L'ALTERNANCE, C'EST GAGNANT-GAGNANT

Plus que jamais, les jeunes ont besoin de vous à la rentrée 2020

FRANCE CHIMIE

Responsible Care®
OUR COMMITMENT TO SUSTAINABILITY

LES ENTREPRISES DE LA CHIMIE S'ENGAGENT POUR L'ALTERNANCE

Participez à la formation des nouvelles générations et préparez dès aujourd'hui l'avenir de votre entreprise en recrutant un Alternant ! Grâce aux nouveaux dispositifs d'aide, le coût total du recrutement d'un apprenti a significativement baissé pour les entreprises.

La Chimie, industrie innovante et responsable, a besoin de la jeunesse et doit être au rendez-vous. N'attendez plus pour saisir cette opportunité !

L'ALTERNANCE, OÙ EN EST-ON AUJOURD'HUI ?

6 000
alternants/ an
50 % en contrat de professionnalisation
50 % en contrat d'apprentissage

86 %
des alternants
préparent un diplôme de **Bac + 2** et au-delà

70 %
d' alternants
en entreprise de **+ de 250 salariés**

620
établissements scolaires
forment aux domaines « cœur de métier chimie » et « inter-industriel ».

5
top métiers
Laboratoire / R&D
Production
Commerce
Vente
Maintenance

ACCUEILLIR UN APPRENTI MINEUR, C'EST POSSIBLE !

Contrairement à une idée reçue, **employer du personnel mineur n'est pas interdit** sur les sites industriels de la Chimie, **y compris les sites Seveso seuil haut.**
Faire travailler des alternants de moins de 18 ans est possible à la condition de s'inscrire dans le dispositif en vigueur en matière de travaux interdits et réglementés.
Le dispositif a par ailleurs été assoupli en 2015, passant d'une demande d'autorisation, expressément délivrée par l'inspection du travail, à une **simple déclaration**.
L'ensemble des règles applicables aux alternants de moins de 18 ans est détaillé dans la circulaire sociale parue en juillet.

6 BONNES RAISONS POUR RECRUTER UN ALTERNANT

Vous hésitez encore à accueillir un alternant à la rentrée prochaine… vous trouverez ici tous les avantages pour vous engager dans cette démarche.

1 **Bénéficiez de nouvelles compétences à un coût « gagnant-gagnant ».** Le gain pour votre entreprise peut s'avérer bien supérieur à l'investissement qu'implique le recrutement d'un apprenti ! Avez-vous pensé à évaluer l'avantage à ne pas payer la CSA* en augmentant simplement de 10 % le volume du nombre d'alternants ? Un simple effort pour un gain à 100 %.

2 **Valorisez votre engagement citoyen.** Investissez de manière durable et responsable pour les compétences de demain. Donner force et vitalité à vos engagements RSE* en favorisant l'intégration et l'insertion des nouvelles générations.

3 **Boostez votre marque employeur** en vous démarquant de vos concurrents, faites connaître votre entreprise, cultivez votre image et votre promesse employeur pour attirer, recruter et fidéliser les talents dont vous aurez besoin demain.

4 **Développez un vivier de compétences** pour votre entreprise. A l'issue de sa formation, l'apprenti est formé aux codes et méthodes de l'entreprise, garantissant une intégration facile en cas de recrutement au sein de vos équipes.

5 **Participez à la construction de liens intergénérationnels**. Non seulement vous organisez la transmission de vos savoir-faire stratégiques du maître d'apprentissage vers l'apprenti, mais vous valorisez aussi son rôle dans cette expérience d'encadrement positive.

6 **Offrez un élixir de jouvence à vos salariés seniors.** Les nouvelles générations disposent notamment de compétences digitales très utiles à la transition numérique. Les digital natives deviennent les mentors et forment les seconds aux outils du numérique.

Convaincu ? N'attendez plus pour recruter et **comptez maintenant sur de nouveaux ambassadeurs** acquis à votre entreprise qui porteront vos valeurs pour convaincre d'autres talents de vous rejoindre.

*CSA : *Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage : taxe pour les entreprises de 250 salariés et + redevables de la taxe d'apprentissage employant moins de 5 %*
*RSE : *Responsabilité Sociétale des Entreprises*

FRANCE CHIMIE ÉTUDIE LA MISE EN PLACE D'UNE AIDE AU LOGEMENT POUR L'ALTERNANT AYANT UNE DOUBLE RÉSIDENCE.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE vs CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR AVANT DE RECRUTER UN ALTERNANT

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DURÉE	• Contrat de travail écrit à Durée Limitée (CDL) ou • CDI qui débute par une « période d'apprentissage » égale au cycle de formation *(C.trav. art.L.6222-7)* Durée en principe égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre 6 mois et 3 ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés *(C.trav.art.L.6222-7-1)*.	• CDD de 6 à 12 mois ou • CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois *(C.trav.art.L.6325-11)* La durée du CDD peut toutefois être allongée jusqu'à 36 mois pour certains publics mentionnés à l'article L.6325-1-1 du Code du travail.
PUBLIC ÉLIGIBLE	Depuis le 1er janvier 2019, l'apprentissage est ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus *(C.trav. art.L.6222-1)*. Des exceptions sont prévues à cette condition d'âge, notamment dès 15 ans.	• Jeunes de 16 ans à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ; • Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ; • Bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). *(C.art.trav.L.6325-1).*
FORMALITÉS D'EMBAUCHE	Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat accompagné de la convention de formation et, le cas échéant, de la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat à l'OPCO 2i qui a 20 jours pour statuer sur sa prise en charge. Sans réponse de celui-ci dans ce délai, la demande est refusée *(C.trav.art.L.6224-1 et D.6224-1)*.	Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, l'employeur transmet le contrat accompagné du document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'OPCO 2i qui a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de celui-ci dans ce délai, la demande est refusée *(C.trav. art.D.6325-1 et s.)*.
RUPTURE DU CONTRAT	Le contrat peut être rompu par l'une des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai et pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019, la loi du 5 septembre 2018 a assoupli les règles de rupture anticipée du contrat *(C.art.trav.L.6222-18 du Code du travail).*	Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent *(Circ. DGEFP n° 2012/15, 19 juill. 2012, § 1.5.6 : BO Trav. n° 2012/08, 30 août).* Les modalités de rupture d'un contrat de professionnalisation sont différentes selon la nature du contrat : CDD (par commun accord, embauche sous CDI...) ou CDI (selon dispositions de droit commun). Dans les deux cas, il est possible de rompre le contrat pendant la période d'essai.

L'engagement pour l'alternance et la formation fait partie de notre ADN. La création de notre université interne répond à notre volonté de professionnalisation et d'être un acteur reconnu de la formation aux métiers de la chimie

Nathalie Rocourt, ARMOR

La formation en alternance constitue un moyen d'accès privilégié à l'entreprise permettant d'acquérir une qualification reconnue, en adéquation avec les besoins de notre industrie.Accompagner ces jeunes vers l'emploi est un challenge que nous relevons grâce à des tuteurs engagés dans la transmission de leurs savoirs.

Jean-Michel Martin, ARKEMA

LES ÉTAPES CLÉS POUR VOUS AIDER À RECRUTER

Vous recherchez (ou souhaitez recruter) un alternant pour la rentrée de septembre ?
Suivez les étapes clés pour recruter votre futur talent.

DÉTERMINER LE PROFIL RECHERCHÉ

Avant de lancer le recrutement, il faut commencer par vous interroger sur le profil recherché et valider le profil attendu... Quelle mission allez-vous confier à cet alternant ? Quel est le niveau d'études et la nature du diplôme recherchés ? Quels sont les centres de formation qui forment à ce diplôme et à quel rythme d'alternance ?

DÉSIGNER ET FORMER UN TUTEUR/ MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'alternance, c'est avant tout un partage de savoir-faire et une question de transmission ! Le tuteur est celui qui va intégrer l'apprenant dans l'équipe, l'immerger dans le métier, évaluer sa progression et assurer la relation avec l'école. De son rôle dépendra la réussite du contrat pour l'entreprise et pour l'alternant.

RÉDIGER ET PUBLIER L'OFFRE D'EMPLOI

explicitant clairement le poste à pourvoir, le titre ou le diplôme à préparer, en soignant le fond et la forme. Diffuser votre offre sur le job board de référence de la chimie : www.chimie.work

RÉALISER L'ENTRETIEN ET CHOISIR *LE* CANDIDAT

1. Planifier les entretiens avec le futur manager et tuteur
2. Poser des questions au candidat sur sa vision du métier, ses motivations, son intérêt pour l'alternance, ses souhaits, son projet d'étude et professionnel.
3. Délibérer avec les managers et le tuteur sur le candidat à embaucher en s'appuyant sur des critères objectifs
4. Informer tous les candidats de votre décision finale

IDENTIFIER ET CONTACTER LES CENTRES DE FORMATION

Pour identifier les établissements partenaires, contactez votre France Chimie régionale qui vous orientera vers les centres de formation.
Les CFA disposent d'équipes formées à vos métiers pour analyser vos besoins et vous recommander les formations adaptées. De nombreux CFA disposent d'une CVthèque de candidats en recherche d'emploi.

MULTIPLIER LES SOURCING

Une diffusion large est souvent gage de résultat : Pole emploi, APEC, réseaux sociaux (surtout LinkedIn), sans oublier le réseau France Chimie, la cooptation, la presse locale, les job-dating, les entretiens téléphoniques et tous les CV collectés lors des salons ou forums auxquels vous avez participé ...

GÉRER LES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

Deux partenaires incontournables :

- Le CFA ou UFA* qui forme votre alternant pour la rédaction de la convention de formation par apprentissage
- L'OPCO2i pour la création du CERFA sur leur site internet et le volet financement du contrat www.opco2i.fr

*UFA : Unité de Formation d'Apprentis

ACCUEILLIR VOTRE NOUVEL(LLE) ALTERNANT(E)

La première impression est importante ! Soignez particulièrement l'accueil à son arrivée et lors de la phase d'intégration. L'objectif est qu'il se sente à l'aise et en confiance afin de devenir rapidement autonome et opérationnel sur son poste de travail et au sein de l'entreprise.

ANNONCES DU GOUVERNEMENT EN SOUTIEN DE L'ALTERNANCE

✓**Aide exceptionnelle** *(mise en place du 1er juillet 2020 au 28 février 2021 pour toutes les entreprises)* :

» **5 000 €** pour les apprentis mineurs et **8 000 €** pour les majeurs - *aide valable pour tous les recrutements d'apprentis préparant un diplôme allant du CAP à la licence professionnelle*

» Pour les **entreprises de + de 250 salariés** : prime soumise au respect du quota légal de 5 % d'alternants dans l'effectif. Si ce quota n'est pas atteint, les entreprises devront rembourser l'aide.

À noter *: avec cette mesure, le coût d'un apprenti âgé de 18 à 20 ans est pris en charge à hauteur de 99 % la première année. Quant aux apprentis de 21 à 25 ans , le coût est couvert à hauteur de 50 %.*

✓**Prolongation de la période en CFA avant embauche** : la période qu'un jeune peut passer en CFA dans l'attente de signer un contrat d'apprentissage passe de 3 à 6 mois.

✓**Éligibilité de l'équipement informatique au kit 1er équipement** : achat d'un ordinateur portable ou tablette numérique éligible à l'aide au 1er équipement, dans la limite de 500 euros.

A la demande du MEDEF et des branches industrielles, la DGGEFP a acté le principe d'une extension du dispositif d'aides du contrat d'apprentissage au contrat de professionnalisation.

Plan jeunes : Le gouvernement a annoncé le 23 juillet 2020 l'extension des aides exceptionnelles aux contrats de professionnalisation ainsi qu'une aide de 4 000 euros pour tout jeune de moins de 25 ans recruté entre août et janvier 2021 sur un contrat d'au moins trois mois et ce jusqu'à 2 Smic. Cette « compensation de cotisations » sera de 1000 euros chaque trimestre pendant un an maximum (textes réglementaires à paraître).

POUR GÉRER VOS CONTRATS D'ALTERNANCE : L'OPCO 2I ET LES AR2I SONT VOS INTERLOCUTEURS

En complément des mesures annoncées par l'Etat, le Conseil d'administration de l'OPCO2i a voté les dispositions suivantes :

Un financement pour valoriser la mission des tuteurs, désormais possible même pour les entreprises de + de 250 salariés :

- Ouverture de la prise en charge de la fonction tutorale (230€ ou 345€/mois/3 alternants maximum) pour tous les contrats de professionnalisation et d'apprentissage quelle que soit la taille de l'entreprise
- Formation du maître d'apprentissage dans la limite de 40h et de 15€/h (mesure inchangée)

Un soutien des CFA dans leur politique de développement et un coup de pouce pour les jeunes :

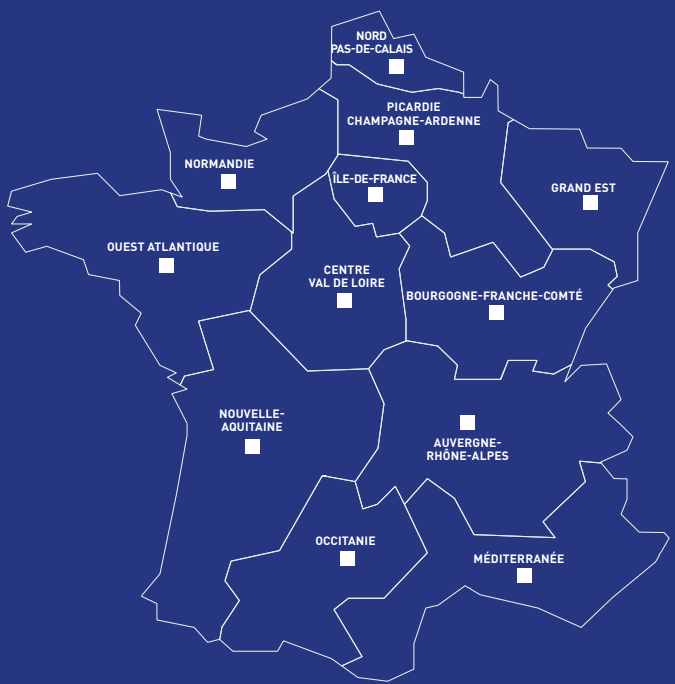
- Plan de dotation aux investissements des CFA (immobiliers et équipements pédagogiques) de 42M€
- Kit 1er équipement : financement du 1er équipement pour l'apprenti incluant l'éligibilité d'un équipement numérique (tablette, clé 4G, etc.) : 500 €/ jeune/an
- Mobilité internationale des apprentis : forfait « référent mobilité » versé au CFA de 500€ par apprenti et prise en charge plafonnée à 800€ /an pour l'apprenti en mobilité internationale.

Besoin d'un conseil, contactez votre conseiller formation 2i sur www.opco2i.fr

Retrouvez toutes les informations sur l'alternance, sur notre site francechimie.fr/alternance

Déposez vos offres et trouvez des candidats sur www.chimie.work

Chimie.work



FRANCE CHIMIE

14 rue de la République, 92800 Puteaux
T : 01 46 53 11 00
contact@francechimie.fr

FRANCE CHIMIE RÉGIONALES

France Chimie Auvergne-Rhône-Alpes
T : 04 78 77 07 20
mcra@chimie-aura.org
www.chimie-aura.org

France Chimie Bourgogne Franche-Comté
T : 03 80 77 85 13 / 06 49 60 54 30
s.louis@francechimiebfc.fr
www.francechimie.fr/bfc

France Chimie Centre Val de Loire
T : 02 38 22 31 02 / 06 67 18 07 01
chimie_centrevaldeloire@orange.fr
www.francechimie.fr/cvl

France Chimie Grand Est
T : 03 89 56 00 54
general@chimie-grandest.fr
www.chimie-grandest.fr

France Chimie Île-de-France
T : 01 46 53 11 85
s.yafi@chimie-idf.fr
www.chimie-idf.fr

France Chimie Méditerranée
Marseille : T : 04 91 14 30 87
Montpellier : T : 04 99 74 94 99
contact@chimie-med.fr
www.chimie-mediterranee.fr

France Chimie Nord Pas-de-Calais
T : 03 20 99 23 07
contact@chimie-npc.fr
www.chimie-npc.fr

France Chimie Normandie
T : 02 32 19 55 00
dg@francechimienormandie.fr
www.francechimienormandie.fr

France Chimie Nouvelle-Aquitaine
Bruges : T : 05 56 29 00 07
La Rochelle : T : 05 46 37 09 70
contact@chimie-nouvelleaquitaine.org
www.francechimie.fr/na

France Chimie Occitanie
T : 05 61 52 55 83
france.chimie.occitanie@orange.fr
www.francechimie.fr/occitanie

France Chimie Ouest Atlantique
T : 02 99 36 47 20
info@francechimieouest.fr
www.francechimieouest.fr

France Chimie Picardie Champagne Ardenne
T : 03 23 05 88 76
contact@francechimie-pca.fr
www.francechimie-pca.fr

France Chimie - juillet 2020

La FRENCH FAB

#GracealaChimie