

The background is a complex geometric pattern. It features a central rectangular area with a grid of thin lines. Overlaid on this are several sets of diagonal lines forming a larger grid. There are four small squares at the corners of the central area, each filled with a different pattern of diagonal lines (yellow, orange, and red). Scattered throughout the design are several small dots in yellow, orange, and red. The overall style is modern and technical.

Guide pratique de l'alternance pour les employeurs.

Tout ce qu'il faut savoir pour choisir un contrat,
obtenir des aides et intégrer un salarié.

Comparatif des objectifs et des publics.



Contrat d'apprentissage

- **Objectif principal** : obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle allant du CAP au Master.
- **Public ciblé** : jeunes de 16 à 29 ans révolus.
- **Exceptions d'âge** : aucune limite d'âge pour les travailleurs handicapés ou les créateurs d'entreprise.



Contrat de professionnalisation

- **Objectif principal** : acquérir une qualification reconnue par l'État ou par une branche professionnelle.
- **Public jeune** : accessible dès l'âge de 16 ans.
- **Public adulte** : demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, ou bénéficiaires du RSA et de l'AAH.

Comparatif des formats et de la durée.

Type de contrat : les deux dispositifs sont réalisables en CDI ou en CDD.

Contrat d'apprentissage

- **Durée d'apprentissage :** de 6 mois à 3 ans en règle générale.



- **Temps en formation d'apprentissage :** il représente au minimum 25 % du temps de travail total.



Contrat de professionnalisation

- **Durée de professionnalisation :** de 6 à 12 mois en règle générale.

- **Temps en formation professionnelle :** il se situe entre 15 % et 25 % avec un minimum légal fixé à 150 heures.

Rémunération, financement et exonérations.

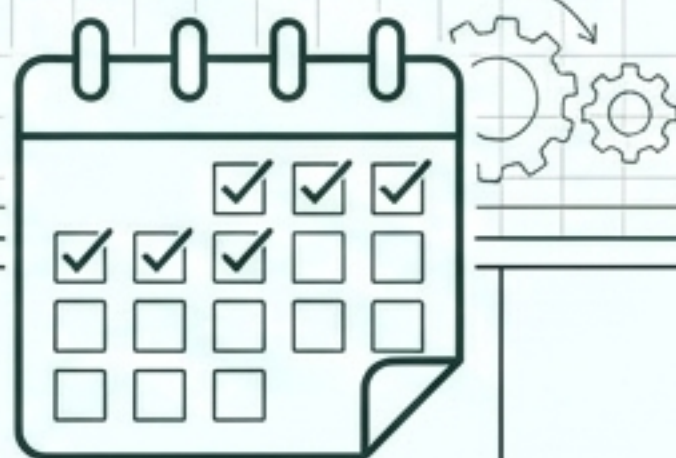
Contrat d'apprentissage

- **Rémunération en apprentissage :** elle varie de **27 % à 100 %** du smic selon l'âge et l'année d'exécution. 
- **Financement de la formation :** il est **pris en charge par l'OPCO** dans les deux dispositifs. 
- **Exonérations en apprentissage :** les **cotisations salariales** sont exonérées sous certaines conditions, tout comme la **CSG-CRDS**. 

Contrat de professionnalisation

- **Rémunération en professionnalisation :** elle s'échelonne de **55 % à 100 %** du smic en fonction de l'âge. 
- **Financement de la formation :** il est **pris en charge par l'OPCO** dans les deux dispositifs. 
- **Exonérations en professionnalisation :** l'employeur bénéficie d'une exonération partielle des cotisations patronales. 

Gestion des congés et fin de contrat.



Les congés

La rupture de contrat

→ • **Congés payés classiques** : cinq semaines de congés payés par an sont accordées pour tous les alternants.

→ • **Congés d'examen en apprentissage** : cinq jours ouvrables rémunérés s'ajoutent aux congés légaux.

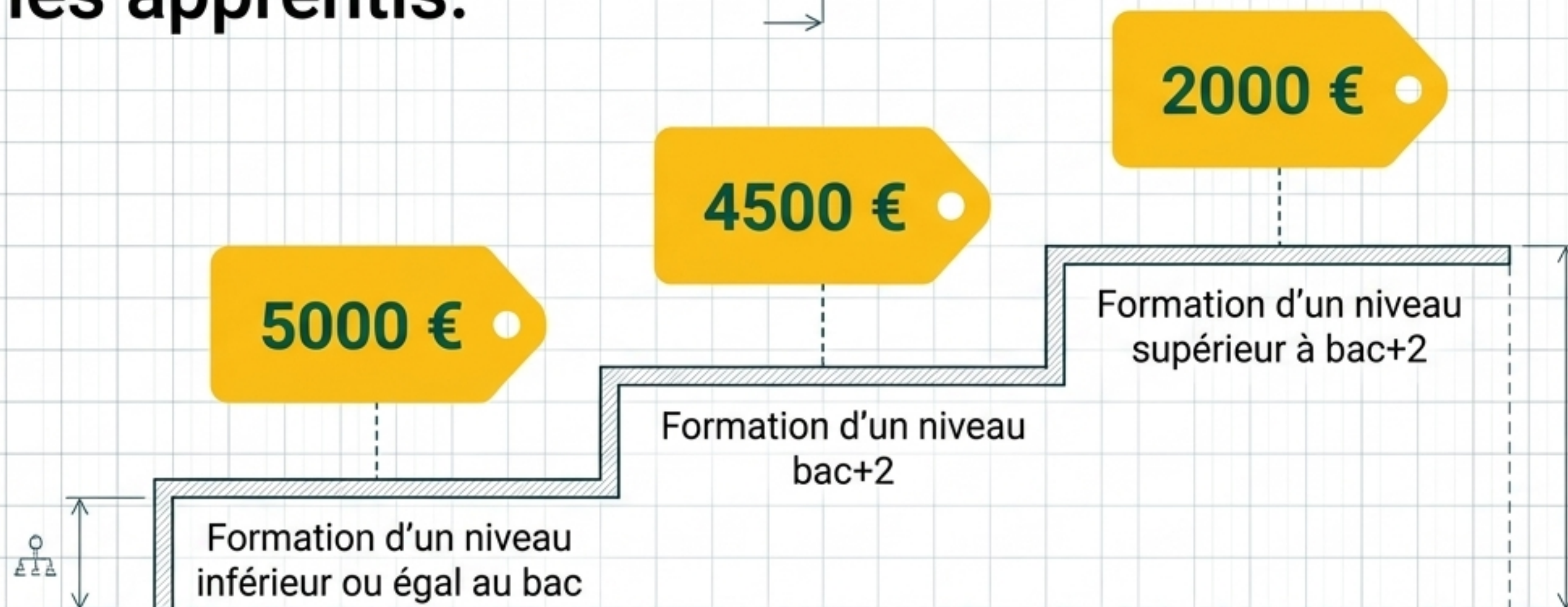
→ • **Congés d'examen en professionnalisation** : cinq jours ouvrables de révision sont possibles mais ils ne sont pas rémunérés.

→ • **Rupture en apprentissage** : elle est libre pendant les 45 premiers jours en entreprise.

→ • **Procédure après 45 jours** : la rupture devient strictement encadrée et nécessite l'intervention du médiateur du CFA.

→ • **Rupture en professionnalisation** : elle suit simplement les règles classiques du droit commun pour les CDD ou CDI.

Les incitations financières pour les apprentis.



- Condition d'attribution principale : il faut être une entreprise de moins de 250 salariés.
- Gestion des frais pédagogiques : la prise en charge est assurée par l'OPCO sans avance de frais dans la majorité des cas.

Les aides pour le contrat de professionnalisation.



Public prioritaire

- **Aide de France Travail** : une prime de 2000 € est accordée pour l'embauche d'un profil spécifique.
- **Profils éligibles** : les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, ainsi que les bénéficiaires du RSA ou de l'AAH.

Emploi senior

- **Soutien à l'embauche** : une aide pouvant aller jusqu'à 2000 € est prévue pour le recrutement de salariés de 45 ans et plus.

Formation

- **Prise en charge par l'OPCO** : le financement s'effectue dans la limite du forfait horaire fixé par la branche professionnelle.



Le processus d'embauche de la préparation au contrat.



1

Étape 1 : vérifier la conformité des locaux et identifier le futur maître d'apprentissage au sein des équipes.

2

Étape 2 : trouver le candidat idéal et sélectionner le CFA correspondant exactement à la qualification visée.

3

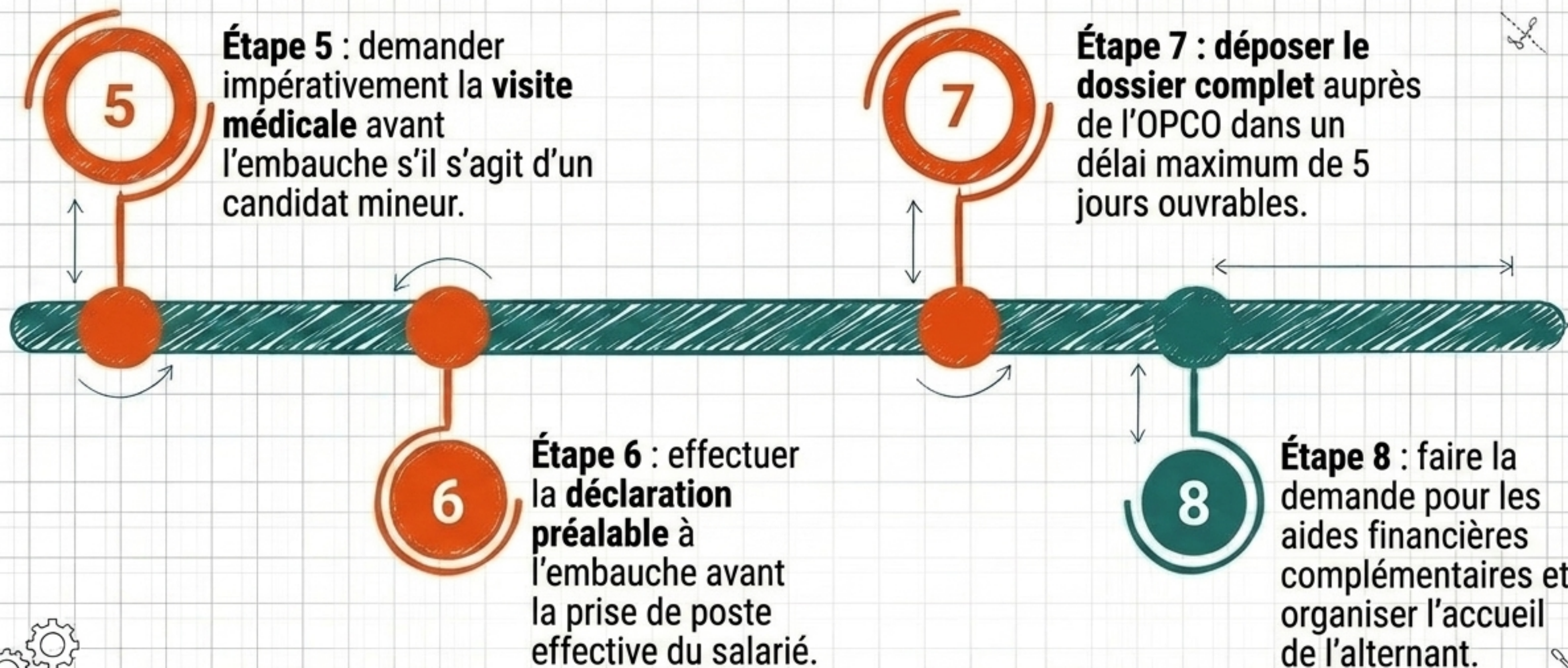
Étape 3 : rédiger et signer le formulaire CERFA de manière obligatoire pour officialiser la démarche.

4

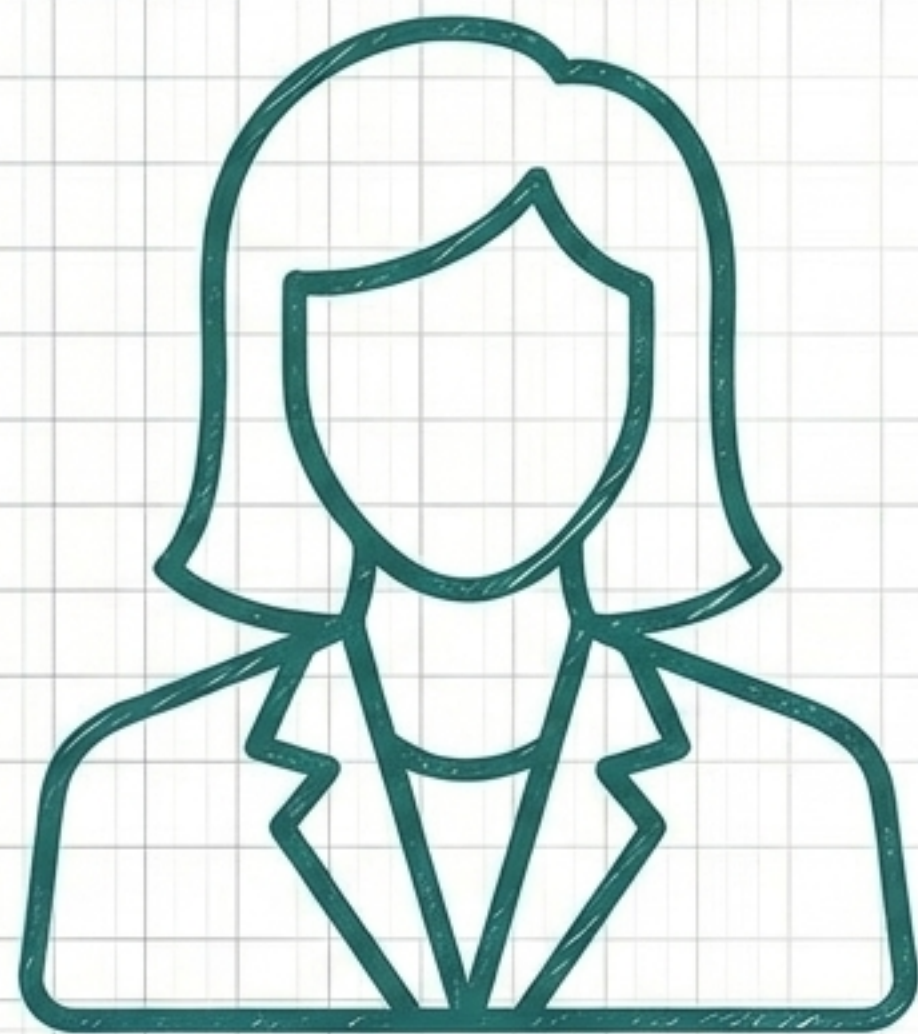
Étape 4 : signer la convention de formation rédigée par le CFA pour valider le parcours pédagogique.



Les étapes clés avant et après la prise de poste.



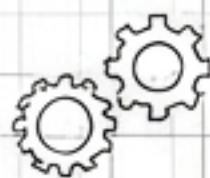
Les conditions pour être maître d'apprentissage ou tuteur.



- ✓ **Critère de statut** : il est impératif d'être majeur et d'être salarié de l'entreprise d'accueil.
- ✓ **Critère de compétence** : il faut posséder un diplôme de niveau équivalent ou justifier de deux ans d'expérience métier.
- ✓ **Critère de moralité** : il ne faut pas avoir subi de condamnations pénales incompatibles avec l'encadrement d'un jeune.
- ✓ **Limite d'encadrement** : le tuteur peut suivre au maximum deux à trois alternants de façon simultanée.



Attention : un avenant au contrat est strictement nécessaire en cas de redoublement de l'apprenti.



Cadre légal et limites horaires.

Mineur

- ⚠ **Durée quotidienne maximale** : elle est limitée à 8 heures par jour pour un mineur contre 10 heures pour un majeur.
- ⚠ **Heures supplémentaires** : elles sont totalement interdites pour les mineurs sauf dérogation exceptionnelle très encadrée.
- ⚠ **Temps de repos quotidien** : il doit être de 12 heures consécutives pour un mineur contre 11 heures pour un majeur.

Majeur

- ✓ **Durée quotidienne maximale** : 10 heures par jour.
- ✓ **Heures supplémentaires** : autorisées, dans la limite des contingents légaux et conventionnels.
- ✗ **Temps de repos quotidien** : 11 heures consécutives.

Règle commune :

ender: le temps passé au CFA est toujours considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré.

Les règles spécifiques de protection des mineurs.



Travail de nuit : il est strictement interdit par la loi entre 22h et 6h du matin.



Travail le dimanche : il est formellement interdit sauf pour des secteurs particuliers comme l'hôtellerie ou la boulangerie.



Dérogation pour la restauration : le travail de nuit devient possible jusqu'à 23h30 sur autorisation de l'inspection du travail.



Dérogation pour la boulangerie : le travail dès 4h du matin est exceptionnellement autorisé sous conditions strictes.

La gestion des déplacements et de la mobilité.



Domicile à Entreprise

- **Trajet quotidien :** l'employeur prend en charge 50 % de l'abonnement en transports en commun.



Domicile à CFA

- **Trajet vers l'école :** les frais de transport restent entièrement à la charge de l'apprenti.



Déplacements Professionnels

- **Missions pour l'entreprise :** les frais professionnels engendrés lors des missions sont intégralement remboursés.
- **Règle stricte pour les mineurs :** il est interdit d'envoyer un mineur seul en déplacement si son retour dépasse 22h.