

FICHES PRATIQUES

Des réponses simples et concrètes à toutes vos questions

Comment accueillir un apprenti

Pour se faire, plusieurs cadres s'offrent à l'entreprise : un contrat d'apprentissage, un contrat de professionnalisation, un CDD et même un CDI. Quant au coût d'un apprenti, il variera selon le statut du stagiaire, son âge et son niveau de qualification.



1. Accueillir un apprenti avec un contrat d'apprentissage

D'une durée de 1 à 3 ans, le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans. Contrairement aux idées reçues, il n'est pas réservé aux métiers manuels et concerne tant les étudiants en master que ceux suivant une formation de coiffure.

L'apprenti doit suivre une formation dans un CFA (centre de formation des apprentis). Payé entre 41 et 61% du SMIC en fonction de son âge et de l'année de formation suivie, il a également droit aux aides du conseil régional.

2. Accueillir un alternant en contrat de professionnalisation

Réservé aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 25 ans, le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un CDD de 6 à 12 mois ou d'un CDI avec période de professionnalisation.

Le salarié est payé entre 80 et 100 % du SMIC.

3. Avant de signer la convention

Parallèlement au choix des contrats, recruter un apprenti nécessite de vérifier la correspondance des missions à confier et des compétences recherchées avec le diplôme préparé. Il faut aussi :

- s'assurer que la personne chargée d'encadrer l'apprenti dispose de trois ans d'ancienneté dans l'activité professionnelle concernée par le contrat et possède d'un diplôme correspondant au métier préparé par l'apprenti ;
- préparer la fiche de poste correspondant au niveau de l'apprenti. Un apprenti ne peut en aucun cas remplacer un salarié à temps complet. Attention aussi de prévoir des attributions compatibles avec le temps de formation. La fiche de poste sera contrôlée par l'organisme de formation pour valider la correspondance des tâches avec le diplôme préparé.

4. Signer une convention

Une fois l'apprenti choisi et la fiche de poste établie, une convention tripartite sera signée avec le centre de formation, quel que soit le contrat d'alternance.

Un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation sont des contrats salariés. L'entreprise doit se charger de la déclaration préalable à l'embauche, ainsi que des formalités liées à l'embauche telles que la visite médicale au début de la formation en alternance.

5. Les interlocuteurs pour recruter un apprenti

Le chef d'entreprise peut s'adresser :

- au service apprentissage de la chambre des métiers et de l'artisanat ;
- au conseil régional ;

- à l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) dont il dépend pour des renseignements sur le contrat de professionnalisation.

Comment calculer le coût d'un apprenti



1. Le coût d'un apprenti en contrat d'apprentissage

En contrat d'apprentissage, le salarié est payé entre 41 et 61 % du SMIC, en fonction de son âge et de son niveau d'étude. Le coût de la formation est pris en charge par le biais de la taxe d'apprentissage de l'entreprise, à laquelle toutes les entreprises sont soumises en fonction de leur effectif.

Pour chaque entreprise, la taxe d'apprentissage représente 0,68 % de la masse salariale. Une proportion de cette taxe est directement reversée à l'école de l'apprenti présent au sein de l'entreprise.

2. L'exonération de cotisations sociales

Les salaires des apprentis bénéficient d'une exonération de cotisations sociales :

- partielle pour les entreprises de plus de 11 salariés ;
- totale pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Le contrat d'apprentissage est un contrat en alternance. Aussi, en l'absence de l'apprenti, l'exécution de ses tâches doit être pilotée par un autre collaborateur.

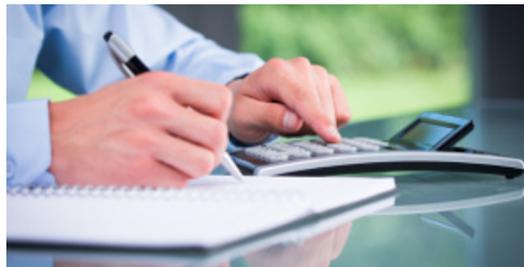
3. Calculer le coût d'un salarié en contrat de professionnalisation

Le coût de la formation d'un étudiant en contrat de professionnalisation est pris en charge par le biais de l'organisme paritaire collecteur agréé, (OPCA).

Toute entreprise doit s'acquitter auprès de l'OPCA d'un impôt formation comprise entre 0,15 et 0,30 % de la masse salariale selon la taille de l'entreprise et son secteur d'activité. L'OPCA reverse ensuite cette taxe sous la forme de prise en charge de formations (dont celles en contrat de professionnalisation).

Le salaire d'un étudiant en contrat de professionnalisation est compris, selon son niveau d'étude et son âge, entre 55 et 80 % du SMIC, voire 100 % si l'apprenti a plus de 25 ans. Il y a aussi exonération de certaines charges patronales.

Comment calculer le coût d'un apprenti



1. Le coût d'un apprenti en contrat d'apprentissage

En contrat d'apprentissage, le salarié est payé entre 41 et 61 % du SMIC, en fonction de son âge et de son niveau d'étude. Le coût de la formation est pris en charge par le biais de la taxe d'apprentissage de l'entreprise, à laquelle toutes les entreprises sont soumises en fonction de leur effectif.

Pour chaque entreprise, la taxe d'apprentissage représente 0,68 % de la masse salariale. Une proportion de cette taxe est directement reversée à l'école de l'apprenti présent au sein de l'entreprise.

2. L'exonération de cotisations sociales

Les salaires des apprentis bénéficient d'une exonération de cotisations sociales :

- partielle pour les entreprises de plus de 11 salariés ;
- totale pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Le contrat d'apprentissage est un contrat en alternance. Aussi, en l'absence de l'apprenti, l'exécution de ses tâches doit être pilotée par un autre collaborateur.

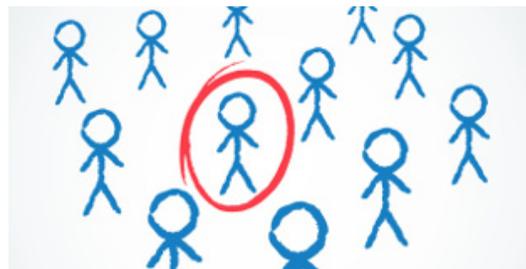
3. Calculer le coût d'un salarié en contrat de professionnalisation

Le coût de la formation d'un étudiant en contrat de professionnalisation est pris en charge par le biais de l'organisme paritaire collecteur agréé, (OPCA).

Toute entreprise doit s'acquitter auprès de l'OPCA d'un impôt formation comprise entre 0,15 et 0,30 % de la masse salariale selon la taille de l'entreprise et son secteur d'activité. L'OPCA reverse ensuite cette taxe sous la forme de prise en charge de formations (dont celles en contrat de professionnalisation).

Le salaire d'un étudiant en contrat de professionnalisation est compris, selon son niveau d'étude et son âge, entre 55 et 80 % du SMIC, voire 100 % si l'apprenti a plus de 25 ans. Il y a aussi exonération de certaines charges patronales.

Comment recruter un apprenti



1. Les contraintes de calendrier dans le recrutement d'un apprenti

- Pour recruter un apprenti, en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, il est nécessaire de prendre en compte les dates de rentrée des établissements de formation.
- Un alternant en entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pourra commencer le travail en entreprise trois mois avant le début de sa formation et jusqu'à deux mois après sa rentrée.
- La durée de la période de professionnalisation dans le cas d'un contrat de professionnalisation doit être comprise entre 6 et 12 mois.
- En règle générale, l'action de formation se déroule sur une durée équivalente à 15 / 25 % du contrat total. La durée de la formation en contrat de professionnalisation ne peut, en conséquence, être en deçà de 150 heures.

2. Recruter un apprenti dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

Il faut choisir d'abord un maître d'apprentissage qui justifie d'un niveau d'études correspondant à la formation suivie par l'apprenti.

Il faut ensuite établir une fiche de poste correspondant au niveau de l'apprenti et tenant compte de ses périodes de formations.

L'entreprise peut se rapprocher de certains partenaires pour rédiger et diffuser l'annonce de poste d'emploi en alternance :

- le CFA, centre de formation des apprentis ;
- la Région ;
- Pôle Emploi ;
- les chambres consulaires.

L'entreprise va ensuite établir une déclaration spécifique pour le recrutement d'un apprenti. Ce dossier est à rendre :

- à la chambre des métiers si l'entreprise relève du répertoire des métiers;
- à la chambre du commerce et d'industrie pour les autres secteurs d'activité.

3. Recruter un alternant en contrat de professionnalisation

- L'entreprise doit envoyer le contrat de professionnalisation, formulaire CERFA à l'OPCA, organisme paritaire collecteur agréé au maximum 5 jours après le début du contrat.
- L'OPCA a alors 20 jours pour statuer sur la prise en charge financière de la formation.
- Le dossier est ensuite transmis à la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).
- Un contrat de professionnalisation en CDD ne peut être rompu sauf si un accord entre les 2 parties est trouvé. Dans le cadre d'un CDI avec période de professionnalisation, les règles du code du travail s'appliquent comme pour tout CDI.

- Des aides spécifiques au recrutement peuvent être accordées pour l'emploi de chômeurs de plus de 26 ans ou dans le cas d'emploi de seniors.

Comment choisir le type de contrat d'apprentissage



1. Le contrat de professionnalisation en détail

Les entreprises privées peuvent accueillir un apprenti en contrat de professionnalisation, contrairement aux entreprises publiques, aux collectivités territoriales ou aux établissements publics administratifs. La raison est simple : seules les sociétés soumises à l'impôt sur la formation professionnelle en bénéficient.

Les avantages du contrat de professionnalisation sont nombreux :

- bénéficier d'un salarié avec une formation professionnelle et concrète ;
- ne pas comptabiliser le salarié dans les effectifs de l'entreprise ;
- profiter d'allègements ou exonérations de cotisations patronales ;
- recevoir de l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par l'Etat.

2. Contrat de professionnalisation : les obligations de l'entreprise

- Désigner un tuteur pour l'emploi d'un alternant en contrat de professionnalisation ;
- Laisser le salarié suivre sa formation, d'une durée minimale de 150 heures, entre 6 et 12 mois.

3. Les spécificités du contrat de professionnalisation

Avec le contrat de professionnalisation, il est possible :

- d'embaucher un demandeur d'emploi de plus de 25 ans ou un senior ;
- d'obtenir un retour sur investissement des frais versés à l'OPCA ;
- de signer un CDI avec une période de professionnalisation.

4. Les avantages du contrat d'apprentissage pour les entreprises

Le contrat d'apprentissage est ouvert à toutes les entreprises privées et publiques.

Il permet:

- d'embaucher un jeune de 16 à 25 ans dans tous types de secteurs d'activité ;
- d'obtenir des exonérations de charges et des crédits d'impôt ;
- de profiter des aides régionales ;
- d'embaucher un apprenti sans que celui-ci ne soit comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise.

L'entreprise a l'obligation de :

- désigner un maître d'apprentissage ;
- respecter les périodes de formation en CFA, centre de formation des apprentis, soit au moins 400 heures par an.

Ce contrat est avantageux pour les entreprises :

- qui ont un besoin sur le long terme avec des contrats pouvant aller de 1 à 3 ans ;
- qui souhaitent recruter une aide.

5. Quels interlocuteurs pour bien choisir son contrat d'alternance > ?

Pour choisir le contrat d'alternance adapté au besoin de l'entreprise, il est possible de se tourner vers :

- les chambres de Commerce et d'industrie et les chambres des métiers et de l'artisanat ;
- les OPCA, organismes paritaires collecteurs agréés ;
- les CFA, centres de formation des apprentis ;
- le conseil régional.

Comment devenir maître d'apprentissage



1. Le rôle du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage doit :

- assurer l'accueil, l'assistance et la formation des apprentis ;
- organiser l'emploi du temps du salarié apprenti en conformité avec les périodes de formation ;
- faire le lien avec le centre de formation des apprentis ;
- être disponible pour évaluer l'alternant en entreprise.

En contrat de professionnalisation, un tuteur est désigné en entreprise pour assurer la même fonction qu'un maître d'apprentissage.

Le tuteur et le maître d'apprentissage doivent se rendre disponibles pour :

- les soutenances de projets et mémoire ;
- les réunions pédagogiques au centre de formation ;
- les formations tuteurs et maîtres d'apprentissages proposés par les CFA et centres de formation.

2. Quelles sont les conditions pour devenir maître d'apprentissage ?

Pour devenir maître d'apprentissage, il faut :

- être titulaire d'un diplôme de niveau équivalent à celui de l'apprenti ;
- avoir 3 ans d'expérience professionnelle dans un champ de compétences relatif au diplôme préparé par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut avoir jusqu'à deux apprentis sous sa responsabilité, et conserver, en outre, un redoublant. Cette fonction peut être exercée directement par le chef d'entreprise si celui-ci justifie des expériences et diplômes nécessaires. L'agrément de maître d'apprentissage ne sera pas accordé par le recteur ou l'autorité pédagogique de référence si toutes les conditions ne sont pas respectées.

3. Quelles sont les conditions pour devenir tuteur d'un alternant en contrat de professionnalisation ?

Pour devenir tuteur d'un alternant en contrat de professionnalisation, il faut :

- assurer depuis deux ans ou plus une fonction en rapport à la qualification visée par l'alternant ;
- avoir un niveau de diplôme cohérent avec celui visé par l'alternant.

Un tuteur peut suivre 3 étudiants en contrat de professionnalisation au maximum. Si le chef d'entreprise est letuteur, son rôle est limité à l'encadrement de deux salariés maximum.

L'OPCA référent de l'entreprise peut prendre en charge une partie de la formation des tuteurs ainsi que les dépenses occasionnées par le tutorat. L'absence occasionnelle des tuteurs et le temps passé en formation ou au centre de formation peuvent être défrayés.

Comment confier des missions à un apprenti



1. Comment évaluer le temps de présence de l'apprenti

L'emploi d'un salarié en alternance, que ce soit en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est toujours corrélié aux périodes de formation. Il peut exister deux types de rythmes d'alternance :

- en jours ;
- en semaines.

Pour choisir le rythme d'alternance qui convient le mieux à l'activité de l'entreprise, il faut se renseigner auprès de centres de formation.

Dans les commerces et l'artisanat, on préférera souvent des absences sur deux journées par semaines.

En revanche dans le secteur du tertiaire et sur des missions à long terme, les entreprises privilégieront plus facilement le rythme hebdomadaire.

2. Organiser la montée en puissance de son alternant

Une fois l'étudiant en alternance recruté et le rythme choisi, il faut organiser la montée en puissance de l'alternant.

Il est important que le tuteur ou le maître d'apprentissage se forme avant d'organiser la fiche de poste. Pour ce faire, les CFA et centres de formation organisent des journées dédiées aux tuteurs et maîtres d'apprentissage. Pour savoir comment appréhender les compétences de l'alternant et définir son besoin, il est possible de se tourner vers :

- les chambres des métiers et de l'artisanat ;
- les conseils régionaux ;
- les chambres de commerce et d'industrie.

La fiche de poste de l'alternant doit être définie avant son entrée en formation. Elle doit tenir compte :

- du niveau de compétences de l'alternant ;
- du temps de présence de l'alternant.

L'alternant est un salarié à part entière, mais il doit travailler en collaboration avec des salariés à temps plein qui sont à même de reprendre les dossiers en son absence.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur doit veiller à ce que la montée en puissance soit cohérente avec le contenu pédagogique de la formation de l'alternant.

3. Comment choisir les tâches à confier à un alternant ?

En contrat d'apprentissage, ou de professionnalisation, le contenu des missions est vérifié par l'autorité pédagogique compétente.

Dans le cadre d'un diplôme spécifique, les missions doivent se rapporter à un contenu spécifique. Il faut que le référentiel de formation corresponde aux missions que l'alternant va accomplir en entreprise.

Si cela n'est pas le cas, le contrat sera refusé. L'employeur doit donc fournir au centre de formation un descriptif de poste qui sera validé en fonction de sa conformité au référentiel.

Découvrir le monde du marketing et du commercial



La référence
des décideurs
La communauté
Marketing
& communication



Le média
cross canal
Ecommerçants
et commerce
connecté



Le média
orienté
100% client



Le service
d'information
des commerciaux
et des business
developers

Découvrir le monde de la finance et des achats



Le média référent
des acheteurs
privé / public



La solution
d'information
des directeurs
administratifs
et financiers

Découvrir le monde de l'entrepreneuriat



La source
d'information
des entrepreneurs
et
des dirigeants PME



Le magazine
des entreprises
artisanales



Le magazine
des entreprises
artisanales