



ARGUMENTAIRE POUR CONTRER LES FREINS A L'EMBAUCHE

Frein	Argumentaire
* Coût trop élevé d'un-e apprenti-e	<ul style="list-style-type: none"> → Il existe des primes à l'embauche d'un-e apprenti-e, des aides financières, des crédits d'impôt (cf. fiche aides) → Un-e apprenti-e représente un salarié de plus qui fournit un travail certain, ce qui permet d'aller plus vite sur certaines tâches, de gagner du temps...
* On ne peut pas lui proposer un emploi à la sortie	<ul style="list-style-type: none"> → Il n'y a aucune obligation à proposer à l'apprenti-e sortant un contrat de travail, que ce soit en CDD ou en CDI → A la fin de leur apprentissage, certains jeunes préfèrent partir de l'entreprise dans laquelle ils étaient pour aller découvrir autre chose
* Les démarches administratives sont lourdes	<ul style="list-style-type: none"> → Les chambres consulaires, les CFA peuvent venir en appui <ul style="list-style-type: none"> ↳ Aide pour remplir le contrat d'apprentissage ↳ Possibilité de mettre en place des formations (fiche de paye, DUER...)
* Manque de sérieux et de motivation des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> → Possibilité de réaliser des entretiens de sélections préalables à l'embauche → Période d'essai de 2 mois durant laquelle une des deux parties peut mettre un terme au contrat de façon unilatérale → Il existe différents dispositifs qui permettent de connaître le jeune avant de signer un contrat : <ul style="list-style-type: none"> ↳ Pass'métier ↳ PREPA ↳ PMSMP
* Engagement sur une longue durée	<ul style="list-style-type: none"> → La durée des contrats n'est que de deux ans voir trois ans maximum, avec une possibilité à tout moment de réaliser une rupture à l'amiable entre les deux parties si besoin
* On ne peut pas choisir les jours de présence de l'apprenti-e en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> → Il est impossible de satisfaire toutes les entreprises, mais d'une manière générale, les calendriers d'alternance sont construits de manière à suivre au maximum la saisonnalité des activités des entreprises et de façon à contenter un maximum d'employeur
* Trop de contrainte de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> → Il est important d'être aux normes pour éviter beaucoup de problèmes le jour où il y a un accident dans l'entreprise, quel que soit le statut du salarié.