



EMBAUCHE EN ALTERNANCE, MODE D'EMPLOI

Accueillir un jeune en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation apporte de nombreux avantages à l'employeur. Mais lui demande aussi des engagements.

Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ? Pour le chef d'entreprise en quête de main-d'œuvre, choisir l'un des deux types de contrat d'alternance présente des avantages : d'abord, ces contrats offrent un intérêt financier, ensuite ils lui permettent d'avoir en bout de course un salarié formé aux spécificités de l'entreprise. Mais gare à ceux qui n'en verraient que le bénéfice économique. Pour éviter toute désillusion, mieux vaut connaître précisément les obligations de l'alternance.

► **Si vous recherchez de futurs salariés adaptés au plus juste aux besoins de l'entreprise**, optez pour le contrat d'apprentissage. Sachez que, contrairement aux idées reçues, il n'est pas réservé aux seules professions manuelles. D'ailleurs, nombre d'apprentis préparent un diplôme d'ingénieur ou suivent une grande école de commerce. En recrutant un apprenti, l'entreprise bénéficie d'avantages indéniables (*voir l'encadré ci-dessous*). Mais, en échange, elle



PHOTO : N. MARQUES / AP IMAGES PRESSE

L'ENTREPRISE qui recrute un apprenti s'engage à consacrer du temps pour le former. En contrepartie, si elle décide de le garder, elle embauchera un employé déjà bien intégré.

doit s'investir dans la formation de sa recrue, qui ne peut être traitée comme un salarié standard. En effet, l'apprenti suit une formation théorique hors de l'entreprise, ce qui suppose des absences compatibles avec l'organisation du travail en place. Et un maître d'apprentissage, désigné parmi les salariés, doit assurer sa formation pratique. Enfin, soyez atten-

tif au choix de l'apprenti car, passé le délai des deux mois d'essai, il est quasi impossible de rompre le contrat.

► **Si vous recherchez des jeunes dotés d'un bagage scolaire**, choisissez le contrat de professionnalisation, qui a remplacé fin 2004 le contrat de qualification. Il est particulièrement bien adapté aux emplois tertiaires (comptabilité-gestion, secrétariat, vente...), qui sont délaissés par l'apprentissage. Il est facile à intégrer dans l'organisation de l'entreprise, la durée de formation (donc les absences) étant deux fois moins importante que dans le contrat de qualification. Il n'en reste pas moins que les jeunes qui ont déjà un bon niveau scolaire détiennent à la sortie une formation pratique.

Au terme de l'un des deux contrats, si l'entreprise dispose d'un « vrai » poste à pourvoir, elle sera certaine de recruter un salarié déjà intégré. Et, s'il n'y a pas de poste à la clé, elle aura contribué à donner une véritable première expérience à un jeune.

● Daniel Rovira drovira@lentreprise.com



	LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
POUR QUI	Jeunes de 16 à 25 ans qui visent un diplôme professionnel.	Jeunes de moins de 26 ans ou demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.
CONTRAT	CDD de six mois à trois ans.	CDD de six à douze mois, de vingt-quatre mois s'il y a un accord de branche. Professionnalisation possible aussi en CDI.
FORMATION THÉORIQUE	Au moins 400 heures par an.	De 15 à 25 % de la durée du contrat, au moins 150 heures.
RÉMUNÉRATION	De 25 à 78 % du Smic.	De 55 à 80 % du Smic.
AVANTAGES FINANCIERS	Exonération d'une grande partie des cotisations sociales, indemnité compensatrice versée par la région d'un montant minimal de 1 000 euros par année de formation, crédit d'impôt de 1 600 à 2 200 euros par apprenti.	Exonération des cotisations de Sécurité sociale sur la partie du salaire n'excédant pas le Smic.