



RECRUTER AUTREMENT GRÂCE À L'APPRENTISSAGE



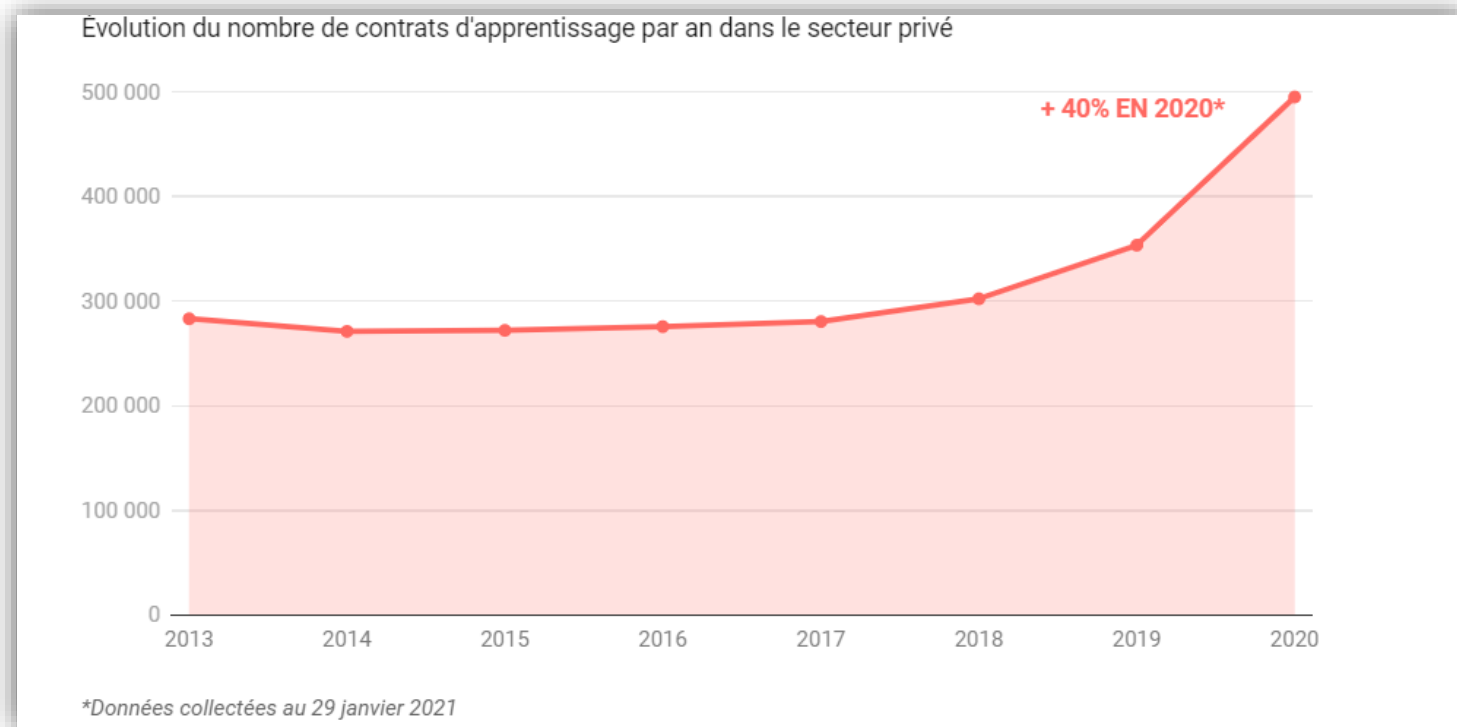
CESI / UPE 06

JUILLET 2021

Évolution de l'apprentissage : une croissance qui profite à tous les réseaux et à tous les secteurs économiques

L'apprentissage a poursuivi en 2020 sa croissance amorcée en 2015. Il a même connu une hausse historique de près de **40%** malgré la crise sanitaire et économique.

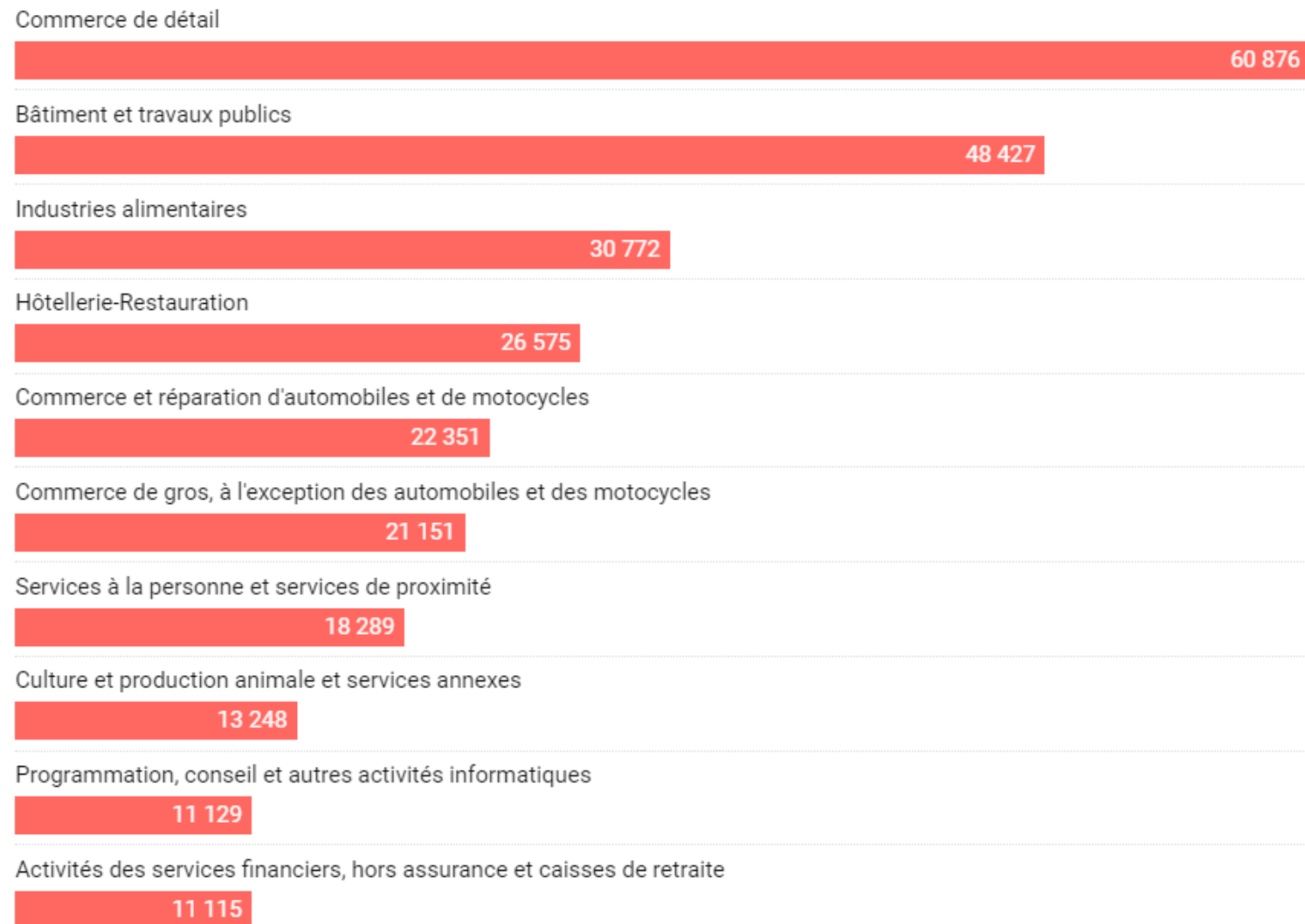
- Plus de 500 000 contrats ont été signés, dont 495 000 dans le secteur privé.



Source :
[Ministère du travail](#)

Les dix premiers secteurs d'activité recourant aux contrats d'apprentissage en 2020*

Contrats enregistrés par les opérateurs de compétences (OPCO)



Source :
[Ministère du travail](#)

L'apprentissage : des modalités simplifiées par la loi

➤ **La loi 2018-771 dite Avenir Professionnel** : l'apprentissage a été réformé par la loi du 05 septembre 2018

La plupart des mesures ont pris effet pour les contrats d'apprentissage conclus à partir de 2019 :

- L'âge est passé de 25 ans à 29 ans révolus.
- La durée du contrat de travail dépend toujours du cycle de formation, mais peut être ramené à 6 mois, au lieu d'1 an comme prévu auparavant
- Le contrat doit être signé dans les 3 mois qui précède le début de son exécution dans le CFA.
- L'enregistrement du contrat est simplifié par une simple procédure de dépôt en ligne auprès des opérateurs de compétences (OPCO).
- Les compétences requises pour devenir maître d'apprentissage ne dépendent plus des seules dispositions réglementaires. Elles sont désormais prioritairement définies par la convention de branche.

L'apprentissage : des modalités simplifiées par la loi

➤ **La loi 2018-771 dite Avenir Professionnel** : l'apprentissage a été réformé par la loi du 05 septembre 2018

- L'exécution du contrat étant jusqu'à présent limité aux Etats de l'Union Européenne, il est désormais possible de le réaliser à l'étranger sous conditions d'une durée de 6 mois minimum.
- Pour ce qui de la rupture du contrat d'apprentissage, 3 possibilités :
 - Rupture notifiée par une des partie au cours des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise
 - Rupture amiable
 - **la rupture unilatérale sans recours au Conseil de prud'hommes**, en cas de faute grave, d'inaptitude ou exclusion en CFA, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée.
Si c'est une démission à l'initiative de l'alternant, celui-ci doit solliciter au préalable un médiateur.

L'apprentissage : des modalités simplifiées par la loi

Une hausse de la rémunération

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an ou un titre RNCP de niveau 6 bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année de contrat.

Année d'exécution du contrat	Age	Contrat conclu avant le 1er janvier 2019 (en % du SMIC)	Contrat conclu après le 1er janvier 2019 (en % du SMIC)
1 ^{ère} année	16-17 ans	25	27
	18-20 ans	41	43
	21-25 ans	53	53
2 ^{ème} année	16-17 ans	37	39
	18-20 ans	49	51
	21-25 ans	61	61
3 ^{ème} année	16-17 ans	53	53
	18-20 ans	65	65
	21-25 ans	78	78
Quelle que soit l'année	26-29 ans	100	100

L'apprentissage : de nouvelles opportunités avec des dispositifs d'aides financières

« 1 jeune, 1 solution » : le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, pour tous les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises ([décret n°2020-1085 du 24 août 2020](#) et décrets n°2021-223 et n°2021-224 du 26 février 2021 modifiés par le [décret n° 2021-363 du 31 mars 2021](#)).

> 5 000€ pour un apprenant mineur > 8 000 € pour un apprenant majeur



- ✓ Pour les entreprises de moins de 250 salariés aucune demande de justificatifs.
- ✓ Pour les entreprises de + de 250 salariés, elles devront justifier d'avoir :
 - **Atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle** dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise.
 - **Avoir atteint au moins 3 % d'alternants** dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, et avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31 décembre de l'année de référence.

L'apprentissage : de nouvelles opportunités avec des dispositifs d'aides financières

Pour les entreprises, l'aide couvre :

100 % du salaire d'un apprenti de moins de 21 ans
80 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus
Près de 45 % du salaire d'un apprenti de 26 ans et plus.

L'employeur doit transmettre les contrats d'apprentissage qu'il a conclus à l'OPCO compétent dans son domaine pour instruction, prise en charge financière et dépôt de ces contrats auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle (DECA).

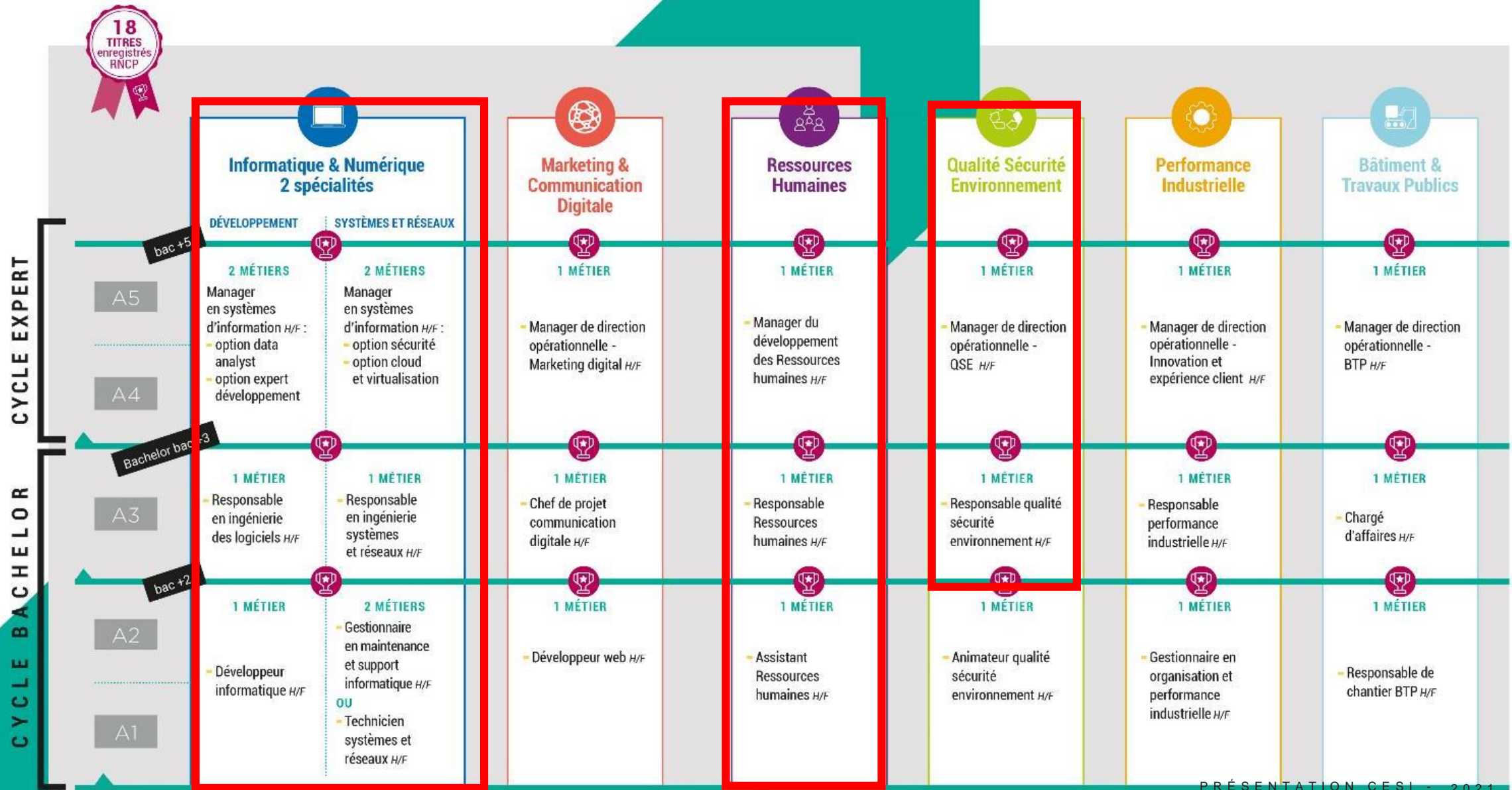
Comme pour l'aide unique, le ministère assure la transmission des contrats d'apprentissage éligibles à l'ASP (Agence de services et de paiement) en charge de la gestion du dispositif et du versement de l'aide à l'entreprise.

[Simulateur aides financières](#)

L'apprentissage : changement de regard sur les profils

- Des profils en reconversion professionnelle > Contrat de professionnalisation
- Des alternants engagés sur des métiers à forte employabilité
- Au vu de la crise sanitaire, des métiers qui ont suscité beaucoup plus d'intérêts

L'apprentissage : changement de regard sur des profils



L'apprentissage : changement de regard sur des profils

CESI propose une répartition optimale
3 semaines en entreprise / 1 semaine de cours par mois

75 % DU TEMPS
EN ENTREPRISE



25 % DU TEMPS
EN FORMATION

L'apprentissage : changement de regard sur des profils



25 % DU TEMPS
EN FORMATION

Hard-skills

Apprentissage des compétences cœur de métier par cycles thématiques

- Applications concrètes, animées par des professionnels du domaine
- Projet expérientiel collaboratif « CUBES »
- Évaluation individuelle de fin de bloc.

Key-skills

Apprentissage des compétences clés incontournables de chaque métier

- Gestion du temps
- Bureautique appliquée et veille informationnelle
- Management de projet
- Analyse et résolution de problèmes
- RSE
- Anglais professionnel

Soft-skills

Apprentissage des compétences comportementales afin de développer vos qualités personnelles et interpersonnelles

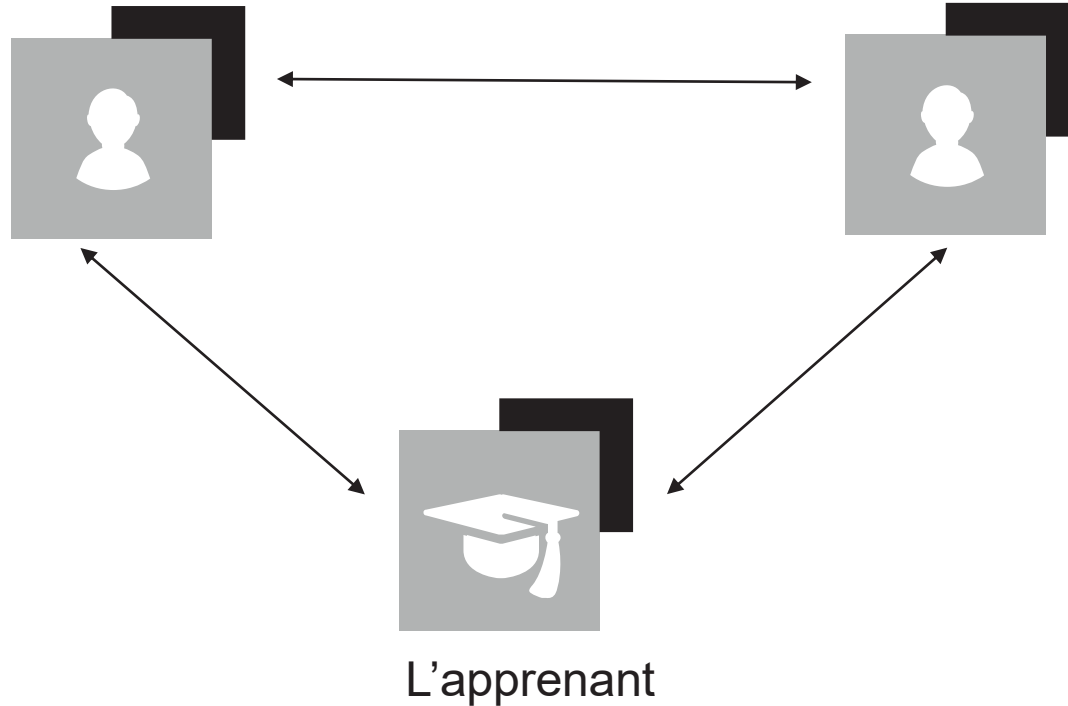
- Curiosité
- Créativité
- Relationnel et collaboration
- Autonomie et efficacité
- Confiance en soi
- Leadership
- Agilité
- Éthique
- Éloquence et rhétorique

Une relation tripartite forte

Un suivi régulier et individuel est assuré entre alternant, tuteur en entreprise et pilote CESI.

Le pilote CESI

Référent et responsable de promotion, il assure la relation tripartite entre l'apprenant, l'entreprise et l'équipe d'enseignants. Il assure le suivi des apprenants, en formation et en entreprise.



Le tuteur d'entreprise

Son objectif est d'accompagner l'apprenant dans le bon déroulé de ses missions, notamment en définissant son périmètre d'actions et en l'accompagnant dans sa progression, ainsi que dans la mise en application des compétences acquises en formation.

Technique et Recherche d'Emploi CESI



**Ateliers Technique de
Recherche d'Emploi**



**Conseils pour réaliser CV et
lettre de motivation**



**Points réguliers sur l'avancement des
recherche d'entreprise**



**Job Dating et forums
entreprise**



Simulation d'entretien

Questions/Réponses



Lisa CINTRACT
Chargée des relations entreprises

lcintract@cesi.fr

