



/l'alternance

...c'est la garantie de recruter
une personne adaptée aux besoins
de l'entreprise !



En savoir plus !

Pour des informations à portée générale

- Le site du ministère du travail, de l'emploi et de la santé : www.emploi.gouv.fr
- Le site du CARIF-OREF : www.cariforef-mp.asso.fr
- Le site de Pôle Emploi : www.pole-emploi.fr

Pour des informations sur les formations par apprentissage

- Le site de l'ONISEP : www.onisep.fr



Conclure un contrat d'apprentissage

- La Chambre de métiers et de l'artisanat si votre entreprise est inscrite au répertoire des métiers (*ly compris dans le cas où l'entreprise est également immatriculée au registre du commerce et des sociétés*) ou si vous êtes artisan rural,
- La Chambre de commerce et d'industrie si votre entreprise est immatriculée au registre du commerce et des sociétés,
- La Chambre d'agriculture si votre entreprise relève de la MSA (*hors artisans ruraux*).

Conclure un contrat de professionnalisation

Votre organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).



DIRECCTE

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Midi-Pyrénées

Vous êtes
chef d'entreprise,
vous cherchez
à recruter ?... **choisissez**

/l'alternance



Pour les entreprises, recruter un salarié en alternance c'est investir dans l'avenir, moderniser et dynamiser une organisation, bénéficier d'avantages financiers.

Depuis le 1er mars 2011,
bénéficiez de nouvelles aides financières
pour recruter un salarié en Alternance

Quel contrat choisir ?



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

A qui s'adresse-t-il ?

A tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans limite d'âge si le bénéficiaire a le statut de travailleur handicapé

**A tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus
Aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans**

Quelles sont les conditions pour recruter ?

- Toute entreprise, association, employeur du secteur public ou profession libérale peut recruter un apprenti.
- L'employeur doit désigner un maître d'apprentissage.

- Toute entreprise peut recruter en contrat de professionnalisation sauf l'Etat et les fonctions publiques hospitalières et territoriales.
- L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Pour quel objectif ?

Permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique en vue d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel reconnu.

Permettre l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle ou une expérience reconnue.

Quel type de contrat ?

Le contrat d'apprentissage est un CDD d'une durée de 1 à 3 ans qui est fixée selon le niveau initial de compétences et celui de la qualification visée.

Le contrat de professionnalisation peut être :
- un CDD dont la durée doit être comprise entre 6 mois et 12 mois (*à temps plein ou à temps partiel*), sauf cas particuliers,
- un CDI avec action de professionnalisation en début de contrat.

Quel niveau de rémunération ?

De 25 % à 78 % du SMIC, selon l'âge de l'apprenti et l'ancienneté dans le contrat.

- Moins de 26 ans : de 55 % à 80 % du SMIC selon l'âge et le niveau de qualification.
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle.

Pour quelles formations ?

L'apprenti suit :
- une formation générale, technologique et pratique, d'une durée minimale de 400 heures par an en moyenne. Le temps consacré à la formation est compris dans l'horaire de travail,
- une formation en entreprise sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé par l'employeur.
Les formations sont dispensées dans les centres de formation pour apprentis (CFA) qui sont gérés par un organisme consulaire, une branche professionnelle ou dans une section d'apprentissage (Lycée professionnel...). Le financement de la formation est assuré par la taxe d'apprentissage et par les régions.

Le salarié recruté en contrat de professionnalisation suit une action de professionnalisation (*enseignements généraux, professionnels et techniques*) comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, sans pouvoir être inférieure à **150 heures**.
Les formations sont dispensées par un organisme de formation ou par le service Formation de l'entreprise. L'OPCA peut prendre en charge tout ou partie du coût de la formation.

Quels avantages pour l'employeur ?

Pour toute entreprise : crédit d'impôt apprentissage de 1 600 euros.
Pour les entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés : exonération de l'ensemble des cotisations sociales patronales et salariales.
Pour les entreprises de plus de 10 salariés non artisanales : exonération de l'ensemble des cotisations salariales et des cotisations patronales de sécurité sociale.
Pour toute entreprise : aides du conseil régional (*aide à l'embauche et aide de soutien à l'effort de formation*).

- Réduction de cotisations sur les bas salaires dite "**Loi FILLON**".
- Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus : aide forfaitaire de Pôle Emploi de 200 euros par mois dans la limite de 2 000 euros.
- Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus :
- exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales.
- Depuis le 1er mars 2011 : aide exceptionnelle de 2 000 euros pour toute nouvelle embauche.

Pour un recrutement entre le 1er mars et le 31 décembre 2011 : compensation des charges patronales restant dues le cas échéant, pour l'embauche supplémentaire d'un alternant de moins de 26 ans par une entreprise de moins de 250 salariés