



RECRUTER EN ALTERNANCE — GUIDE 2019



SPECIAL EMPLOYEES

Tout ce qu'il faut savoir sur la formation
et le recrutement en alternance

APPRENTISSAGE, PROFESSIONNALISATION, POEC

*Coûts pour l'entreprise, avantages, aides
modalités de mise en place*



RECRUTER EN ALTERNANCE

GUIDE 2019

- **LES AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR**
- **CONTRATS D'APPRENTISSAGE
OU DE PROFESSIONNALISATION ?**
- **COMPARATIF DES AIDES AU RECRUTEMENT**
- **DÉTAILS DES AIDES POUR L'ENTREPRISE**
- **RÉUSSIR LE RECRUTEMENT D'UN ALTERNANT**
- **LES ACTEURS CONSEIL AUX ENTREPRISES**
- **POEC : PRÉPARATION À L'EMPLOI COLLECTIVE**



alternance-professionnelle.fr

1^{er} site conseil sur l'alternance dédié aux entreprises

Orientés vers les employeurs et professionnels du secteur, nos contenus détaillent toutes les modalités de mise en place de l'alternance en entreprise et rendent compte de l'actualité de la formation professionnelle et l'évolution du marché de l'emploi

LES AVANTAGES DE L'ALTERNANCE POUR L'ENTREPRISE



UN RECRUTEMENT SUR MESURE POUR L'EMPLOYEUR

La formation en alternance permet à l'entreprise de former de nouveaux salariés pour adapter leurs compétences aux spécificités de ses métiers et pérenniser ses activités.

La durée des formations varie pour accompagner l'intégration des candidats et suivre leur évolution en conditions de travail en fonction des besoins de qualification de l'entreprise.

UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DES COMPÉTENCES

Adaptée aux besoins des entreprises qui font face à un besoin immédiat de recrutement, l'alternance est aussi un moyen de préserver et transmettre ses savoir-faire en préparant l'embauche à terme de salariés compétents pour pérenniser leurs activités.

LA MAITRISE DES COÛTS SALARIAUX

Pour compenser l'effort consenti dans la formation des alternants, les contrats en alternance proposent des niveaux maîtrisés de rémunération et l'entreprise ne comptabilise pas ses alternants dans le calcul de ses effectifs.

DES AIDES ET EXONÉRATIONS POUR L'ENTREPRISE

Les contrats en alternance permettent à l'employeur de bénéficier d'un ensemble d'aides et d'exonérations spécifiques qui viennent diminuer les coûts de recrutement en fonction de la nature du contrat signé.

UN ENSEMBLE D'ACTEURS CONSEIL

Un ensemble d'acteurs conseil a charge d'informer, d'orienter ou d'accompagner les démarches des entreprises qui cherchent à recruter en alternance en fonction des besoins spécifiques de leurs activités.

DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES SIMPLIFIÉES

Les formalités administratives d'enregistrement des contrats en alternance ont été simplifiées et un ensemble d'outils en ligne est disponible pour accéder aux documents cadres ou enregistrer les différentes déclarations et attestations des employeurs.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION ?



Deux types de contrat de travail encadrent la formation d'un salarié en alternance :

- le **CONTRAT D'APPRENTISSAGE** à vocation diplômante destiné à la formation professionnelle des moins de 30 ans
- le **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION** à vocation qualifiante pour former des publics éloignés de l'emploi

LES PUBLICS CIBLES DES CONTRATS

Destiné à l'origine à la formation de jeunes apprentis par des maîtres d'apprentissage reconnus pour leurs compétences professionnelles, le contrat d'apprentissage s'adressait en priorité aux jeunes en formation initiale mais son accès s'est depuis largement élargi.

Les dernières réformes contenues dans la loi «Avenir professionnel» votée en 2018 ont ainsi profondément élargi les conditions d'accès à l'apprentissage à partir de 2019.

Le **CONTRAT D'APPRENTISSAGE** permet aujourd'hui le recrutement des publics suivants :

- **Candidats âgés de 16 à 29 ans** (révolus) à la date de la prise d'effet du contrat
- **Jeunes mineurs de 15 ans** sur dérogation
- **Sans limite d'âge** pour les candidats reconnus handicapés
- **Sans limite d'âge** pour les candidats à la création ou reprise d'une entreprise assujettie à l'obtention d'un diplôme ou titre

Anciennement « contrat de qualification » destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification à l'issue de leur formation initiale, le contrat de professionnalisation s'est progressivement ouvert aux publics éloignés de l'emploi.

Le **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION** est aujourd'hui destiné au recrutement de :

- **Jeunes de 16 à 25 ans** pour acquérir une qualification professionnelle complétant leur formation initiale
- **Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus**, inscrits à Pôle Emploi
- **Bénéficiaires des minimas sociaux** : revenu de solidarité active (RSA), prime d'activité, allocation spécifique de solidarité et contrat unique d'insertion
- **Travailleurs handicapés** bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)

LES OBJECTIFS DE FORMATION

Le **CONTRAT D'APPRENTISSAGE** a vocation diplômante dans le cadre d'une formation initiale. Il permet à l'apprenti d'acquérir des compétences professionnelles sanctionnées par un **diplôme d'Etat** ou un **titre reconnu au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)**.

Le **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION** a vocation qualifiante et encadre ainsi une formation permettant d'acquérir une qualification professionnelle reconnue validée soit par un **diplôme** ou **titre inscrit au RNCP**, par un **Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)** ou une **certification reconnue** par une convention collective nationale de branche.

LES ORGANISMES DE FORMATION

La formation théorique du **CONTRAT D'APPRENTISSAGE** est généralement dispensée dans un **Centre de Formation des Apprentis (CFA)** conventionné par la Région.

Elle peut également être suivie dans une **Section d'Apprentissage (SA)** ou dispensée par un organisme conventionné pour répondre à des besoins spécifiques de formation : **Unité de Formation par l'Apprentissage (UFA)**, établissement sous convention de prestation de service ou entreprise habilitée.

Pour le **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**, l'enseignement théorique peut être assuré par le service de formation **interne à l'entreprise** ou un **organisme de formation externe**.

Aucune forme juridique stricte n'est requise pour les organismes de formation, toute personne physique ou morale pouvant exercer librement des activités de formation professionnelle continue, mais le législateur définit cependant un statut pour ces organismes.

LA DURÉE DE LA FORMATION

A compter de 2019, la durée minimale d'un contrat en **APPRENTISSAGE** a été ramenée à **6 mois**, contre 1 an auparavant, et ne peut excéder un **maximum de 3 ans**, sur la base de **400h de formation par an**.

La durée de formation peut être rallongée à **4 ans** pour les travailleurs handicapés ou en cas de redoublement, réorientation ou spécialisation complémentaire de l'apprenti.

La durée de la formation en contrat de **PROFESSIONNALISATION** est comprise entre **6 et 12 mois** et doit représenter au moins **150 heures par an**. Elle ne peut pas porter sur moins de 15 à 25% de la durée totale d'un contrat à durée déterminée.

A titre exceptionnel, la durée de formation peut être portée à plus de 25% du temps de contrat et jusqu'à **24 mois** pour certaines qualifications spécifiques et certains publics définis par accords de branche.

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS

Les niveaux de rémunération minimale des alternants sont calculés suivant leur profil (âge, niveau de qualification) en **pourcentage du SMIC** (1 521,22€ bruts mensuels au 01 janvier 2019) ou du **saire minimum conventionnel (SMC)** de branche s'il existe et est plus favorable à l'alternant.

EN APPRENTISSAGE

| Année de contrat | Apprenti de 15 à 17 ans | Apprenti de 18 à 20 ans | Apprenti de 21 à 25 ans | Apprenti de 26 ans et + |
|------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1ere | 27% du SMIC | 43% du SMIC | 53% du SMIC | 100% du SMIC |
| 2eme | 39% | 51% | 61% | |
| 3eme | 55% | 67% | 78% | |

EN PROFESSIONNALISATION

| Profil de l'alternant | Titulaire d'un diplôme inférieur au bac ou de niveau IV | Titulaire d'un diplôme supérieur ou égal au bac |
|-----------------------|---|---|
| - de 21 ans | 55% du SMIC | 65% du SMIC |
| 21 à 25 ans | 70% | 80% |
| 26 ans et plus | 100% du SMIC ou 85% du SMC | 100% du SMIC ou 85% du SMC |

COMPARATIF DES AIDES AU RECRUTEMENT EN ALTERNANCE



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 4400€ |
| PRIME RÉGIONALE À L'APPRENTISSAGE | | | TPE (-11 salariés) | 1000€ min. / an |
| AIDE RECRUTEMENT D'UN 1^{ER} APPRENTI OU APPRENTI SUPPLÉMENTAIRE | | | PME (-250 salariés) | 1000€ min. |
| CRÉDIT D'IMPÔT APPRENTISSAGE | | | TOUTES | Suivant nombre d'apprentis |
| AIDE PÔLE EMPLOI POUR 26 ANS ET + | | | TOUTES | max. 2000€ |
| AIDE PÔLE EMPLOI POUR 45 ANS ET + | | | TOUTES | max. 4000€ |
| AIDES À L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ | | | TOUTES | Jusqu'à 4000€ suivant contrat |
| DÉDUCTION FISCALE TAXE D'APPRENTISSAGE | | | TOUTES | - |
| EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES | | | TOUTES | - |

AIDES AU RECRUTEMENT EN ALTERNANCE



L'AIDE UNIQUE A 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.

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 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.

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 10^{eme} 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 10^{eme} mois du contrat s'il a toujours cours. 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 D'APPRENTISSAGE** ou en **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.

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.

Ces aides peuvent être prolongées en cas de redoublement ou de mention complémentaire et sont renouvelables en cas de préparation par l'alternant d'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.

A noter : Les «aides à la pérennisation des contrats» en alternance anciennement proposées par l'Agefiph n'existent plus.

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** ou en **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 €.

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

À 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 des cotisations patronales** (ex-«réduction Fillon») portant sur les rémunérations n'excédant pas 1,6

SMIC. Cette réduction sera renforcée en 2019 de la manière suivante :

- À compter du 01/01/19 : la réduction générale est étendue aux cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires (Agirc-Arrco).
- À compter du 01/01/19 : la réduction sera étendue à la contribution patronale d'assurance chômage (taux à 4,05 %).

De plus, une réduction de 6 points du taux de cotisation patronale d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès s'applique pour les rémunérations annuelles ne dépassant pas 2,5 Smic.

RÉUSSIR LE RECRUTEMENT D'UN ALTERNANT



DÉFINIR SES BESOINS ET LES CONTOURS DU POSTE À POURVOIR

Pour savoir ce qu'un futur employé devra apporter à votre entreprise, il faut avant tout bien définir les contours du poste que vous cherchez à pourvoir.

Plus précis seront les attentes et objectifs fixés sur le poste, mieux vous cernerez le profil du candidat idéal et éviterez ainsi l'écueil fréquent d'une redéfinition de poste en cours de recrutement.

CERNER LE PROFIL DE L'ALTERNANT

Pour engager une phase de recrutement, il faut évidemment définir le type de personne recherchée et tracer le profil du candidat idéal pour votre entreprise.

Ce ciblage, associé aux contours du poste que vous aurez défini, doit permettre de déterminer le type d'alternance à mettre en place et les interlocuteurs à solliciter dans vos recherches.

SE FAIRE ACCOMPAGNER DANS SES DÉMARCHES

Afin d'appréhender au mieux les modalités de l'alternance, les entreprises disposent d'un réseau d'acteurs conseil pour les informer et les orienter dans leur démarche de recrutement :



• **ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS (OPCA)*** de branches

• **RÉSEAU DES « POINT A »** des Chambres de Commerce et d'Industrie



• **CHAMBRES CONSULAIRES** (commerce, industrie, artisanat, agriculture)

• **PÔLE EMPLOI**

A l'échelle locale, les organismes de formation sont également de bon relais d'information pour répondre à des besoins de qualifications professionnelles spécifiques.

** A compter d'avril 2019, les **OPCA** vont être transformés en **OPCO**, Opérateurs de Compétences (voir page 12)*

CHOISIR LA FORME D'ALTERNANCE QUI CONVIENT

Les 2 types de contrat en alternance, **APPRENTISSAGE** et **PROFESSIONNALISATION**, ne répondent pas aux mêmes objectifs de formation professionnelle d'un salarié.

Même si la frontière entre les deux s'amenuise dans certains cas, c'est toujours le profil de l'alternant, la nature et les besoins de qualifications de l'entreprise qui orientent le choix du contrat.

IDENTIFIER LA FORMATION EN RAPPORT AVEC SES BESOINS

Le titre, le diplôme ou la qualification de la formation que prépare un alternant doivent correspondre au mieux aux métiers de votre entreprise et à ses besoins de développement.

Identifier la bonne formation et l'organisme qui la dispense localement est un facteur déterminant pour la réussite du recrutement d'un alternant et son intégration dans l'entreprise.

NE PAS NÉGLIGER L'OFFRE DE RECRUTEMENT

La rédaction d'une offre de recrutement demande de prendre connaissance des mentions discriminatoires telles que définies par la loi afin de respecter un certain nombre de principes visant à protéger les droits des candidats.

La bonne présentation de l'offre de recrutement est primordiale. La définition des contours du poste à pourvoir et la présentation de l'entreprise sont des informations indispensables pour l'efficacité de votre annonce et faciliter le positionnement de candidats en adéquation avec votre recherche.

L'intitulé de mission doit être clair et générique sinon le candidat risque de ne pas retenir votre annonce. N'hésitez pas pour cela à vous reporter aux codes ROME du poste et aux fiches métiers disponibles auprès de Pôle Emploi ou des chambres consulaires.

Le descriptif du poste doit être détaillé clairement pour permettre au candidat de déterminer d'emblée la nature du travail proposé, les missions demandées et les conditions afférentes. Appuyez-vous pour cela sur les contours de poste tels que vous les avez définis en les hiérarchisant clairement par ordre d'importance.

DIFFUSER/RELAYER EFFICACEMENT VOTRE RECHERCHE

Sites de recrutement, annonces presse, salons professionnels, réseaux sociaux... de multiples solutions existent en fonction du temps et du budget dont vous disposez.

Les intermédiaires institutionnels pour l'emploi comme **PÔLE EMPLOI** ou l'**APEC** permettent de diffuser votre annonce et de collecter de nombreuses candidatures pour un coût réduit mais ne procèdent pas à la pré-sélection des candidats dont les profils sont souvent peu qualifiés.

Les Chambres de Commerce et d'Industrie et les autres **CHAMBRES CONSULAIRES** permettent également aux entreprises de déposer leur offre de recrutement en alternance directement en ligne via leurs plateformes.

Les sites internet de recrutement, aussi appelés « **JOB BOARDS** », offrent une mise en relation entre recruteurs et candidats au travers d'offres d'emploi payantes et disposent de CVthèque pour consulter les profils de candidats à partir de critères de recherche. Il existe des job boards généralistes et des plateformes plus spécialisées sur des branches d'activité ou des métiers spécifiques.

| SITES DE RECRUTEMENT PAR SPÉCIALITÉS |
|--|
| monster.fr - commerce ou management |
| regionsjob.fr - emplois en région / postes pénuriques |
| leboncoin.fr - techniciens et commerces de proximité |
| cadremploi.fr - emplois cadres |
| cadresonline.fr - informatique, études et services |
| studyrama-emploi.com - jeunes diplômés |
| letudiant.fr - jeunes diplômés |

De nombreux **SALONS PROFESSIONNELS** ou **FORUMS DE L'EMPLOI** sont régulièrement organisés en régions et permettent une mise en relation directe entre candidats potentiels et employeurs. Certains sont spécialisés sur des secteurs d'activité, un type de métiers ou un profil de candidat et favorisent une exposition adaptée à votre recherche.

Dans le cas de métiers pénuriques ou en tension, l'entreprise peut également solliciter l'expertise de **CABINETS DE RECRUTEMENT** spécialisés qui organiseront ses recherches et la formation des candidats.

PRÉPARER LE TUTORAT DE L'ALTERNANT

Recruter un alternant nécessite avant tout pour l'entreprise de désigner un **TUTEUR** ou **MAÎTRE D'APPRENTISSAGE** qualifié pour accompagner le parcours de formation.

Tout au long de l'alternance, le tuteur est garant des indicateurs de suivi et d'évaluation du parcours de l'alternant et gère la relation avec l'organisme de formation.



La préparation est la clé d'une bonne intégration de l'alternant dans l'entreprise et il est capital de définir ses objectifs et ses missions avec ses potentiels collaborateurs avant son entrée en poste.

Passée la période d'intégration, l'alternant acquiert plus d'autonomie mais le tuteur doit continuer à suivre les principales étapes de son parcours de professionnalisation.

LE CHOIX DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

La maître d'apprentissage peut être un **SALARIÉ** ou l'**EMPLOYEUR** lui-même.

Au maximum, il peut avoir en charge d'encadrer 2 apprentis simultanément.

Il doit remplir l'une des **conditions** suivantes :

- Etre titulaire d'un diplôme ou titre de niveau équivalent au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et relevant du même domaine professionnel. Avoir exercé depuis 2 années dans la profession relative à la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- Exercer depuis 3 années dans l'activité professionnelle relative à la qualification visée par le diplôme.

FORMATION DU TUTEUR / MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Comme il ne suffit pas d'être un salarié expérimenté pour être en capacité de faire lien entre les différents acteurs et transmettre ses compétences, le tuteur d'un alternant peut suivre une formation courte auprès d'une **CHAMBRE CONSULAIRE** ou d'un **OPCA/OPCO** pour préparer au mieux l'accompagnement dont il aura la charge.

Cette formation pédagogique relève des règles relatives au financement de la formation professionnelle et à ce titre prise en charge.

LE TUTEUR DE PROFESSIONNALISATION

L'accompagnement d'un alternant en professionnalisation n'est pas obligatoire mais encouragé par des accords de branches professionnelles et défini par la loi.

Un **SALARIÉ** peut exercer une fonction tutorale auprès de 3 alternants simultanément au plus.

L'**EMPLOYEUR** d'une entreprise peut être tuteur au maximum de 2 alternants.

Il doit justifier de 2 années d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'alternant



ACTEURS CONSEIL AUX ENTREPRISES



Les entreprises qui cherchent à recruter un salarié en alternance peuvent s'appuyer sur un ensemble d'acteurs conseil chargés de les orienter et les informer dans leurs démarches.

OPCA / OPCO DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les **ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS (OPCA)** avaient jusqu'à présent à charge de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle.

Interlocuteur privilégié pour les employeurs souhaitant s'informer sur les possibilités de formation professionnelle de leurs salariés, l'OPCA est un service de proximité ayant développé une connaissance des besoins des organisations et des problématiques liées à leur secteur professionnel.

En 2018, on dénombrait 20 OPCA attachés à des branches d'activité ainsi que 2 OPCA inter-professionnels dont le rôle est de gérer les fonds de formations des entreprises ne répondant pas d'un OPCA de branche.

LES OPCO, OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Suite à la réforme de la loi «Avenir professionnel», les organismes paritaires ne collecteront plus les cotisations des entreprises pour la formation professionnelle d'ici 2020 à 2021 car cette mission sera confiée aux URSSAF.

Cette réforme prévoit la transformation des **OPCA** en **OPCO, Opérateurs de Compétences**. Un rapport du gouvernement envisage ainsi la création de 11 OPCO pour remplacer les anciens organismes paritaires.

Les branches professionnelles avaient jusqu'au **31/12/18** pour choisir un nouvel opérateur par accord constitutif, qui sera désigné à défaut par l'autorité administrative. La date butoir pour agrément des futurs OPCO est fixée au **01/04/19**. D'ici là, les OPCA bénéficient d'un agrément provisoire de l'état.

Privés de leurs attributions de collecte, les nouveaux opérateurs seront orientés vers la prestation de services et devraient accompagner les PME/TPE dans la construction et la mise en œuvre de leur Plan de formation, qui deviendra « Plan de développement des compétences ».

Les OPCO auront à l'avenir à charge de déterminer le coût et le niveau de prise en charge des contrats d'alternance en fonction des axes stratégiques définis par leurs branches.

IF RÉSEAU NATIONAL DES « POINTS A »



Les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI) ont mis en place au niveau national un réseau de **POINTS A** destinés à accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement en **contrat d'apprentissage**.

Les *Point A* disposent de conseillers dédiés pour informer les entreprises et les orienter suivant leurs besoins de recrutement au niveau local. Ils permettent d'accéder aux services suivants :

- Une **information** approfondie sur les contrats, les métiers, les formations, les candidats
- Une **aide à la définition** des contours de postes
- Un **accompagnement des démarches** administratives
- L'**enregistrement des contrats** d'alternance
- Une **réponse** aux besoins spécifiques de compétences
- Un **accompagnement** du processus de recrutement

Les CCI permettent également aux entreprises de diffuser en ligne leurs offres de recrutement en alternance directement via leurs plateformes.

LES ACTEURS RELAIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



A l'échelle locale, la recherche d'une formation professionnelle adaptée aux besoins de l'entreprise passe par le réseau des **CARIF** (Centres d'Animation de Ressources de l'Information sur la Formation) et **OREF** (Observatoire régional de l'emploi et de la formation) qui recensent les offres existantes de formation.

Les entreprises peuvent également s'appuyer sur d'autres acteurs relais de la formation professionnelle pour les assister dans leurs recherches tels :



- L'**AFPA**, Association Nationale de la Formation Professionnelle des Adultes
- Les **GRETA**, Groupements d'Etablissements publics locaux d'enseignement

LES STRUCTURES INSTITUTIONNELLES

Les **CHAMBRES CONSULAIRES**, Chambres de commerce et d'industrie, Chambres des Métiers et de l'Artisanat, Chambres d'agriculture, sont des interlocuteurs dédiés pour assister le recrutement des entreprises.



Avec une connaissance des problématiques propres aux métiers de l'entreprise, elles accompagnent l'employeur dans sa recherche d'une formation professionnelle adaptée et des candidats qui répondent à ses besoins.



Localement, ces institutions offrent les services suivants aux entreprises :

- Rencontre avec les organismes de formation
- Réseaux de parrainage d'entreprises
- Conseil sur la formation en alternance
- Partenariat avec les associations et syndicats professionnels
- Accompagnement des démarches administratives
- Relais/diffusion des offres d'emplois



Les conseillers de **PÔLE EMPLOI** sont chargés d'accompagner les entreprises pour préparer la mise en place du recrutement.

Habités des problématiques liées aux modalités des contrats en alternance, ils conseillent sur le profil du poste à pourvoir et relaient l'offre de recrutement auprès d'un large bassin de candidats potentiels.



Organisme sous tutelle du Ministère en charge de la formation professionnelle, le **CENTRE INFFO** assure une mission de service public d'orientation et de formation permanente.

Il accompagne les entreprises par des actions d'accueil, d'information, de conseil et d'assistance au recrutement et dispose d'une plateforme documentaire en ligne.

LES ORGANISMES DE FORMATION

Les organismes de formation professionnelle peuvent faire le lien entre l'entreprise et l'alternant et accompagner ou orienter l'employeur dans son recrutement.

Dans le cadre d'un recrutement en contrat d'apprentissage, il est utile de se renseigner auprès des **CENTRES DE FORMATION DES APPRENTIS** de sa région. Les **CFA** sont les établissements en charge de la formation d'un salarié en apprentissage à l'échelle régionale et connaissent donc parfaitement l'offre locale de formation professionnelle.

Les **ORGANISMES DE FORMATION** peuvent aider les entreprises dans leur recherche d'un candidat adapté à leurs besoins de qualification professionnelle. Ils sont les acteurs finaux de la mise en place des formations, de l'évaluation et du suivi d'un salarié en alternance et à ce titre qualifiés pour conseiller l'employeur dans son recrutement.



POEC : PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE



La **PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)** est un dispositif mis en place pour favoriser par la formation professionnelle la reprise d'activité des demandeurs d'emploi.

Elle peut être mise en œuvre de façon **individuelle (POEI)** par un futur salarié ou de façon **collective (POEC)** pour former des candidats sur des métiers en tension ou répondant à des besoins spécifiques des branches professionnelles.

La **POEC** permet de grouper les besoins de formation d'entreprises d'un même secteur d'activité pour former des salariés en alternance à l'acquisition des compétences professionnelles requises pour occuper des emplois présentant des difficultés de recrutement.

Sa mise en œuvre est faite à l'initiative d'un OPCA/OPCO (*voir définition page 12*) sur des métiers identifiés par accords de branche professionnelle (ou par le conseil d'administration de l'OPCA/OPCO).

BÉNÉFICIAIRES

ENTREPRISES

Toutes les entreprises ayant des besoins non pourvus en termes de compétences peuvent recruter un candidat formé dans le cadre d'une POEC.

Concrètement, les entreprises relevant de la branche professionnelle de l'OPCA/OPCO qui met en place une POEC et qui souhaitent recruter un ou plusieurs salariés en CDD, CDI mais également en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation (de 12 mois minimum).

Le dispositif vise l'accès à terme à un emploi durable mais l'entreprise n'est pas soumise à l'obligation de dépôt d'une offre d'emploi préalable à sa mise en œuvre.

PUBLICS

Tout demandeur d'emploi indemnisé ou non par Pôle Emploi sans restriction d'âge.

MISE EN PLACE

La mise en place de la formation est assurée à l'initiative des OPCA/OPCO des branches professionnelles suivant les besoins de leurs adhérents en termes de recrutement et de compétences. L'OPCA/OPCO conventionne un organisme de formation pour répondre aux objectifs de qualification définis dans le cadre d'une POEC.

Pôle Emploi est chargé en qualité de prescripteur de présenter des demandeurs d'emplois dont le projet professionnel correspond aux objectifs de qualification. La présélection des candidats est ensuite assurée par l'organisme de formation.



MODALITÉS DE FORMATION EN POEC

La durée maximum de la formation est de **400 heures**.

Elle peut se dérouler partiellement en alternance dans l'entreprise au maximum 1/3 du temps total de formation.

Pendant sa formation, le bénéficiaire d'une POEC n'est pas considéré comme salarié de l'entreprise mais a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les prestataires de formation des POEC sont des organismes déclarés au titre de la formation professionnelle continue. A son issue, ils sanctionnent la formation au minimum d'une **attestation de capacités** sauf si celle-ci est déjà validée par un **titre, diplôme** ou une **certification**.

DANS UN ORGANISME DE FORMATION :

Elle comprend des enseignements théoriques généraux professionnels et technologiques et se déroule exclusivement dans des locaux dédiés à la formation.

DANS L'ENTREPRISE :

La période de formation en entreprise peut se dérouler en alternance avec des périodes de formation interne à l'entreprise mais la POEC doit toujours démarrer par une période de formation externe.

La formation interne à l'entreprise est dispensée par un tuteur désigné par l'entreprise directement dans ses locaux d'activité.

Une convention tripartite doit être signée entre Pôle Emploi, le prestataire de formation et l'entreprise. Le prestataire de la formation externe définit le programme et les objectifs de formation en entreprise en accord avec Pôle Emploi et l'entreprise.

Un engagement de recrutement par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la POEC est obligatoire lorsque la formation se déroule en tout ou partie dans l'entreprise et/ou lorsque l'organisme de formation est également celui de l'entreprise.

FINANCEMENT DE LA FORMATION

Le financement de la formation pédagogique est pris en charge par l'OPCA/OPCO de branche, avec le soutien du FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels).

Pendant sa formation, le stagiaire est rémunéré par Pôle Emploi au travers de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) ou la rémunération de formation (RFPE) et sous certaines conditions, de l'aide aux frais associés à la formation (notamment une Aide à la mobilité).

DÉMARCHES DE L'ENTREPRISE

S'informer des sessions de formation ouvertes auprès de l'OPCA/OPCO de sa branche professionnelle et identifier celles qui répondent à ses besoins de qualifications professionnelles.

Prendre contact avec un conseiller formation au sein de son OPCA/OPCO qui orientera vers l'organisme de formation conventionné pour assurer la POEC.

La sélection des candidats potentiels par l'entreprise se fait sur la base des présélections orchestrées par Pôle Emploi et l'organisme de formation.



RECRUTER EN ALTERNANCE GUIDE 2019



alternance-professionnelle.fr



Édité par alternance-professionnelle.fr
1^{er} site conseil sur l'alternance dédié aux entreprises

CONTACTS :
editeur@alternance-professionnelle.fr

CRÉDITS :
Greengalileo Média
22 Rue d'Algérie 69001 Lyon