



# LE KIT ALTERNANCE

La Région Centre-Val de Loire se mobilise pour favoriser l'accès à la formation et à la qualification comme priorité majeure de la formation professionnelle. Pour cela, elle structure sur le territoire régional un réseau de développeurs de l'apprentissage – alternance au service des entreprises.

Le développeur exerce auprès des entreprises **une mission de promotion, d'information et de recensement des besoins en formation**, relevant du champ de l'alternance : apprentissage – contrat de professionnalisation.

**Afin de mieux comprendre l'alternance** : son intérêt, les contrats possibles, les aides financières aux employeurs... les développeurs ont élaboré ce Kit pour vous accompagner dans cette démarche.



> L'INTÉRÊT DE L'ALTERNANCE



> LA FONCTION TUTORALE



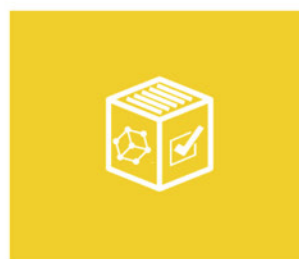
> LES CONTRATS & RÉMUNÉRATIONS



> LES AIDES



> L'ALTERNANCE & L'HANDICAP



> LA GRILLE D'ÉVALUATION

## NOS PARTENAIRES





#### TÉMOIGNAGE

« Le contrat de professionnalisation permet de faire évoluer les compétences, et certains salariés en CDD à changer de voie, les procédures à suivre sont simples et le financement de la formation assuré. »

Michel, Chef d'entreprise

## Contrats et rémunérations

### Contrat de Professionnalisation

#### Tuteur entreprise

Obligatoire

#### Statut de l'alternant

Salarié

#### Sécurité sociale du stagiaire

Le stagiaire est affilié à la Sécurité Sociale de l'entreprise (souvent CPAM).

#### Entreprises concernées

- Employeurs privés assujettis au financement de la formation professionnelle ;
- Structures d'insertion par l'activité économique (IAE) ;
- Groupements d'employeurs ;
- Entreprises de travail temporaire et employeurs saisonniers ;
- Sont exclus :
  - les particuliers employeurs ;
  - les employeurs publics : État, collectivités territoriales, établissements publics à caractère administratif (EPA), hôpitaux ou lycées.

#### Intérêts

- Recruter de nouveaux salariés et les former aux métiers de l'entreprise ;



- Construire un parcours de formation sur mesure en fonction des expériences et des connaissances des bénéficiaires ;
- Anticiper les départs en retraite dans le cadre de la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) ;
- Assurer la transmission des savoir-faire spécifiques de l'entreprise ;
- Faire évoluer les salariés et favoriser le maintien dans l'emploi ;
- Permettre une montée en compétence sur un secteur identifié ;
- Bénéficier d'avantages financiers : prise en charge de la formation et du tutorat par l'OPCO.

## Finalité

Favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle, ou le retour à l'emploi, par l'acquisition d'une certification ou d'une qualification professionnelle reconnue :

- Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
- CQP (certificat de qualification professionnelle) ;
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

## Qui est concerné ?

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus quel que soit leur niveau de formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et +, inscrits à Pôle Emploi ;
- Bénéficiaires de minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Jeunes de 16 à 25 ans révolus 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 ;
- Personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi (peu importe leur âge).

---

Un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation ou une formation suivie dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

---



## Forme du contrat

- Contrat type CERFA EJ20 (disponible sur [service-public.fr](https://www.service-public.fr)) :  
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478> ;
- Signé par l'employeur et le stagiaire ;
- En CDD ou CDI, dans ce cas le contrat débute par une action de professionnalisation en début de contrat de 6 à 12 mois;
- Précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation;
- Transmis par l'employeur à son OPCO avec les pièces justificatives dans un délai de 5 jours à compter du début du contrat. L'OPCO instruit la demande (avis et prise en charge des frais), répond à l'entreprise et dépose le contrat à la DIRECCTE dans un délai de 20 jours à la réception du dossier.

## Durée du contrat

- 6 à 12 mois
- Période de Mobilité : le contrat peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui n'excède pas 1 an et dont la durée en France est de minimum 6 mois (dans ce cas la durée peut être portée à 24 mois)
- La durée peut être portée jusqu'à :  
=> 24 mois par accord de branche lorsque la nature des qualifications le justifie, ou pour les autres publics que ceux visés par « nouvelle chance » Article L6325-12 ;  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028698345&dateTexte=&categorieLien=id>  
=> 36 mois pour les publics « nouvelle chance » : bénéficiaires de minimas sociaux RSA-ASS-AAH, CUI, jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification, personne inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi quel que soit l'âge Article L6325-11 et Article L6325-1-1.  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904263&dateTexte=&categorieLien=cid>  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000021342230&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

## Date d'exécution du contrat



À tout moment, jusqu'à 2 mois avant la date de début du parcours de formation.

### Période d'essai

- CDD : 1 mois
- CDI : période d'essai légale ou conventionnelle

### Fin du contrat

Au terme du contrat pour le CDD, au plus tard 2 mois après la validation de la qualification (en particulier les titres et diplômes inscrits au RNCP), sauf renouvellement (1 fois) :

- pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire;
- ou en cas d'échec à l'obtention de la qualification, maternité, maladie, accident du travail, ou défaillance de l'organisme de formation.

### Résiliation ou rupture anticipée

- Résiliation par l'employeur ou le stagiaire pendant la période d'essai, sans motif, sans préavis ;
- Résiliation par le salarié avant le terme du contrat d'un accord commun ;
- Résiliation à l'initiative du salarié en cas d'embauche en CDI ;
- Résiliation par l'employeur sur un contrat en CDD (licenciement) :
  - Faute grave du salarié (absentéisme en entreprise ou en organisme de formation) ;
  - Inaptitude constatée par le médecin du travail ;
  - Cas de force majeure (exclusion de l'organisme de formation) ;
  - Accord du salarié (rupture anticipée d'un accord commun).
- Résiliation par l'employeur sur un contrat en CDI (licenciement) :
  - Motif réel et sérieux ;
  - Cause économique ;
  - Démission.

### Expérimentation sur les blocs de compétences

**Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de**



**compétences :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2A0862F85B075E818765E674FC620358.tplgfr27s\\_3?cidTexte=JORFTEXT000037865257&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCO NT000037864056](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2A0862F85B075E818765E674FC620358.tplgfr27s_3?cidTexte=JORFTEXT000037865257&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCO NT000037864056)

**Arrêté du 26 décembre 2018 relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2A0862F85B075E818765E674FC620358.tplgfr27s\\_3?cidTexte=JORFTEXT000037865275&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCO NT000037864056](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2A0862F85B075E818765E674FC620358.tplgfr27s_3?cidTexte=JORFTEXT000037865275&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCO NT000037864056)

Objet : à titre expérimental pour une durée de 3 ans (jusqu'au 31/12/2021), le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences définis par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié. Contrat de professionnalisation expérimental ni certifiant ni qualifiant.

**Finalité :**

- Permettre une meilleure insertion professionnelle ;
- Permettre aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure plus adaptée à leurs besoins ;
- Permettre aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels.

**Durée maximale portée de 24 à 36 mois.**

**Durée de formation**

- 15 à 25 % de la durée totale du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI) sans pouvoir être inférieure à 150h, sauf dérogation de branche;
- > à 25 % par un accord de branche, et pour les publics « nouvelle chance », ou pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes.

**Modalité de formation**

Les actions de formation sont réalisées :

- soit par l'entreprise, si celle-ci dispose d'un service de formation;
- soit par un organisme de formation agréé.



## Durée de travail du stagiaire

Horaires collectifs applicables à l'entreprise.

## Rémunération du stagiaire en contrat de professionnalisation

Des accords de branche peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

NB : salaire basé sur le montant du SMIC au 1er janvier 2019 (soit 1 521.22 €).

---

### **Titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou titre ou diplôme professionnel inférieur au niveau bac (<Niv.IV) :**

- Moins de 21 ans : 55% du SMIC (env. 836,67 € brut/mois)
- De 21 ans à 25 ans inclus : 70% du SMIC (env. 1 064,86 € brut/mois)
- 26 ans et + : 100% du SMIC (env. 1 521,22€ brut/mois) Ou 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

---

### **Titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac (>=Niv.IV) :**

- Moins de 21 ans : 65% du SMIC (env. 988,80 € brut/mois)
  - De 21 ans à 25 ans inclus : 80% du SMIC (env. 1 216,98 € brut/mois)
  - 26 ans et + : 100% du SMIC (env. 1 521,22€ brut/mois) Ou 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.
-

## Contact

un développeur à votre service

Nom : .....

Prénom : .....

Structure : ..... Tél : .....

E-mail : .....



**LE KIT ALTERNANCE**

[www.kitalternance-centre-valdeloire.fr](http://www.kitalternance-centre-valdeloire.fr)



[www.etoile.regioncentre-valdeloire.fr](http://www.etoile.regioncentre-valdeloire.fr)

### NOS PARTENAIRES

