

Entreprise



GUIDE

ALTERNANCE : APPRENTISSAGE OU PROFESSIONNALISATION ?

Octobre 2021

À toutes les étapes, l'Opco EP vous accompagne :
contactez votre conseiller

SOMMAIRE

INTRODUCTION	P. 03
Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ?	P. 04
Connaître les modalités de mise en œuvre des deux contrats	P. 06
Rechercher un alternant	P. 10
Définir le parcours de formation	P. 11
Assurer la formation pratique en entreprise	P. 13
Accompagner l'alternant pendant son contrat	P. 14
Obtenir des financements	P. 16
Et après ?	P. 21
La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	P. 22
> Pro-A, de quoi s'agit-il ?	
> Connaître les modalités de mise en oeuvre et de suivi de la formation	
> Obtenir des financements	

Annexes

- Sources juridiques
- Liens utiles
- Glossaire

Modèles de documents :

- Attestation d'obtention d'une qualification professionnelle (à remettre par l'entreprise)
- Modèle d'avenant au contrat de travail (action de formation réalisée dans le cadre de Pro-A)

INTRODUCTION

Associant des périodes de formation théorique et des périodes d'application pratique en entreprise, les contrats en alternance sont des dispositifs clés pour recruter de nouveaux salariés et les former à vos métiers.

Faire le choix de l'alternance, c'est :

- s'impliquer dans la réussite éducative et professionnelle des jeunes,
- favoriser le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi,
- définir des parcours de formation qualifiants ou certifiants correspondant aux besoins en compétences de votre entreprise.

Deux contrats spécifiques permettent d'embaucher en alternance : contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage. Comment choisir ?

À travers ce guide, l'OPCO des Entreprises de Proximité vous aide à définir le contrat le plus adapté en fonction de vos objectifs et à décrypter leurs modalités de mise en œuvre.

Étapes importantes : trouver le bon candidat, définir le parcours de formation adéquat, organiser l'intégration et le suivi de l'alternant au sein de l'entreprise, sécuriser le financement du contrat. Afin de faciliter vos démarches, l'OPCO des Entreprises de Proximité vous accompagne à chaque étape, et vous aide à élaborer un contrat en alternance « sur-mesure ».

Dans ce guide, vous est également présenté le nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Réservé à des formations certifiantes, Pro-A repose sur le même principe pédagogique que les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Découvrez quels salariés peuvent en bénéficier, ainsi que les principales mesures du plan 2020-2021 de soutien du gouvernement en faveur de l'emploi des jeunes.

À noter

La loi, les décrets, les circulaires... constituent les textes dits légaux et réglementaires. Ces textes s'appliquent à tous les salariés du secteur privé. Les accords de branches professionnelles sont les textes dits conventionnels. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés de la branche concernée. Pour vérifier si votre branche professionnelle dispose d'accords, consultez la [Convention collective de votre branche professionnelle](#).

CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Votre projet de recrutement (nature et durée du contrat, coût pour l'entreprise...), le profil du candidat (jeune, demandeur d'emploi...) votre secteur d'activité peuvent conduire à recruter soit en contrat d'apprentissage, soit en contrat de professionnalisation.

Connaissez-vous précisément les objectifs, les conditions de mobilisation et avantages de chacun des contrats ?

Testez vos connaissances !

VRAI OU FAUX ?	RÉPONSE
<p>1 Il est possible d'embaucher un jeune de 28 ans en contrat d'apprentissage.</p>	<p>Vrai : depuis le 1^{er} janvier 2019, la limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage est repoussée de 25 à 29 ans. Et dans certaines situations ou pour certains publics, aucune limite d'âge ne s'applique.</p> <p>► Voir p.6</p>
<p>2 Le recrutement d'un travailleur en situation de handicap en contrat de professionnalisation ouvre droit à des aides financières spécifiques.</p>	<p>Vrai : une aide financière peut être attribuée par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) aux entreprises qui embauchent des travailleurs handicapés en contrat de professionnalisation, mais aussi en contrat d'apprentissage. Le montant de l'aide varie en fonction de la durée du contrat et de la durée hebdomadaire de travail du salarié.</p> <p>► Pour en savoir plus sur les aides à la formation et à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, consultez le site internet de l'Agefiph.</p>
<p>3 Un contrat de professionnalisation peut viser l'obtention d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP).</p>	<p>Vrai : l'objectif du contrat de professionnalisation est d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP ou un CQP, que celui-ci soit enregistré ou non dans ce Répertoire).</p> <p>► Voir p.6</p>
<p>4 Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la formation théorique peut être réalisée au sein de l'entreprise.</p>	<p>Vrai : dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'entreprise peut réaliser elle-même la formation si elle dispose d'un service de formation identifié et structuré.</p> <p>► Voir p.7</p> <p>Des Actions de formation en situation de travail (AFEST) peuvent également être intégrées, depuis le 1^{er} janvier 2019, aux parcours des alternants.</p> <p>► Voir p.12</p>



VRAI OU FAUX ?	RÉPONSE
<p>5 Une entreprise peut créer un Centre de formation d'apprentis (CFA).</p>	<p>Vrai : la loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" simplifie les modalités de création des Centres de formation d'apprentis (CFA). Il n'est plus nécessaire, depuis le 1^{er} janvier 2019, de conclure une convention avec la Région.</p> <p>► Voir le Guide « L'alternance : un principe, deux contrats »</p>
<p>6 Le niveau de salaire des apprentis est inférieur à celui des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.</p>	<p>Vrai, sauf pour les apprentis de 26 ans et plus : le niveau de rémunération minimale des apprentis de moins de 26 ans est relevé pour les contrats conclus depuis 2019. Il se rapproche ainsi du salaire versé dans le cadre du contrat de professionnalisation mais reste inférieur, en particulier pour les plus jeunes. En revanche, les apprentis âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération au moins égale au SMIC ou, s'il est supérieur, au salaire minimum conventionnel correspondant au poste occupé. Par ailleurs, pour les apprentis comme pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des rémunérations minimales supérieures aux grilles définies par le Code du travail.</p> <p>► Voir p.8</p>
<p>7 Un contrat en alternance doit nécessairement viser l'obtention d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP).</p>	<p>Faux : à titre expérimental, jusqu'à fin 2023, des contrats de professionnalisation peuvent être conclus en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO) en accord avec le salarié.</p> <p>► Voir p.6</p>
<p>8 La désignation d'un tuteur est facultative dans le cadre du contrat de professionnalisation.</p>	<p>Faux : la désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation, comme celle d'un maître d'apprentissage pour les apprentis.</p> <p>► Voir p.14</p>
<p>9 La prise en charge de la formation en contrat de professionnalisation peut être majorée en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi.</p>	<p>Vrai : la prise en charge des coûts de formation du contrat de professionnalisation par l'Opco EP peut être majorée pour certains demandeurs d'emploi (par exemple, titulaires de l'allocation de solidarité spécifique, bénéficiaires du revenu de solidarité active, anciens titulaires de contrats aidés, inscrits depuis plus de 12 mois à Pôle emploi).</p> <p>► Voir p.16</p>

CONNAÎTRE LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DES DEUX CONTRATS

Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ont longtemps connu des différences assez marquées, tant au niveau des publics visés, qu'en ce qui concerne leur objectif, leur durée ou les modalités de réalisation de la formation. Si les règles applicables à ces deux contrats ne sont toujours pas strictement identiques, un rapprochement important des dispositifs d'alternance a été opéré par la [loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »](#).

Le tableau ci-après présente, de manière synthétique, les dispositions légales applicables aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus depuis le 1^{er} janvier 2019.

- Pour une information détaillée sur chacun des contrats, téléchargez les fiches pratiques [« Contrat d'apprentissage »*](#) et [« Contrat de professionnalisation »](#).

À noter Pensez à vérifier les dispositions applicables de votre [accord de branche professionnelle](#).

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
PUBLICS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes de 16 à 29 ans (à partir de 15 ans sous certaines conditions et au-delà de 29 ans dans certains cas). Sans limite d'âge : <ul style="list-style-type: none"> travailleurs handicapés, personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat, sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle, lorsque, suite à un échec à l'obtention du diplôme ou du titre visé, l'apprentissage est prolongé pour une durée d'un an maximum par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur (pour les contrats conclus à compter du 01/04/2020). <p>À noter Deux cas particuliers portent la limite d'âge à 35 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque le contrat fait suite à un précédent et vise l'obtention d'un diplôme supérieur, - lorsque le contrat fait suite à la rupture du précédent pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou en cas d'invalidité physique. <p>Dans ces 2 cas, le contrat doit cependant être conclu dans un délai maximum d'un an après la fin du précédent contrat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes de 16 à 25 ans. Demandeurs d'emploi. Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH). Anciens bénéficiaires de contrats aidés. Travailleurs handicapés remplissant l'une des conditions citées ci-dessus.
OBJECTIF DU CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). 	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir une qualification : <ul style="list-style-type: none"> enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), reconnue dans la grille de classification des emplois d'une convention collective nationale de branche, ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP / CQPI). À titre expérimental jusqu'à fin 2023 : acquérir des compétences définies par l'OPCO en accord avec le salarié, notamment un ou plusieurs blocs de compétences.

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
NATURE ET DURÉE DU CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat à durée limitée (CDD) : <ul style="list-style-type: none"> - de 6 mois à 3 ans en principe (selon la durée du cycle de formation préparant à la qualification objet du contrat / durée ajustable en fonction du niveau de qualification et des compétences déjà détenues par l'apprenti), - jusqu'à 4 ans pour les apprentis handicapés et les sportifs de haut niveau. • Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat à durée déterminée (CDD) : <ul style="list-style-type: none"> - de 6 à 12 mois en principe, - jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par convention ou accord collectif, - jusqu'à 36 mois pour les publics « prioritaires » (jeunes non qualifiés, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux...). • Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation.
DURÉE DE LA FORMATION THÉORIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Variable selon la certification visée et les règles définies par l'organisme certificateur : au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage débutant le CDI). <p>À noter <i>Le contrat précise la date du début de la formation en CFA et de la formation pratique en entreprise. La formation en CFA et la formation pratique doivent démarrer au plus tard 3 mois après le début du contrat.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 15 à 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI) avec un minimum de 150 heures. • Au-delà de 25 % de la durée du contrat pour les bénéficiaires définis par accord collectif (notamment les publics « prioritaires » ou ceux visant des formations diplômantes). <p>À noter <i>Le programme et la durée de la formation peuvent être adaptés, en fonction des acquis du salarié, dans les 2 mois qui suivent le début d'exécution du contrat.</i></p>
RÉALISATION DE LA FORMATION THÉORIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Par un Centre de formation d'apprentis (CFA), une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage. • Au sein d'un CFA d'entreprise. <p>À noter <i>Une même structure peut être à la fois CFA et organisme de formation. La loi du 5 septembre 2018 prévoit que tous les CFA devront être déclarés comme « organisme de formation » au plus tard au 31 décembre 2021. Depuis le 1^{er} janvier 2019, la création de CFA par des entreprises ou des organismes de formation est par ailleurs facilitée.</i></p> <p>► <i>Pour en savoir plus sur les modalités de réalisation de la formation dans le cadre de chacun des contrats voir p. 11 et suivantes</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Par un organisme de formation. • Au sein de l'entreprise si celle-ci dispose d'un « service de formation identifié et structuré » (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnels consacrant tout ou partie de leur temps à la formation...).
ACCOMPAGNEMENT DE L'ALTERNANT	<ul style="list-style-type: none"> • Par un maître d'apprentissage <p>► <i>Pour en savoir plus sur les conditions d'exercice des fonctions de tuteur et de maître d'apprentissage et les obligations de l'entreprise, voir p. 14 et suivantes</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Par un tuteur



	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation																																						
RÉMUNÉRATION DE L'ALTERNANT	<ul style="list-style-type: none"> Variable selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat. Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) : <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Âge de l'apprenti</th> <th colspan="3">Année du contrat</th> </tr> <tr> <th>1^{ère}</th> <th>2^{ème}</th> <th>3^{ème}</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 18 ans</td> <td>27 % du SMIC</td> <td>39 % du SMIC</td> <td>55 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>18-20 ans</td> <td>43 % du SMIC</td> <td>51 % du SMIC</td> <td>67 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>21-25 ans</td> <td>53 % du SMIC*</td> <td>61 % du SMIC*</td> <td>78 % du SMIC*</td> </tr> <tr> <td>26 ans ou plus</td> <td colspan="3">100 % du SMIC*</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>* ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.</i></p>	Âge de l'apprenti	Année du contrat			1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	< 18 ans	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55 % du SMIC	18-20 ans	43 % du SMIC	51 % du SMIC	67 % du SMIC	21-25 ans	53 % du SMIC*	61 % du SMIC*	78 % du SMIC*	26 ans ou plus	100 % du SMIC*			<ul style="list-style-type: none"> Variable selon l'âge du salarié et son niveau de formation. Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) : <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Niveau de formation de l'alternant</th> <th colspan="3">Âge du salarié</th> </tr> <tr> <th>< 21 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans et +</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>70 % du SMIC</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)</td> <td>65 % du SMIC</td> <td>80 % du SMIC</td> <td>100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>* sont notamment concernés par ce niveau de rémunération minimale, les titulaires d'un baccalauréat général.</i></p>	Niveau de formation de l'alternant	Âge du salarié			< 21 ans	21-25 ans	26 ans et +	Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC		Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel
	Âge de l'apprenti		Année du contrat																																					
1 ^{ère}		2 ^{ème}	3 ^{ème}																																					
< 18 ans	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55 % du SMIC																																					
18-20 ans	43 % du SMIC	51 % du SMIC	67 % du SMIC																																					
21-25 ans	53 % du SMIC*	61 % du SMIC*	78 % du SMIC*																																					
26 ans ou plus	100 % du SMIC*																																							
Niveau de formation de l'alternant	Âge du salarié																																							
	< 21 ans	21-25 ans	26 ans et +																																					
Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC																																						
Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel																																					



MOBILITÉ INTERNATIONALE DES ALTERNANTS

Dans le cadre du contrat d'apprentissage comme du contrat de professionnalisation, il est possible de réaliser une partie du contrat à l'étranger. Cette mobilité peut concerner la période de formation théorique et/ou la formation pratique en entreprise. Elle peut se réaliser au sein de l'Union européenne ou en dehors de celle-ci*. La partie du contrat exécutée à l'étranger ne peut excéder :

- un an dans le cadre du contrat d'apprentissage,
- un an en principe, 2 ans maximum, dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Dans tous les cas, la durée d'exécution du contrat en France doit être d'au moins 6 mois.

Une convention conclue entre l'alternant, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme ou centre de formation en France et, le cas échéant, à l'étranger, peut organiser cette mobilité (un [modèle de convention de mise en veille](#) est défini par arrêté ministériel). Si la mobilité internationale n'excède pas 4 semaines, elle peut donner lieu à la signature d'une « [convention de mise à disposition](#) » de l'alternant.

Pendant les périodes de mobilité à l'étranger, l'alternant n'est plus sous la responsabilité de l'employeur français : en particulier, celui-ci n'a plus à lui verser de rémunération. Toutefois, l'OPCO peut prendre en charge tout ou partie des frais liés à cette mobilité (charges sociales, frais annexes...).

- > Pour en savoir plus sur les possibilités de mobilité à l'étranger des alternants, consultez [le Kit mobilité](#) élaboré par le ministère du Travail et **contactez votre conseiller Opco EP**.

* En cas de mobilité hors UE, la couverture sociale de l'alternant devra être assurée par l'adhésion à une assurance volontaire, sauf si des conventions internationales prévoient le maintien de la couverture sociale française dans le pays d'accueil.



QUELLES DÉMARCHES ?

- > Pour le contrat d'apprentissage comme pour le contrat de professionnalisation, vous devez remplir avec l'alternant et l'organisme chargé de la formation un **formulaire Cerfa**.
- > Ce formulaire doit être adressé dans les 5 jours suivant le début du contrat à l'**OPCO**.

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
FORMULAIRE CERFA	<p>N°10103*09 / FA 13</p>	<p>N° 12434*03</p>
NOTICE EXPLICATIVE	<p>Notice 51649#05</p> <p>NOTICE POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE n°51649#05</p> <p>Avant de conclure un contrat d'apprentissage, renseignez-vous sur les règles applicables au contrat ainsi que sur les dispositions particulières énoncées dans la convention collective ou dans l'accord spécifique appliqué dans votre entreprise. En effet, des minima de rémunération plus élevés ainsi que des règles dérogatoires applicables au maître d'apprentissage peuvent être prévus. N'hésitez pas à vous rapprocher des acteurs de l'apprentissage (opérateurs de compétences - OPCO - DIRECCTE, etc.).</p> <p>Déroulement de la procédure.</p> <p>L'employeur transmet le dossier complet à l'organisme en charge du dépôt dont il relève (OPCO ou unité départementale de la DIRECCTE pour le secteur public) au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat.</p> <p>Le dossier complet comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> les rubriques du formulaire renseignées ; toutes les informations demandées sont nécessaires à l'instruction du dossier ; l'attestation de l'employeur quant à l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction (matricule par la case à cocher sur le formulaire) ; l'attestation de l'employeur de l'absence de cumul des primes justificatives liées au contrat (matricule par la case à cocher sur le formulaire) ; le certificat de formation ou l'attestation d'admission et financière, dans le cas d'un CFA d'entreprise (service interne) ; la convention d'engagement de durée, le cas échéant. <p>Attention, un dossier incomplet ne pourra pas être instruit et vous serez directement renvoyé.</p> <p>L'organisme en charge du dépôt dispose de 20 jours à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision.</p> <ul style="list-style-type: none"> Si le contrat est conforme aux règles fixées aux articles D6224-1 et suivants et D6275-1 et suivants du code du travail, l'organisme procède au dépôt du contrat auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle. Si une non-conformité est constatée au cours de l'instruction, l'organisme en charge du dépôt peut, soit refuser, soit demander la modification par l'employeur de un ou des points de non-conformité, et ce dans le délai prévu pour l'instruction. <p>PRÉCISIONS POUR COMPLÉTER LES RUBRIQUES DU CERFA</p> <p>Mode contractuel de l'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 à durée limitée 2 sans le cadre d'un CFA 3 entreprise de travail temporaire 4 activités accessoires à deux employeurs <p>Type d'employeur :</p> <p>OPCO</p> <ul style="list-style-type: none"> 11 Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle 12 Entreprise inscrite, engagement en régime de commerce et des sociétés 13 Entreprise dont les valeurs relèvent de la mutualité sociale agricole 14 Profession libérale 15 Association 16 Autre employeur privé 17 public 21 Service de l'Etat (administrations centrales et leurs services déconcentrés de la fonction publique d'Etat) 22 Commune 23 Département 24 Région 25 Etablissement public hospitalier 26 Etablissement public local d'enseignement 27 Etablissement public administratif de l'Etat 28 Etablissement public administratif local (y compris établissement public de coopération intercommunale (EPCI)) 	<p>Cerfa 51650#05</p> <p>NOTICE POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION N°51650#05</p> <p>Avant de conclure un contrat de professionnalisation, renseignez-vous sur les règles applicables au contrat ainsi que sur les dispositions particulières prévues par la convention collective, les accords collectifs de branche ou un accord spécifique appliqué dans votre entreprise. Ces dispositions particulières peuvent concerner la reconnaissance, le droit reconnu de congés, la part de formation mensuelle, ou le montant du forfait de formation.</p> <p>N'hésitez pas à vous rapprocher de votre opérateur de compétences (OPCO) ou maître de la DIRECCTE de votre région.</p> <p>Vous avez la possibilité d'effectuer votre demande via le formulaire papier. Pour cela :</p> <ul style="list-style-type: none"> Renseignez complètement le formulaire en trois exemplaires : un pour l'employeur, un pour le salarié et un pour l'OPCO. Dater chacun des exemplaires et signer avec le salarié un exemplaire pour chacun des parties. Renvoyer au salarié son exemplaire de contrat et conserver le vôtre. Signer à l'exemplaire relatif les pièces nécessaires pour constituer un dossier complet et adresser ce dossier à votre OPCO. <p>DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE :</p> <p>L'employeur adresse le dossier complet à l'OPCO dont il relève au plus tard dans les 5 jours (calendriers) qui suivent le début du contrat.</p> <p>Le dossier complet comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> les rubriques du CERFA dûment renseignées ; le document visé à l'article D6225-1 du code du travail précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation ; Le cas échéant, les pièces complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier par l'OPCO. <p>L'OPCO dispose de 20 jours (calendriers) à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre un avis sur la conformité du contrat et une décision sur la prise en charge financière des dépenses de formation.</p> <p>Si le contrat est conforme aux règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'OPCO transmet le contrat de professionnalisation à l'unité administrative, via le service d'information automatisé et informe l'employeur de sa décision de prise en charge.</p> <p>Si le contrat est conforme aux règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'OPCO informe l'employeur et le salarié de sa décision de prise en charge et met en œuvre les décisions par l'un des moyens suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> non-conformité du contrat au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles ; qualification non prioritaire au regard des priorités de la branche ; absence de disponibilité financières ; Dossier incomplet <p>Certaines unités de professionnalisation peuvent faire l'objet de modalités plus favorables aussi bien pour l'employeur que le salarié. Ces contrats « sensibles » peuvent être conclus avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les personnes âgées de 18 à 25 ans résilient qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ; Les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ; Les personnes bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASA, AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Renseignez-vous auprès de votre OPCO ou de la DIRECCTE de votre région. <p>PRÉCISIONS POUR COMPLÉTER LES RUBRIQUES DU CERFA</p> <p>L'EMPLOYEUR</p> <p>CODE_NAF : Nomenclature d'activités et des produits française correspondant à l'activité principale de l'établissement signataire du contrat. Le code de la particularité employeur se complète par cette rubrique.</p>
DÉPÔT DU CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> Après de l'OPCO de votre branche professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> Après de l'OPCO de votre branche professionnelle.

- [Fiche Cerfa commenté Contrat d'apprentissage](#)
- [Fiche Cerfa commenté Contrat de professionnalisation](#)

RECHERCHER UN ALTERNANT

Vous connaissez désormais les principales caractéristiques des deux contrats (apprentissage et professionnalisation). Pour procéder au recrutement de votre futur collaborateur, vous pouvez diffuser une offre d'emploi et/ou examiner les candidatures de personnes en recherche d'un contrat en alternance.

De nombreux sites internet sont à votre disposition, parmi lesquels :

- > www.alternance.emploi.gouv.fr : ce portail permet aux entreprises de publier une offre d'emploi en alternance et aux alternants de rechercher les formations ou les offres disponibles.
- > www.pole-emploi.fr : la rubrique « Entreprise-Employeur > Vos recrutements » permet de diffuser des offres d'emploi en alternance, de rechercher et de sélectionner des candidats, d'être accompagné dans vos recrutements. Pôle emploi met également à votre disposition des outils et prestations vous permettant de sécuriser la faisabilité d'un recrutement.
- > www.apec.fr, www.indeed.fr, www.meteojob.com, www.monster.fr, www.regionsjob.com. et tous les autres moteurs spécialisés d'offres d'emploi.

Le site internet de votre entreprise et vos comptes sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Viadeo, Facebook, Twitter...) sont aussi des outils puissants de diffusion d'offres d'emploi, en particulier en direction des jeunes.

Autres relais à ne pas négliger: les organismes de formation et les Centres de formation d'apprentis (CFA) préparant aux qualifications que vous recherchez. Pour les identifier, vous pouvez effectuer une recherche sur le portail interrégional formation emploi « [Offre Info](#) » du réseau des CARIF-OREF : vous pouvez sélectionner un ou plusieurs domaines de formation, métiers, types de certification (diplôme, titre...), niveaux, etc. et associer des critères de localisation géographique.

À noter *De plus en plus de Grandes écoles et Universités proposent à leurs étudiants de suivre leurs cursus dans le cadre de contrats en alternance : il peut être opportun de les contacter, en particulier si vous proposez un poste nécessitant déjà un certain niveau de qualification.*

Le réseau des Chambres de commerce et d'industrie (CCI), comme celui des Chambres des métiers et de l'artisanat (CMA) peuvent aussi vous accompagner dans vos démarches de recrutement : ces organismes disposent généralement de « développeurs de l'apprentissage » et de rubriques dédiées aux offres d'emploi en alternance sur leur site internet. Par exemple :

- la [bourse de l'apprentissage](#) du réseau des CCI,
- les [points «A»](#) du réseau Orientation-Apprentissage des CCI,
- les bourses d'apprentissage sur les sites internet des [CMA](#).

Enfin, de nombreux salons, forums et autres manifestations dédiés à l'alternance sont organisés chaque année sur l'ensemble du territoire (Jeunes d'Avenirs, Fête de l'alternance, Forum de l'alternance, Salon de l'alternance, Salon de l'apprentissage et de l'alternance, Salon Sup'Alternance...). Ces événements peuvent être l'occasion de diffuser des offres d'emploi, de rencontrer des candidats ou des organismes de formation et CFA préparant aux qualifications que vous recherchez.

À noter *Dans le cadre du plan "#1jeune1solution", le ministère du Travail a mis en ligne un site internet www.1jeune1solution.gouv.fr sur lequel vous pouvez proposer des offres d'emploi en alternance, participer à un événement de recrutement ou rechercher des apprentis en recherche de contrat sur votre territoire.*

DÉFINIR LE PARCOURS DE FORMATION

Étape importante du recrutement d'un alternant : définir la qualification répondant le mieux aux besoins en compétences de l'entreprise et du futur collaborateur ainsi que les modalités de formation qui permettront à l'alternant de l'obtenir.

Plusieurs possibilités s'offrent à vous. Elles peuvent cependant varier selon le contrat en alternance mobilisé :

- > **Le contrat d'apprentissage** doit nécessairement viser l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et la formation est en principe réalisée par un Centre de formation d'apprentis (CFA) ou une Unité de formation par apprentissage (UFA),
- > **Le contrat de professionnalisation** peut avoir pour objectif l'obtention d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP / CQPI), d'une qualification reconnue par les classifications d'une convention collective nationale de branche ou, à titre expérimental, l'acquisition de compétences définies par l'entreprise et l'OPCO en accord avec le salarié. La formation peut, sous certaines conditions, être réalisée directement par l'entreprise.

À noter *La loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" élargit les modalités de réalisation des formations afin de favoriser l'innovation. Les parcours de formation en alternance peuvent ainsi être réalisés en tout ou partie à distance. Pour les contrats de professionnalisation il est possible d'intégrer des Actions de formation en situation de travail (AFEST).*

Parcours qualifiant ou certifiant, formation externe ou interne, formation à distance, en situation de travail : quelles différences et quelles obligations pour l'entreprise dans le cadre de l'alternance ?

Parcours qualifiant ou certifiant

Le parcours est dit « **certifiant** » lorsque la formation vise l'obtention d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP : diplôme (CAP, Bac, BTS, Licence, Master...) et titre à finalité professionnelle, soit un Certificat de qualification professionnelle (CQP / CQPI).

À noter *Sont également dénommées formations certifiantes, les formations sanctionnées par l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences composant une certification professionnelle ou une certification*

enregistrée au Répertoire spécifique (RS)¹. Toutefois, ces formations ne sont pas éligibles au contrat d'apprentissage. En revanche, à titre expérimental (jusqu'au 31 décembre 2023), un contrat de professionnalisation peut notamment permettre d'acquérir un ou plusieurs bloc(s) de compétences ou une certification enregistrée au RS, dans le cadre d'un parcours défini par l'employeur et l'OPCO en accord avec le salarié.

► [Voir la fiche Contrat de professionnalisation expérimental](#)

Le parcours est dit "**qualifiant**" lorsque la formation vise l'obtention d'une qualification reconnue par les classifications d'une Convention collective nationale (CCN) de branche : coiffeur qualifié, chauffeur-livreur, boucher préparateur... Une attestation d'obtention doit être remise par l'entreprise à l'alternant.

► [Voir le modèle d'attestation d'obtention d'une qualification professionnelle](#) dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Formation externe / interne

La **formation externe** est celle réalisée par un organisme de formation (déclaré auprès de la préfecture de Région) ou par un CFA². Une entreprise peut toutefois disposer de son propre organisme de formation ou CFA.

À noter *Depuis le 1^{er} janvier 2020, toute entreprise peut conclure avec un CFA une convention lui permettant d'assurer tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis. Le CFA conserve cependant la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements concernés.*

La **formation interne** est celle conçue et organisée par l'entreprise avec ses propres ressources (moyens matériels, en personnel, etc.) et au bénéfice de ses seuls salariés. Lorsque la formation interne se déroule dans le cadre d'un contrat en alternance, l'entreprise doit disposer d'un « service de formation identifié et structuré » (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnels consacrant tout ou partie de leur temps à la formation...).

¹Ce répertoire, créé par la loi du 5 septembre 2018, recense des certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles (enregistrées au RNCP).

²Celui-ci devra également disposer, au plus tard au 31 décembre 2021, d'un numéro de déclaration d'activité.

Formation en tout ou partie à distance

Dans le cadre du contrat d'apprentissage comme du contrat de professionnalisation, la formation peut être réalisée en tout ou partie à distance. Dans ce cas, il est obligatoire :

- de prévoir une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours,
- d'informer l'alternant des activités pédagogiques à effectuer à distance et de la durée moyenne estimée pour les réaliser,
- de mettre en place des évaluations pendant ou à l'issue de la formation.

La réalisation à distance de l'action de formation par apprentissage est justifiée par tout élément probant.

Action de formation en situation de travail (AFEST)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, des séquences de formation en situation de travail peuvent être intégrées, sous certaines conditions, aux parcours des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. La mise en œuvre de telles séquences nécessite :

- d'analyser l'activité de travail et de l'adapter si besoin à des fins pédagogiques,
- de désigner un formateur pouvant exercer une fonction tutorale,
- d'organiser des phases réflexives, distinctes des mises en situation et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, permettant d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages,
- de prévoir des évaluations spécifiques des acquis en cours ou en fin de formation.

ASSURER LA FORMATION PRATIQUE EN ENTREPRISE

L'employeur doit garantir le bon déroulement de la partie pratique de la formation de l'alternant.

Pour cela, dans le cadre du contrat d'apprentissage comme du contrat de professionnalisation, le principe de l'alternance doit être respecté. L'employeur doit :

- > désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé d'accompagner l'alternant tout au long de sa formation,
 - ▶ [Voir p.14 et suivantes](#)
- > veiller à l'articulation entre les temps de formation théorique et les temps de formation pratique en entreprise, selon un rythme adapté,
- > s'assurer que la formation pratique réalisée au sein de l'entreprise est en lien avec les enseignements théoriques suivis par l'alternant au sein d'un organisme de formation, du service de formation interne de l'entreprise, d'un CFA ou d'une Unité de formation par apprentissage (UFA),

- > confier à l'alternant des activités en relation directe avec la formation prévue par le contrat afin de lui permettre une réelle mise en pratique de ce qu'il a appris en centre de formation,
- > veiller à l'inscription et à la participation de l'alternant aux épreuves d'évaluation de la certification visée (diplôme, titre à finalité professionnelle...).

À noter *La formation pratique peut être réalisée au sein de plusieurs entreprises, en particulier lorsque cela permet à l'alternant de découvrir des équipements ou techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur. Les modalités d'accueil de l'alternant dans ces entreprises d'accueil et la nature des tâches qui lui sont confiées sont précisées par une convention signée entre l'employeur, les entreprises d'accueil et l'alternant.*

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Conditions de mise en œuvre de la formation pratique au sein de plusieurs entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Possible sous réserve que ces périodes n'excèdent pas la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat et dans la limite de 2 entreprises d'accueil autres que l'employeur au cours d'un même contrat.. • Obligation de nommer un maître d'apprentissage dans chaque entreprise d'accueil. • Signature d'une convention avec chacune des entreprises d'accueil et l'apprenti, adressée par l'employeur au CFA et à l'Opco EP en charge du financement du contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Possible sous réserve que les périodes d'accueil dans d'autres entreprises n'excèdent pas la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat. • Obligation de désigner un tuteur dans chaque entreprise d'accueil. • Signature d'une convention avec chacune des entreprises d'accueil et l'alternant, adressée par l'employeur à l'organisme de formation et à l'OPCO EP en charge du financement du contrat.



CONDITIONS D'EMPLOI DES ALTERNANTS : DES SPÉCIFICITÉS ?

Sous réserve des règles spécifiques qui leur sont applicables (par exemple en matière de rémunération), les alternants bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés dès lors qu'elles ne sont pas incompatibles avec leur formation. L'employeur doit en particulier veiller au respect des règles relatives à la santé et à la sécurité, à la durée du travail, aux congés, aux primes et avantages accordés aux autres salariés...

À noter *Des règles particulières s'appliquent aux alternants âgés de moins de 18 ans, notamment :*

- *limitation de la durée du travail à 8 heures par jour et 35 heures par semaine (dérogations possibles dans la limite de 10 heures par jour et 40 heures par semaine dans certains secteurs et à titre exceptionnel, dérogations possibles accordées par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin suivant l'alternant),*
 - *repos quotidien minimum de 12 heures et repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs (36 heures consécutives dans certains cas),*
 - *interdiction du travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans, entre 22 heures et 6 heures pour ceux âgés de 16 à moins de 18 ans), sauf dérogations accordées par l'inspection du Travail,*
 - *interdiction du travail les jours fériés, sauf dérogations dans certains secteurs d'activité...*
- > **Pour en savoir plus**, consulter la Fiche pratique «Durée du travail d'un jeune de moins de 18 ans» sur le site www.service-public.fr

ACCOMPAGNER L'ALTERNANT PENDANT SON CONTRAT

Chargé du suivi de l'alternant tout au long de son parcours de formation et de sa bonne intégration au sein de l'entreprise, le tuteur du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation et le maître d'apprentissage contribuent à la réussite du contrat. La nomination de ces accompagnants ne doit donc pas s'opérer à la légère.

À noter La loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" élargit les modalités de réalisation des formations afin de favoriser l'innovation. Les parcours de formation en alternance peuvent ainsi être réalisés en tout ou partie à distance. Pour les contrats de professionnalisation il est possible d'intégrer des Actions de formation en situation de travail (AFEST).

Volontaire pour cette mission et expérimenté, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit disposer du temps nécessaire à

l'exercice de ses missions. Il peut être **préalablement formé** à celles-ci : dans certains secteurs d'activité, cette formation est obligatoire pour bénéficier d'un financement.

Les nom(s), prénom(s), date de naissance du tuteur ou maître d'apprentissage doivent figurer sur le formulaire Cerfa rempli lors de la conclusion du contrat ainsi que l'emploi occupé pour le contrat de professionnalisation. Tout changement en cours de contrat nécessite donc la modification de cet imprimé : signature d'un avenant et dépôt de celui-ci auprès de l'OPCO EP.

Qui peut être maître d'apprentissage ou tuteur ? Quelles sont leurs missions ?

	Maître d'apprentissage	Tuteur
Conditions d'exercice des fonctions	<p>Pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du même domaine que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti*, ou avoir exercé pendant au moins 2 ans une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti*, ou autres dispositions d'accord collectif de branche, encadrement simultané de 2 apprentis au maximum + 1 apprenti dont la formation est prolongée suite à un échec à l'examen, que le maître d'apprentissage soit salarié ou chef d'entreprise. <p><i>* Pour le calcul de la durée d'expérience requise, les stages et périodes de formation en milieu professionnel effectués dans le cadre d'une formation initiale, en apprentissage ou continue ne sont pas pris en compte.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Encadrement simultané de 3 alternants au maximum (en contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ou reconversion ou promotion par alternance – Pro-A) ; 2 si le tuteur est le chef d'entreprise.
Missions	<ul style="list-style-type: none"> Accueillir, guider et encadrer l'apprenti dans l'entreprise. Assurer la liaison avec le CFA, la section ou unité d'apprentissage. Contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant au diplôme ou titre préparé. <p>La fonction d'accompagnement peut être partagée, entre plusieurs salariés de l'entreprise, au sein d'une équipe tutorale. Un maître d'apprentissage référent est alors désigné. La fonction peut aussi être exercée par le conjoint collaborateur de l'employeur, sous réserve qu'il remplisse les conditions de compétences professionnelles exigées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Accueillir, aider, informer et guider les alternants. Organiser leur activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels. Veiller au respect de leur emploi du temps. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé de la formation. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.



	Maître d'apprentissage	Tuteur
À NOTER ! Embauche par un groupement d'employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Les dispositions relatives au maître d'apprentissage (conditions d'expérience, nombre d'alternants simultanément accompagnés) sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice du groupement. À titre expérimental, jusqu'au 5 septembre 2021, possibilité de dispenser la formation pratique chez 3 membres du groupement: le suivi de l'apprentissage s'effectue dans ce cas sous la tutelle d'une personne tierce appartenant au groupement d'employeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> 2 tuteurs doivent être désignés : l'un dans l'entreprise utilisatrice, l'autre au sein du groupement. Les missions sont réparties entre ces 2 tuteurs. Les conditions d'expérience et d'encadrement simultané d'alternants ne sont pas exigées du tuteur désigné au sein du groupement.

Comment valoriser le tutorat dans l'entreprise?

Les fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur sont l'occasion, pour les salariés expérimentés, de transmettre leurs compétences et les savoir-faire acquis au sein de l'entreprise. L'exercice de ces missions doit être organisé par l'employeur :

- > intégration des temps d'encadrement des alternants dans les plannings,
- > mise à dispositions d'outils (carnet de suivi de l'alternant...),
- > formation préalable du tuteur ou du maître d'apprentissage (des dispositions conventionnelles peuvent d'ailleurs rendre cette formation obligatoire)...

L'employeur dispose de nombreux moyens pour valoriser les fonctions de tuteur ou de maître d'apprentissage :

- > communication interne et externe sur les enjeux de l'alternance et du tutorat (témoignages, forums, rencontres entre tuteurs, bulletins d'information, vidéos, remise des diplômes aux alternants...),
- > valorisation des compétences pédagogiques, d'animation d'équipe et d'encadrement développées dans le cadre de ces missions (par exemple, en reconnaissant les missions de tutorat

dans le cadre de l'entretien annuel et de l'entretien professionnel du salarié, en facilitant l'accès à une certification de tuteur par la formation ou la Validation des acquis de l'expérience – VAE...),

À noter Une certification intitulée « **Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur** » a été créée. Elle peut être obtenue, sous certaines conditions, en se présentant à un examen ou par équivalences pour les tuteurs déjà titulaires de certains certificats (CCP interbranches « Tutorat en entreprise » ou GCE « Exercer le rôle de tuteur en entreprise »).

► Pour en savoir plus sur cette certification, voir le [site du ministère du Travail](#)

- > reconnaissance financière (majoration de salaire, prime au tutorat...), ces coûts pouvant sous certaines conditions être pris en charge par les OPCO).

L'accompagnement de l'alternant étant une des clés de réussite du contrat, il convient de bien organiser le déroulement de ces missions tout au long du contrat.



MAÎTRE D'APPRENTISSAGE : DES DROITS SUPPLÉMENTAIRES AU CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage permet d'acquérir, par l'intermédiaire du Compte d'engagement citoyen (CEC), jusqu'à 720 € au titre du Compte personnel de formation (CPF). L'exercice des fonctions de maître d'apprentissage pendant 6 mois ouvre ainsi droit à 240 € de CPF quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés. Pour que le salarié bénéficie de ces droits, l'employeur doit déclarer l'activité de maître d'apprentissage sur le portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr).

- Pour en savoir plus, consultez le site www.moncompteformation.gouv.fr

OBTENIR DES FINANCEMENTS

Les contrats en alternance font l'objet de différents financements :

- > prise en charge des frais de formation des alternants,
- > financement de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage,
- > prise en charge des frais de tutorat,
- > aides financières aux entreprises,
- > réductions de charges sociales et fiscales,
- > aides financières spécifiques pour certains publics (demandeurs d'emploi, travailleurs handicapés...).

Financement de la formation et de l'accompagnement de l'alternant

Le montant et la nature des financements attribués varient selon le contrat mobilisé :

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Formation des alternants	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge par l'Opco EP depuis le 1^{er} janvier 2020 sur la base d'un coût contrat défini par la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) ou la Commission paritaire de la branche professionnelle (ou, à défaut, par décret) en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé : forfait annuel appliqué par l'Opco EP (versé au CFA) et pouvant être majoré (dans la limite de 4 000 €) pour les apprentis. Le référentiel comprenant l'intégralité des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage est disponible sur le site de France compétences. • Possibilité de prise en charge par l'Opco EP des frais annexes : <ul style="list-style-type: none"> - hébergement et restauration (à hauteur de 6 € par nuit et de 3 € par repas), - 1^{er} équipement pédagogique (maximum = 500 €), y compris pour l'achat d'ordinateurs portables, - forfait pour mobilité internationale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge par l'Opco EP sur la base d'un montant forfaitaire par contrat couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement. • En l'absence de forfait, prise en charge sur la base d'un montant de 9,15 € / heure ou 15 € / heure pour les publics prioritaires*. • Possibilité de prise en charge de tout ou partie de la perte de ressources et des coûts de toute nature (y compris rémunération, charges sociales et frais annexes) générés par la mobilité internationale. <p>À noter <i>Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dépenses de formation excédant les montants forfaitaires peuvent être financées par l'Opco EP au titre du plan de développement des compétences (selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'OpcoEP).</i></p>
Formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge par l'Opco EP des dépenses de formation (frais pédagogiques, rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles, frais de transport, d'hébergement et de restauration) dans la limite d'un plafond de 15 € / heure et d'une durée maximale de 40 heures. <p>À noter <i>La prise en charge concerne les tuteurs et maîtres d'apprentissage salariés des entreprises relevant de l'Opco EP ou employeurs de moins de 11 salariés (sur décision du CA de l'OPCO).</i></p>	



* Jeunes de moins de 26 ans qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de Pôle emploi (quel que soit leur âge), bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ancien titulaire d'un contrat unique d'insertion (CUI).

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Exercice du tutorat		<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge par l'Opco EP des frais de tutorat (rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles et frais de transport) dans la limite de 230 €/mois et par salarié et d'une durée maximale de 6 mois. Plafond porté à 345 €/mois et par salarié si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou accompagne un salarié relevant des publics prioritaires². <p>Sauf dispositions spécifiques de critères de branches professionnelles.</p>

² Jeunes de moins de 26 ans qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de Pôle emploi (quel que soit leur âge), bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ancien titulaire d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Aides financières, sociales et fiscales aux employeurs d'alternants

Les tableaux ci-dessous récapitulent les aides mobilisables pour chacun des contrats et les interlocuteurs à contacter pour en savoir plus sur les modalités d'attribution et de versement de ces aides :

CONTRAT D'APPRENTISSAGE			
Quelles aides	À quelles conditions ?	Quel montant ?	Qui contacter ?
Aide exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis préparant un diplôme ou titre jusqu'à Bac + 5	<ul style="list-style-type: none"> Pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021. Éligibilité des entreprises de moins de 250 salariés. Éligibilité des entreprises d'au moins 250 salariés qui justifient d'un pourcentage minimal d'alternants et de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif : apprentis, salariés en contrat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI durant l'année suivant la fin de leur contrat en alternance, VIE, Cifre. En remplacement, de l'aide unique aux employeurs pour pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> 5 000 € pour un apprenti de moins de 18 ans, 8 000 € pour un apprenti majeur. 	Agence de services et de paiement (ASP)



CONTRAT D'APPRENTISSAGE			
Quelles aides	À quelles conditions ?	Quel montant ?	Qui contacter ?
Aide unique aux employeurs d'apprentis	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les entreprises de moins de 250 salariés. • Embauche à compter du 1^{er} janvier 2019 d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat. 	Variable selon la durée du contrat. Au maximum : <ul style="list-style-type: none"> - 4 125 € pour la 1^{ère} année (entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021 : 5 000 € lorsque l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, 8 000 € lorsque l'apprenti est majeur), - 2 000 € pour la 2^{ème} année, - 1 200 € pour la 3^{ème} et, éventuellement, la 4^{ème} année (lorsque le contrat a une durée supérieure à 3 ans). 	Agence de services et de paiement (ASP)
Aide majorée à l'embauche d'un apprenti handicapé	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'une personne en situation de handicap bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou ayant déposé une demande de reconnaissance. • Pour les contrats conclus entre le 11 mai 2020 et le 31 décembre 2021 et prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24 h (16 h à titre dérogatoire). • Cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis préparant un diplôme ou titre jusqu'à Bac + 5 	Maximum 4 000 €, proraté en fonction de la durée du contrat et à partir du 6 ^{ème} mois.	Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)
Réduction générale de cotisations sociales patronales *	Rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC.	Variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise (moins de 20 salariés / 20 salariés ou plus).	URSSAF
« Bonus alternants »	Entreprises d'au moins 250 salariés accueillant au moins 5 % d'alternants ou assimilés (IE, CIFRE...).	Variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et l'effectif de celle-ci.	OPCO puis URSSAF

Et aussi...

Créée dans le cadre du plan **#1jeune1solution**, l'aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est décernée à toute entreprise, quelle que soit sa taille, à condition de recruter un jeune âgé de moins de 26 ans, en CDI ou CDD d'au moins 3 mois, entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mai 2021, avec une rémunération inférieure ou égale à 1,6 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance. Son montant : maximum 4 000 € par salarié.

Cette aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné. L'employeur ne peut donc pas en bénéficier s'il perçoit l'aide exceptionnelle versée pour l'embauche en contrat en alternance.

* Une exonération des cotisations salariales des apprentis est, par ailleurs, appliquée pour la part de rémunération n'excédant pas 79 % du SMIC.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			
Quelles aides	À quelles conditions ?	Quel montant ?	Qui contacter ?
Aide exceptionnelle pour l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021 visant soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'à Bac+5, soit un certificat de qualification professionnelle, soit l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (contrat de professionnalisation expérimental). • À condition que le bénéficiaire soit âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat. • Éligibilité des entreprises de moins de 250 salariés. • Éligibilité des entreprises d'au moins 250 salariés qui justifient d'un pourcentage minimal d'alternants et de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif : apprentis, salariés en contrat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI durant l'année suivant la fin de leur contrat en alternance, VIE, Cifre. 	5 000 € pour un salarié en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans et 8 000 € s'il est majeur	Agence de services et de paiement (ASP)
Aide forfaitaire à l'employeur (AFE)	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'un Demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus. • Cumulable avec l'aide pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, avec l'aide aux emplois francs et avec l'aide exceptionnelle pour l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation. 	Maximum 2 000 € en 2 versements à l'issue des 3 ^{ème} et 10 ^{ème} mois d'exécution du contrat.	Pôle emploi
Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus. • Cumulable avec l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) et l'aide aux emplois francs. 	Maximum 2 000 € en 2 versements à l'issue des 3 ^{ème} et 10 ^{ème} mois d'exécution du contrat.	Pôle emploi
Aide majorée à l'embauche d'une personne handicapée	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'une personne en situation de handicap bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou ayant déposé une demande de reconnaissance. • Pour les contrats conclus entre le 11 mai 2020 et le 31 décembre 2021 et prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24 h (16 h à titre dérogatoire). • Cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et l'aide exceptionnelle pour l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation. 	Maximum 5 000 €, proratisé en fonction de la durée du contrat et à partir du 6 ^{ème} mois.	Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Quelles aides	À quelles conditions ?	Quel montant ?	Qui contacter ?
Aide aux emplois francs (expérimentation jusqu'au 31-12-2021)	<ul style="list-style-type: none"> Embauche d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi résidant dans certains quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) pour une durée minimum de 6 mois. Cumulable sous certaines conditions avec l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) et l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus. Non cumulable avec l'aide exceptionnelle de l'État 	<ul style="list-style-type: none"> - Jusqu'à 15 000 € sur 3 ans pour une embauche en CDI (17 000 € en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans entre le 15 octobre 2020 et le 31 mai 2021). - Jusqu'à 5 000 € sur 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (8 000 € en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans entre le 15 octobre 2020 et le 31 mai 2021). - Aide versée tous les 6 mois à partir de la date d'exécution du contrat. 	Pôle emploi
Aide pour l'embauche d'un salarié éligible à un parcours d'IAE	<ul style="list-style-type: none"> Embauche à compter du 1^{er} janvier 2021 d'un salarié éligible à un parcours d'insertion par l'activité économique (IAE). Recruter en contrat de professionnalisation des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, y compris dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental. Ne pas avoir procédé, dans les six mois précédant l'embauche, à un licenciement économique sur le poste à pourvoir. Non cumulable avec les autres aides attribuées par l'État ou par Pôle emploi, notamment l'aide exceptionnelle à l'embauche en contrat de professionnalisation et l'aide aux emplois francs. 	4 000 € en 2 versements à l'issue des 3 ^{ème} et 6 ^{ème} mois d'exécution du contrat (proratisé en fonction de la durée du contrat, de la durée du travail du salarié lorsque celle-ci est inférieure à un temps plein et des périodes d'absence n'ayant pas donné lieu au maintien de la rémunération).	Pôle emploi
Réduction générale de cotisations sociales patronales	Rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC.	Variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise (moins de 20 salariés / 20 salariés ou plus).	URSSAF
« Bonus alternants »	Entreprises d'au moins 250 salariés accueillant au moins 5 % d'alternants ou assimilés (VIE, CIFRE...)	Variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et l'effectif de celle-ci	OPCO puis URSSAF

ET APRÈS ?

Lorsque l'alternant est embauché dans le cadre d'un Contrat à durée indéterminée (CDI) comportant en début de contrat une action de professionnalisation ou une période d'apprentissage, le contrat se poursuit à l'issue de cette action ou période en CDI de droit commun.

Toutefois, l'embauche d'un alternant est plus souvent réalisée dans le cadre d'un contrat à durée limitée. Dans certaines situations,

ce contrat peut faire l'objet d'un renouvellement dans la même entreprise. L'employeur peut aussi proposer à l'alternant, à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, un autre contrat en alternance afin de compléter sa formation ou un contrat de droit commun (CDI ou CDD).

Renouvellement des contrats en alternance

Contrat d'apprentissage (à durée limitée)	Contrat de professionnalisation (CDD)
<p>Prolongation possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> en cas d'échec aux examens, pour terminer la formation si le contrat a été suspendu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, maternité, défaillance du CFA...). 	<p>Renouvellement possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire, si l'alternant n'a pas obtenu la qualification visée pour l'une des raisons suivantes : échec aux examens, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation. <p>À noter <i>Le contrat peut être renouvelé successivement pour des causes différentes (par exemple, 1^{er} renouvellement suite à une maternité, 2^{ème} renouvellement pour préparer une qualification complémentaire)</i></p>

Successions de contrats en alternance

Après un contrat d'apprentissage à durée limitée	À l'issue d'un contrat de professionnalisation en CDD
<p>Possibilité de conclure avec le même employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> un autre contrat d'apprentissage à durée limitée pour des certifications différentes, de même niveau ou non (aucun délai n'est exigé entre les 2 contrats), <p>À noter <i>Si l'apprenti a déjà conclu 2 contrats successifs de même niveau, la conclusion d'un nouveau contrat pour un diplôme ou titre de même niveau est soumise à l'autorisation du directeur du dernier CFA.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> un contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI, un CDD ou un CDI de droit commun. 	<p>Possibilité de conclure avec le même employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> un contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) si le 1^{er} contrat visait l'acquisition d'un niveau de qualification indispensable pour préparer la 2^{ème} qualification en CDI, un contrat d'apprentissage à durée limitée ou en CDI, un CDD ou un CDI de droit commun.

LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE

Pro-A, de quoi s'agit-il ?

Les changements opérés par [la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »](#) en matière d'alternance ne concernent pas seulement les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, puisqu'un nouveau dispositif est créé : la reconversion ou promotion par alternance ou Pro-A. Réservé à des formations certifiantes, le dispositif Pro-A repose sur le même principe pédagogique que les contrats en alternance. Il s'adresse à des personnes déjà en poste dans l'entreprise, sous conditions.

Le dispositif Pro-A vise à faciliter l'évolution ou la promotion professionnelle de son bénéficiaire : assurer de nouvelles missions, occuper un nouveau poste, changer de métier dans la même branche professionnelle... Cette nouvelle modalité d'accès à la formation peut être envisagée dans le cadre d'un projet individuel (à l'initiative du salarié) ou dans le cadre d'un projet co-construit avec l'entreprise (à l'initiative de l'employeur).

Publics éligibles

Peuvent bénéficier du dispositif :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI),
- les salariés en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI),
- les salariés placés en activité partielle suite à une diminution de leur durée de travail ou à une fermeture temporaire de l'entreprise,
- les sportifs et entraîneurs professionnels en contrat à durée déterminée (CDD).

Et ce, à condition qu'ils soient titulaires d'une qualification inférieure au niveau Bac + 3 (licence).

Formations concernées

Le dispositif Pro-A peut uniquement être mobilisée pour :

- > Acquérir le [certificat CléA](#) (socle de connaissances et de compétences professionnelles) ;
- > Obtenir par la voie de la formation ou de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) une certification professionnelle inscrite sur la liste établie par votre branche professionnelle, par voie d'accord collectif étendu (sont concernés les métiers en forte mutation ou présentant un risque d'obsolescence des compétences).

Connaître les modalités de mise en œuvre et de suivi de la formation

Formation externe ou interne

Organisée en alternance, la formation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles. Elle peut être réalisée par un organisme de formation ou en interne, à condition que l'entreprise dispose d'un « service de formation identifié et structuré » (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnels consacrant tout ou partie de leur temps à la formation...).

Pendant ou hors temps de travail

La formation peut se dérouler :

- > pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération,
- > en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite de 30 heures par an (ou 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année). Dans ce cas, la rémunération du salarié n'est pas due et aucune indemnisation n'est versée au titre des heures de formation effectuées hors temps de travail.

À noter *En cas de formation en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'accord du salarié doit être formalisé par écrit. Il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.*

¹ - Jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
 - Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi
 - Bénéficiaires de minimas sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH), et anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Durée du parcours et de la formation

La durée minimale d'un parcours Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée :

- > jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires¹,
- > jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que les publics prioritaires ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige, conformément à l'accord de branche applicable.

La durée de la formation est quant à elle comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du parcours Pro-A (au minimum 150 heures). Elle peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires définies par accord collectif, notamment pour les publics prioritaires ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

À noter Ces durées minimales de formation ne s'appliquent pas lorsque le dispositif Pro-A vise l'acquisition du certificat CléA ou lorsqu'elle concerne des actions de VAE.



UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL OBLIGATOIRE

Le contrat de travail du salarié doit faire l'objet d'un avenant précisant la durée (au minimum 6 mois hors certificat CléA et actions de VAE) et l'objet du parcours Pro-A (certification visée). Cet avenant doit être signé par l'employeur et le salarié, puis adressé à l'OPCO compétent selon les mêmes modalités que celles prévues pour le contrat de professionnalisation.

Tutorat

Désigner un tuteur pour accompagner le salarié en Pro-A est obligatoire. Choisi parmi les salariés volontaires et expérimentés de l'entreprise, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé par le dispositif Pro-A. L'employeur ou le chef d'entreprise peut également assurer le tutorat, s'il justifie des conditions d'expérience requise.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés en formation en alternance (deux s'il s'agit de l'employeur).

Pour plus d'informations sur le tutorat, ► [voir la partie «Accompagner l'alternant pendant son contrat»](#).

Ces forfaits sont fixés par un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCO. En l'absence de forfait fixé par accord collectif, le montant de prise en charge est de 9,15 €/heure.

En fonction des termes de l'accord, la rémunération des bénéficiaires peut également être prise en charge, dans la limite du SMIC.

À noter Les dépenses excédant les montants forfaitaires peuvent être prises en charge par l'OPCO au titre du plan de développement des compétences (dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Obtenir des financements

Les frais pédagogiques et les frais annexes liés aux actions de formation mises en œuvre au titre du dispositif Pro-A sont pris en charge par l'OPCO dont relève l'entreprise sur la base de forfaits couvrant les frais pédagogiques et les frais de transports et d'hébergement.



PAS DE FINANCEMENT SANS ACCORD COLLECTIF ÉTENDU

Pour être pris en charge par l'OPCO, l'action de formation mise en œuvre au titre du dispositif Pro-A doit figurer sur la liste établie par votre branche professionnelle, par voie d'accord collectif étendu.

ANNEXES

- > Sources juridiques
- > Liens utiles
- > Glossaire

Modèles de documents :

- Attestation d'obtention d'une qualification professionnelle (à remettre par l'entreprise)
- Modèle d'avenant au contrat de travail (action de formation réalisée dans le cadre du dispositif Pro-A)

SOURCES JURIDIQUES

Contrat	Thématique	Sources
Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	Objectifs du dispositif Pro-A	Articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du Code du travail
	Public éligible et conditions de mise en œuvre	Articles D.6324-1 à D.6324-2 du Code du travail
	Financement du dispositif Pro-A	Articles D.6332-89 à D.6332-93 du Code du travail
Contrat d'apprentissage	Formation et conclusion du contrat	Articles L.6222-1 à L.6222-3 , L.6222-4 à L.6222-6 , D.6222-1 et R.6222-1-1 , R.6222-2 à R.6222-5 du Code du travail
	Durée du contrat	Articles L.6222-7 à L.6222-14 , R.6222-6 à R.6222-8 , R.6222-9 à R.6222-14 , R.6222-15 à R.6222-18 du Code du travail
	Maître d'apprentissage	Articles L.6223-5 à L.6223-8-1 , R.6223-6 , R.6223-22 et R.6223-23 du Code du travail
	Succession de contrats	Articles L.6222-15 à L.6222-17 du Code du travail
	Rupture du contrat	Articles L.6222-18 à L.6222-22 , R.6222-21 à R.6222-23 du Code du travail
	Conditions de travail de l'apprenti	Articles L.6222-23 , L.6222-24 à L.6222-26
	Rémunération de l'apprenti	Articles L.6222-27 à L.6222-29 , D.6222-26 à D.6222-32 du Code du travail
	Aménagements en faveur des apprentis handicapés	Articles L.6222-37 et L.6222-38 , R.6222-45 , R.6222-46 à R.6222-49-1 , R.6222-50 à R.6222-53 du Code du travail
	Aménagements en faveur des sportifs de haut niveau	Articles L.6222-40 et L.6222-41 , R.6222-59 , R.6222-60 à R.6222-63 , R.6222-64 et R.6222-65 du Code du travail
	Mobilité internationale et européenne	Articles L.6222-42 à L.6222-44 , R.6223-17 à R.6223-21 du Code du travail Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R6222-67 et R6325-34 du Code du travail Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R6222-66 et R6325-33 du Code du travail
Contrat de professionnalisation	Objet et conditions d'ouverture	Articles L.6325-1 à L.6325-15 du Code du travail
	Formation, exécution et rupture du contrat	Articles L.6325-5 à L.6325-7 et D.6325-1 à D.6325-5 du Code du travail
	Tutorat	Articles D.6325-6 à D.6325-10 du Code du travail
	Organisation de la formation	Articles D.6325-11 à D.6325-13 du Code du travail
	Salaires et durée du travail	Articles L.6325-8 à L.6325-10 et D.6325-14 à D.6325-18 du Code du travail
	Durée et mise en œuvre des actions de professionnalisation	Articles L.6325-11 à L.6325-15 du Code du travail
	Mobilité dans l'Union européenne et à l'étranger	Article L.6325-25 du Code du travail Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R6222-67 et R6325-34 du Code du travail Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R6222-66 et R6325-33 du Code du travail

Contrat	Thématique	Sources
Contrat de professionnalisation	Mobilité dans l'Union européenne et à l'étranger	Article L.6325-25 du Code du travail Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R6222-67 et R6325-34 du Code du travail Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R6222-66 et R6325-33 du Code du travail
	Embauche par un groupement d'employeurs	Articles D.6325-22 à D.6325-28 du Code du travail
	Expérimentation (contrat ne visant pas nécessairement l'obtention d'une qualification ou certification)	Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 , article 28 Décret n°2018-1263 du 26 décembre 2018 , Arrêté du 26 décembre 2018
	Enregistrement du contrat	Articles D.6325-1 et D.6325-2 du Code du travail
	Enregistrement du contrat	Articles L.6224-1 à L.6224-8 , R.6224-1 , R.6224-4 et R.6224-6 , du Code du travail

LIENS UTILES

Quels sites consulter ?	Pour quoi faire ?
www.opcoep.fr	<ul style="list-style-type: none"> • S'informer sur l'alternance • Télécharger le CERFA et la notice explicative • Contacter un conseiller • Déposer le contrat (professionnalisation et, depuis 2020, apprentissage) • Solliciter une prise en charge financière • S'informer sur le « bonus alternants »
www.alternance.emploi.gouv.fr	<ul style="list-style-type: none"> • S'informer sur l'alternance • Publier une offre d'emploi • Calculer la rémunération des apprentis et les aides financières aux employeurs
www.1jeune1solution.gouv.fr	<ul style="list-style-type: none"> • S'informer sur les mesures de soutien à l'embauche en alternance • Déposer des offres d'emploi • Participer à des événements de recrutement • Être mis en relation avec des apprentis en recherche de contrat
www.pole-emploi.fr	<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser des offres d'emploi en alternance • Rechercher des candidats • Demander des aides financières au contrat de professionnalisation (si le bénéficiaire est un demandeur d'emploi)
www.francecompetences.fr	<ul style="list-style-type: none"> • Découvrez les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
www.asp-public.fr	<ul style="list-style-type: none"> • Demander l'aide unique aux employeurs d'apprentis
www.urssaf.fr	<ul style="list-style-type: none"> • S'informer sur les réductions de charges sociales applicables aux contrats en alternance
www.agefiph.fr	<ul style="list-style-type: none"> • S'informer sur les aides aux employeurs d'alternants handicapés
www.apec.fr www.indeed.fr www.meteojob.com www.monster.fr www.regionsjob.com www.bourse-apprentissage.com www.cci.fr www.artisanat.fr	<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser des offres d'emploi en alternance • Rechercher des candidats
Offre Info	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les certifications correspondant aux besoins en qualification de l'entreprise • Rechercher des organismes de formation et des centres de formation d'apprentis (CFA)

GLOSSAIRE :

AFEST	Action de formation en situation de travail
ASP	Agence de services et de paiement
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ASS	Allocation de solidarité spécifique
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
CARIF	Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
CFA	Centre de formation des apprentis
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle interbranches
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CMA	Chambre des métiers et de l'artisanat
CPNE	Commission paritaire nationale pour l'emploi
CEC	Compte d'engagement citoyen
CIFRE	Convention industrielle de formation par la recherche
OPCO	Opérateur de compétences
OREF	Observatoire régional emploi formation
PRO-A	Reconversion ou promotion par l'alternance
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RS	Répertoire spécifique
RSA	Revenu de solidarité active
URSSAF	Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
UFA	Unité de formation par apprentissage
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VIE	Volontariat international en entreprise

ATTESTATION D'OBTENTION D'UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, l'entreprise doit remettre au salarié le présent document complété à l'issue de la formation. La remise de l'attestation relève de la responsabilité de l'employeur.

Ce document est à établir sur papier à en-tête de l'entreprise.

[En-tête : logo de l'entreprise]

ATTESTATION D'OBTENTION D'UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Mme / M. [Nom, Prénom et qualité du représentant de l'entreprise]
 représentant la société [Nom de l'entreprise] ci-dessus désignée,
 atteste que Mme / M. [Nom, Prénom du stagiaire]
 salarié(e) de la société [Nom de l'entreprise] a suivi avec assiduité
 la formation [Intitulé / programme joint]
 d'une durée de heures et obtenu la qualification reconnue dans les classifications de la Convention collective nationale
 de branche [Intitulé de la CCN]
 Code IDCC brochure n°

Cette qualification correspond au positionnement [niveau, catégorie, ... atteint]
 de ladite Convention collective nationale.

Fait à, le / /

Représentant de l'entreprise, employeur du salarié

[Nom, prénom et signature]

MODÈLE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL PRO-A

Pour toute action de formation réalisée dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), le contrat de travail du salarié doit faire l'objet d'un avenant précisant la durée (au minimum 6 mois hors certificat CléA et actions de VAE) et l'objet du parcours Pro-A (certification visée).

Cet avenant doit être signé par l'employeur et le salarié, puis adressé à l'OPCO compétent selon les mêmes modalités que celles prévues pour le contrat de professionnalisation.

[En-tête de l'entreprise]

RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A) AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Articles L.6324-1 à L.6324-10 du Code du travail

Entre

L'entreprise

Dénomination sociale :

SIRET :

CODE IDCC :

Intitulé CCN :

Représenté par [Nom, Prénom, Fonction] :

Et

Le salarié

M./Mme [Nom, Prénom] :

Date de naissance :

Adresse :

Il est convenu ce qui suit

M./Mme :

Occupant le poste de :

Dans le cadre du contrat de travail suivant [CDI/CUI-CDI] :

Les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L5122-1 du Code du Travail peuvent également co-signer le présent avenant dans le cadre de la Pro-A. Dans cette situation, cocher la case suivante :

Titulaire d'un diplôme de [qualification la plus élevée obtenue] :

Bénéficiaire de l'action de formation suivante [intitulé] :

listée dans l'accord collectif étendu de la branche professionnelle de rattachement de l'entreprise.

Caractéristiques de l'action de formation

Niveau de la qualification préparée :

Date de débute de l'action : /Date de fin de l'action :

Nombre d'heures total de l'action :

Nombre d'heures réalisées hors temps de travail (HTT) :

L'action est dispensée par :

- L'organisme de formation [dénomination] :,
enregistré sous le numéro de déclaration d'activité (NDA) suivant :
- Le service de formation interne de l'entreprise [en cochant cette case, vous atteste que l'entreprise dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié]

Tutorat

Mme / M. [Nom, Prénom] :

Date de naissance :

Occupant le poste de :

Assurera la fonction de tuteur auprès du salarié pendant toute la durée de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Le présent avenant prend effet à compter du :

Il est conclu pour une durée de mois, soit jusqu'au :

Les autres dispositions du contrat de travail initial restent inchangées.

Le salarié est informé que le présent avenant sera transmis à l'Opérateur de compétences (OPCO) compétent au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

Fait en double exemplaire, à le :/...../.....

Pour l'entreprise

[Nom et qualité du signataire]

Salarié

[Nom et qualité du signataire]



opcoep.fr