

PROJET VALEUR

UN ALTERNANT PLUTÔT QU'UN CDD

OU UN CDI !



Enzo Morand

Damien Berthet

Table des matières

1)Introduction :	3
2)Les principales différences entre les différents contrats	4
3)Les éléments de valeur quantifiables et non quantifiables de l'embauche d'un alternant....	6
4)Les équations verbales	8
5)Value model	9
6)Proposition de valeur	10
7)Conclusion	11

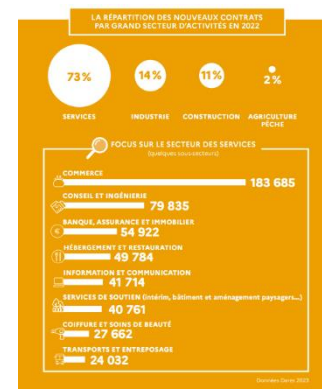
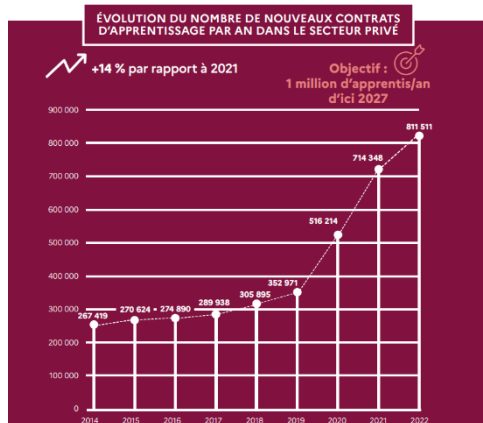
1) Introduction :

Notre projet, porte sur la valeur de l'alternance pour les entreprises par rapport à un employé normal pour une entreprise.

L'alternance est aujourd'hui de plus en plus utilisée par les entreprises dans notre pays. C'est le fait qu'un individu soit employé dans une entreprise tout en suivant une formation en parallèle. Il alterne entre temps en entreprise et temps scolaire.

En 2022, on comptait 811 511 apprentis soit une hausse de 14% par rapport à 2021. L'objectif de l'Etat français est d'atteindre la barre des 1 millions d'alternants d'ici 2027.

De plus, l'alternance concerne tous les domaines d'activité. On en trouve surtout dans le commerce et les services.



L'alternance concerne les jeunes français qui ont entre 15 et 29 ans. Cette partie de la population représente 17,5% de la population française aujourd'hui.

Il existe 3 types d'alternance :

- En apprentissage
- En professionnalisation
- En emplois

Le contrat en apprentissage a connu un fort rebond après la crise sanitaire du Covid 19.

Ainsi, c'est pour cela que nous nous sommes demandé pourquoi l'alternance a-t-elle connu un tel essor depuis quelques années et quelles sont les avantages de prendre un alternant pour les entreprises par rapport à un employé normal.

Dans ce dossier, nous allons tout d'abord définir les éléments quantifiables puis non quantifiables de la valeur d'un alternant pour les entreprises françaises. Puis nous allons établir des équations verbales de ces valeurs et un value model de l'alternance. Ensuite, nous ferons une proposition de valeur du contrat d'alternance.

2) Les principales différences entre les différents contrats

Il y a différents types de contrats de travail en France. Ces contrats présentent des caractéristiques distinctes en termes de durée, de conditions d'emplois et de spécificités liées à la nature du contrat.

Les 4 types de contrats les plus utilisés en France sont les CDI, les CDD, les contrats en Intérim et les contrats en alternance. Voici les principales caractéristiques de chacun de ces contrats et leurs différences.

Commençons par le CDI contrat à durée indéterminé. Ce sont les contrats les plus utilisés en France. En effet, en 2022 les CDI représentés 72,4 % de l'ensemble des contrats en France.

Le CDI n'a pas de limite de durée précise et constitue une relation d'emploi à long terme. Il offre au salarié une stabilité d'emploi et permet à l'employeur une gestion plus simple des effectifs. La rupture d'un CDI est soumise à des règles spécifiques, notamment en ce qui concerne les préavis et les motifs de licenciement.

Ensuite, il y a les CDI, Contrat à Durée Déterminée. Cela signifie que la durée du contrat est prédéfinie. Ce type de contrat est souvent lié à la réalisation d'un projet en particulier, d'un remplacement d'un salarié ou à une activité saisonnière. Il permet à l'employeur de répondre à des besoins temporaires. Il ne sera pas bénéfique pour une personne qui cherche un travail sur le long terme mais plutôt pour des travailleurs qui ont besoins d'un job sur le court terme comme des étudiants ou des saisonniers. Cependant, le CDD peut être une passerelle pour un CDI ou permettre à certains de travailler le temps de trouver un emploi plus stable. Au niveau de la rupture du contrat le contrat se termine à la date indiquée lors de la signature. Il y a bien sûr des règles qui peuvent amener l'employeur à casser avant la date prévue lors de la signature du CDI.

Les contrats les moins utilisés en France sont les contrats en Intérim. Ils représentaient en 2022, 2,1 % des contrats. Ce sont des contrat établis entre un salarié que l'on appelle

intérimaire et une agence d'intérim. Les agences d'intérim permettent de mettre en relation les entreprises avec les demandeurs d'emplois en intérim. La durée du contrat est temporaire. Quelques jours à quelques mois voire à quelques années. Ces contrats permettent aux employeurs de répondre à des besoins temporaires ou imprévus. Ils utilisent les agences d'intérim pour éviter de perdre du temps dans le recrutement. Ce type d'emploi est très utilisé dans les domaines de l'artisanat et de l'industrie. La fin de la mission en intérim est convenue à l'avance, mais la relation avec les agences d'intérim peut se prolonger avec d'autres missions.

Enfin, il y a les contrats d'alternance. Ils peuvent être soit en apprentissage pour les jeunes entre 16 et 25 ans qui suivent en formation ou en professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de 16 à 25 ans, les bénéficiaires du RSA, Etc. Sa durée varie selon le type de contrat et ce que demande l'alternant. Les contrats en alternance durent en général au minimum 10 mois et peuvent s'élargir jusqu'à 3 ans. Ces contrats ont pour objectif la formation théorique et pratique d'un étudiant ou d'un demandeur d'emplois pour par la suite parvenir à la signature d'un CDI (le plus souvent). La rémunération des alternants dépend de l'âge et du niveau d'étude de ce dernier. L'employeur bénéficie de nombreuses aides financières lorsqu'il fait signer un alternant.

En conclusion, les principales différences entre les contrats de travail en France résident dans la nature et la durée du contrat ainsi que dans les objectifs spécifiques qu'ils peuvent apporter aux entreprises et aux salariés. Le choix entre ces contrats dépend des besoins de l'entreprise en termes de flexibilité de son effectif, de la durée pour laquelle elle a besoin d'un nouvel employé, de la formation et de l'âge des salariés.

3) Les éléments de valeur quantifiables et non quantifiables de l'embauche d'un alternant

Tout d'abord, les concurrents du contrat d'alternance sont les CDI (contrat à durée indéterminée), les CDD (contrat à durée déterminée) et les contrats d'intérim.

En outre, il faut savoir qu'embaucher un alternant est bénéfique pour une entreprise.

C'est pour cela que depuis quelques années l'embauche d'un alternant est devenue de plus en plus régulière. Les entreprises sont même aujourd'hui à la recherche d'alternant. Ceci prouve que l'alternant est un gain en valeur pour les entreprises.

Nous allons voir ici tous les avantages et les gains que donnent un contrat d'alternance à une entreprise.

Pour commencer, l'embauche d'un alternant permet à l'entreprise de recevoir des aides de l'Etat :

- Exonérations de charges sociales ceci permet de faire baisser les coûts de la main d'œuvre.
- Crédit d'impôt pour toutes les dépenses liées à l'alternant
- Les OPCO (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) prennent en charge une partie de la formation de l'alternant.

Ce sont les principales aides que l'Etat français fournissait aux entreprises qui embauchait un alternant avant le 1^{er} janvier 2023. Depuis ce jour, une aide de 6000 € est octroyée aux employeurs par alternant.

En outre, les aides de l'Etat, l'entreprise qui embauche un alternant gagne de l'argent sur différents aspects du travail.

Tout d'abord, sur la formation, elle n'aura pas besoin de former l'alternant et donc de mettre des sous dans des formations.

De plus, l'embauche d'un alternant n'implique pas de prime de précarité.

Le recrutement d'un alternant permet aussi de réduire le coût de recrutement de l'entreprise car il y a moins de rotation dans les effectifs. L'alternant est formé dès le début de sa carrière

pour être gardé dans l'entreprise. Les RH se spécialisent donc, dans la recherche de jeune talent à l'intérieur de l'entreprise plutôt que de chercher à l'extérieur de l'entreprise ce qui peut être plus coûteux.

En outre, le recrutement et la formation d'un alternant ont d'autres aspects avantageux pour les employeurs :

- Intégration facilitée : former un jeune en alternance lui permet une intégration plus facile et d'acquérir les compétences spécifiques à l'entreprise qui l'embauche pour devenir un salarié à part entière sans avoir besoin de temps d'adaptation.
- Permet à l'entreprise des profils jeunes et motivés qui sont formés de façon moderne et adaptés au présent.
- Apporte une meilleure image à l'entreprise. Avoir un alternant c'est une démarche citoyenne de transmission aux jeunes générations.
- Les alternants peuvent permettre aux entreprises de rester à jour avec les nouvelles technologies car ils sont souvent familiers avec ces dernières.

Ainsi, l'embauche d'alternants offre un ensemble d'avantages significatifs aux entreprises. Outre, les aides financières et les exonérations de charges accordées par l'Etat. L'entreprise bénéficie de gains dans divers aspects, notamment sur la formation sans coûts et l'absence de prime de précarité par exemple.

En somme, l'alternance est un investissement judicieux pour les entreprises, offrant à la fois des avantages financiers et une contribution à la transmission des savoirs et permet aux entreprises de garder une bonne dynamique sur le long terme sans avoir de soucis au niveau du recrutement et de la formation de personnel.

4) Les équations verbales

La première valeur ajoutée quantifiable lorsque l'entreprise embauche un alternant c'est les aides de l'Etat. Cette aide est calculée par :

Aide de l'Etat (depuis le 1^{er} janvier 2023) = 6000 * nombre d'alternant + allègements généraux et exonération

Aide de l'Etat (avant le 31 décembre 2022) = exonération de charges sociales + crédit d'impôts + aide des OPCO

Ensuite on peut calculer les frais que l'entreprise n'aura pas à payer par rapport à l'embauche d'un salarié en CDI ou en CDD.

Les frais déduire pour les alternants = prime de précarité + coût d'une formation + coût recrutement

Il y a aussi une différence significative de salaire entre un alternant et un salarié :

Salaire = salaire employé/ heure – salaire alternant/heure

5) Value model

Pour le value model nous allons utiliser des données liées aux alternants commerciaux en France. Le secteur du commerce étant le secteur où il y a le plus d'alternants en France. Les chiffres que nous utilisons sont des moyennes sur l'année 2023.

On a choisi les valeurs pour un commercial débutant car pour réduire les écarts de productivité avec un commercial étudiant.

Métier : commercial	<u>Alternant de moins de 21 ans</u>	<u>Alternant de plus de 21 ans</u>	<u>CDI ou CDD (débutant)</u>
Aide de l'Etat = aide à l'embauche + exonération et allègements généraux	6 000 € par alternant Exonération et allègements généraux = 2 500 € (environ) 8 500€	6 000 € par alternant Exonération et allègements généraux = 3 000 € (environ) 9 000 €	Aide à l'embauche selon différents critères de 4 000€ maximum 4 000€
Salaire moyen d'un commercial (brut) en 2023	18 132 € / an	24 445€ / an	27 600€ / an
Autre frais = Frais de recrutement + frais de formation + prime de précarité	Recrutement 500 € = 500 €	Recrutement 500 € = 500 €	1 500€ la formation Recrutement 1 000€ Prime de précarité 1000€ = 3 500 €
Valeur totale (Reste à charge de l'employeur sur l'année) = Salaire moyen + Frais de recrutement et de	18 132 + 500 – 8500 = 10 132	24 445 + 500 – 9000 = 15 945	27 600 + 3500 – 4000 = 27 100

formation – Aides de l'Etat			
-----------------------------	--	--	--

6) Proposition de valeur

L'embauche d'un commercial alternant est bénéfique pour une entreprise pour plusieurs aspects.

Tout d'abord, sur l'aspect financier, embaucher un alternant en tant que commercial offre des avantages financiers conséquents à l'entreprise. Notamment, grâce aux aides de l'Etat. L'employeur bénéficie d'une aide directe de 6 000 € et d'en moyenne de 8 500 € d'exonération et d'allègements généraux. En outre, le salaire d'un alternant est bien moins important que celui d'un commercial débutant en moyenne en France. Ensuite, les autres coûts liés au recrutement et à la formation des commerciaux en général ne sont pas pris en charge par l'employeur lors de l'embauche d'un alternant. Ainsi, à la fin du contrat d'alternance il n'y a pas de prime de précarité à verser à l'alternant. De plus, le fait de recruter un alternant permet en moyenne de baisser les coûts de recrutement de moitié par rapport au recrutement d'un commercial sur le marché du travail. Hors l'aspect financier le recrutement d'un alternant permet une intégration plus facile au sein de l'entreprise. En effet, en investissant dans la formation dès le début et en la spécifiant par rapport à l'entreprise l'alternant a beaucoup plus de facilité pour s'intégrer dans l'entreprise. De plus, cela améliore l'image de l'entreprise en montrant l'engagement qu'elle porte à la formation des jeunes générations. Enfin, l'alternant va amener à l'entreprise des compétences modernes car il suit les dernières méthodologies d'enseignements. Ils sont souvent à l'aise avec les nouvelles technologies qui sont très importante de nos jours.

