

Afdas.

Culture
Communication
Médias
Loisirs

L'ALTERNANCE

CÔTÉ EMPLOYEUR



Des réponses
pour une embauche réussie

L'ALTERNANCE

DEUX CONTRATS POUR FORMER ET INTÉGRER

●
Le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage sont des contrats de travail articulant temps de formation théorique et pratique en situation de travail avec un accompagnement professionnel tout au long de ces parcours. Deux dispositifs qui répondent chacun à des besoins spécifiques des entreprises. Avec à la clé, l'obtention d'une qualification (titre, diplôme, par exemple) et des avantages financiers significatifs pour optimiser les coûts d'un recrutement.



L'ALTERNANCE EN QUESTIONS

Quels objectifs ?

Ces deux contrats visent à :

- anticiper vos besoins en compétences,
- former et intégrer des professionnels rapidement opérationnels sur les métiers de votre entreprise.

Et ce, grâce à la pédagogie de l'alternance et au suivi régulier des nouveaux embauchés.

Quelles caractéristiques ?

- Ces deux contrats peuvent être conclus à durée limitée ou indéterminée (CDI). Dans ce dernier cas, ils débutent selon le contrat choisi par une période d'apprentissage (contrat d'apprentissage) ou une action de professionnalisation (contrat de professionnalisation).
- Un tutorat est mis en place pour accueillir et assurer le suivi du nouvel embauché : un tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation, un maître d'apprentissage s'agissant du contrat d'apprentissage. Leur formation est le gage d'une insertion réussie.

Contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage ?

Le choix entre ces deux contrats dépend de nombreux critères : la qualification choisie, l'offre de formation existante, le budget dont vous disposez pour l'embauche, compte tenu des aides mobilisables...

L'Afdas, votre interlocuteur unique

OPCA et OCTA de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, l'Afdas vous informe et vous accompagne dans la mise en œuvre de ces deux contrats.

Sa connaissance fine de l'offre de formation dans vos secteurs vous aide dans le choix déterminant d'un organisme de formation ou d'un CFA : partenaires clés de l'entreprise, ces organismes assurent un accompagnement sur mesure de l'alternant tout au long de la progression du parcours de formation.

Pour réussir votre projet d'embauche, n'hésitez pas à contacter votre conseiller Afdas ou votre délégation régionale.

L'alternance, ça marche !

En 2014, dans les secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, près des trois-quarts des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont en emploi 3 mois après la fin du contrat, dont 58% en contrat à durée indéterminée (CDI).



L'ALTERNANCE EN 4 ÉTAPES

1 CHOISIR UN PARCOURS DE FORMATION

Un contrat en alternance est-il nécessairement diplômant ?

Si les deux contrats visent des diplômes ou titres à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le contrat de professionnalisation peut également préparer à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification reconnue dans une convention collective nationale de branche.

Guide les Clés de l'alternance p.7

Un apprenti peut-il se former dans tout organisme de formation ?

Non, la formation suivie pendant le contrat d'apprentissage se déroule obligatoirement dans un centre de formation d'apprentis (CFA), dans une section d'apprentissage (SA)

ou dans une unité de formation par l'apprentissage (UFA). Ces organismes assurent à l'apprenti une formation générale, technologique et pratique.

Guide les Clés de l'alternance p.18

La formation peut-elle se dérouler entièrement dans l'entreprise ?

Oui, mais uniquement dans le cadre du contrat de professionnalisation. Une condition : l'entreprise doit disposer d'un service "identifié" de formation interne, à savoir une structure pérenne de formation, des moyens nécessaires à sa réalisation et des formateurs dédiés.

Guide les Clés de l'alternance p.19

2 ORGANISER LE TUTORAT

Le choix du tuteur ?

Tuteur et maître d'apprentissage sont désignés obligatoirement parmi les salariés volontaires et expérimentés de l'entreprise.

L'employeur doit leur laisser le temps de remplir leurs missions tout au long de la formation.

Il peut assurer lui-même cette fonction.

Guide les Clés de l'alternance p.10

La formation à la fonction tutorale est-elle obligatoire ?

Non, elle n'est pas obligatoire, sauf accord de branche la prévoyant. Toutefois, elle est fortement recommandée dans le secteur : c'est l'une des conditions pour bénéficier de la prime à l'exercice de la fonction tutorale.

Côté maître d'apprentissage, l'employeur doit veiller à ce qu'il soit formé afin d'exercer correctement sa mission.

Guide les Clés de l'alternance p.20

3 OPTER POUR LE BON CONTRAT

La durée du contrat peut-elle être supérieure à 1 an ?

La durée du contrat de professionnalisation peut être fixée à deux ans maximum et celle du contrat d'apprentissage à 3 ans (4 ans pour l'embauche d'un travailleur handicapé).

Ces deux contrats peuvent aussi être conclus à durée indéterminée (CDI).

Guide les Clés de l'alternance p.11

Qui contacter pour trouver le profil recherché ?

Si vous souhaitez embaucher :

- un jeune, rapprochez-vous du réseau des missions locales,
- un travailleur handicapé, contactez un Cap emploi.

Vous pouvez également vous adresser à l'agence Pôle emploi dont vous dépendez.

Quelles aides mobiliser ?

Ces deux contrats sont assortis de différentes aides à l'embauche, à la formation et au tutorat, d'exonérations de charges sociales, de crédit d'impôt...

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'Afdas peut financer les frais de formation du salarié et du tuteur, mais aussi l'exercice de la fonction tutorale.

4 EMBAUCHER EN ALTERNANCE

L'embauche d'une personne âgée de plus de 26 ans est-elle possible ?

Oui, mais pour certains publics seulement :

- demandeurs d'emploi, bénéficiaires d'un minima social (RSA, ASS ou AAH) ou anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion, **dans le cadre du contrat de professionnalisation.**
- âgés de 30 ans au plus (sous certaines conditions) ou sans limitation d'âge si la personne est reconnue "travailleur handicapé" ou porteuse d'un projet de reprise (ou création) d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme, **pour un contrat d'apprentissage.**

A noter ! Les jeunes de moins de 26 ans peuvent être embauchés dans le cadre de ces deux contrats sans autre condition.

Guide les Clés de l'alternance p.9

A qui s'adresser lors de la conclusion du contrat ?

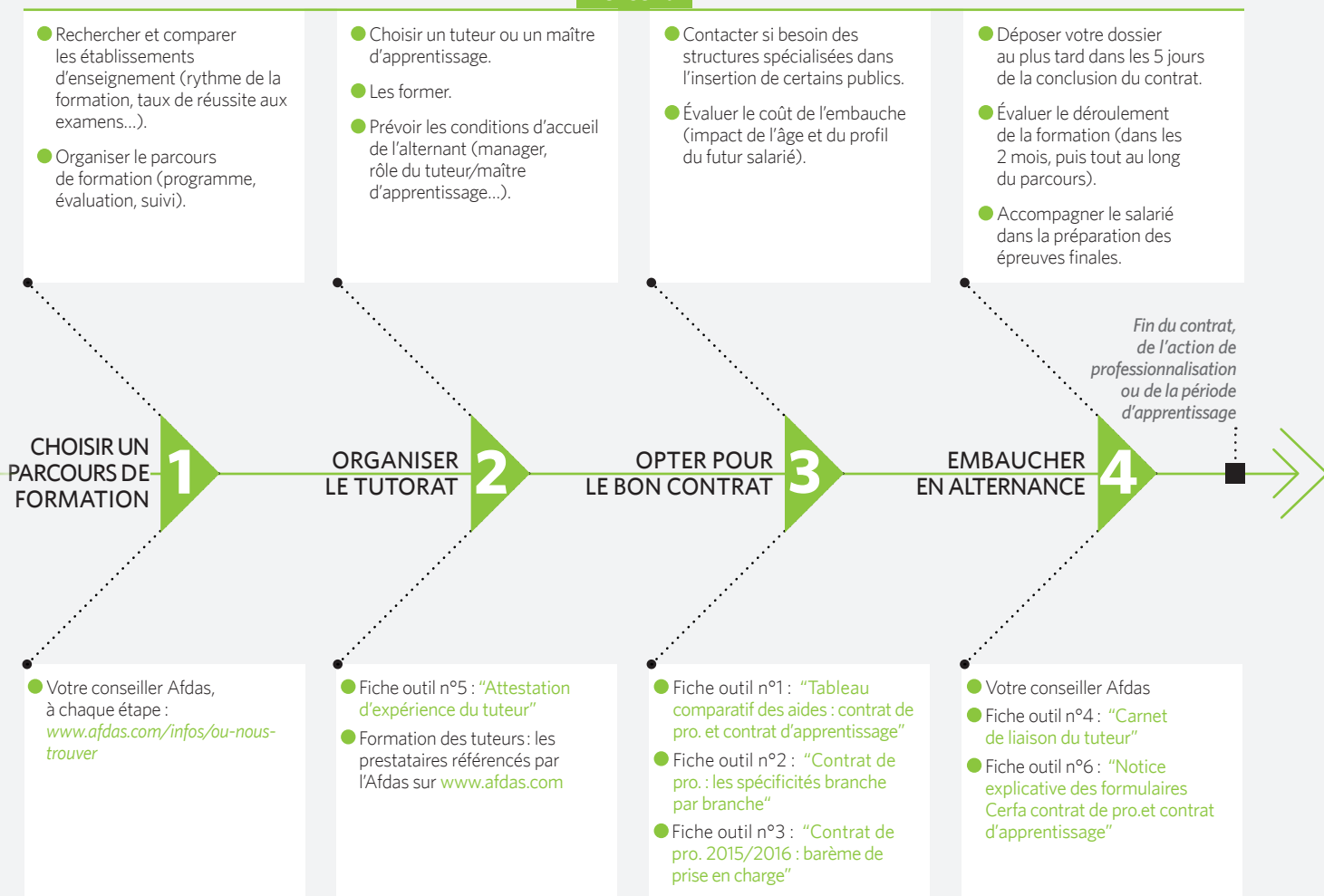
Contactez l'Afdas bien avant la conclusion du contrat de professionnalisation pour s'assurer de son financement. Ensuite, lui adresser le contrat au plus tard dans les 5 jours suivant sa conclusion.

S'adresser, selon le cas, à la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) ou à la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) afin de faire enregistrer le contrat d'apprentissage au plus tard dans les 5 jours suivant sa conclusion.

Guide les Clés de l'alternance p.21 et 22

LES 4 ÉTAPES-CLÉS D'UNE EMBAUCHE EN ALTERNANCE RÉUSSIE

Penser à



L'Afdas vous accompagne !

QUIZZ

LUTTER CONTRE LES IDÉES REÇUES

- ① *La désignation d'un tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation est facultative*
 Vrai Faux
- ② *La formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ne peut être suivie que dans un CFA*
 Vrai Faux
- ③ *Un contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être conclu après un contrat à durée déterminée (CDD) classique*
 Vrai Faux
- ④ *La formation de l'apprenti est entièrement gratuite*
 Vrai Faux
- ⑤ *La formation n'est pas incluse dans le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation*
 Vrai Faux



① *Faux*

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour tout contrat de professionnalisation conclu. Il est choisi parmi les salariés volontaires et expérimentés de l'entreprise. L'employeur peut aussi assurer cette mission.

② *Faux*

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la formation peut se dérouler dans un centre de formation d'apprenti (CFA) mais aussi dans une section d'apprentissage (SA) ou une unité de formation par l'apprentissage (UFA).

③ *Vrai*

Aucun frein à la conclusion d'un contrat de professionnalisation (CDD) après un CDD classique, y compris avec le même employeur : il n'y a pas lieu de respecter de délai entre les deux contrats.

④ *Vrai*

ou complémentaire, non obtenition de la qualification préparée pour échec aux épreuves d'évaluation, maternité ou adoption, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation).

⑤ *Faux*

La formation en CFA est gratuite. Aucune participation financière ne peut être demandée à l'apprenti. Sauf accord préalable de la région, les CFA ne peuvent pas non plus conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière.

La formation est incluse dans le temps de travail. La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement en contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, avec un minimum fixé à 150 heures. L'allongement de cette durée au-delà de 25 % peut être prévu par accord de branche pour certains publics (bénéficiaires de minima sociaux, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an après de Pôle emploi...) ou certaines formations.

RÉPONSES

L'ALTERNANCE

C'EST...



...former et intégrer

Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage allient formation théorique et mise en pratique dans des conditions réelles de travail.

...anticiper les besoins en compétences

Afin d'assurer la transmission des savoirs, des savoir-faire et la culture de l'entreprise, de développer d'autres activités...

...miser sur une pédagogie qui marche

Près des 3/4 des intéressés sont en emploi à l'issue de ces contrats.

...s'engager à créer un vivier
de professionnels

Opérationnels rapidement et qui assurent l'avenir de vos entreprises.

...garantir un accompagnement tout
au long du parcours de formation

Un tuteur ou un maître d'apprentissage accueille, guide et responsabilise le nouvel embauché. Il fait le lien entre les différents acteurs.

...s'appuyer sur un interlocuteur
unique : l'Afdas

Afin de faciliter leur mise en œuvre : conseillers, contacts utiles, fiches outils téléchargeables sur www.afdas.com.



L'ALTERNANCE

UN TRIPLE MODE D'EXCELLENCE :
PROFESSIONNELLE, PÉDAGOGIQUE,
MANAGÉRIALE