# Et si vous recouriez à l’alternance ?

## Pour qui ?

Si l’alternance s’adresse tout naturellement aux jeunes, elle concerne également un public plus âgé.

Bien entendu, les contrats en alternance concernent tout particulièrement les jeunes soucieux d’acquérir une formation qualifiante en vue de s’insérer sur le marché du travail. Ainsi, le contrat d’apprentissage s’adresse, en principe, aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus, et le contrat de professionnalisation aux jeunes qui ont entre 16 et 25 ans révolus.

Mais ce n’est pas tout. L’alternance cible aussi un public plus âgé. Il est ainsi possible, par exemple, de conclure un contrat d’apprentissage avec une personne de moins de 35 ans qui a déjà bénéficié de ce dispositif et qui souhaite accéder à un niveau de diplôme supérieur ou bien encore, sans condition d’âge, avec un salarié reconnu travailleur handicapé. Quant au contrat de professionnalisation, il peut aussi être conclu avec un demandeur d’emploi âgé de 26 ans ou plus. Vous avez ainsi accès, dans le cadre de l’alternance, à des candidats aux profils variés, tant en termes d’âge que d’expérience professionnelle.

# Pourquoi ?

L’alternance couvre un large champ de diplômes et de secteurs d’activité.

Là encore, contrairement aux idées reçues, l’alternance ne concerne pas uniquement les métiers manuels ou certains secteurs comme la restauration et le bâtiment. En effet, elle couvre un large champ de diplômes et de titres professionnels (du CAP au master) mais aussi de secteurs d’activité (agriculture, tourisme, aéronautique, banque, informatique…).

**Exemples :** il est possible de recourir à l’alternance pour préparer un CAP horlogerie ou ébéniste, un BTS tourisme ou professions immobilières, un master en management et administration des entreprises ou bien encore un diplôme d’ingénieur en informatique industrielle.

En outre, un contrat de professionnalisation peut être conclu pour obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche (CQP de conducteur d’équipements industriels, par exemple) ou, en fonction des besoins de l’entreprise, pour acquérir des compétences définies par le salarié, l’employeur et son opérateur de compétences (OPCO).

# Comment ?

Le recours à l’alternance se matérialise par la signature d’un contrat d’apprentissage ou de professionnalisation.

## Le contrat de travail

Le recrutement d’un salarié en alternance suppose de conclure un contrat d’apprentissage (formulaire Cerfa n° 10103*09) ou

de professionnalisation (formulaire Cerfa n° 12434*03).

Ces contrats peuvent être signés pour une durée déterminée (en principe, de 6 mois à 3 ans pour un contrat d'apprentissage et de 6 à 12 mois pour un contrat de professionnalisation) ou bien, si vous avez pour objectif de pourvoir un emploi durable, pour une durée indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, le contrat doit alors débuter par une période d'apprentissage ou par une période d'action de professionnalisation.

Et dans tous les cas, le contrat doit désigner un maître d'apprentissage ou un tuteur qui aura pour mission d'aider le salarié à acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme, du titre ou de la certification préparés. Étant précisé que vous pouvez parfaitement remplir vous-même cette fonction.

# Les conditions de travail

L'alternance a pour but d'allier enseignement théorique auprès d'un organisme de formation et mise en pratique au sein de l'entreprise. Aussi, vous devez garder à l'esprit que votre nouvelle recrue sera « régulièrement » absente de l'entreprise (une semaine par mois, par exemple) pour suivre sa formation théorique.

**À savoir :** cette formation théorique doit correspondre, au minimum, à 25 % de la durée totale du contrat d'apprentissage ou être comprise entre 15 et 25 % de celle du contrat de professionnalisation.

Lorsqu'il est présent dans votre entreprise, l'alternant est soumis à la même durée de travail que les autres salariés (soit, en principe, une durée légale de travail de 35 heures par semaine). Sachant qu'il est possible de demander à un alternant majeur d'accomplir des heures supplémentaires. Et restez vigilant, car des règles particulières s'appliquent aux

salariés mineurs. Ainsi, par exemple, les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent normalement pas travailler plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures par semaine.

**À savoir :** les alternants ont les mêmes droits aux congés payés que les autres salariés de l'entreprise. Ils bénéficient donc, en principe, de 5 semaines de congés payés par an.

# À quel prix ?

La rémunération perçue par l'alternant varie en fonction de son âge, mais aussi de sa progression dans le cycle de formation ou de niveau de qualification.

Puisqu'il est en formation, le salarié recruté en alternance perçoit généralement une rémunération inférieure à celles des autres salariés de l'entreprise. Le salaire qui lui est versé varie alors en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation (apprentissage) ou de son niveau de qualification (professionnalisation).

Par exemple, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération minimale d'un apprenti âgé de moins de 18 ans doit correspondre à 27 % du Smic lors de la première année d'exécution du contrat. Le taux de cette rémunération passant à 51 % du Smic pour un apprenti âgé de 18 à 20 ans lors de la deuxième année d'exécution du contrat.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, un jeune âgé de moins de 21 ans titulaire d'un diplôme équivalant au moins au baccalauréat doit percevoir une rémunération au moins égale à 65 % du Smic. Ce taux s'élevant à 80 % du Smic si l'alternant est âgé de 21 à 25 ans révolus.

**Précision :** les rémunérations versées aux alternants, comme celles des autres salariés, bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales patronales.

# Avec quelles aides ?

Plusieurs aides peuvent être accordées aux employeurs qui signent un contrat d’apprentissage ou de professionnalisation.

Pour favoriser le recours à l’alternance, les pouvoirs publics remanient régulièrement les aides financières accordées aux employeurs qui signent des contrats d’apprentissage ou de professionnalisation. Vous retrouverez dans le tableau ci-dessous les principales aides actuellement mobilisables.

**En pratique :** il est possible de simuler, sur le site www.alternance.emploi.gouv.fr, le coût réel de l’emploi d’un alternant (déduction faite de l’exonération de cotisations et des aides qui vous sont accordées).

| Les principales aides à l’alternance en 2023 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Type de contrat | Aides financières mobilisables* | Conditions | Titre, diplôme, CQP ou compétences à acquérir | Démarches à réaliser |

<table>
<tr><td rowspan="2">Contrat d’apprentissage</td><td>Aide unique à l’apprentissage<br>6 000 € maximum versés lors de la 1re année du contrat</td><td>Entreprises de moins de 250 salariés</td><td>Titre ou diplôme équivalant au plus au baccalauréat</td><td rowspan="3">Envoi du contrat d’apprentissage ou de professionnalisation à l’OPCO dans les 5 jours suivant le début de l’exécution du contrat</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Aide exceptionnelle à l’alternance (pour les contrats conclus en 2023)**<br>6 000 € maximum versés lors de la 1re année du contrat</td><td>Contrats d’apprentissage non éligibles à l’aide unique à l’apprentissage</td><td>Tout titre ou diplôme</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Contrat de professionnalisation</td><td>Recrutement d’un jeune de moins de 30 ans</td><td rowspan="4">Tout titre ou diplôme, CQP ou compétences définies par l’employeur, le salarié et l’OPCO</td></tr>
<tr><td>Aide forfaitaire à l’employeur<br>2 000 € maximum versés en 2 fois durant le 3e et le 10e mois d’exécution du contrat</td><td>Recrutement d’un demandeur d’emploi d’au moins 26 ans</td><td rowspan="3">Envoi du formulaire de demande d’aide (unique aux deux aides) à Pôle emploi dans les 3 mois suivant le début d’exécution du contrat, accompagné, notamment, du contrat de professionnalisation</td></tr>
<tr><td>Aide à l’embauche des demandeurs d’emploi<br>2 000 € maximum versés en 2 fois durant le 3e et le 10e mois d’exécution du contrat</td><td>Recrutement d’un demandeur d’emploi d’au moins 45 ans</td></tr>
<tr><td colspan="5">*Ces aides ne sont pas cumulables entre elles, excepté l’aide forfaitaire à l’employeur et l’aide à l’embauche de demandeurs d’emploi accordées dans le cadre d’un contrat de professionnalisation.<br>**Selon un communiqué de presse du ministère du Travail, cette aide exceptionnelle s’appliquerait jusqu’en 2027 (fin du quinquennat).</td></tr>
</table>

© 2023 Les Echos Publishing