie de la réduction générale renforcée des cotisations patronales. Cette réduction des cotisations patronales s'applique aux salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 fois le Smic, soit 2 463,07 euros mensuel brut.

Pour les salaires versés en contrat pro à compter du 1^{er} janvier 2020, le calcul de la réduction des cotisations patronales est effectué à partir d'un « *coefficient de réduction* » qui varie en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés).

9. Comment officialiser un contrat de professionnalisation ?

Dans un délai de 5 jours à partir de la conclusion du contrat (ou avant le début de l'exécution du contrat), l'employeur est tenu d'envoyer le contrat de professionnalisation accompagné du formulaire CERFA EJ20 dûment renseigné et signé à l'OPCO (Opérateur de Compétence)* de la branche professionnelle dont dépend son entreprise.

L'OPCO dispose alors d'un délai de réponse de 20 jours au bout duquel il rend un avis sur la conformité du contrat et prend une décision sur la prise en charge financière de la formation.



Si la prise en charge financière a été refusée par l'OPCO, l'employeur et le salarié sont notifiés de cette décision.

Si l'OPCO est favorable à la conformité du contrat et la prise en charge financière de la formation, il dépose le contrat sous forme dématérialisée auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ainsi qu'une copie à l'Urssaf (ou la MSA le cas échéant).

**Les OPCO ont remplacé à compter de 2019 les anciens OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) dans leurs missions de financement de la formation professionnelle en alternance.*

10. Dans quels cas peut-on rompre un contrat de professionnalisation ?

Un contrat de professionnalisation peut être rompu avant son terme dans les cas suivants :

- licenciement économique selon l'article 1233-3
- rupture du CDD à l'initiative de l'employeur prévu à l'article L. 1243-4
- redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise.

L'employeur est alors tenu d'informer l'OPCO et la DIRECCTE dans un délai de 30 jours suivant la rupture.

11. L'employeur bénéficie-t-il d'aides financières à l'embauche ?

Le contrat de professionnalisation bénéficie de financements avantageux (notamment la prise en charge financière de la formation) de la part de l'OPCA.

L'entreprise peut également bénéficier :

- d'exonérations de charges sociales dans le cadre de la réduction générale des cotisations
- d'exonérations spécifiques pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- d'une aide de l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)
- de l'aide à l'embauche d'un ultra-marin

- d'un bonus/malus pour les entreprises de plus de 250 salariés dont le quota légal d'alternants dépasse 5%
- d'une aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans
- d'une aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45ans et plus
- d'une aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)

Le plan de relance du gouvernement pour faire face au Covid-19 a validé l'extension temporaire de l'aide unique à l'apprentissage au contrat de professionnalisation pour la 1ère année de formation et sous certaines conditions jusqu'au 28 février 2021. Cela entérine de fait la création d'un aide exceptionnelle au recrutement en contrat pro pour 2020.

COMMENT RECRUTER EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Manque de personnel ou accroissement d'activité, les raisons sont multiples pour engager un alternant en contrat de professionnalisation. Ce contrat en alternance permet à une entreprise d'organiser une transmission de savoir-faire à des apprenants dynamiques et motivés qui peut même déboucher sur une embauche à plein-temps.

Nous vous proposons donc un dossier spécial pour comprendre comment recruter en contrat de professionnalisation. Tout d'abord, précisons que le contrat de professionnalisation concerne :

- Les alternants de 16 à 25 ans,
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus,
- Les bénéficiaires du RSA,
- Les bénéficiaires de l'ASS,
- Les bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés,
- Les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

1. Recruter en contrat de professionnalisation : comment choisir le bon alternant ?

L'alternance ne doit pas être prise à la légère : il s'agit d'un véritable recrutement, avec un processus un peu particulier.

Avant toute chose, l'entreprise doit déterminer ses besoins de main d'œuvre. Elle doit définir la qualification préparée lors du contrat et s'assurer que le parcours de formation corresponde bien à ses besoins.

Pour trouver le candidat idéal, l'entreprise peut passer par les petites annonces ou par des structures spécialisées dans le recrutement comme Pôle Emploi. Il est également possible de se rapprocher des organismes de formation.

Le poste à pourvoir doit être bien défini : la rémunération, le titre du poste ou encore la qualification visée doivent être mentionnés dans l'annonce. Vient ensuite l'entretien



d'embauche durant lequel l'entreprise doit être capable de répondre à toutes les questions des candidats, mais aussi juger la motivation et la qualité du projet professionnel de l'alternant.

2. Comment rédiger son contrat de professionnalisation ?

Une fois le candidat sélectionné, l'entreprise doit préparer le dossier à remplir pour enregistrer le contrat de professionnalisation. Pour aider les entreprises à réunir toutes les pièces nécessaires à l'embauche, les Opérateurs de Compétences (OPCO) accompagnent les recruteurs dans leurs démarches administratives.

Le dossier complet comprend :

- Le dossier d'inscription complété et signé,
- Le devis de formation,
- Le Plan Individuel de Formation,
- La convention de formation qui est à signer en trois exemplaires (par l'alternant, par le centre de formation et par l'employeur),
- Le calendrier de formation,
- Le programme de formation.

Une fois toutes les pièces réunies, l'entreprise dispose de 5 jours pour retourner le dossier complet auprès de son OPCO.

3. Combien de temps dure un contrat de professionnalisation ?

La durée légale de la période de professionnalisation est de 6 à 12 mois. L'entreprise peut toutefois allonger cette durée à 24 mois dans certains cas particuliers :

- Pour les alternants de 16 à 25 ans qui sont sortis du système scolaire sans qualification,
- Pour les personnes bénéficiant du CUI,
- Pour les personnes bénéficiant du RSA, de l'AAH ou de l'ASS.

Même si l'alternant ne remplit pas ces critères, il reste possible d'effectuer une demande de prolongation du contrat, dans le cas où la nature des qualifications l'exige. L'alternant et l'entreprise doivent alors signer un accord collectif ou une convention collective.

Si le contrat de professionnalisation est un CDD, alors l'alternant peut bénéficier 1 seule et unique fois d'un renouvellement de contrat.

L'entreprise peut alors renouveler le contrat si :

- L'alternant choisit de préparer une qualification supérieure à celle qu'il a déjà obtenu,
- En cas d'échec à l'obtention de la compétence,
- En cas de défaillance de l'organisme de formation,
- En cas d'accident de travail,
- En cas de maladie,
- En cas de maternité.

LES AVANTAGES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Contrat de travail en alternance, le contrat de professionnalisation permet à l'entreprise de former des salariés à ses métiers et de répondre à des difficultés de recrutement.

Initialement destinés aux jeunes de 16 à 25 ans, il s'est ouvert aux demandeurs d'emplois âgés de 25 ans et plus (ou aux bénéficiaires de minimas sociaux) et couvre ainsi l'ensemble des tranches d'âge des actifs.

Reposant sur l'alternance d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique professionnelle en entreprise, le contrat de professionnalisation a vocation qualifiante et présente de nombreux intérêts pour l'entreprise.

Passage en revue des avantages du recrutement en contrat de professionnalisation pour l'entreprise :

1. Une réponse aux difficultés de recrutement

Le recrutement en contrat de professionnalisation est un moyen de faire face à des besoins de recrutement, notamment sur des secteurs d'emploi pénuriques.

Le contrat de professionnalisation permet à l'entreprise de former de nouveaux salariés pour adapter leurs compétences professionnelles aux besoins de son activité et de ses métiers.

Le salarié en alternance participe pleinement à l'activité de l'entreprise hors des temps de formation. La durée variable de la formation en alternance permet à l'entreprise d'accompagner au mieux son intégration et suivre son adaptabilité à ses besoins.

2. Une transmission des savoir-faire de l'entreprise

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation permet la transmission des savoir-faire nécessaires à pérenniser l'activité de l'entreprise.

Elle répond aux besoins de transfert de compétences nécessaires pour faire à un accroissement d'activité ou renouveler les équipes en facilitant une intégration progressive du salarié formé.



3. Un outil de recrutement en confiance

La période de formation en contrat de professionnalisation favorise l'intégration d'un nouveau salarié dans l'entreprise, sa connaissance de ses métiers et de son environnement professionnel.

Elle facilite le recrutement du salarié en permettant à l'entreprise de l'évaluer et le tester avant de pérenniser son embauche en toute confiance.

4. Une offre de formation adaptée aux besoins

Le contrat de professionnalisation a vocation de qualification professionnelle et les formations accessibles sont adaptées aux secteurs d'activités auxquelles elles s'adressent.

Le contenu et l'organisation de la formation répondent aux besoins et contraintes d'activité de l'entreprise pour encadrer la transmission de compétences nécessaires.

Pour répondre à des attentes spécifiques relative à son activité professionnelle, l'entreprise peut développer une offre de formation particulière en conventionnant un organisme dédié.

5. Un coût salarial maîtrisé

Le contrat de professionnalisation définit la rémunération minimale des alternants suivant l'âge du signataire entre 65% et 85% du SMIC ou du salaire minimal conventionnel s'il existe dans la branche professionnelle concernée.

Le nombre d'apprentis n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif total de l'entreprise et les obligations qui en découlent pour l'employeur (sauf pour le risque accident du travail/maladie professionnelle).

6. Des aides financières et exonérations fiscales

L'entreprise qui recrute en contrat de professionnalisation peut bénéficier de plusieurs aides et exonérations fiscales suivant la taille de ses effectifs.



Les contrats de professionnalisation ouvrent potentiellement droits à un allègement des cotisations patronales sur les bas et moyens salaires, à une exonération totale si l’alternant est âgé de 45 ans et plus, ainsi qu’à une aide à l’embauche de candidats demandeurs d’emplois ou de candidats âgés de 26 ans et plus.

7. Un réseau d’acteurs en conseil

Les entreprises qui cherchent à recruter en contrat de professionnalisation peuvent s’appuyer sur un ensemble d’acteurs institutionnels en charge d’informer et orienter leurs démarches.

Les différentes chambres consulaires, Pôle Emploi et les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) de chaque branche professionnelle sont également des acteurs dédiés à l’orientation des entreprises.

8. Des démarches administratives simples

Les formulaires et l’ensemble des documents cadre du recrutement en contrat de professionnalisation sont accessibles directement via le site du Ministère de l’Emploi pour faciliter les démarches de l’employeur et préparer l’enregistrement en ligne des déclarations de contrats.

MISE EN PLACE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DANS L'ENTREPRISE

Le contrat de professionnalisation, conclu entre un salarié et un employeur, est un contrat de travail en alternance. Singé en CDD ou en CDI, il s'effectue dans le cadre d'une formation continue. Il permet au salarié de suivre une formation afin d'acquérir une qualification professionnelle reconnue.

Le contrat pro repose sur l'alternance de périodes de travail au sein de l'entreprise et d'un enseignement théorique dispensé par un organisme de formation continue.

Pourquoi conclure un contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation permet à l'entreprise de couvrir un besoin de recrutement. Pour le candidat, c'est un moyen de trouver un emploi, tout en bénéficiant d'une formation aux métiers de l'entreprise. L'objectif commun des 2 parties est de faciliter l'insertion professionnelle ou le retour à l'emploi.

1. Déroulement de la procédure

- La conclusion du contrat

Le contrat de professionnalisation doit être rempli conformément aux règles applicables ainsi qu'aux dispositions particulières telles que la durée maximale du contrat, la rémunération... Il est établi à partir du formulaire CERFA EJ20 – N°1243402 et comporte 5 volets.

Après la signature du contrat par l'employeur et le salarié, chacun d'eux conserve le volet qui lui est destiné. Dans un délai de 5 jours suivant le début de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu d'envoyer les 3 autres volets à l'OPCO (Opérateurs de compétences qui a remplacé les anciens OPCA*) dont l'entreprise relève.

Ces démarches d'enregistrement du contrat peuvent être effectuée en ligne via le Portail de l'alternance. Pour cela, vous devez créer un compte personnel afin d'accéder à votre espace réservé de gestion en ligne et de suivi de vos contrats en alternance.

**Suite à la réforme de la loi « Avenir professionnel », les OPCO ont remplacé les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) dans leurs attributions de financement de la formation professionnelle en alternance.*

- Le dossier d'enregistrement

Ce dossier comporte :

- Les 3 autres volets du formulaire CERFA EJ20 avec les rubriques correctement renseignées
- Le document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'évaluation, d'organisation et de sanction de la formation conformément à l'article D6325-11 du Code du Travail
- les pièces nécessaires pour compléter le dossier demandées par l'OPCO

Où et quand envoyer le dossier ?

L'employeur remet le dossier d'enregistrement à l'OPCO dont il relève dans un délai de 5 jours calendaires suivant le début du contrat.

- La procédure d'enregistrement

Dans un délai de 20 jours calendaires à partir de la date de réception du dossier complet, l'OPCO :

- rend un avis sur la conformité du contrat de professionnalisation
- prend une décision sur la prise en charge financière des dépenses liées à la formation

Si l'OPCO est favorable aux deux points sus cités :

- il dépose le contrat à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) pour enregistrement
- il notifie l'employeur de sa décision de financement

A la réception du dossier par la DIRECCTE, elle contrôle :

- la conformité du contrat quant à la législation
- les statistiques des demandes en contrat de professionnalisation

A l'issue de ce contrôle, la DIRECCTE rend sa décision sur l'enregistrement du contrat et en informe l'employeur et l'OPCO.

A noter : l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière de la formation en alternance dans un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat. Il notifiera sa décision à l'employeur au moyen du service dématérialisé. En l'absence d'une décision de l'OPCO dans ce délai de 20 jours, la prise en charge est considérée comme acceptée et le contrat déposé. Il sera également adressé à la DIRECCTE par voie dématérialisée.

- Dans quels cas le dossier d'enregistrement est-il refusé ?

L'OPCO n'est pas favorable à la conformité du contrat ainsi que la prise en charge des dépenses de formation dans les cas suivants :

- non-conformité de la rémunération, de la durée du contrat, de la part de formation ou de tout autre motif au regard des dispositions réglementaires, législatives et conventionnelles
- la qualification visée par la formation n'est pas éligible au regard des dispositions réglementaires, législatives et conventionnelles ou n'est pas prioritaire au regard des priorités de la branche
- l'employeur n'est pas autorisé à embaucher un salarié en contrat de professionnalisation
- l'OPCO ne dispose pas de fonds nécessaires pour prendre en charge les dépenses liées à la formation
- le dossier est incomplet

2. Comment remplir le formulaire d'enregistrement du contrat ?

Le formulaire CERFA EJ20 comporte des rubriques qui doivent être correctement renseignées.

- L'employeur
 - CODE NAF : Les employeurs autres que « particulier-employeur » y renseignent l'activité principale de leur établissement.
 - CODE IDCC :
 - mettre l'identifiant de la convention collective de branche
 - ou identifiant de la convention d'entreprise
 - ou code du statut (cas des grandes entreprises)
 - code 9999 si le contrat ne relève d'aucune convention collective
 - code 9998 si la négociation de la convention collective est en cours
 - code 3180 si l'employeur est un particulier-employeur
- Le salarié

Le salarié doit renseigner :

- sa dernière situation avant la conclusion du contrat de professionnalisation. Il peut alors renseigner sa situation selon une liste de 10 cas concernant son parcours scolaire (scolaire, jeune bénéficiaire du CIVIS, étudiant), le type de contrat (apprentissage, professionnalisation), le type de salarié (en contrat aidé, intérimaire, à temps partiel), autres statuts (stagiaire de la formation professionnelle, personne en recherche d'emploi, inactif)
- le type de minimas sociaux dont il est bénéficiaire : RSA (Revenu de solidarité active), ASS (Allocation de solidarité spécifique), AHH (Allocation aux adultes handicapés), API (Allocation parent isolé) pour les DOM ROM
- le diplôme ou le titre le plus élevé obtenu : allant de « aucun diplôme ni titre professionnel » à un Doctorat (le plus élevé pour un diplôme de niveau V).

- Le contrat

Il s'agit de fournir des renseignements sur :

- le type de contrat : le contrat initial (en général ou conclu avec 2 employeurs), les cas de renouvellement du contrat, les avenants suite aux modifications des conditions du contrat
- la rémunération : salaire incluant les primes ou accessoires de salaires sauf l'indemnité de précarité (non due par l'employeur à l'échéance du contrat). Dans le cadre d'un contrat de travail temporaire, l'employeur doit renseigner le salaire horaire au début de la formation, l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice des congés.

- La formation

- si la formation est assurée par le service de formation interne de l'entreprise, renseignez le SIRET de l'employeur et son numéro de déclaration d'activité ainsi que le nombre d'organismes de formation sans oublier d'inclure le service de formation interne
- diplôme ou titre visé : se référer à la table des diplômes de la rubrique « Salarié »
- type de qualification : titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale,...
- spécialités de formation : utiliser la NSF à 3 chiffres (nomenclature des spécialités de formation) sur les postes de production ou de services.

COUTS POUR L'ENTREPRISE DU RECRUTEMENT EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Contrat de travail en alternance, le contrat de professionnalisation permet de former un salarié en mêlant enseignement théorique dans un organisme de formation continue et mise en pratique professionnelle au sein de l'entreprise.

Ouvert l'âge de 16 ans, le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de candidats ne disposant pas de qualifications suffisantes à l'issue de leur formation initiale. A vocation qualifiante, il est sanctionné par l'obtention d'un titre ou d'une certification professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Il répond aux besoins de recrutement des employeurs sur des secteurs pénuriques et permet d'embaucher de futurs collaborateurs en leur offrant une formation sur mesure aux métiers de l'entreprise tout en facilitant leur insertion professionnelle.

Le recrutement d'un salarié en contrat de professionnalisation engendre des coûts spécifiques pour l'entreprise qu'il convient d'évaluer avant de lancer le processus.

1. Coûts de rémunération d'un salarié en contrat de professionnalisation

Les niveaux de rémunération minimale des contrats de professionnalisation sont calculés en pourcentage du SMIC brut ou du revenu minimum conventionnel de branche (SMC) (s'il existe et est plus favorable à l'alternant).

Au 01 janvier 2021, le montant du Smic mensuel brut s'élève à 1554,58 euros.

Salaire brut mensuel minimal du salarié en contrat de professionnalisation en 2022 :

Situation	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
 Sans qualification ou avec un diplôme ou titre inférieur au bac professionnel	55 % du SMIC : 905,2 €	70 % du SMIC : 1 152,1 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
 Avec un diplôme ou titre de niveau bac professionnel ou plus	65 % du SMIC : 1 069,8 €	80 % du SMIC : 1 316,6 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

Le revenu minimum conventionnel de branche s'applique comme base de calcul s'il existe et s'il est plus favorable à l'entreprise.

2. Charges sociales et patronales du contrat de professionnalisation

Depuis le 01 janvier 2019, la rémunération du contrat de professionnalisation bénéficie de la réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction Fillon) dite « *zéro cotisations Urssaf* » .

Cette réduction des cotisations patronales s'applique aux salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 fois le Smic, soit 2 463,07 euros mensuel brut. Tous les éléments de rémunération, en espèces ou en nature sont pris en compte : salaire, primes, gratifications, heures supplémentaires ou complémentaires, indemnités de congés payés et de préavis, pourboires, etc.

Pour les salaires versés en contrat de professionnalisation à compter du 1^{er} janvier 2020, le calcul de la réduction des cotisations patronales est effectué à partir d'un « *coefficient de réduction* » qui varie en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés).

Il faut aussi noter que le recrutement d'un alternant en contrat de professionnalisation n'est pas comptabilisé dans le calcul des effectifs de l'entreprise et des obligations qui en découlent.

3. Coût de formation d'un alternant en contrat de professionnalisation

Le financement de l'organisme externe désigné pour assurer la formation en alternance n'est pas assuré directement par l'entreprise mais versé au titre de ses obligations statutaires de financement de la formation professionnelle.

Le financement de la formation en contrat de professionnalisation est ainsi assuré par l'OPCO* (Opérateur de compétences) de la branche professionnelle de l'entreprise, en charge de la collecte des cotisations obligatoires des entreprises pour la formation professionnelle.

Les montants et critères de prise en charge varient suivant la branche d'activité et l'entreprise doit s'informer auprès de son OPCO des dispositions spécifiques relevant de sa section professionnelle.

Le plus souvent, les niveaux de prise en charge financent l'intégralité des coûts des formations courantes aux métiers relevant du secteur professionnel de l'OPCO. Si l'OPCO ne prend pas en charge l'intégralité des coûts de formation ou dans le cadre du développement d'une offre spécifique de formation, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent imputer ces dépenses sur leur budget formation (0,9% au titre du plan).

**Les OPCO ont remplacé à partir de 2019 les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) dans leurs attributions de collecte des cotisations obligatoires des entreprises et de financement de la formation en alternance.*

4. Coût de formation du tuteur dans l'entreprise

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation suppose généralement la désignation par l'entreprise d'un tuteur qui aura charge suivre l'évolution de l'alternant et faire le lien avec l'organisme de formation.

Pour assurer au mieux ses objectifs pédagogiques de transmissions de savoir-faire et de compétences, le salarié désigné comme tuteur peut suivre une formation spécifique.

La formation des tuteurs est couverte par les obligations financières versées par l'entreprise au titre de la formation professionnelle qui peut en imputer le coût soit sur les fonds de la

Formation Alternée, soit sur le budget de la Formation Continue de l'entreprise. Elle peut également bénéficier de la prise en charge des frais de formation assurée par l'OPCO auquel est affilié l'entreprise.

4. Les aides au recrutement en contrat de professionnalisation

Les entreprises qui recrutent bénéficient de plusieurs aides pour diminuer les coûts relatifs à l'embauche d'un salarié en contrat de professionnalisation.

Ces aides sont orientées vers le soutien à l'activité des petites et moyennes entreprises (PME) et la réinsertion professionnelle de publics en difficulté d'accès à l'emploi.

	Entreprises bénéficiaires	Montants de l'aide
Aide forfaitaire Pôle emploi pour les 26 ans et +	TOUS	2000 max
Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et +	TOUS	2000 max
Aides à l'embauche d'un travailleur handicapé	TOUS	Jusqu'à 4000€

- Aide forfaitaire Pôle emploi pour les 26 ans et PLUS

Il s'agit d'une aide mise en place par Pôle Emploi qui touche toutes les entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation.

Pour condition, ces entreprises doivent avoir embauché un demandeur d'emploi de plus de 26 ans en CDD et CDI, et la personne embauchée ne doit pas appartenir à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date du début du contrat.

Le montant de l'aide est plafonné à 2000 € versés à signature et au 10eme mois du contrat s'il a toujours cours.

- Aide forfaitaire Pôle emploi pour les 45 ans et plus

C'est une aide complémentaire de la précédente qui touche toutes les entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus en CDD et CDI.

Le salarié embauché ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date du début du contrat.

Le montant de l'aide est plafonné à 2000 € versés à signature et au 10ème mois du contrat s'il a toujours court. Elle peut être cumulée avec l'aide pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et porter ainsi son montant à 4000€.

- Aides à l'embauche d'un travailleur handicapé

L'Agefiph propose une aide à la signature d'un contrat en alternance à destination des employeurs de travailleurs handicapés. Cette aide est ouverte à toute entreprise qui recrute en contrat de professionnalisation et son montant varie suivant la durée du contrat signé.

L'aide à la signature d'un contrat de professionnalisation s'adresse à toute entreprise qui recrute une personne handicapée pour une durée minimum de 6 mois en contrat pro. La durée hebdomadaire de travail du salarié doit être au moins égale à 24 heures (sauf dérogation légale ou conventionnelle permettant de la ramener à 16 heures minimales hebdomadaires).

En contrat de professionnalisation, le montant maximum de l'aide s'élève à 4000 €, proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois.

Cette aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire et est renouvelable en cas de préparation par l'alternant d'une qualification d'un niveau supérieur. Elle est cumuleable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

Suite au plan de relance du gouvernement pour faire face à la Covid 19, l'aide à la signature d'un contrat de professionnalisation a été temporairement augmenté pour les contrats signés avant le 28 février 2021. Le montant de l'aide se monte désormais à 5 000 € maximum.



- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage

3 types de déductions fiscales s'applique à la taxe d'apprentissage pour le recrutement d'un salarié en contrat de professionnalisation :

- les dons en nature
- les frais de stage
- les « bonus alternants »

Les dons en nature sont déductibles au titre de la fraction du hors quota.

La déduction des frais de stage est plafonnée à 3 % du montant total de la taxe d'apprentissage avec des forfaits journaliers de prise en charge allant de 25 € à 36 €. Les frais de stage concernent uniquement des dépenses occasionnées par un stage effectué en milieu professionnel et organisé en vue de la préparation d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de formation initiale. Ils ne concernent donc pas les contrats de professionnalisation qui relèvent du champ de la formation continue. Seules les conventions de stage signées entre l'entreprise et l'établissement d'accueil du stagiaire permettent, sous certaines conditions, de procéder à des déductions.

Le bonus alternant concerne uniquement les entreprises de taille supérieure ou égale à 250 salariés qui emploient plus de 5% d'apprentis, dans la limite de 7% d'alternants.

QUEL SALAIRE EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2022 ?

Le recrutement d'un salarié en contrat de professionnalisation suppose le versement d'une rémunération par l'entreprise. Les niveaux de salaire d'un alternant en contrat pro sont encadrés et le Code du travail définit ainsi une base minimale de rémunération qui varie en fonction de l'âge et du niveau de formation.

Comme dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la base du calcul du salaire d'un contrat de professionnalisation est indexée sur le montant du Smic ou du salaire minimum conventionnel de branche (SMC) s'il est plus favorable.

Le montant du salaire d'un alternant en contrat pro est ainsi rehaussé chaque année avec la hausse du Smic actée traditionnellement par le gouvernement au 01 janvier.

En 2021, voici les bases de salaire à prendre en compte pour la rémunération minimale d'un contrat de professionnalisation.

1. Quel est le salaire d'un alternant en contrat de professionnalisation ?

En contrat pro, le salaire de l'alternant est calculé sur la base du Smic brut ou du salaire minimum conventionnel de branche s'il existe. Le niveau de rémunération est ensuite défini en fonction de l'âge de l'alternant et de son niveau de qualification à la signature du contrat de professionnalisation.

Situation	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
 Sans qualification ou avec un diplôme ou titre inférieur au bac professionnel	55 % du SMIC : 905,2 €	70 % du SMIC : 1 152,1 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
 Avec un diplôme ou titre de niveau bac professionnel ou plus	65 % du SMIC : 1 069,8 €	80 % du SMIC : 1 316,6 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

Le salaire est ainsi différent selon l'âge de l'apprenti et sa formation : diplôme inférieur au bac ou niveau équivalent ou supérieur au bac pro.



Pour les alternants de plus de 26 ans, le salaire d'un contrat pro ne peut être inférieur à 100% SMIC ou 85% du SMC si existant et applicable suivant la convention collective de l'employeur.

2. Le montant des salaires en contrat pro

- Salaire d'un alternant en contrat de professionnalisation en 2022

Les montants de salaires en contrat pro en 2022 s'établissent comme suit :

Situation	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
 Sans qualification ou avec un diplôme ou titre inférieur au bac professionnel	55 % du SMIC : 905,2 €	70 % du SMIC : 1 152,1 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €
 Avec un diplôme ou titre de niveau bac professionnel ou plus	65 % du SMIC : 1 069,8 €	80 % du SMIC : 1 316,6 €	100 % du SMIC : 1 645,58 €

*Calculé en pourcentage du Smic mensuel brut au 01 mai 2022 soit 1 645,58 euros.

A noter : pour les alternants de plus de 26 ans, le salaire ne doit pas être inférieur au SMIC mais également à 85% du SMC si existant et applicable suivant la convention collective de l'entreprise.

3. Quelles sont les charges patronales du contrat de professionnalisation ?

Suite à la loi « Avenir professionnel », l'exonération des cotisations patronales sur les contrats pros conclus avec des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans a été supprimée, de même que l'exonération applicable aux contrats de professionnalisation conclus entre un groupement d'employeurs et un alternant âgé de 16 à 25 ans.

A compter du 01 janvier 2019, le contrat de professionnalisation bénéficie de la réduction générale renforcée des cotisations patronales applicable sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic.

Le calcul de la réduction des cotisations patronales sur les salaires d'un contrat pro est basé sur un « *coefficient de réduction* » établi en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins de

50 salariés). Il prend en compte tous les éléments en espèces ou en nature dans le calcul de la rémunération : salaire, primes, gratifications, heures supplémentaires ou complémentaires, indemnités de congés payés, indemnités de préavis, pourboires, etc.

Le site de l'Urssaf permet à l'employeur de faire une simulation du calcul de la réduction des cotisations patronales applicables au contrat pro.

Par ailleurs, l'embauche d'un alternant en contrat pro n'est pas prise en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise et des obligations afférentes.

LES AIDES AU RECRUTEMENT EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation permet à l'employeur de profiter d'un dispositif intéressant d'aides à l'embauche !

Il existe plusieurs aides à l'embauche en contrat de professionnalisation pour les employeurs afin de favoriser ce type de recrutement qui facilite l'insertion professionnelle des salariés bénéficiaires.

Le recrutement d'un salarié en contrat de professionnalisation génère des coûts pour l'employeur et il s'agit notamment de compenser le temps passé en formation en encadrant sa rémunération et la compensant pour l'entreprise par différentes aides et exonérations.

Ces aides au recrutement en contrat de professionnalisation ont évidemment pour objectif d'inciter les entreprises à signer ce type de contrat d'apprentissage qui permet au salarié d'acquérir une qualification professionnelle en vue d'une éventuelle embauche.

1. Récapitulatif des aides au recrutement en contrat de professionnalisation

	Entreprises	Montants
Aide exceptionnelle à l'embauche en alternance en 2021	TOUTES	5000€ à 8000€
Aide forfaitaire Pôle emploi pour les 26 ans et +	TOUTES	2000 € maximum
Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et +	TOUTES	4000 € maximum
Aides à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat pro	TOUTES	Jusqu'à 4000€
Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage	TOUTES	—

2. Les aides exceptionnelles au recrutement en contrat pro en 2021

Suite à la crise du Covid-19, le gouvernement a lancé un plan de relance prévoyant l'extension temporaire de l'aide unique à l'apprentissage aux contrats de professionnalisation.

Le recrutement d'un salarié en contrat de professionnalisation jusqu'au 31 Décembre 2021 permet à l'entreprise de bénéficier d'une aide unique pour la 1ère année de formation

d'un montant s'élevant à 5000€ pour un alternant mineur et de 8000€ pour un alternant majeur.

Cette aide ne s'applique que dans le cas du recrutement en contrat pro d'un alternant préparant un diplôme ou titre de niveau licence professionnelle (bac+3) ou inférieur.

Par ailleurs, cette aide exceptionnelle ne concerne que les contrats de professionnalisation conclus avec un salarié âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat (cf. Décret n° 2020-1084).

Ce dispositif est ouvert à toutes les entreprises, y compris celles de plus de 250 salariés si elles comptent au minimum 5% d'alternants dans leur effectif en 2021.

3. L'aide forfaitaire de Pôle Emploi pour les plus de 26 ans

Aussi appelée AFE (pour Aide Forfaitaire à l'Employeur), cette aide fournie par Pôle emploi concerne tous types d'entreprises qui embauchent en contrat de professionnalisation dans le but de faciliter la reconversion du demandeur d'emploi.

Le montant de l'aide forfaitaire s'élève au maximum à 2 000 €, qui sera versé en deux fois. Cette aide doit être demandée au plus tard 3 mois après la date du début du contrat.

Pour que l'entreprise puisse bénéficier de ce type d'aide, elle doit embaucher un demandeur d'emploi de 26 ans en CDD ou CDI. Aussi, elle ne doit pas procéder dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement.

4. L'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans

Dénommée PEPS (prime à l'embauche d'un senior), cette aide également fournie par Pôle emploi concerne toutes les entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation pour un demandeur d'emploi de plus de 45 ans.

Hormis le fait que la personne embauchée ne doit pas appartenir à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date du début du contrat, les conditions pour la fourniture des aides sont similaires à celle sur l'aide forfaitaire pour les plus de 26 ans.

Le montant de l'aide est également plafonné à 2000 €, et pourra être cumulé avec l'aide forfaitaire de Pôle emploi, ainsi que l'exonération de charges sociales. Cette aide sera versée en deux fois, à condition que le contrat soit toujours en cours d'exécution au 10^{ème} mois d'exécution.

L'aide sera calculée au *prorata* en cas de temps partiel. Elle doit être demandée au plus tard 3 mois après la date de début d'exécution du contrat.

5. L'aide à l'embauche d'un travailleur handicapé en alternance

Il n'existe désormais plus d'un seul dispositif spécifique d'aide au recrutement d'un travailleurs handicapé en contrat de professionnalisation, l'ancienne « aide à la pérennisation du contrat » ayant été supprimé par l'Agefiph.

Cette aide à la conclusion d'un contrat de professionnalisation est ouverte à tout employeur d'une personne handicapée pour une durée de 6 mois minimum en contrat d'alternance. La durée de travail hebdomadaire de l'alternant doit être au moins égale à 24 heures (sauf dérogation légale ou conventionnelle pouvant la ramener à 16 heures hebdomadaires).

Le montant de l'aide à la conclusion du contrat pro s'élève au maximum à 4 000€ pour l'entreprise, proratisé à compter du 6^{ème} mois en fonction de la durée du contrat de travail.

En complément des mesures prises par le gouvernement suite à la Covid 19, l'Agefiph a augmenté temporairement le montant de cette aide qui peut s'élever désormais à 5 000 € maximum pour un contrat de professionnalisation signé avant le 28 février 2021.

6. Déduction fiscale de la taxe d'apprentissage

Des déductions pouvant s'opérer sur la taxe d'apprentissage sont prévues par le cadre fiscal. Il en existe actuellement 3 qui sont :

- les dons en nature
- les frais de stage
- les bonus alternants.

La déduction des frais de stage ne touche pas les contrats de professionnalisation car elle ne touche que les dépenses occasionnées par un stage effectué en milieu professionnel et organisé en vue de la préparation d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de formation initiale.

Les dons en nature sont eux déductibles de la taxe professionnelle de l'entreprise au titre de la fraction du hors quota.

Enfin, pour le Bonus alternant, il a pour but d'encourager l'alternance, étant donné qu'il englobe entre autres les contrats de professionnalisation ainsi que les contrats d'apprentissage.

Il est à noter que la déduction fiscale ne concerne que les entreprises de plus de 250 salariés, avec une taxe d'apprentissage dépassant le taux de 5 %.

Aussi le montant du bonus alternant doit-il être calculé par l'entreprise à partir du bordereau de collecte, et sera déduit sur la fraction hors quota sans application de la répartition par catégories de formation.