

Apprentissage

Des changements dans les aides
à l'embauche depuis janvier 2023

La **compil**

Les records tombent avec plus de 970 000 apprentis fin décembre 2022. Un succès pour le plan “#1jeune1solution” lancé par le gouvernement à l'été 2020. Un décret du 29 décembre, publié au *Journal officiel* du 30 décembre 2022, modifie le montant de l'aide aux employeurs d'apprentis. Il instaure aussi une aide exceptionnelle pour les contrats conclus en 2023 pour les employeurs qui embauchent des jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation. Dans les deux cas, le montant est plafonné à 6 000 € pour la première année du contrat. Cette aide sera maintenue pendant tout le quinquennat.

SOMMAIRE

[L'APPRENTISSAGE :
CLÉ DE L'INTÉGRATION
DES JEUNES EN
ENTREPRISE](#)

1

[UNE AIDE UNIQUE A
L'APPRENTISSAGE POUR
L'EMBAUCHE D'UN
APPRENTI LA 1ERE ANNEE](#)

2

[LES MODALITÉS
DE DÉPÔT
DU CONTRAT
D'APPRENTISSAGE](#)

3

[LE CONTRAT
D'APPRENTISSAGE EN
DÉTAIL](#)

4

[CALCUL DU SALAIRE
D'UN APPRENTI](#)

5



L'APPRENTISSAGE : CLÉ DE L'INTÉGRATION DES JEUNES EN ENTREPRISE

L'apprentissage ouvre les clés de l'entreprise et permet d'avoir un salaire. Il permet d'acquérir beaucoup plus vite des compétences dans un domaine d'activité. Rien ne vaut l'expérience en entreprise et peut-être une embauche à la clé.

Futurs apprentis : quelques conseils pour trouver votre alternance :



© GETTYIMAGES

- **Faire ou mettre à jour votre CV et votre lettre de motivation.** N'hésitez pas à être créatif !
L'Hôtellerie-restauration vous propose une boîte à outils :
<https://www.lhotellerie-restauration.fr/emploi/blog>
- **Se fixer des objectifs et les tenir !** Comme par exemple le nombre de candidatures que vous devez faire par jour (attention l'objectif n'est pas d'en faire le plus possible mais de bien les cibler).
- **Être organisé, pour ne pas vous perdre dans toutes les candidatures envoyées.** Il est important de noter les entreprises où vous avez déjà postulé. si vous avez eu des réponses, ou si vous avez relancé. N'hésitez pas à faire un tableau excel !
- **Consulter les offres d'alternance d'"#1 jeune, 1 solution" ou celles de www.lhotellerie-restauration.fr**
<https://www.1jeune1solution.gouv.fr/emplois>
<https://www.lhotellerie-restauration.fr/emploi/recherche-stage-apprentissage-contrat-pro>
- **Se servir de tous les supports.** Vous avez la chance de pouvoir communiquer partout en quelques secondes, profitez-en !

Consultez les offres d'apprentissage de **L'Hôtellerie Restauration** et des sites spécialisés.

Faites des post LinkedIn, Instagram, Facebook... Ils seront vus et partagés.

Une fois l'entretien décroché, vous pouvez parler de l'aide à l'embauche des apprentis mise en place par l'État. Cela peut rassurer votre potentielle employeur et montre que vous êtes au courant de l'actualité !



2023 : INSTAURATION D'UNE AIDE UNIQUE A L'APPRENTISSAGE POUR LA PREMIÈRE ANNÉE

Le décret remplace l'aide qui était auparavant étalée sur trois ans par une aide d'un montant maximum de 6 000 € pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2023. Ces 6 000 € maximum sont attribués au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. Cette aide sera maintenue pendant tout le quinquennat.

Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation, publié au Journal officiel du 30 décembre 2022, texte 49.)

Une aide plafonnée à 6 000 euros

Ce dispositif d'aide pour 2023 répond pour le Gouvernement à trois objectifs :

- Susciter l'engagement des entreprises en les soutenant dès la première année dans le projet de recrutement en alternance ;
- Favoriser l'embauche d'apprentis sur les niveaux bac ou inférieurs et dans les plus petites entreprises ;
- Rendre le dispositif plus lisible pour les jeunes et leurs employeurs.



Une aide exceptionnelle en 2023 :

Le décret maintient une aide exceptionnelle sur 2023, pour les contrats d'apprentissage qui ne donnent pas droit à l'aide unique et pour certains contrats de professionnalisation. Les contrats éligibles sont identiques, mais le niveau de l'aide a été unifié à 6000 € maximum, au lieu de 5 000 € ou 8 000 € selon l'âge de l'apprenti ou du jeune. Le nouveau dispositif concerne les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide vise les contrats préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent :

Dans les entreprises de 250 salariés et plus, le contrat doit préparer à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau VII.

Les contrats de professionnalisation éligibles sont ceux conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 avec des salariés âgés de moins de 30 ans (condition d'âge appréciée à la date de conclusion du contrat).

L'aide vise les contrats préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau VII (soit au moins bac + 5), les contrats préparant à une certification professionnelle, les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. L'aide est de 6 000€ maximum au titre de la première année d'exécution du contrat.

Pour prétendre à l'aide exceptionnelle, une entreprise d'au moins 250 salariés doit en plus justifier d'un pourcentage minimal d'alternants par rapport à son effectif (avoir au moins 5 % d'alternants en 2024 ou 3 % d'alternants avec une progression d'au moins 10 % par rapport à l'année 2023).

Quelles sont les modalités de versement :

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle est versée mensuellement et automatiquement, avant le paiement du salaire de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation.

Les démarches à effectuer

L'employeur doit transmettre les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation qu'il a conclus à l'Opérateur de Compétences (OPCO) compétent dans son domaine/secteur d'activité pour instruction, prise en charge financière et dépôt de ces contrats auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle (DECA). Chaque semaine, le ministère assure la transmission des contrats d'apprentissage et de professionnalisation éligibles à l'ASP en charge de la gestion du dispositif et du versement de l'aide à l'entreprise.

- Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la transmission du contrat par le ministère à l'ASP vaut décision d'attribution ; une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP.
- Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions indiquées ci-dessus.

Concrètement l'ASP accuse réception du dossier auprès de l'entreprise, elle lui transmet le lien pour accéder au formulaire d'engagement sur son site et le compléter. L'entreprise devra le renvoyer à l'ASP dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permettra à l'ASP d'enclencher les paiements. L'ASP transmettra à l'entreprise une "attestation sur l'honneur" lors du 1er semestre 2025 à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses objectifs.

Les bases de calculs, qui seront rappelées dans le modèle d'attestation sur l'honneur, permettant de vérifier l'atteinte d'un de ces taux reposent sur :

- les effectifs moyens annuels,
- les effectifs de VIE et CIFRE,
- les effectifs d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

Les évolutions seront calculées à partir des éléments ci-dessus entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024.

L'ASP procédera par la suite au contrôle en s'appuyant sur les données présentes en DSN, celles qui pourront être fournies par les services du Ministère du Travail en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que sur des informations complémentaires qui pourront être demandées si nécessaires.

Le montant de l'aide est versé mensuellement avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données de la DSN.

Afin de garantir le versement de l'aide dans les meilleurs délais, un guide spécifique est mis à votre disposition. En plus des informations générales concernant les dispositifs auxquels votre entreprise peut être éligible, il permet de vous assister dans le remplissage du contrat ainsi que dans les démarches à effectuer auprès de votre opérateur de compétences (OPCO) et de l'Agence de services et de paiement (ASP).

Télécharger le guide à destination des employeurs :





MODALITÉS DE DÉPÔT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'employeur doit envoyer les contrats d'apprentissage à son opérateur de compétence (Akto pour les CHR) qui se charge de leur dépôt auprès de la Direccte. La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage est remplacée par une procédure de dépôt.

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a simplifié les modalités de conclusion du contrat d'apprentissage. A compter du 1^{er} janvier 2020, la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage par la chambre de commerce est remplacée par une procédure de dépôt par l'intermédiaire de l'Opco (AKTO pour les CHR).

Un décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage précise les modalités de ce dépôt et le rôle joué par l'Opco.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il doit être rédigé sur un formulaire type Cerfa n°10103*07 à établir en 3 exemplaires. Pour remplir ce contrat, l'employeur doit lire attentivement la notice explicative qui accompagne ce document (Cerfa n°51649 #04).



Transmission du contrat à l'Opco (Akto pour les CHR)

L'employeur doit envoyer le contrat d'apprentissage et les documents nécessaires à son opérateur de compétence Opco (Akto pour les CHR) au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de son exécution (Art. D.6224-1 du code du travail). Cependant, il est fortement conseillé à l'employeur de transmettre le contrat d'apprentissage à l'Opco Akto avant le début d'exécution du contrat d'apprentissage, afin de s'assurer de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation. Le dépôt du contrat d'apprentissage peut se faire directement en ligne, sur le portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr). L'employeur doit en fournir un exemplaire à son apprenti.

Documents à communiquer

L'employeur doit adresser à l'Opco Akto, le contrat d'apprentissage accompagné (Art. D. 6224-1) :

- De la convention de formation conclue avec le centre de formation des apprentis (CFA) ;
- Si le CFA est interne à l'entreprise, d'une annexe pédagogique et financière précisant l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action et le prix ;

Le cas échéant, de la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée d'apprentissage. En effet, il est possible, sous condition de fixer une durée de contrat ou de période d'apprentissage inférieure ou supérieure au cycle de formation.

Vérification de l'Opco (Akto pour les CHR)

A compter de la réception du dossier, l'Opco Akto procède à son instruction et se prononce sur sa prise en charge financière dans un délai de 20 jours. (Art. D.6224-2 et D.6224-3).



Il vérifie que le contrat satisfait aux conditions posées par :

- L'article L.6211-1 relatif aux formations éligibles à l'apprentissage (qui permettent l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
 - Les articles L. 6222-1 et L.6222-3 relatif à l'âge de l'apprenti (de 16 à 29 ans, sauf exception qui peut aller de 15 à 30 ans) ;
 - Le premier alinéa de l'article L.6223-8-1 relatif au maître d'apprentissage (il doit être un salarié de l'entreprise, volontaire, majeur, offrir des garanties de moralité, et le cas échéant l'employeur peut remplir cette fonction) ;
 - L'article D. 6222-26 relatif à la rémunération de l'apprenti (il bénéficie d'une rémunération minimale progressive déterminée en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat) ;
- Si l'Opco Akto constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, il refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties ainsi qu'au CFA.

La notification peut être faite par voie dématérialisée.

Le silence de l'Opco Akto au-delà du délai de 20 jours vaut refus implicite de prise en charge.

Dépôt du contrat à la Direccte

L'opérateur de compétence (Akto) dépose le contrat d'apprentissage, par voie dématérialisée, auprès de la Direccte. Le cas échéant, il informe ces services de son refus de prise en charge financière, ainsi que les motifs de son refus.

L'Opco ne fera pas comme les CCI, il ne renverra pas les Cerfas signés et tamponnés. L'accord de prise en charge vaut acceptation et une transmission automatique.

Il est précisé, que le dépôt du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

Lorsqu'un apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une convention d'engagement, qui est assimilé dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage.

Cette convention est adressée à l'Opco Akto dans les mêmes conditions que celles citées ici.

Modification ou rupture du contrat

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à Akto, dans les mêmes conditions que celles requises pour le contrat initial.

A réception de l'avenant, l'Opco Akto décide de la prise en charge financière s'il l'avait refusé initialement ou du maintien de cette prise en charge. En cas de rupture du contrat d'apprentissage avant son terme, l'employeur doit la notifier sans délai à l'Opco Akto qui informe la Direccte. Cette notification peut être faite par voie dématérialisée.

Lien à consulter





LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mode d'emploi

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il doit être rédigé sur un formulaire type Cerfa n°10103*07 à établir en 3 exemplaires.

Pour remplir ce contrat, l'employeur doit lire attentivement la notice explicative qui accompagne ce document (Cerfa n°51649 #04 - voir page suivante). Le contrat doit préciser le nom du maître d'apprentissage, ainsi que le titre ou le diplôme dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification de l'apprenti.

Le contrat doit être signé par l'employeur et son apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

L'employeur transmet le dossier complet à l'opérateur de compétence (Opco) qui est Akto pour le secteur des CHR au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat d'apprentissage.

The image shows a sample of the Cerfa n°10103*07 form for an apprenticeship contract. The form is titled 'Contrat d'apprentissage (et 10114 et 10115 en mode de suivi)' and includes the following sections:

- L'EMPLOYEUR**: Fields for name and address, type of employer, and other details.
- L'APPRENTI**: Fields for name, date of birth, address, and other personal information.
- LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**: Fields for name, date of birth, and other details.

Pour télécharger les instructions pour le formulaire type CERFA FA13 et le pdf : rdv sur Le Blog des Experts "Juridique & Social" de Pascale Carbillet





CALCUL DU SALAIRE D'UN APPRENTI

Taux du Smic au 1^{er} mai 2023

Taux du smic : 11,52 € • Taux du minimum garanti (MG) : 4,10 €, soit la valeur d'un repas

Avec l'entrée en vigueur de la grille de classification au 1^{er} décembre 2022, le salaire des apprentis se calcule sur la base du minimum conventionnel et non plus sur le taux horaire du Smic, sauf si celui-ci est supérieur au minimum conventionnel.

Mais depuis le 1^{er} janvier 2023, les 3 échelons du niveau I ont été rattrapés par le taux horaire du Smic. C'est ce dernier qu'il faut donc appliquer.

Un arrêté du 14 novembre 2022, publié au *Journal Officiel* du 22 novembre, a étendu la grille de classification prévue par l'avenant 30 à la convention collective des CHR.

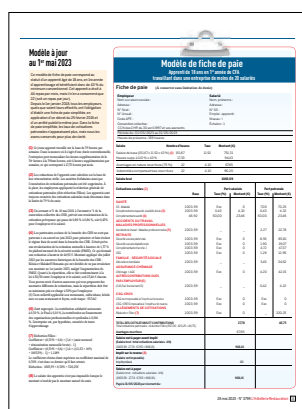
Celle-ci est entrée en vigueur à compter 1^{er} décembre 2022, soit le premier jour du mois suivant la publication au *Journal Officiel* de son arrêté d'extension.

Afin de valoriser l'apprentissage au sein de la branche et attirer les jeunes dans les métiers et les formations qualifiantes des CHR, les apprentis sont positionnés dans la grille de classification sur le niveau 1 et classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat.

Cette grille prévoit que le salaire des apprentis se calcule sur la base du minimum conventionnel et non plus sur le taux horaire du smic, sauf si celui-ci est supérieur au minimum conventionnel. Dans la mesure où le taux horaire du smic est supérieur aux trois échelons du niveau I, c'est donc celui-ci qu'il faut appliquer.

Grille de classification pour les apprentis

	Niveau I	Niveau I	Niveau I
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
	Taux horaire : 11,52€*	Taux horaire : 11,52 €*	Taux horaire : 11,52 €*
Âge apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
De 16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %
De 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
De 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
26 ans et plus	100 % du smic	100 % du smic	100 % du smic



CALCUL DU SMIC HÔTELIER POUR UN APPRENTI



Temps de travail des apprentis

Les entreprises des CHR peuvent travailler sur la base de 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois. En contrepartie, elles doivent payer 4 heures supplémentaires majorées au taux de 10 %, conformément à l'avenant n° 2 du 5 février 2007. En conséquence, il faut appliquer ces règles pour déterminer le salaire des apprentis majeurs. L'entreprise peut aussi choisir de travailler sur la base de la durée légale de travail, à savoir 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois. En revanche, pour les apprentis mineurs, les entreprises n'ont pas le choix, elles doivent appliquer la durée légale de travail, soit 35 heures par semaine.

Déterminer le smic hôtelier

Salaire de base

Taux horaire légal (ou conventionnel) × durée mensuelle de travail + majorations heures supplémentaires × % applicable.

Salaire brut

Salaire de base + avantages en nature nourriture

Évaluer les avantages en nature

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs (art. D6222-35).

• Nourriture

Un apprenti travaillant 5 jours par semaine et présent 22 jours par mois a droit 44 repas. Il consomme un repas par jour ce qui donne :

22 repas à 4,10 € × 75 % = 67,65 €

22 repas (indemnités compensatrices à 4,01 €) = 90,20 €

Total = 157,85 €

• Logement

Lorsque l'employeur fournit un logement à un salarié, cet avantage en nature est calculé sur la base d'un forfait mensuel établi en fonction du nombre de pièces mises à la disposition du salarié et du rapport entre la rémunération mensuelle brute et le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Pour un salaire inférieur à 1 833,00 €, la valeur forfaitaire mensuelle du logement fourni est de 75,40 € lorsque le logement comporte une pièce principale, et 40,40 € par pièce dans les autres cas.

Pour les apprentis, cette valeur forfaitaire du logement sera de :

75,40 € × 75 % = 56,55 € pour une pièce ;

40,40 € × 75 % = 30,30 € par pièce dans les autres cas..

Calcul du smic hôtelier pour un apprenti

1. Smic à 39 heures hebdomadaires, soit 169 heures mensuelles

Les entreprises travaillant sur la base de 39 heures par semaine doivent payer la majoration des heures supplémentaires effectuées entre la 36^e et la 39^e heure au taux de 10 %. Dans la mesure où il s'agit d'une durée conventionnelle, l'entreprise peut mensualiser ces heures supplémentaires de 36 à 39 heures. Le jeune effectue 4 heures supplémentaires par semaine, ce qui correspond à 17,33 heures par mois.

Exemple pour un apprenti titulaire d'un contrat conclu après le 1^{er} janvier 2019, âgé de 18 ans, en 1^{re} année d'apprentissage et bénéficiant de 43 % du minimum conventionnel.

Salaire de base

Taux du minimum conventionnel × 151,67 heures + heures supplémentaires majorées × % applicable à l'apprenti
 $(11,52 \times 151,67) + (17,33 \times 11,52 \times 110 \%) = 1\,747,24 + 219,60$
 $= 1\,966,84 \text{ €}$

$1\,966,84 \text{ €} \times 43 \% = 845,74 \text{ €}$

Salaire brut

Salaire de base + avantages en nature nourriture.

$845,74 + 157,85 = 1\,003,59 \text{ €}$

2. Smic à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures mensuelles

La durée du travail pour les apprentis mineurs est fixée à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, quelle que soit la durée du travail pratiquée dans l'entreprise.

Exemple pour un apprenti titulaire âgé de 17 ans, en 1^{re} année d'apprentissage et bénéficiant donc de 27 % du minimum conventionnel.

Salaire de base

Taux du minimum conventionnel × 151,67 heures × % applicable à l'apprenti.

$(11,52 \times 151,67 \times 27 \%) = 471,75 \text{ €}$

Salaire brut

Salaire de base + avantages en nature nourriture.

$471,75 + 157,85 = 629,60 \text{ €}$

Cotisations sociales

Les cotisations des apprentis sont désormais calculées sur la base de leur rémunération réelle. Ainsi, le contrat d'apprentissage entre donc dans le champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales.

Toutefois, les employeurs de moins de 11 salariés sont exonérés de taxe d'apprentissage et de contribution à la formation professionnelle sur la rémunération des apprentis. En tout état de cause, la taxe 1 % CDD-CPF n'est pas due pour les apprentis, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La France et l'Allemagne signent un accord transfrontalier

Suite à la signature, le 21 juillet, d'un accord bilatéral sur l'apprentissage transfrontalier entre la France et l'Allemagne, les apprentis français et allemands pourront désormais réaliser la partie pratique ou théorique de leur formation dans le pays voisin.

Cet accord souhaite concrétiser une volonté politique exprimée par les deux Etats et présente depuis 2022 dans le code du travail par la loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite loi 3DS). La signature de cette convention "répond à une demande exprimée de longue date par de nombreux jeunes frontaliers" et "inaugure également une série d'autres accords actuellement en préparation avec nos voisins belges, luxembourgeois, suisses, italiens et espagnols, pour construire demain, autour de la France, un véritable espace européen de l'apprentissage", affirme le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'insertion dans un communiqué.

Concrètement, les apprentis en formation dans un CFA situé partout en France pourront réaliser leur formation pratique dans une entreprise située sur le territoire des Länder allemands frontaliers : Bade-Wurtemberg, Rhénanie-Palatinat et Sarre. De la même façon, les élèves apprentis en formation dans une école allemande implantée dans ces Länder pourront réaliser leur formation pratique dans une entreprise établie sur le territoire français.

Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, affirme : "L'apprentissage transfrontalier permet de renforcer les compétences des jeunes, tout en leur ouvrant la perspective d'un marché du travail plus vaste et d'une meilleure employabilité, en développant des aptitudes nouvelles très recherchées par les employeurs français, parmi lesquelles le multilinguisme."

Le ministère du Travail publie un précis de l'apprentissage



Sources de la compilation :

Blog SOSEXPERTS de L'hôtellerie Restauration : "Droit du travail en CHR (+ modèles de contrats et fiches de paie)" de Pascale Carbillet.

Site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion pour le plan '#1jeune1solution".

STAGE & APPRENTISSAGE

Bénéficiez d'un service gratuit avec **L'Hôtellerie Restauration**

Aides exceptionnelles en faveur de l'alternance (subvention unique de 6000 €) prolongées jusqu'à la fin du quinquennat

Pour recruter vos apprenti(e)s & stagiaires, publiez vos offres dans l'Espace Recruteur sur

lhotellerie-restauration.fr



Rubrique

EMPLOI & CV