

## Prendre un apprenti : une opportunité ?

*Vous manquez de main-d'œuvre, mais vous hésitez à faire le grand pas et recruter un salarié. Et si vous faisiez appel à un apprenti pour vous attirer ainsi des compétences vers votre entreprise ? Nos conseils sur l'apprentissage...*

### L'apprentissage ?

**Pourquoi l'apprentissage ?** Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail associé à une formation. C'est la possibilité pour vous de recruter et de former les futurs salariés à la culture de votre entreprise.

**L'apprentissage pour qui ?** L'apprentissage conduit à plus de 800 métiers (services, vente, industrie...), de tous niveaux, du CAP au master pro et diplômés d'ingénieur et autres grandes écoles. Vous devriez donc avoir le choix d'une formation conforme aux besoins de compétences de votre entreprise.

**L'apprentissage comment ?** Votre apprenti a le statut de salarié dont la particularité est qu'il suit alternativement des sessions de formation en CFA, Centre de formation pour apprentis (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des sessions pratiques dans votre entreprise. Il bénéficie des mêmes droits et obligations que les autres salariés de l'entreprise (convention collective, Code du travail, etc.) et son salaire est fixé en pourcentage du Smic (25 à 78 %) en fonction de son année d'apprentissage (de un à trois ans) et de son âge.

### Une opportunité au coût maîtrisé

Votre décision d'embaucher est facilitée par des aides de l'État et de votre Région.

**Une exonération de charges sociales.** Vous pouvez d'abord bénéficier d'exonérations de charges sociales pour l'emploi d'un apprenti.

**Une indemnité de 1 000 €.** Ensuite, ces contrats d'apprentissage ouvrent droit, pour vous employeur, à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la Région. Le montant minimal de cette

indemnité compensatrice forfaitaire est fixé, pour chaque année du cycle de formation, à 1 000 €.

**Un crédit d'impôt de 1 600 €.** Enfin, l'embauche d'un apprenti ouvre droit à un crédit d'impôt (déduit du montant de l'IS dû par votre société ou remboursé si l'IS est moindre) par an.

### Une main-d'œuvre pendant trois ans...

Le contrat d'apprentissage est d'une durée de un à trois ans.

**Une « période d'essai de deux mois ».** Une période de deux mois est prévue par le Code du travail, période durant laquelle le contrat peut être rompu sans préavis et sans formalité particulière par vous employeur ou par l'apprenti.

**Au-delà de la période d'essai de deux mois.** Au-delà de cette période, il est possible de :

- rompre le contrat avec l'accord de l'apprenti (ou de son représentant légal s'il est mineur) ;
- demander la résiliation judiciaire du contrat au Conseil des prud'hommes pour faute grave ou manquements répétés de l'apprenti ;
- rompre le contrat pour inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi (une procédure particulière doit alors être respectée).

**Attention !** La rupture du contrat donne lieu au reversement des aides.

**Conseil.** Le CFA doit intégrer dans les formations toutes les contraintes pour répondre à vos besoins dans l'entreprise. L'apprenti repère, à chaque alternance, le travail qu'il aura à faire dans votre entreprise et le prépare au CFA juste avant de revenir chez vous. Il sera ainsi rapidement autonome et élargira vite son champ de compétences. Pour trouver le bon, sollicitez le CFA de votre région adapté à votre activité !

■ *La réelle difficulté tient davantage dans la rencontre du candidat motivé que dans le système lui-même. Par la suite, vous obtiendrez, à moindre coût, une main-d'œuvre parfaitement adaptée à votre entreprise en plus d'aides financières !*