

**Afdas.**

Culture  
Communication  
Médias  
Loisirs

**LES CLÉS DE  
L'ALTERNANCE**  
ENJEUX ET MISE EN ŒUVRE

● **Collection**  
Entreprise

# EDITO

## L'ALTERNANCE ? BIEN PLUS QU'UN DISPOSITIF, UNE TRILOGIE VERTUEUSE

La loi du 5 mars n'a pas radicalement modifié le paysage de l'alternance en France. Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ont été maintenus comme dispositifs de formation initiale et continue, et comme priorité politique. Une chose a néanmoins évolué : les entreprises qui le souhaitent ont désormais la possibilité de s'adresser à un "guichet unique", l'OPCA, désormais qualifié de droit pour être OCTA, autrement dit, collecteur et répartiteur de la taxe d'apprentissage.

Cette nouveauté et cette opportunité de simplification pour les entreprises, au-delà de sa cohérence évidente, rappelle combien la politique alternance dans son ensemble est devenue un axe prioritaire dans les logiques de recrutement et d'intégration de jeunes collaborateurs, et qu'à ce titre, il est utile d'avoir un interlocuteur unique, comme l'Afdas. Par son aspect pratique, il renforce ainsi la formidable ambition de l'alternance.

Cette nouvelle publication de la collection des guides pratiques de l'OPCA a aussi pour vocation de le démontrer. L'alternance est bien plus qu'un dispositif de financement de la formation, c'est un triple mode d'excellence : excellence professionnelle, excellence pédagogique, excellence managériale.

Des fondements de la pédagogie de l'alternance aux vertus managériales de la fonction tutorale, ce guide revisite tous les ressorts de la relation tripartite entre l'entreprise, l'organisme de formation et l'apprenant.

Pour la professionnalisation comme pour l'apprentissage, laissez-vous guider !

**Thierry TEBOUL**

Directeur général de l'Afdas, OPCA, OPACIF et OCTA,  
de la culture, des médias, de la communication et des loisirs

# SOMMAIRE

## LES CLÉS DE L'ALTERNANCE ENJEUX ET MISE EN ŒUVRE



### L'ALTERNANCE EN QUESTIONS

#### Introduction

#### Définition et enjeux

- P5 L'alternance : ses atouts
- P8 Choisir son parcours de formation
- P10 Organiser le tutorat
- P11 Opter pour le bon contrat
- P16 Concrétiser votre projet

#### Mise en œuvre

- P17 L'Afdas : votre interlocuteur unique
- P18 Construire le parcours de formation
- P20 Former au tutorat
- P23 Financer la formation

#### Les 4 étapes-clés d'une embauche en alternance réussie

#### Quizz

#### Fiches outils

- N°1 Tableau comparatif des aides :  
contrat de professionnalisation  
et contrat d'apprentissage
- N°2 Contrat de professionnalisation :  
les spécificités branche par branche
- N°3 Contrat de professionnalisation  
2015/2016 : barème de prise en charge
- N°4 Modèle - Carnet de liaison  
du tuteur
- N°5 Modèle - Attestation d'expérience  
du tuteur
- N°6 Notice explicative des formulaires  
Cerfa contrat de professionnalisation  
et contrat d'apprentissage

# INTRODUCTION

## LES CLÉS DE L'ALTERNANCE ENJEUX ET MISE EN ŒUVRE



### L'ALTERNANCE EN QUESTIONS

- Vous avez un projet de recrutement pour renforcer vos équipes, préserver ou diversifier les savoir-faire de l'entreprise ?
- Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation : vous souhaitez connaître le dispositif le plus adapté à vos besoins en qualification, au profil recherché... ?
- Votre projet se concrétise, comment sécuriser les parcours des nouveaux embauchés ?

### Se poser les bonnes questions

Choisir un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation ?

Tout dépend des besoins de votre entreprise, de sa gestion des emplois et des compétences, de sa stratégie à court, moyen ou long terme, du profil recherché...

La réponse à certaines questions peut vous guider dans votre choix :

- Pour quelle qualification souhaitez-vous embaucher ? Un titre, un diplôme, une autre certification... ?
- Connaissez-vous des organismes susceptibles de former à cette qualification ?
- De quelles ressources internes disposez-vous pour organiser la formation, accompagner le nouvel embauché ?
- Avez-vous défini le profil de votre nouveau collaborateur : jeune, salarié expérimenté... ?
- Peut-on adapter le programme de formation en cours de contrat ?
- Est-il possible de rompre le contrat avant son terme ?
- De quel budget disposez-vous pour cette embauche ?
- Quelles aides pouvez-vous mobiliser ?

Ce guide est conçu pour vous apporter toutes les clés et les outils utiles afin de mobiliser, dans les meilleures conditions, le contrat de professionnalisation et/ou le contrat d'apprentissage. Il vous accompagne du repérage de vos besoins à la mise en œuvre opérationnelle de ces contrats.

*"A Disneyland Paris, nous considérons l'alternance comme une réelle opportunité de former de jeunes professionnels à nos métiers et de les accompagner dans la découverte de la "différence Disney". C'est aussi un moyen pour nos équipes de partager et transmettre leur savoir-faire et leur passion du métier et de rendre ainsi ces jeunes rapidement opérationnels. Nous accueillons cette année plus de 600 alternants, à travers nos 500 métiers, opérationnels ou transverses. Au cœur de notre politique de développement de l'emploi des jeunes, nous avons pour objectif d'atteindre un taux de 5 % de nos effectifs en alternance en 2016."*

**Daniel DREUX,**  
Vice-Président Ressources Humaines  
chez Disneyland Paris



### POUR ALLER PLUS LOIN

Votre conseiller Afdas ou votre délégation régionale vous accompagne dans votre projet.

Trouvez votre contact sur :  
[www.afdas.com/infos/ou-nous-trouver](http://www.afdas.com/infos/ou-nous-trouver)

# DÉFINITIONS ET ENJEUX



L'ALTERNANCE  
SES ATOUTS

## Former et intégrer des professionnels

Le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage sont deux contrats de travail. Ils associent des enseignements théoriques et des périodes de formation en situation de travail au sein de l'entreprise dans le cadre d'un parcours aménageable et qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue.

## Miser sur une pédagogie qui a fait ses preuves

L'alternance est gage de la réussite d'une insertion durable des salariés et des apprentis formés dans ce cadre pour plusieurs raisons :

- l'efficacité de sa pédagogie particulière articulant formation théorique et pratique,
- l'organisation systématique d'un accompagnement au sein de l'entreprise assuré par un tuteur ou un maître d'apprentissage,
- la pluralité des formations accessibles permettant de trouver la réponse la plus adaptée aux besoins identifiés par l'entreprise.

*"Parce que tout ne peut pas s'apprendre en cours, le contrat de professionnalisation est toujours un point fort dans un parcours professionnel. (...) Je vois également plus d'humilité chez les personnes ayant pratiqué l'alternance. Le monde du travail est un tout, on y brille non seulement par ses connaissances mais aussi par l'aisance que l'on sait rapidement trouver vis à vis de ses collègues : toute la force des contrats de professionnalisation."*

**Alexandre KOCH,**  
Technical Partner chez DigitaLBI  
Tuteur

Sur le plan national, mais aussi dans vos secteurs les résultats chiffrés en attestent.

- Les trois quarts des anciens bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage sont en situation d'emploi à l'issue du contrat. Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011, 76 % des anciens bénéficiaires sont en emploi, chez le même employeur dans 1 cas sur 2 (source : DARES 2014).
- En 2014, dans les secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, 3 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation, 66 % des bénéficiaires sont en emploi : 58 % d'entre eux sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 42 % en contrat à durée déterminée (CDD) (enquête Afdas).

*"Il faut considérer l'apprentissage comme un investissement dont le retour est rapide et réel : compétences techniques rapidement acquises, capacité d'autonomie, maîtrise de l'environnement des nouvelles technologies, renouvellement des équipes... L'apprenti formé dans notre CFA devient rapidement incontournable, et à l'issue de son cursus, sera un salarié -permanent ou intermittent- connaissant parfaitement les mécanismes de l'entreprise et son organisation. La preuve en est : un taux d'insertion proche de 90 %. Tout le monde est gagnant : employeurs, salariés, organismes de formation, organismes financeurs, car le public issu de l'apprentissage sera sensibilisé aux enjeux et vertus de la formation tout au long de sa vie professionnelle."*

**Jérémie VIVIER,**  
Responsable Relations entreprises du CFA  
du Spectacle et de l'Audiovisuel CFPTS



## L'ALTERNANCE SES ATOUTS

### Créer un vivier de compétences

Effectuées dans le cadre d'une stratégie d'entreprise, ces embauches se placent dans une logique gagnant/gagnant. Il s'agit de développer l'employabilité en insérant, formant et accompagnant les nouveaux recrutés pour ensuite se doter d'équipes de professionnels rapidement opérationnels.

*"Je me sens prêt à entrer dans le monde professionnel sans appréhension et bénéficie déjà d'un réseau grâce au CFA et aux rencontres faites en entreprise."*

**Nicolas JOVER,**

Apprenti en Licence professionnelle Métiers du livre : édition et commerce du livre, en partenariat avec l'IUT Paris Descartes au sein du CFA de l'édition

### La valeur ajoutée de l'alternance

Tableau extrait du Rapport PROGLIO

Pour l'entreprise	Pour l'alternant	Pour le corps social
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Qualifier des professionnels</li> <li>● Constituer une ressource à la production</li> <li>● Diversifier et sécuriser les recrutements</li> <li>● Rationaliser, optimiser les temps nécessaires à l'intégration</li> <li>● Faire progresser la communauté de travail (manager, tuteur, collègue, RH)</li> <li>● Favoriser l'actualisation en continu des référentiels</li> <li>● Développer chez les collaborateurs des capacités d'adaptation tout au long de la vie</li> <li>● Renforcer la fidélisation réciproque entre l'entreprise et ses collaborateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Obtenir une qualification reconnue et valorisable sur le marché du travail</li> <li>● Dans certains cas, se réconcilier avec l'éducation</li> <li>● Prendre conscience de la contribution du savoir à l'action</li> <li>● S'intégrer progressivement en responsabilité dans un milieu professionnel</li> <li>● Apprendre à agir en intelligence avec un collectif</li> <li>● Développer durablement ses capacités d'autonomie et d'adaptation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Préparer des jeunes à des métiers d'avenir</li> <li>● Intégrer progressivement les jeunes dans l'emploi</li> <li>● Développer ses territoires</li> <li>● Anticiper les évolutions démographiques</li> <li>● Rapprocher entreprise et école/université</li> <li>● Réactualiser en permanence les savoirs et connaissances</li> </ul>



## POINT DE REPÈRE

### L'alternance, à quoi ça sert ?

A anticiper les besoins en compétences de l'entreprise, en recrutant des salariés formés à ses métiers. Il s'agit de préserver la transmission des savoirs, des savoir-faire et de la culture de l'entreprise.

Ces contrats permettent en outre d'impliquer des salariés expérimentés, notamment ceux en seconde partie de carrière.

Et ainsi de capitaliser et mutualiser les expériences.

Pour identifier vos besoins en compétences, appuyez-vous sur les cartographies des métiers du site de l'Afdas :

[www.afdas.com/infos/observatoire/referentiels](http://www.afdas.com/infos/observatoire/referentiels)



## L'ALTERNANCE CHOISIR UN PARCOURS DE FORMATION

Qualification visée, public éligible, durée du contrat et de la formation, rémunération... les règles sont fixées par les textes légaux et règlementaires. Dans le respect de celles-ci, exposées ci-après, les accords collectifs de branche peuvent adapter les modalités pratiques de mise en œuvre des contrats en alternance.

### Préparer un titre, un diplôme, un CQP... dans quel cadre ?

L'embauche en contrat d'apprentissage vise uniquement l'obtention d'un titre ou diplôme officiel précisément répertorié. Celle en contrat de professionnalisation opère sur un champ plus large : s'y ajoutent les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les qualifications reconnues dans une convention collective de branche.

*"J'ai choisi de faire un mastère spécialisé en communication d'entreprises en alternance avec DigitasLBI afin de pouvoir allier théorie et pratique. Je suis aujourd'hui persuadée que l'alternance est le meilleur moyen d'apprendre les métiers de la communication. A la différence d'un parcours classique, l'alternance permet de découvrir réellement un métier, voire plusieurs métiers. De plus, ce cursus facilite l'insertion dans la vie professionnelle car on est réellement impliqué dans l'entreprise. Apprendre un métier au sein d'une entreprise permet de grandir, de s'affirmer et de prendre des responsabilités. La transition parfaite avant mon embauche en CDI."*

**Chloé DELERUE-SIMON,**  
Chef de projet social media-Alternante

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage
Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de niveaux I à V*	Oui	Oui
Qualification reconnue dans une convention collective nationale de branche (CCN)**	Oui	Non
Qualification sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un CQP interbranches (CQPI) enregistré ou non au RNCP	Oui	Non

\* Niveaux I et II : diplômes de 2 ou 3<sup>ème</sup> cycle universitaire (licence, master) ou diplômes de grande école. Niveau III : équivalent au bac + 2 (BTS, DUT). Niveau IV : équivalent au baccalauréat ou au brevet professionnel. Niveau V : équivalent au CAP, BEP ou DNB.

\*\* Une attestation de l'évaluation des compétences acquises doit obligatoirement être délivrée à l'issue de la formation.

### Les outils Afdas - Téléchargeables sur [www.afdas.com/kits/guide-alternance](http://www.afdas.com/kits/guide-alternance)

Recruter en contrat de professionnalisation : retrouvez les spécificités de votre branche.

Fiche outil n°2 : Critères d'éligibilité du contrat de professionnalisation en fonction des accords de branche



## L'ALTERNANCE CHOISIR UN PARCOURS DE FORMATION

### Qualification reconnue, titre, diplôme, CQP, RNCP... de quoi s'agit-il ?

- **Qualification professionnelle** : c'est la capacité d'une personne à exercer un métier ou un emploi déterminé. Cette qualification peut être "reconnue" par un titre, un diplôme, un CQP... La qualification reconnue dans une convention collective de branche correspond à un positionnement dans la grille des emplois et des classifications de cette convention (qui déterminent le niveau des salaires dans l'entreprise).
- **Diplômes** : ils attestent des connaissances et des savoirs fondamentaux plus ou moins généralistes. Ils sont délivrés au nom de l'État par différents ministères : ministère chargé de la culture, de la jeunesse et des sports, de l'enseignement supérieur...
- **Titres à finalité professionnelle** : ils certifient des compétences, aptitudes et connaissances liées à une fonction opérationnelle dans un ou plusieurs métiers. Ils peuvent être délivrés au nom de l'État par les ministères concernés ou par des écoles spécialisées.
- **CQP (certificat de qualification professionnelle)** : élaborés par les branches professionnelles, ils certifient des compétences professionnelles immédiatement opérationnelles dans un emploi de la branche. Ils répondent aux attentes spécifiques des entreprises du secteur. Des **CQP interbranches (CQPI)** peuvent être créés par deux ou plusieurs branches, en réponse à un besoin de reconnaissance de compétences nécessaires à l'exercice de métiers transversaux, communs aux secteurs concernés.
- **Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** : permet d'identifier dans un espace unique les certifications "à finalité professionnelle". Il est administré par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) qui établit et tient à jour le RNCP.

### Enregistrés au RNCP : cela signifie ?

Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État sont enregistrés **de droit au RNCP**.

Les autres diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les CQP/CQPI, peuvent être enregistrés dans ce répertoire, **à la demande** des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis de la CNCP. La Commission examine notamment :

- l'opportunité de la certification professionnelle par rapport aux besoins de compétences dans le champ professionnel visé,
- les conditions d'insertion professionnelle des titulaires de la certification (combien de diplômés chaque année ? quels emplois occupent-ils ?).

### Quelle durée de formation ?

Quel que soit le contrat conclu, 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 auprès de Pôle emploi...) ou certaines formations.
- La durée minimale de la formation en **contrat d'apprentissage** est de 400 heures par an en Centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage.

*"L'alternance au Télégramme s'est véritablement développée ces 5 dernières années, à partir de plusieurs constats : le besoin d'intégrer des jeunes au sein des équipes, la belle expérience de Presse que nous pouvons transmettre, la diversité des profils que nous rencontrons via l'alternance, enfin la bonne acceptation par tout le monde du*

*dispositif, y compris par les représentants du personnel. Aujourd'hui, la demande d'alternants est croissante et crée une bonne dynamique. Nos années de pratique notamment du contrat de professionnalisation dans la rédaction nous aident par ailleurs à le développer dans les services commerciaux."*

**Yves BONNEFOY,**  
Directeur Général Adjoint  
du quotidien "Le Télégramme"



## Quelle formation pour quel public ?

Les profils susceptibles d'être embauchés diffèrent d'un contrat à l'autre.

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage
Jeune de 16 à moins de 26 ans	Oui	Oui (possible à partir de 15 ans si le jeune a accompli la scolarité du collège)
Public âgé de 26 ans et plus	Oui, si demandeur d'emploi (l'inscription à Pôle emploi n'est pas exigée sauf si l'intéressé était demandeur d'emploi ou inactif avant la conclusion du contrat)	Oui, jusqu'à 30 ans si le contrat est conclu dans l'année qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur ou complémentaire,</li> <li>• la rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (inaptitude physique et temporaire du salarié, cessation d'activité de l'employeur...).</li> </ul>
Sans condition d'âge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénéficiaire du RSA, de l'ASS et de l'AAH*</li> <li>• Après un contrat unique d'insertion (CUI), y compris un emploi d'avenir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailleur handicapé</li> <li>• Porteur d'un projet de reprise (ou de création) d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme</li> </ul>

\* Revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH)



### POUR ALLER PLUS LOIN

Pour connaître les CQP des branches relevant de l'Afdas :  
[www.afdas.com/infos/branches/cqp](http://www.afdas.com/infos/branches/cqp)

Pour vérifier si un titre ou diplôme est enregistré au RNCP, consultez le site [www.rncp.cncp.gouv.fr](http://www.rncp.cncp.gouv.fr)



## L'ALTERNANCE ORGANISER LE TUTORAT

Pour chaque embauche en contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur. La désignation d'un maître d'apprentissage est également obligatoire lors de la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Le choix du tuteur ou du maître d'apprentissage nécessite une préparation en amont de la conclusion du contrat afin d'en assurer sa réussite. Plusieurs actions peuvent être anticipées :

- organiser l'accueil des nouveaux embauchés au sein de l'entreprise,
- intégrer les missions de tutorat dans le planning de production,
- prévoir la formation du tuteur ou du maître d'apprentissage.

### Tuteur : quel profil pour quel rôle ?

Le tuteur est choisi parmi les salariés volontaires de l'entreprise à condition de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visée. Il ne peut encadrer en même temps plus de 3 salariés en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage ou en période de professionnalisation.

Ce tutorat peut être assuré par l'employeur lui-même. Dans ce cas, il ne peut encadrer plus de 2 salariés.

Les missions du tuteur sont précisément définies :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié,
- organiser avec le salarié son activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié,
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du salarié à l'extérieur de l'entreprise,
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

**A noter !** Un tuteur externe, intervenant extérieur à l'entreprise, peut accompagner certains salariés en difficultés afin de les aider pour toutes questions extérieures à leur activité professionnelle mais qui conditionnent la réussite de leur insertion : logement, santé, transport, garde d'enfants.

**Les outils Afdas - Téléchargeables sur**  
[www.afdas.com/kits/guide-alternance](http://www.afdas.com/kits/guide-alternance)

- Fiche outil n°4 :  
Carnet de liaison du tuteur
- Fiche outil n°5 :  
Modèle d'attestation d'expérience du tuteur

### Maître d'apprentissage : quel profil pour quel rôle ?

Dans le cadre de l'apprentissage, c'est un maître d'apprentissage directement responsable de la formation qui assume la fonction de tuteur. Il est également choisi parmi les salariés volontaires, qualifiés et expérimentés. L'employeur peut assurer lui-même cette fonction.

Une originalité à signaler : cette fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constitués en équipe tutorale avec désignation d'un maître d'apprentissage référent qui en assure la coordination.

Le maître d'apprentissage encadre 2 apprentis au maximum. Peut s'y ajouter l'accueil d'un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Sa mission est de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés en lien avec le CFA ou la section d'apprentissage.

*"Accueillir un alternant présente l'avantage de disposer à la fois d'une aide opérationnelle dans un délai court et d'une ressource pérenne au sein de l'agence. Le temps de formation est ainsi complètement « rentabilisé ».*

*En tant que tuteur, notre rôle de parrain -accueillir et intégrer l'alternant dans l'équipe et l'agence- évolue vers celui de manager : responsabiliser, organiser les missions, rendre autonome et faire monter en compétence tout au long de l'année. Il s'agit donc d'un partenariat gagnant-gagnant : l'alternant gagne en compétences dans des conditions de travail réelles et l'agence forme de futurs employés immédiatement opérationnels."*

**Didier ROGERE,**  
Social Media Manager chez DigitasLBI, tuteur



## L'ALTERNANCE OPTER POUR LE BON CONTRAT

### Quel type de contrat ? Quelle durée ?

Les deux contrats peuvent être conclus pour une durée indéterminée ou pour une durée limitée.

A l'issue de la période d'apprentissage (pour le contrat d'apprentissage) ou de l'action de professionnalisation (pour le contrat de professionnalisation) qui débute le contrat conclu en CDI, le contrat devient alors un CDI classique.

#### Contrat de professionnalisation

La durée du contrat à durée déterminée (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI) :

- est de 6 à 12 mois,
- peut aller jusqu'à 24 mois :
  - pour l'embauche de certains publics fixés par la loi (demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue, bénéficiaires d'un des minima social cité dans le tableau p.9, personnes sortant d'un contrat unique d'insertion). Le contrat de professionnalisation ainsi conclu est dit "renforcé". Pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, il est dénommé "nouvelle chance",
  - pour des publics ou des qualifications déterminés par un accord de branche.

#### Contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage conclu à durée limitée ou de la période d'apprentissage (CDI) est de :

- 1 à 3 ans (6 mois à 1 an dans certains cas),
- 4 ans pour un travailleur reconnu handicapé.

La durée du contrat dépend du titre ou diplôme préparé (3 ans par exemple pour un titre d'ingénieur).

### Faut-il prévoir une période d'essai ?

Afin de sécuriser l'embauche, le contrat de professionnalisation peut comprendre une période d'essai qui doit être expressément prévue dans le contrat. Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, la durée maximale de la période d'essai est fixée par la loi. Elle varie selon la nature du contrat (CDD ou CDI).

Ainsi, par exemple, elle est au maximum d'un mois pour un CDD de plus de 6 mois ; de 3 mois pour un agent de maîtrise ou un technicien en CDI.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, il n'existe pas à proprement parler de période d'essai, mais le contrat peut être rompu pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise (le temps passé en centre de formation d'apprentis n'est donc pas pris en compte).

Pendant ces périodes, l'employeur ou le salarié peut rompre le contrat sans avoir à invoquer un motif.



#### POINT DE REPÈRE

#### Faire un bilan de fin de la période d'essai

Nous vous recommandons d'organiser un temps d'échange entre le tuteur/maître d'apprentissage et l'alternant afin de valider son

implication dans sa formation et dans ses missions en entreprise et d'entériner ou non la suite de son contrat.



## L'ALTERNANCE OPTER POUR LE BON CONTRAT

### Renouvellement et succession de contrats : quelles possibilités ?

Le renouvellement ou la succession des contrats de professionnalisation et d'apprentissage répondent à des règles précises.

#### Contrat de professionnalisation en CDD

Une seule fois pour :

- préparer une qualification supérieure ou complémentaire
- ou si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification préparée pour l'une des raisons suivantes : échec aux épreuves d'évaluation, maternité ou adoption, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

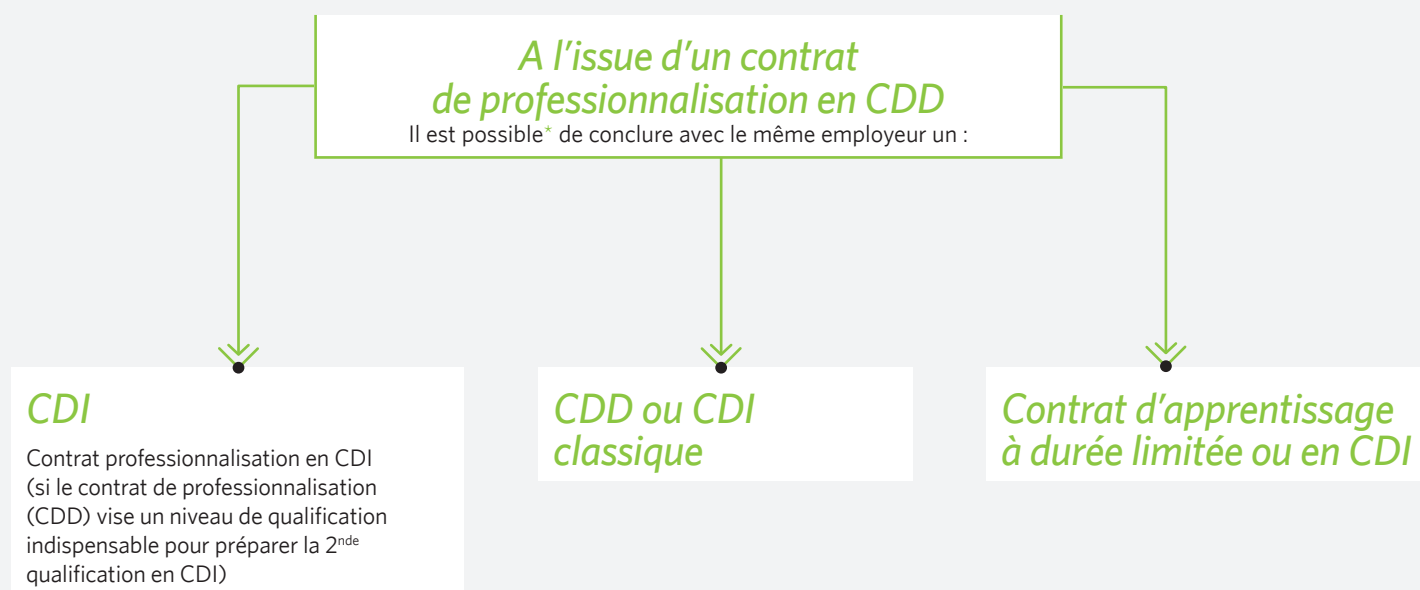
Le contrat peut être renouvelé 2 fois pour des causes différentes : par exemple, un 1<sup>er</sup> renouvellement est possible en cas d'échec aux épreuves d'évaluation, puis un 2<sup>nd</sup> renouvellement afin de préparer une qualification supérieure.

#### Contrat d'apprentissage à durée limitée

- Une seule fois en cas d'échec à l'examen.
- Pour finir le cycle en CFA (si le contrat a été suspendu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti : maladie, défaillance du CFA...).

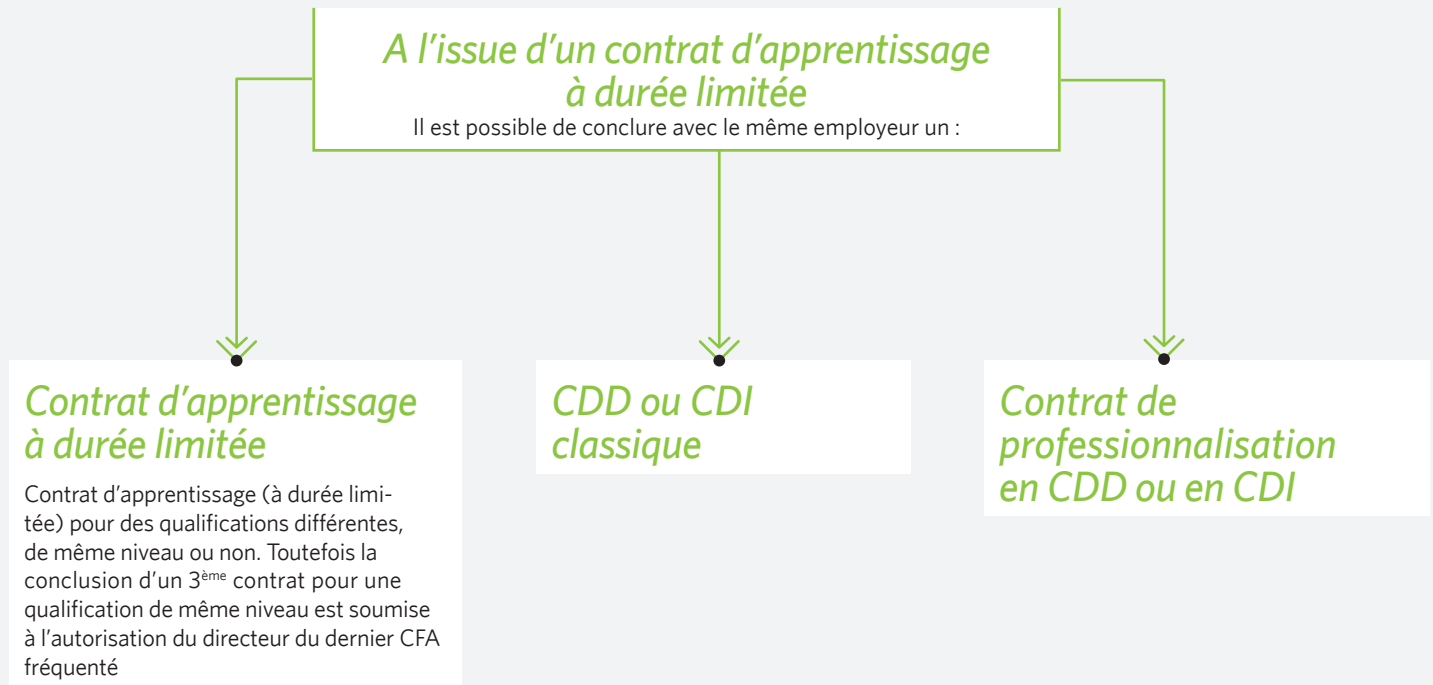
## LES SUCCESSIONS DE CONTRATS POSSIBLES EN ALTERNANCE

En cas de successions de contrats, il n'existe pas de restriction quant à l'ordre dans lequel un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation peuvent être conclus.



\* Il n'est pas possible de conclure deux contrats de professionnalisation en CDD avec le même employeur, seul un renouvellement de contrat est possible dans certains cas : préparation d'une qualification supérieure ou

complémentaire, non obtention de la qualification préparée pour échec aux épreuves d'évaluation, maternité ou adoption, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation. (cf. "Pour quel public ?" p.9).



## Quel est le coût d'une embauche en alternance ?

### Une rémunération minimale doit être versée

Le législateur a fixé des rémunérations minimales à respecter. Une rémunération supérieure peut être prévue par des dispositions conventionnelles (convention collective, accord "formation" de la branche...) ou dans le cadre du contrat de travail.

La rémunération minimale à verser dans le cadre du **contrat de professionnalisation** varie en fonction de l'âge du salarié et de son niveau de qualification (cf. [tableau p.14](#)).

La rémunération minimale (en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel) à verser dans le cadre d'un **contrat d'apprentissage** varie selon l'âge de l'apprenti et l'année d'apprentissage (cf. [tableau p.14](#)).

### De nombreuses aides sont mobilisables

Ces deux contrats sont assortis de différents avantages financiers : aides à l'embauche, à la formation et au tutorat, exonérations de charges sociales, réduction du montant de la taxe d'apprentissage, crédit d'impôt... L'ensemble des aides aux entreprises est décliné dans la fiche outil n°1.

### L'embauche d'un jeune en alternance ouvre droit à l'aide au contrat de génération

L'objectif du contrat de génération est de favoriser l'emploi en CDI des jeunes -y compris en alternance-, de faciliter le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un senior et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Dans ce cadre, l'entreprise peut bénéficier d'une aide financière de l'État si elle emploie moins de 300 salariés. Elle doit pour cela conclure un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage en CDI avec un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu handicapé ou si un employeur de moins de 50 salariés souhaite transmettre son entreprise).

Le montant maximum de cette aide est de 12 000 € sur 3 ans. Ce montant est doublé (soit 24 000 €) si le jeune est recruté en même temps qu'un senior d'au moins 55 ans (ou si l'embauche du senior a lieu au plus tôt 6 mois avant celle du jeune).

Le senior désigné dans le contrat de génération peut être le référent qui accompagne le jeune tout au long de son parcours de formation, mais pas nécessairement. Il peut ou non être employé sur les mêmes fonctions ou dans le même établissement de l'entreprise.

L'aide au contrat de génération est versée par Pôle emploi :

- elle se cumule avec les autres aides liées au contrat de professionnalisation,
- dans le cadre du contrat d'apprentissage, son versement n'intervient qu'à l'issue de la période d'apprentissage qui débute le CDI.

**Les outils Afdas - Téléchargeables sur [www.afdas.com/kits/guide-alternance](http://www.afdas.com/kits/guide-alternance)**

- **Fiche outil n°1**  
Tableau comparatif des aides : contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage



## L'ALTERNANCE OPTER POUR LE BON CONTRAT

### Rémunération minimale dans le cadre du contrat de professionnalisation

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et +
● 55 %* du SMIC	● 70 %* du SMIC	● 85 % de la rémunération conventionnelle minimale (au moins 100 % du SMIC)

### Rémunération minimale dans le cadre du contrat d'apprentissage

	Avant 18 ans	De 18 à moins de 21 ans	21 ans et +
1 <sup>ère</sup> année	25 %	41 %	53 %
2 <sup>ème</sup> année	37 %	49 %	61 %
3 <sup>ème</sup> année	53 %	65 %	78 %

**A noter :** pendant la formation, l'alternant doit faire preuve d'assiduité en entreprise et dans le centre de formation. L'employeur dispose du pouvoir disciplinaire et peut le sanctionner : retenue sur salaire en cas d'absence, rupture possible du contrat en cas d'absentéisme systématique ou renvoi du centre de formation.

\* Majoration de 10 % si le salarié est titulaire d'un baccalauréat professionnel ou équivalent.



#### POINT DE REPÈRE

##### Quels salaires déclarer aux impôts ?

Le salaire de l'apprenti n'est pas imposable dans la limite du montant annuel du SMIC, qu'il remplisse lui-même sa déclaration ou qu'il soit encore rattaché à celle de ses parents.

En revanche, les revenus issus d'un contrat de professionnalisation, quel qu'en soit le montant, doivent être déclarés.



#### POUR ALLER PLUS LOIN

##### Simuler le calcul des rémunérations et des aides

Consultable en ligne, sur [www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/hl\\_5641](http://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5641) un simulateur permet en quelques "clics" de se faire une idée du coût de l'embauche.

**Attention :** ce simulateur ne prend pas en compte l'existence de rémunérations minimales conventionnelles supérieures aux rémunérations légales.

## Quelle obligation en cas de modification d'un élément du contrat initial ?

En cours d'exécution du contrat, des changements peuvent intervenir : selon leur impact, certains d'entre eux entraînent l'obligation de signer un avenant qui modifie ainsi le contrat initial.

### Pour quels motifs faut-il signer un avenant ?

#### Contrat de professionnalisation

##### Modification d'une ou des clauses suivantes du contrat initial :

- date de fin de contrat ou d'action de professionnalisation
- volume horaire de la formation
- durée hebdomadaire du travail
- changement d'organisme de formation
- changement de la raison sociale de l'employeur...

(liste non exhaustive)

#### Contrat d'apprentissage

##### Modification :

- du lieu d'exécution du contrat (adresse de l'employeur...)
- de la situation juridique de l'employeur
- des conditions d'exécution du contrat (salaire, dates du contrat, CFA, maître d'apprentissage...)

##### Échec à l'examen

Prolongation du contrat d'apprentissage due à un handicap (survenu ou non pendant le contrat)

*"Pour l'entreprise l'embauche est un pari, presque un risque, aussi bien financier, qu'humain. Pour SO'comm, la rencontre avec l'Afdas a été déterminante.*

*Jeune dirigeante, en quête de nouveaux talents, j'ai pu confier à l'Afdas mes difficultés face à l'embauche : comment intégrer, former, rémunérer un poste pour Camille, que j'avais déjà évaluée lors d'un stage d'une période de 2 mois. Le contrat de professionnalisation, s'est révélé le plus adapté.*

*Camille, embauchée en CDD d'un an pour accéder à un diplôme de bachelor a été séduite par le graphisme et a souhaité se perfectionner. L'Afdas m'a conseillée*

*et accompagnée afin de mettre en place un second contrat de professionnalisation diplômant (un CQP) conjuguant les besoins de SO'comm et la montée en compétences de Camille.*

*A mon sens, le contrat de professionnalisation à un coût totalement justifié quand il s'agit d'intégrer les équipes de demain. Avec des points forts à souligner : modules de formations sur-mesure, souplesse de l'alternance, perfectionnement du salarié...*

*Ainsi après 3 années en contrat de professionnalisation nous avons pu intégrer Camille en CDI. Elle apporte par le biais de son parcours une vraie valeur ajoutée à l'équipe."*

**Sophie BOURSIN,**

Dirigeante SO'COMM à IFS (Calvados)



## POUR ALLER PLUS LOIN

### La rupture du contrat après la période d'essai

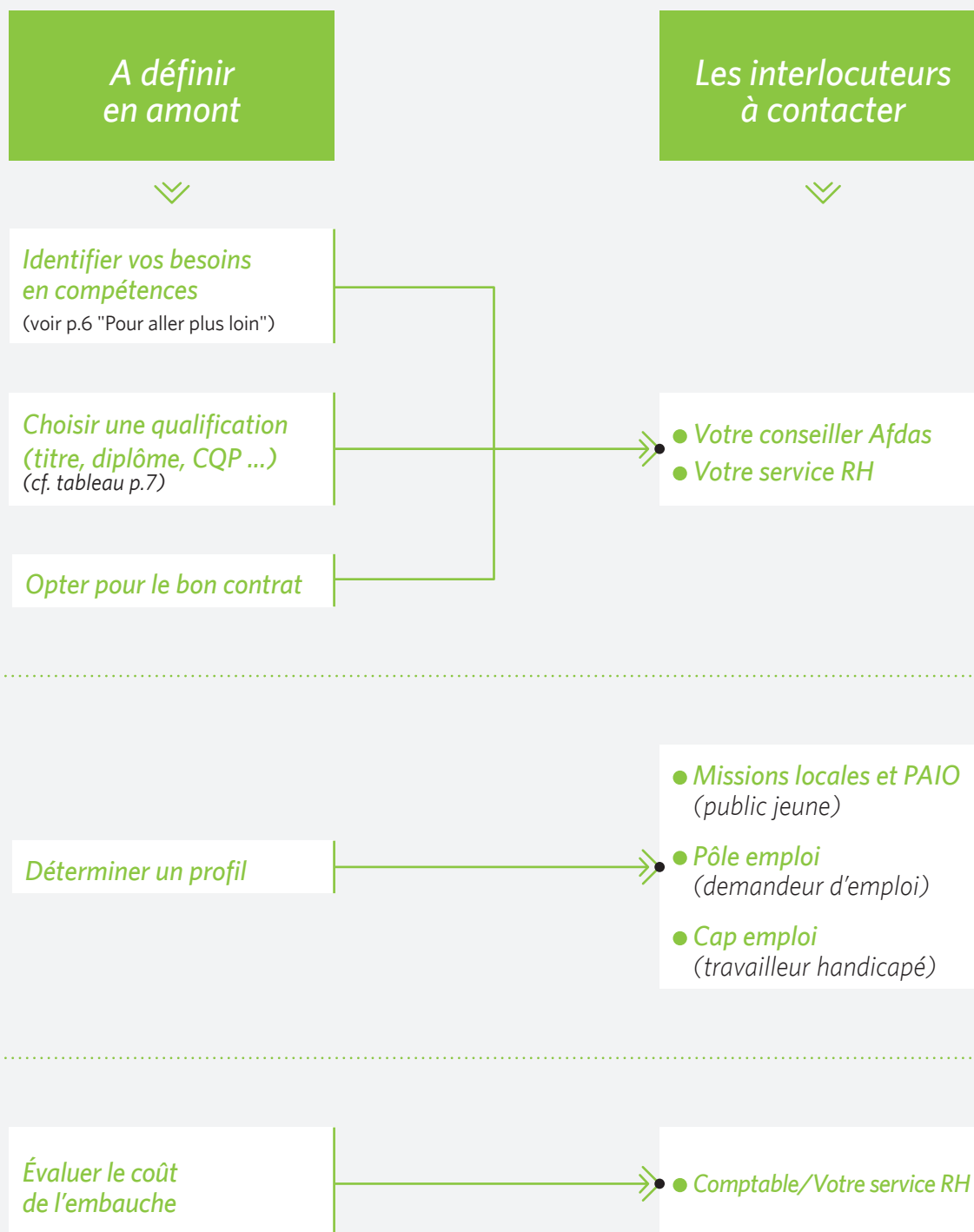
Les modalités de la rupture du contrat de professionnalisation varient selon que le contrat est conclu à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). En CDD, il peut être rompu par accord des parties ou par l'employeur pour faute grave du salarié, force majeure, inaptitude du salarié constatée par le médecin. En CDI, il peut s'agir d'une démission, d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu pendant le cycle de formation sur accord écrit des deux parties ou à défaut, jugement du conseil de prud'hommes (cas limités). Après la période de formation, les conditions de rupture du CDI s'appliquent (démission, licenciement ou rupture conventionnelle).



## L'ALTERNANCE CONCRÉTISER VOTRE PROJET

### QUELS INTERLOCUTEURS ?



Votre projet de recrutement avance  
en fonction de la qualification choisie, du candidat souhaité, de son coût...



# MISE EN ŒUVRE



L'ALTERNANCE

L'AFDAS : VOTRE INTERLOCUTEUR UNIQUE

## Quel appui dans vos démarches ?

OPCA, OPACIF et OCTA de la culture, des médias, de la communication, et des loisirs, l'Afdas est votre interlocuteur pour :

- vous accompagner dans l'analyse et la définition de vos besoins liés à l'emploi et à la formation,
- vous informer sur les conditions de mise en œuvre des contrats en alternance,
- enregistrer le contrat de professionnalisation (à noter que les contrats d'apprentissage sont enregistrés auprès des chambres de commerce et d'industrie ou des chambres des métiers et de l'artisanat),

- trouver un organisme de formation ou un CFA en fonction de la qualification visée..., s'assurer de la qualité des formations dispensées,
- mobiliser différents financements.

## Qui contacter et quand ?

L'Afdas facilite la mise en œuvre du contrat choisi et vous aide à constituer votre dossier.

Pour réussir votre projet d'embauche, n'hésitez pas à contacter votre conseiller Afdas ou votre délégation régionale sur le site de l'Afdas :

[www.afdas.com/infos/ou-nous-trouver](http://www.afdas.com/infos/ou-nous-trouver)



## POINT DE REPÈRE

### **L'Afdas : OPCA, pour mettre en œuvre le contrat de professionnalisation !**

L'Afdas est l'organisme paritaire collecteur agréé par l'État (OPCA) pour collecter les contributions "formation" des employeurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs. Ces contributions sont utilisées pour financer des actions de formation et de professionnalisation, dont le contrat de professionnalisation.

### **L'Afdas : OCTA, pour faciliter la mise en œuvre du contrat d'apprentissage !**

L'Afdas est agréé comme organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA). Désormais, les entreprises adhérentes peuvent lui verser cette taxe et favoriser ainsi le développement quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans les Centres de formation d'apprentis (CFA) et les sections d'apprentissage des différentes branches relevant de l'Afdas.



## L'ALTERNANCE CONSTRUIRE LE PARCOURS DE FORMATION

### Mobiliser une "POE" en amont de l'embauche ?

Avant de recruter en alternance un demandeur d'emploi ou une personne en contrat unique d'insertion, y compris en emploi d'avenir, il est possible d'organiser une formation préalable entièrement prise en charge par Pôle emploi et l'Afdas *via* le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). L'objectif de cette formation ? Résorber l'écart entre les compétences de l'intéressé et les prérequis nécessaires pour débiter la formation en alternance.

### CFA ou organisme de formation ?

Tout dépend de l'offre de formation disponible pour conduire à la qualification visée.

L'Afdas s'est dotée d'un pôle consacré à la formation initiale et au développement de l'apprentissage. Il s'agit de proposer une offre de formation en alternance tenant compte de votre organisation interne : rythme de production compatible avec les calendriers des CFA...- et de renforcer ainsi le réseau d'établissements au service des branches de l'Afdas afin de faciliter la recherche de celui qui répondra à vos attentes.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la formation se déroule obligatoirement dans un centre de formation d'apprenti (CFA), dans une section d'apprentissage (SA) ou une unité de formation par l'apprentissage (UFA). Ils assurent à l'apprenti une formation générale, technologique et pratique.

Dans le cadre du **contrat de professionnalisation**, en fonction des besoins repérés, la formation peut être dispensée selon le mode d'organisation le plus approprié à votre projet :

- par un organisme de formation externe doté d'un numéro de déclaration d'activité,
- en interne, sous certaines conditions (voir p.19 "Peut-on organiser la formation en interne ?"),
- en mixant ces deux modalités.

Une convention de formation précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

L'Afdas a une connaissance fine de l'offre de formation dans vos secteurs. Le choix d'un organisme de formation ou d'un CFA est important : partenaire de l'entreprise, il assure un accompagnement sur mesure de l'alternant tout au long de la progression du parcours de formation. Afin d'être aidé dans ce choix, n'hésitez pas à contacter votre conseiller Afdas.

*"L'ancrage de l'Afdas dans notre secteur, sa compréhension des enjeux spécifiques des entreprises culturelles et son rôle de conseil en font un partenaire précieux pour accompagner, avec nous, les entreprises dans la mise en place de l'alternance comme solution avantagée et adaptée à leurs besoins."*

**Séverine DIEUZE,**  
Responsable des formations diplômantes,  
Asford CFA de l'Édition



### POINT DE REPÈRE

#### La POE : comment ça marche ?

Le projet d'embauche doit porter sur un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'une durée d'au moins 12 mois ou à durée indéterminée (CDI).

La POE permet à l'intéressé de suivre une formation d'une durée de 400 heures maximum réalisée par un organisme de formation interne ou externe à l'entreprise.

A l'issue de la formation, si l'intéressé n'a pas acquis le niveau requis pour être embauché, le recrutement n'est pas imposé.

## Peut-on organiser la formation en interne ?

Oui, mais uniquement dans le cadre du contrat de professionnalisation et à condition que l'entreprise dispose d'un service "identifié" de formation interne. Il n'est pas nécessaire que l'entreprise ait un numéro de déclaration d'activité en qualité d'organisme de formation dès lors qu'elle ne forme que ses salariés.

Il doit s'agir d'une structure pérenne de formation, identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise. Ce qui suppose de :

- disposer des moyens nécessaires à la réalisation d'une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, plannings réservés aux actions de formation,
- faire appel à des formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation des salariés.

Si l'entreprise organise la formation en interne, elle doit joindre au contrat adressé à l'Afdas, un document qui précise :

- les prérequis nécessaires pour suivre la formation (niveau de connaissances requis),
- les objectifs à atteindre en termes de qualification,
- le programme (précis, détaillé et séquencé en cohérence avec l'objectif visé), les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation,
- les dates des épreuves d'évaluation.

**A noter !** Des règles particulières s'appliquent aux apprentis et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation de moins de 18 ans en matière de travaux dangereux, durée du travail, repos hebdomadaire, travail de nuit, congés, jours fériés. Pour en savoir plus sur ces dispositions, consultez le site officiel :

[www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216](http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216)

## Questions/réponses afin de bien gérer le parcours de formation du salarié ou de l'apprenti

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage
<b>Quand doit débuter la formation ?</b>	Démarrage des actions de professionnalisation (formation/évaluation et accompagnement) dans les 2 mois suivant la date de début d'exécution du contrat.	Date fixée par le contrat. En principe, elle ne peut être ni antérieure ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle suivi par l'apprenti.
<b>Peut-on modifier le programme de formation en cours de contrat ?</b>	Oui, dans les 2 mois à compter du début du contrat, si inadéquation constatée du programme de formation. Et possibilité dans ce cas de modifier le programme de formation sous réserve de l'accord de l'Afdas et dans la limite de la durée du contrat. Un avenant au contrat doit être conclu.	Oui, dans les 2 mois à compter du début du contrat, possibilité d'adapter la formation après une première évaluation de son déroulement.
<b>Temps de formation/temps de travail : quelles limites ?</b>	Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail. La durée légale du travail est de 35 heures/semaine. Au-delà, le régime de majoration des heures supplémentaires/repos compensateur s'applique. Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires.	Le temps passé en CFA est inclus dans le temps de travail. La durée légale du travail est de 35 heures/semaine. Au-delà, le régime de majoration des heures supplémentaires/repos compensateur s'applique. Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires.
<b>Peut-on rompre le contrat avant son terme ?</b>	Oui selon les règles applicables au CDD (faute grave, en cas de signature d'un CDI...) ou au CDI (démission, licenciement*...) En cas de rupture du contrat, informer dans les 30 jours la DIRECCTE, l'Afdas et l'URSSAF.	Oui, en cas d'obtention de la certification visée (en informer l'employeur au moins 2 mois avant). La rupture doit être notifiée au directeur du CFA et au service d'enregistrement du contrat.

\* En cas de rupture du contrat de professionnalisation pour motif économique, l'Afdas peut continuer à financer le contrat jusqu'à son terme. Le salarié, via le mandataire judiciaire, s'adresse à l'Afdas. En cas de licenciement pour un autre motif, la poursuite du contrat peut être prévue par accord de branche (avec financement d'une durée limitée à 3 mois et pour une action de professionnalisation d'au moins 12 mois).



## L'ALTERNANCE FORMER AU TUTORAT

### Pourquoi former les tuteurs et les maîtres d'apprentissage ?

Pour deux raisons évidentes :

- il ne suffit pas d'être un salarié expérimenté et reconnu pour être en capacité de faire lien entre les différents acteurs et de transmettre ses compétences. La pédagogie s'apprend,
- un tuteur formé est un gage de succès du contrat conclu, en termes d'insertion dans l'entreprise et de professionnalisation.

L'employeur doit laisser au tuteur ou au maître d'apprentissage le temps nécessaire pour se former.

La formation spécifique au tutorat n'est pas obligatoire (sauf accord de branche le prévoyant), mais est fortement recommandée dans le secteur. D'autant plus que, dans le cadre du contrat de professionnalisation, la formation du tuteur est l'une des conditions pour bénéficier de la prime à l'exercice de la fonction tutorale (voir p.23 "Financer la formation").

S'agissant du maître d'apprentissage, l'employeur doit veiller à ce qu'il soit formé afin d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Retrouvez tous les prestataires référencés par l'Afdas sur le lien vers les prestataires : <http://bit.ly/1hPreq6>

Depuis 6 ans, la Comédie-Française permet à de jeunes élèves-comédiens, issus des grandes écoles nationales supérieures d'art dramatique françaises, de poursuivre leurs études par une année de formation en contrat de professionnalisation au sein de la troupe. Sous le parrainage d'un Comédien-Français (tuteur), cours théoriques et apprentissages alternent, ce compagnonnage aboutissant à une représentation publique.

*"Le métier de comédien est multiple et protéiforme, j'ai toujours observé que les acteurs les plus curieux des domaines gravitant autour du théâtre, de sa fabrication, de son organisation et de son économie, étaient ceux qui faisaient carrière.*

*Il n'y a pas de domaines réservés dans ce métier et celui qui tisse de la connaissance entre toutes les disciplines et sait créer des ponts entre savoir et intuition, maîtrise et empirisme, technique et jeu, sera choisi. Il en va de même pour les costumiers, scénographes et metteurs en scène que nous accueillons. L'école de la Comédie-Française est un bain de réalité où les élèves tout frais sortis des écoles nationales épuisent heureusement certains fantasmes infertiles pour cultiver une connaissance solide et éprouvée de ce métier. Les promotions successives se cooptent entre elles pour prendre leur envol, preuve de l'expérience fondatrice vécue dans les murs de la maison de Molière."*

**Eric RUF,**

Administrateur de la Comédie-Française



### POINT DE REPÈRE

#### Tutorat : les documents à transmettre à l'Afdas

Afin d'obtenir la prise en charge des coûts de la formation du tuteur :

- le formulaire de prise en charge,
- le programme de formation.

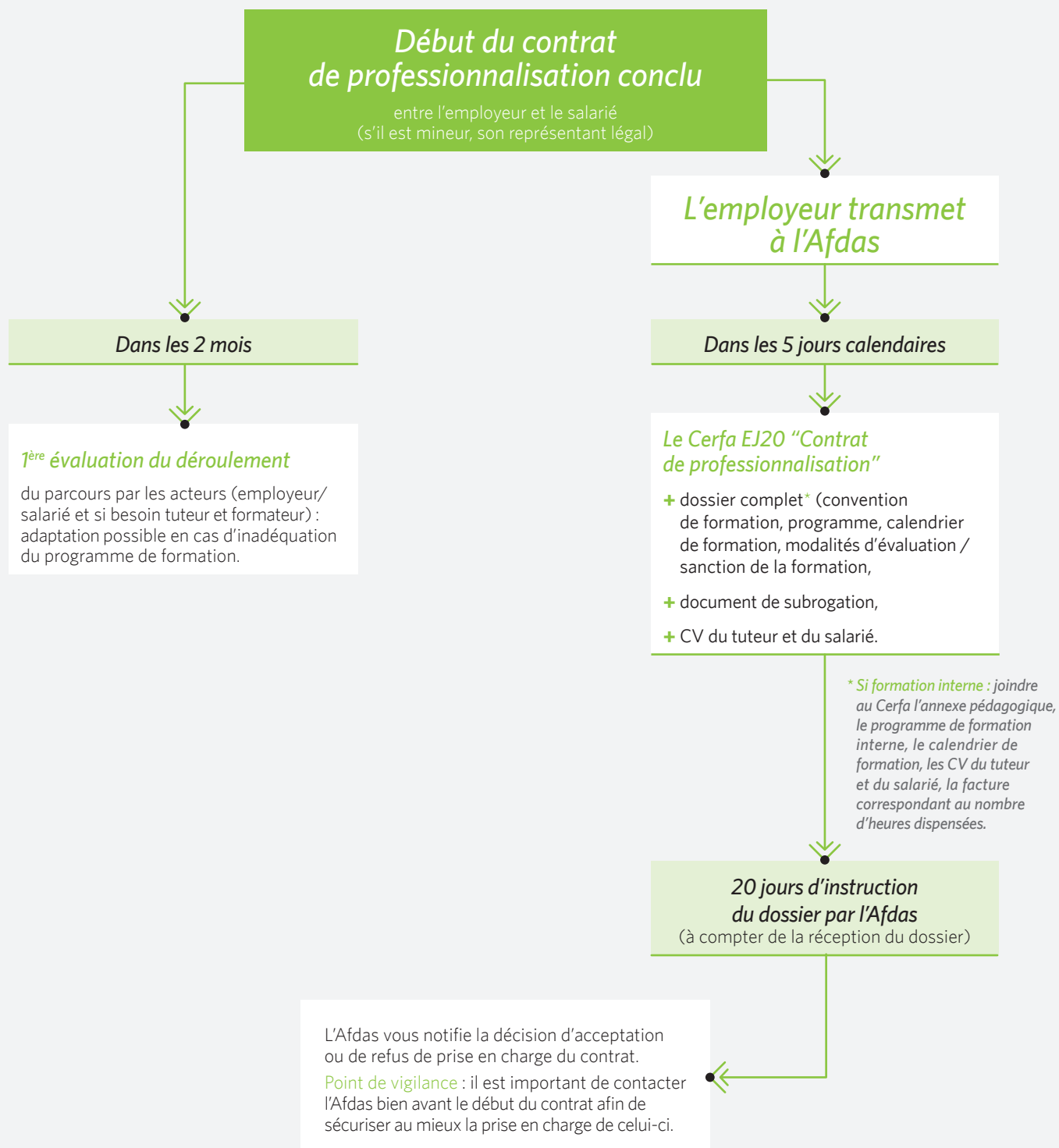
Afin d'obtenir la prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale :

- le CV du tuteur et/ou son bulletin de salaire,
- la facture précisant le montant correspondant à la durée d'accompagnement,
- le bulletin de salaire du salarié accompagné,
- l'attestation de suivi de la formation de tuteur.



## L'ALTERNANCE DÉMARCHES ET DÉLAIS

# CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SIGNÉ : QUELLES DÉMARCHES, QUELS DÉLAIS



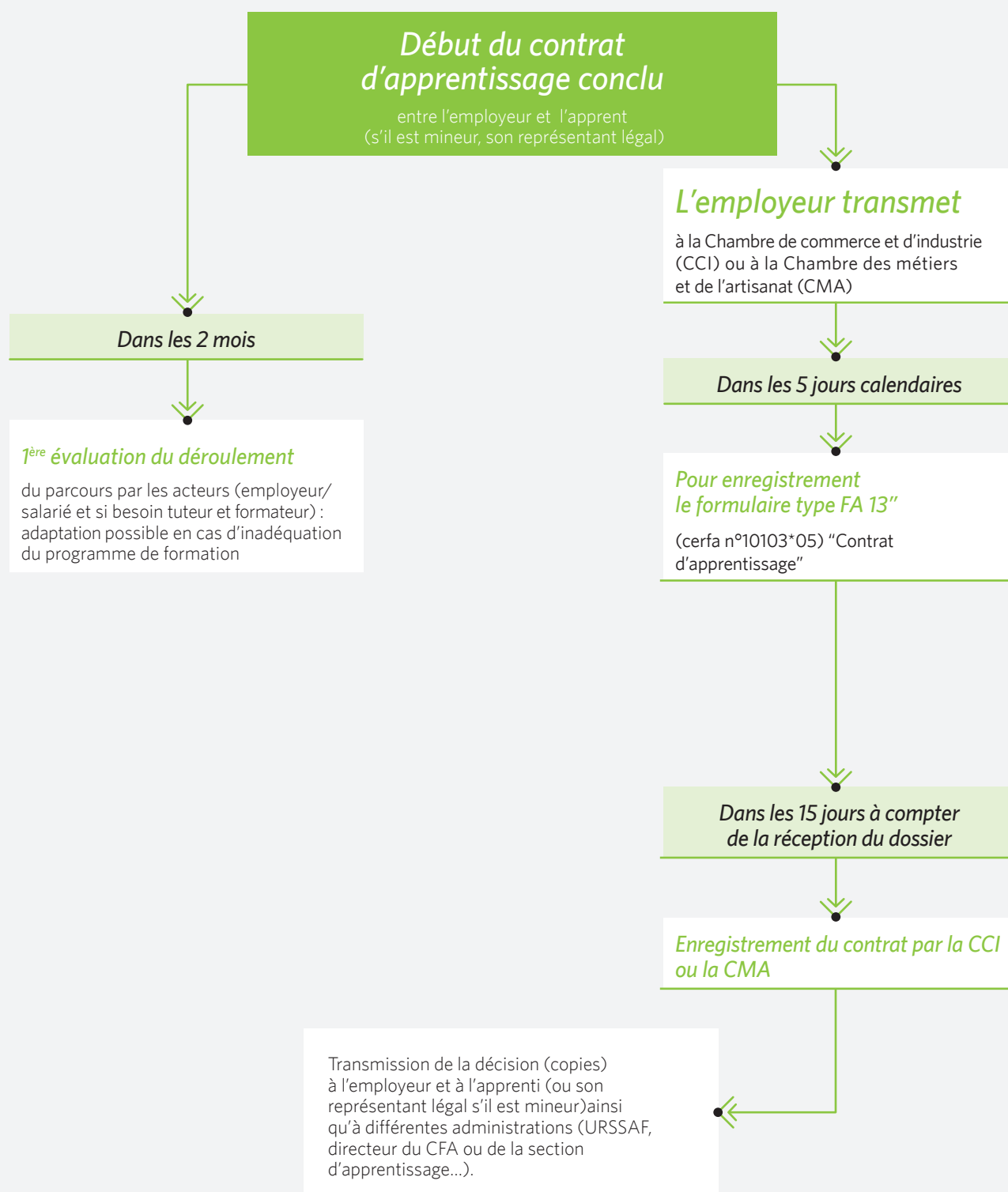
**Les outils Afdas - Téléchargeables sur [www.afdas.com/kits/guide-alternance](http://www.afdas.com/kits/guide-alternance)**

Les contrats sont conclus via un formulaire Cerfa : cette fiche outils vous aide à le renseigner.

○ Fiche outil n°6 :

Notice explicative des formulaires Cerfa contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

## CONTRAT D'APPRENTISSAGE SIGNÉ : QUELLES DÉMARCHES, QUELS DÉLAIS



**Les outils Afdas - Téléchargeables sur [www.afdas.com/kits/guide-alternance](http://www.afdas.com/kits/guide-alternance)**

Les contrats sont conclus via un formulaire Cerfa : cette fiche outils vous aide à le renseigner.

○ Fiche outil n°6 : Notice explicative des formulaires Cerfa contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage



## L'ALTERNANCE FINANCER LA FORMATION

### La prise en charge de l'alternance

En **contrat de professionnalisation**, le financement de la formation incombe à l'employeur qui peut obtenir une prise en charge des coûts auprès de l'Afdas dans les conditions exposées dans la **fiche outil n°6**.

**A noter** : aucune participation financière ne peut être demandée au bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

En **contrat d'apprentissage**, la formation en CFA est gratuite. Les CFA sont principalement financés par les conseils régionaux, la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

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.**

*"L'alternance -via l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation- est la clé de la réussite de plus d'une cinquantaine de jeunes chaque année qui acquièrent les bases de leur métier et tissent les premières mailles de leur réseau professionnel. Un jeune qui s'engage aujourd'hui dans les métiers de l'image et du son doit bien sûr maîtriser des bases techniques et théoriques. En revanche, sa formation serait vouée à l'échec s'il n'avait pas l'occasion de pratiquer. Apprendre la manipulation du matériel professionnel (console, backline, chaîne lumière, machinerie...), expérimenter le stress et les conditions réelles d'un vrai projet (concert, ballet, pièce de théâtre, opéra) conjugués aux conseils du tuteur, donnent du sens et favorisent la transmission des savoirs.*

*Pour notre école, la taxe d'apprentissage est un levier décisif pour maintenir un niveau d'équipement à la pointe dans nos formations et accompagner les étudiants vers le monde de l'emploi."*

**E. CARRE,**

Directeur Pédagogique de 3IS  
(école de cinéma et audiovisuel)

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

## Penser à

- Rechercher et comparer les établissements d'enseignement (rythme de la formation, taux de réussite aux examens...).
- Organiser le parcours de formation (programme, évaluation, suivi).

- Choisir un tuteur ou un maître d'apprentissage.
- Les former.
- Prévoir les conditions d'accueil de l'alternant (manager, rôle du tuteur/maître d'apprentissage...).

- Contacter si besoin des structures spécialisées dans l'insertion de certains publics.
- Évaluer le coût de l'embauche (impact de l'âge et du profil du futur salarié).

- Déposer votre dossier au plus tard dans les 5 jours de la conclusion du contrat.
- Évaluer le déroulement de la formation (dans les 2 mois, puis tout au long du parcours).
- Accompagner le salarié dans la préparation des épreuves finales.

CHOISIR UN  
PARCOURS DE  
FORMATION

1

ORGANISER  
LE TUTORAT

2

OPTER POUR  
LE BON CONTRAT

3

EMBAUCHER  
EN ALTERNANCE

4

*Fin du contrat,  
de l'action de  
professionnalisation  
ou de la période  
d'apprentissage*

- Votre conseiller Afdas, à chaque étape : [www.afdas.com/infos/ou-nous-trouver](http://www.afdas.com/infos/ou-nous-trouver)

- Fiche outil n°5 : "Attestation d'expérience du tuteur"
- Formation des tuteurs: les prestataires référencés par l'Afdas sur [www.afdas.com/formation-des-tuteurs](http://www.afdas.com/formation-des-tuteurs)

- Fiche outil n°1 : "Tableau comparatif des aides : contrat de pro. et contrat d'apprentissage"
- Fiche outil n°2 : "Contrat de pro. : les spécificités branche par branche"
- Fiche outil n°3 : "Contrat de pro. 2015/2016 : barème de prise en charge"

- Votre conseiller Afdas
- Fiche outil n°4 : "Carnet de liaison du tuteur"
- Fiche outil n°6 : "Notice explicative des formulaires Cerfa contrat de pro. et contrat d'apprentissage"

L'Afdas vous accompagne !

\* Le contrat d'apprentissage est adressé à la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) ou à la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA).



# QUIZZ

TESTEZ  
VOS CONNAISSANCES...

Après avoir lu cette brochure, l'alternance n'a plus de secret pour vous ?  
Faites le point en répondant à ce quizz et voyez si vous avez bien tout retenu !

- ① *Un contrat d'apprentissage permet l'obtention d'un CQP.*  
 Vrai  Faux
- ② *Un demandeur d'emploi de plus de 26 ans peut accéder à un contrat de professionnalisation.*  
 Vrai  Faux
- ③ *Les bénéficiaires du RSA quel que soit leur âge, ont accès au contrat de professionnalisation.*  
 Vrai  Faux
- ④ *Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont conclus à durée indéterminée.*  
 Vrai  Faux
- ⑤ *Dans le cadre du contrat de professionnalisation il n'existe pas de période d'essai.*  
 Vrai  Faux
- ⑥ *La désignation d'un tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est facultative.*  
 Vrai  Faux
- ⑦ *La formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ne peut être suivie qu'en CFA.*  
 Vrai  Faux
- ⑧ *Une POE peut être mobilisée en amont d'une embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.*  
 Vrai  Faux
- ⑨ *La formation en contrat de professionnalisation peut être assurée entièrement en interne par l'entreprise.*  
 Vrai  Faux
- ⑩ *Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'une formation gratuite, financée intégralement par son employeur.*  
 Vrai  Faux

RÉPONSES

- ① **Faux**  
C'est le contrat de professionnalisation qui permet de préparer un CQP. En savoir plus p.7.
- ② **Vrai**  
En savoir plus p.9.
- ③ **Vrai**  
Il n'y a pas de condition d'âge pour les bénéficiaires du RSA. En savoir plus p.9.
- ④ **Faux**  
Ils peuvent être également conclus pour une durée déterminée. En savoir plus p.11.
- ⑤ **Faux**  
Le contrat de professionnalisation peut comprendre une période d'essai qui doit être stipulée dans le contrat, dont la durée maximale est fixée par la loi. En savoir plus p.11.
- ⑥ **Faux**  
Pour chaque embauche l'employeur doit désigner un tuteur. En savoir plus p.10.
- ⑦ **Faux**  
Elle peut être suivie dans un CFA, dans une Section d'Apprentissage ou dans une UFA. En savoir plus p.18.
- ⑧ **Vrai**  
Si la durée du contrat est d'au moins 12 mois ou en CDI. En savoir plus p.18.
- ⑨ **Vrai**  
Uniquement en contrat de professionnalisation et à condition que l'entreprise dispose d'un service "identifié" de formation interne. En savoir plus p.19.
- ⑩ **Vrai**  
Le financement incombe à l'employeur qui peut obtenir une prise en charge des coûts. En savoir plus p.23.

- ① **Faux**
- ② **Vrai**
- ③ **Vrai**
- ④ **Faux**
- ⑤ **Faux**
- ⑥ **Faux**
- ⑦ **Faux**
- ⑧ **Vrai**
- ⑨ **Vrai**
- ⑩ **Vrai**

# QUIZZ





