

Formez et recrutez avec l'alternance



Intégrez des collaborateurs en alternance au sein de vos équipes



[1 - Pourquoi recruter un alternant ?](#)

[2 - Financement](#)

[3 - Tutorat](#)

[4 - Accompagnement](#)

[5 - Diplomation](#)

[6 - Témoignages](#)

1 - Pourquoi recruter un alternant ?

En intégrant un alternant dans votre équipe, vous formez vos collaborateurs de demain !

Les avantages :

- Donner une chance à un jeune
- Former votre futur collaborateur
- Organiser la transmission des savoir-faire
- Bénéficier d'avantages financiers (exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, réductions fiscales, primes à l'embauche, etc...)
- Apporter un regard neuf, un nouveau souffle
- Disposer d'une valeur ajoutée de qualité

Quels sont les dispositifs associés :

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ont l'objectif commun de faire acquérir une qualification sanctionnée par un diplôme national ou un titre à finalité professionnelle inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

Différences entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Age	16 - 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour)	16-25 révolus (26 ans moins 1 jour) et plus si demandeur d'emploi
Objectifs	Formation initiale (diplôme)	Formation continue (qualification)
Durée	CDD ou CDI	CDD ou CDI
Formation	Variable selon le niveau de qualification préparé	150 heures par an
Rémunération	Entre 27% et 100% du Smic, suivant âge et niveau d'étude	Entre 55% et 100% du Smic, suivant âge et niveau d'étude

2 - Les dispositifs de financement

Les avantages fiscaux de base :

Date de conclusion (signature du contrat) : Du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024

Niveau de diplôme :

1 - Contrat d'apprentissage préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 niveau 7 du RNCP)

2 - Contrat de professionnalisation préparant :

À un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.)

À un CQP (certificat de qualification)

Ainsi que pour les contrats expérimentaux conclus en application de l'article 11 de la loi n°2022 1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Pour toutes les entreprises du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial :

Sans condition pour celles de moins de 250 salariés

Pour celles de 250 salariés et plus, à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif (Pour la première année du contrat)

Montant de l'aide : 6 000 € (jusqu'à 29 ans révolus pour un salarié en contrat de professionnalisation)

Pour plus d'informations : [Décret n°2022 1714 du 29 décembre 2022](#)

Les Opco (Opérateur de compétence) :

Le 1er avril 2019, onze opérateurs de compétences (OCPO), ont été agréés. Ils remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Ces opérateurs de compétences ont pour missions :

De financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles

D'aider les branches à construire les certifications professionnelles

D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

Pour aller plus loin :

Les aides à l'embauche d'apprentis pour l'année 2024

et plus particulièrement le montant et les conditions d'obtention des aides.

(Source : Centre-inffo - Janvier 2024)

Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation

(Source : Ministère du Travail et des Solidarités - Janvier 2024)

3 - Tutorat :

L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite le choix par l'employeur d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage volontaire pour l'accompagner dans sa formation au sein de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise.

Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

4 - L'accompagnement à double entrée

L'accompagnement mis en place par le Cnam est aussi bien engagé du côté entreprise comme du côté alternant.

En effet, que ce soit en amont ou tout le long de la formation de votre alternant, vous bénéficierez d'un contact privilégié avec l'équipe pédagogique du pôle "Alternance et partenariats" :

Pour	Interlocuteurs	Objectifs
Les structures d'accueil	La chargée de développement	Vous accompagner dans vos recherches et dans vos démarches Répondre à vos sollicitations Vous mettre en relations avec les candidats Faire le suivi de votre dossier Vous mettre à disposition toute la documentation nécessaires
	Les assistantes de formation	Effectuer le suivi de vos apprentis et de leur scolarité tout au long de l'année et garder contact avec les structures d'accueil en vous prévenant des absences et autres.
Les Alternants	La chargée de développement	S'impliquer dans les démarches de recherche de formation et d'entreprise en aiguillant les candidats, en les aidant à préparer un entretien et en gardant contact

		régulièrement afin de faire un suivi de dossier.
	Les assistantes de formation	Elaborer le suivi de scolarité des alternants et veiller à leur assiduité tout au long de leur année de formation

5 - La diplomation

Les formations du Cnam vous assurent d'obtenir un diplôme ou un certificat de notoriété sur le marché de l'emploi et enregistré au RNCP.

Les enseignements sont de qualité et assurés par des professionnels et des experts.

Les programmes pédagogiques sont co-construits avec des partenaires territoriaux en lien avec les besoins en compétences des entreprises.

6 - Témoignages



<https://www.cnam-centre.fr/entreprise/espace-entreprise/formez-et-recrutez-avec-l-alternance/formez-et-recrutez-avec>