

L'apprentissage
intérimaire.

Un plus
pour l'emploi.

En **2016**,
les entreprises de travail temporaire
versent leur taxe d'apprentissage au FAF.TT
qui a été agréé Organisme collecteur
de la taxe d'apprentissage (OCTA).

L'objectif de la profession est double :

- développer l'apprentissage
comme voie d'excellence
pour l'insertion des jeunes,
- contribuer à restaurer la compétitivité
des entreprises en formant des jeunes
à des compétences dont elles ont besoin.

19 900 actions
de formation en 2015



Nouveauté Le FAF.TT
devient l'OCTA de la branche

Une solution clé en main pour les entreprises

L'expertise dans la recherche de candidats opérationnels et le suivi des parcours professionnels des salariés intérimaires en font de véritables atouts pour les entreprises clientes et notamment pour les PME.

1

Sécuriser le recrutement de jeunes

Les agences d'emploi sont des interlocuteurs privilégiés :

Dans le sourcing

de jeunes ayant une connaissance des codes de l'entreprise acquise lors de leurs multiples expériences professionnelles au sein de divers secteurs.

• **Dans la sécurisation des parcours** de l'apprenti intérimaire, à travers des formations régulières assurant la montée en compétences du jeune.

• **Car l'exigence d'une durée minimale de mission de 6 mois** est pour l'apprenti l'assurance d'avoir un emploi d'une durée suffisamment longue, qu'il pourra valoriser. Pour l'entreprise utilisatrice, c'est la possibilité de ne pas être tenue à s'engager sur une longue période.

Ces points forts font de l'apprenti intérimaire un salarié familiarisé au monde de l'entreprise et rapidement opérationnel.

2

Assurer la gestion du contrat d'apprentissage intérimaire

Les agences d'emploi, en tant qu'employeur, dégagent l'entreprise utilisatrice de toutes contraintes. Elles prennent en charge :

• **La gestion administrative** du contrat d'apprentissage : établissement et enregistrement du contrat de travail, inscription de l'apprenti dans un CFA, établissement de la paie de l'apprenti, relation avec le CFA...

• **La gestion de la relation contractuelle** : suivi de l'aptitude de l'apprenti intérimaire à bien s'intégrer au sein de l'entreprise utilisatrice, suivi de l'assiduité de l'apprenti aux cours dispensés par le CFA.

L'APPRENTISSAGE INTÉIMAIRE : SES ATOUTS

3 Assumer le financement de la formation de l'apprenti

La formation de l'apprenti intérimaire, comprenant le coût du diplôme, dont le montant peut atteindre des sommes significatives selon le niveau du diplôme préparé, est financée par la taxe d'apprentissage des agences d'emploi.

Les entreprises utilisatrices et notamment les PME peuvent ainsi utiliser leurs fonds à leur convenance.

4 Contribuer à l'optimisation du quota d'alternants

En application du code général des impôts (Art. 230 H III, CGI), les salariés titulaires d'un contrat de mission ne sont pas comptabilisés dans le quota d'alternants des agences d'emploi. Seuls les salariés permanents titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage le sont.

L'apprenti intérimaire, titulaire d'un contrat d'apprentissage et d'un contrat de mission, est comptabilisé dans le quota d'alternants de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle il est détaché (quota fixé à 5 % de l'effectif annuel moyen des entreprises de plus de 250 salariés).

Cela permet aux entreprises utilisatrices de mieux satisfaire à leur obligation de développer l'alternance et de réduire ainsi les risques de paiement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage

1 Un contrat d'apprentissage, signé entre l'agence d'emploi et l'apprenti intérimaire, constitue le contrat de travail.



2 Un contrat de mise à disposition signé entre l'agence d'emploi et l'entreprise utilisatrice.

3 Un contrat de mission signé entre l'agence d'emploi et l'apprenti.

Ses principales caractéristiques

Une durée d'apprentissage définie

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. En fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés, elle varie entre **12 et 36 mois**. Afin d'éviter la multiplication de missions de courte durée et de développer des expériences professionnelles à forte valeur ajoutée, **la durée minimale de chaque mission d'intérim est de 6 mois**.

Une rémunération mensuelle

L'apprenti intérimaire perçoit un salaire mensuel à la différence des autres salariés intérimaires. Il englobe les périodes de formation en CFA et les périodes de travail dans l'entreprise utilisatrice. Le salaire est calculé en pourcentage du SMIC et son montant varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Il est identique, que l'apprenti soit en CFA ou dans l'entreprise utilisatrice.

APPRENTI D'ABORD

ÂGE DE L'APPRENTI	1 ^{RE} ANNÉE	2 ^E ANNÉE	3 ^E ANNÉE
MOINS DE 18 ANS	25 % du SMIC	37 % du SMIC	53 % du SMIC
DE 18 À 20 ANS	41 % du SMIC	49 % du SMIC	65 % du SMIC
21 ANS ET PLUS	53 % minimum du SMIC	61 % du SMIC	78 % minimum du SMIC

Un encadrement renforcé

L'apprenti est encadré par deux maîtres d'apprentissage.

Au sein de l'agence d'emploi, le maître d'apprentissage doit justifier d'au moins deux ans d'expérience et est en charge de la gestion du parcours de l'apprenti. Pour lui permettre de remplir au mieux son rôle dans le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et de veiller à sa progression en liaison avec le CFA, il peut suivre simultanément cinq apprentis.

Au sein de l'entreprise utilisatrice, le maître d'apprentissage doit justifier de 2 ou 3 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé, selon qu'il dispose ou non d'un diplôme relevant du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti. En charge de l'accompagnement métier de l'apprenti, il peut accueillir simultanément deux apprentis au maximum, dont celui mis à disposition par une agence d'emploi.

Les avantages sociaux liés au statut d'intérimaire

L'apprenti intérimaire bénéficie du statut d'intérimaire lui permettant d'accéder aux différentes prestations proposées par le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt). Destinées à lever les freins périphériques à l'emploi, ces prestations portent notamment sur l'accès au logement, au crédit et sur les aides à la mobilité.

Depuis 2011

Depuis la loi du 28 juillet 2011 et le décret du 11 avril 2012, les missions des agences d'emploi dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires se sont élargies : elles peuvent proposer des contrats d'apprentissage.

Grâce à leur connaissance précise des bassins d'emploi et des besoins des entreprises, les 7 100 agences d'emploi constituent un réseau efficace pour développer le contrat d'apprentissage et permettre ainsi à de nombreux jeunes d'accéder à une formation qualifiante.

Développer l'alternance en tant que voie d'excellence pour l'insertion des jeunes, tel est le maître mot des agences d'emploi qui ont d'ores et déjà prouvé leur efficacité. Ainsi en 2015, 19 900 actions de formation ont bénéficié à des salariés intérimaires.

prismemploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

Tél. : 01 55 07 85 85 - Fax : 01 55 07 85 86

7 rue Mariotte - 75017 Paris

www.prismemploi.eu

@prismemploi 