



GUIDE DE L'ALTERNANCE

VERSION ENTREPRISE

BIENVENUE DANS CE GUIDE DE L'ALTERNANCE

Bienvenue dans le guide de l'alternance dédié aux entreprises engagées dans la formation des futurs professionnels de demain. L'alternance représente un levier essentiel pour répondre aux enjeux de compétitivité et d'insertion professionnelle, tout en contribuant au développement des compétences et à la transmission des savoir-faire.

En tant qu'entreprise, vous détenez un rôle clé dans ce processus, en offrant aux jeunes la possibilité de bénéficier d'une expérience professionnelle concrète tout en poursuivant leur formation théorique. Que vous envisagiez de recruter un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation, ce guide vous accompagnera à chaque étape du processus, depuis la compréhension des dispositifs jusqu'à la mise en place des meilleures pratiques pour garantir le succès de cette démarche.

Au fil de ces pages, vous découvrirez les avantages de l'alternance pour votre entreprise, les différents dispositifs juridiques à disposition, les démarches administratives à entreprendre, ainsi que les aides financières et les obligations qui en découlent. Nous aborderons également les spécificités liées à l'embauche d'étudiants étrangers ou en situation de handicap, ainsi que les modalités de rupture de contrat.

Que vous soyez une grande entreprise ou une PME, engagée dans une démarche de responsabilité sociale et désireuse de former les talents de demain, ce guide vous fournira les clés nécessaires pour réussir votre démarche d'alternance et contribuer à l'essor d'une société plus inclusive et compétente.

Nous vous souhaitons une lecture enrichissante et sommes convaincus que votre engagement dans l'alternance participera à la construction d'un avenir professionnel prometteur, tant pour votre entreprise que pour les jeunes qui rejoindront vos équipes.

*Bienvenue
dans l'aventure
de l'alternance*

TABLE DES MATIÈRES

<u>Guide de l'alternance</u>	1
<u>1. Qu'est-ce que l'alternance ?</u>	3
a) Les avantages de l'alternance	4
b) Les différences avec le stage	5
<u>2. Les différents types de contrats</u>	6
<u>3. Les dispositifs mis en place par l'Etat</u>	7
<u>4. Les obligations de l'entreprise & de l'apprenti</u>	8
<u>5. Les obligations de l'entreprise vis-à-vis du centre de formation</u>	9
<u>6. Les démarches administratives obligatoires lors de l'embauche de l'apprenti</u>	9
<u>7. La prise en charge des frais de formation par l'OPCO</u>	10
<u>8. Alternance & étudiants étrangers</u>	10
<u>9. Les conditions juridiques d'embauche d'un étudiant avec une RQTH en alternance</u>	11
<u>10. Les possibilités de rupture du contrat</u>	12

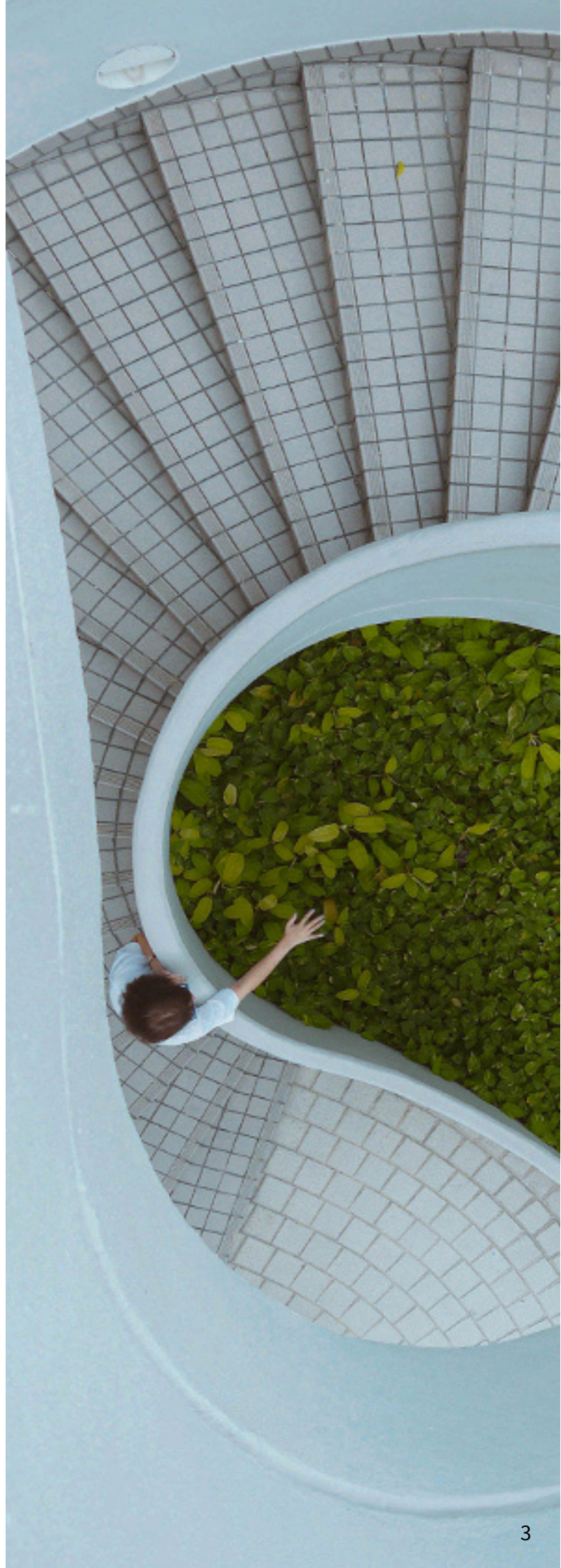


1. QU'EST-CE QUE L'ALTERNANCE ?

Le principe fondamental de l'alternance est d'alterner entre des phases d'apprentissage pratique sur le terrain, au sein d'une entreprise, et des périodes de formation théorique dispensée dans un établissement d'enseignement.

L'alternance, qui était historiquement associée aux cursus courts tels que le CAP, le BEP et les bacs professionnels (notamment dans le secteur artisanal), a connu une évolution significative au fil du temps. Les premières réflexions sur l'intégration de périodes de formation en entreprise dans l'enseignement supérieur ont émergé dans les années 1970. Il faut noter qu'en 1987, la loi Seguin a marqué un tournant majeur en étendant le dispositif d'apprentissage à tous les niveaux du supérieur.

Aujourd'hui, l'alternance englobe plus de 500 métiers, du CAP au Bac +5, avec une proportion significative de contrats signés, dépassant les 50%, dans le secteur tertiaire. Cette approche s'est généralisée à tous les types de diplômes, qu'il s'agisse de BTS, DUT, licences, masters professionnels, écoles spécialisées, bachelors, écoles de commerce, d'ingénieurs, voire même Sciences-Po.





A) LES AVANTAGES DE L'ALTERNANCE

► **1. Renouvellement des compétences** : L'embauche d'apprentis ou de professionnels en alternance permet à une entreprise d'injecter de nouvelles compétences au sein de son équipe. Ces jeunes travailleurs apportent souvent des connaissances récentes acquises en formation, ainsi qu'un regard neuf sur les problématiques de l'entreprise.

► **2. Coût de formation réduit** : Les coûts de formation sont souvent partagés entre l'entreprise et les organismes de formation, voire pris en charge en totalité par des dispositifs gouvernementaux ou des fonds de formation spécifiques. Cela réduit considérablement le coût global de la formation pour l'entreprise.

► **3. Recrutement précoce de talents** : L'alternance offre à l'entreprise la possibilité de recruter des talents dès le début de leur formation professionnelle. Cela permet de former et d'intégrer les futurs employés au sein de l'entreprise, en les adaptant aux spécificités de ses processus et de sa culture d'entreprise.

► **4. Adaptabilité aux besoins de l'entreprise** : Les contrats en alternance sont souvent flexibles et peuvent être adaptés aux besoins spécifiques de l'entreprise. Cela permet à l'entreprise de recruter du personnel pour des projets spécifiques ou des périodes de forte activité, tout en offrant aux employés la possibilité de continuer leur formation.

5. Transmission du savoir-faire : L'alternance favorise la transmission du savoir-faire au sein de l'entreprise. Les apprentis ou les professionnels en alternance bénéficient d'un encadrement personnalisé par des tuteurs expérimentés, ce qui leur permet d'acquérir rapidement des compétences pratiques et opérationnelles.

► **6. Fidélisation des employés** : Les entreprises qui investissent dans la formation de leurs employés, notamment par le biais de contrats en alternance, témoignent souvent d'une meilleure fidélisation de ces derniers. Les employés formés au sein de l'entreprise sont généralement plus investis et ont tendance à rester plus longtemps au sein de l'organisation.

► **7. Image de marque** : S'engager dans l'alternance et investir dans la formation des jeunes professionnels peut améliorer l'image de marque de l'entreprise. Cela démontre son engagement envers le développement des compétences et sa responsabilité sociale envers la société.

B) LES DIFFÉRENCES AVEC LE STAGE

CARACTÉRISTIQUE	STAGE	ALTERNANCE
NATURE DE LA FORMATION	Observation et apprentissage pratique	Alternance entre enseignement théorique et travail en entreprise
DURÉE	Quelques semaines à plusieurs mois	De quelques mois à plusieurs années
STATUT DE L'APPRENTANT	Étudiant	Salarié de l'entreprise
RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES	Non systématique, peut-être une gratification	Rémunération définie, avantages sociaux
CADRE LÉGAL	Encadré par une convention de stage	Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE	Variable, dépend du contexte et de l'entreprise	Accompagnement pédagogique souvent plus formalisé
ACCESSIBILITÉ AUX FORMATIONS	Majoritairement accessible à tous les niveaux d'études	Souvent liée à des formations supérieures (BTS, DUT, licences, etc.)
COTISATION RETRAITE		✓
PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	Pas d'obligation de préavis	Identique à celle de tout autre salarié en CDD
INDEMNITÉS CHÔMAGE		✓
COUVERTURE SOCIALE	Sécurité sociale et mutuelle étudiantes	Affiliation au régime général des salariés et possibilité d'adhérer à la mutuelle d'entreprise
CONGÉS PAYÉS		✓
AVANTAGES ENTREPRISE (13ÈME MOIS, CE, TICKETS RESTAURANT...)	Dépend de l'employeur, pas d'obligation	Oui, si prévu dans l'entreprise
FINALITÉ	Complément à la formation académique	Formation concrète pour l'intégration professionnelle

2. LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS

L'alternance est disponible *via* deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Ces deux contrats poursuivent le même objectif, qui est de permettre au salarié d'acquérir des compétences en combinant travail en entreprise et formation théorique dispensée dans un établissement d'enseignement. Le terme «alternant» est utilisé pour désigner à la fois les étudiants sous contrat d'apprentissage (apprentis) et ceux sous contrat de professionnalisation.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PUBLIC CONCERNÉ

- ▷ De 16 à 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour)
- ▷ L'âge maximum peut être porté à 35 ans au plus (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :
 - L'apprenti signe un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
 - Le précédent contrat a été rompu pour des raisons ; indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique. Il ne doit alors pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats.
- ▷ Il n'y a pas d'âge limite si l'apprenti est dans une des situations suivantes :
 - Il est reconnu travailleur Handicapé ;
 - Il envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ;
 - Il est un sportif de haut niveau ou il n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé (prolongation maximum d'1 an).

ENTREPRISES CONCERNÉES

Toutes les entreprises et organisations des secteurs PRIVÉ et PUBLIC.



RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

(minimum légal en vigueur)

SITUATION	18-20 ANS	21 À 25 ANS	26 ANS ET +
1ÈRE ANNÉE	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou SMC*	
2ÈME ANNÉE	51 % du SMIC	61 % du SMIC ou SMC*	100 % du SMIC ou SMC*
3ÈME ANNÉE	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou SMC*	

DURÉE DU CONTRAT

De 6 à 36 mois.

PÉRIODE D'ESSAI

45 jours (consécutifs ou non) en entreprise uniquement. Les périodes de formation ne sont pas comptabilisés.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

PUBLIC CONCERNÉ

- ▷ De 26 ans et + pour les demandeurs d'emploi ;
- ▷ Sans condition d'âge pour les bénéficiaires du RSA (Revenu de solidarité active), de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique) ou de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés) et pour les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

ENTREPRISES CONCERNÉES

Toute entreprise, sauf l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

PÉRIODE D'ESSAI

1 mois pour un contrat de plus de 6 mois.

RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

(minimum légal en vigueur)

Rémunération égale à 85 % du SMC* de branche sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC*

DURÉE DU CONTRAT

De 6 à 24 mois (jusqu'à 36 mois dans certains cas).

Smic au 1er janvier 2024 : 1 766,92€.

*Salaire le plus élevé entre le % du Smic et le % du Salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

3. LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE PAR L'ETAT :

LES AIDES FINANCIERES POUR L'ENTREPRISE :

Les entreprises bénéficient d'**exonérations de cotisations sociales** pour l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation. Ces exonérations peuvent concerner les cotisations patronales de sécurité sociale, les cotisations d'assurance chômage, et les cotisations patronales de retraite complémentaire.

Certains **crédits d'impôt** peuvent être accordés aux entreprises pour les dépenses liées à l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation. C'est notamment le cas du crédit d'impôt apprentissage et du crédit d'impôt pour la formation des dirigeants d'entreprise.

De nombreuses régions et branches professionnelles proposent des aides financières spécifiques pour encourager l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation. Ces aides peuvent prendre la forme de **subventions, de primes à l'embauche, ou de financements complémentaires pour la formation.**

En fonction de la situation de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation, l'entreprise peut bénéficier d'aides spécifiques. Par exemple, des aides supplémentaires peuvent être accordées pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap ou pour l'embauche de jeunes issus de quartiers prioritaires.

LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE PAR L'ÉTAT

Plan de relance de l'apprentissage : jusqu'à 6000 € d'aide pour l'embauche d'un apprenti jusqu'à Bac+5.

AIDE AU RECRUTEMENT

Les entreprises qui embauchent des apprentis majeurs peuvent bénéficier d'une aide à hauteur de 6 000 €. Cette aide sera sans conditions pour les entreprises de - de 250 salariés. Pour les entreprises de + de 250 salariés l'aide est conditionnée au respect d'un minimum de 5 % d'alternants dans les effectifs de l'entreprise. A noter que le contrat de professionnalisation n'est pas éligible à cette aide

CHARGES SOCIALES (SECTEUR PRIVÉ)

Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, des allocations familiales, d'accidents du travail, de Fnal et de solidarité autonomie (CSA). Selon l'effectif de l'employeur (de moins de 19 salariés ou de 19 salariés et plus), les modalités de calcul diffèrent. En ce qui concerne les charges salariales, l'apprenti est toujours exonéré des cotisations salariales sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC. Pour toute somme perçue au-delà de 79 % du SMIC les charges salariales sont appliquées.

CHARGES SOCIALES (SECTEUR PUBLIC)

Rien ne change, il n'y a pas de charge pour le secteur public (hormis pour une partie de l'assurance chômage), voir www.travail.gouv.fr.

AVANTAGES DIVERS

Non-comptabilisation de l'alternant dans l'effectif de l'entreprise. Pas de prime de précarité (sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective).

CARACTÉRISTIQUE	- 26 ANS	26 ANS À 44 ANS	45 ANS ET +
Exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale, d'allocations familiales et d'accidents de travail jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC.			✓
Réduction « Fillon » Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales. Selon l'effectif de l'employeur (de moins de 19 salariés ou de 19 salariés et plus), les modalités de calcul diffèrent.	✓	✓	✓
Une aide forfaitaire à l'embauche (AFE) du Pôle Emploi est accordée en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en CDD ou CDI. L'aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 200 € / mois dans la limite de 2 000 € par contrat. Une convention spécifique est conclue entre l'employeur et de la Pôle Emploi. Voir conditions sur le site : www.pole-emploi.fr		✓	✓
Une dispense d'indemnité de fin de contrat est accordée.	✓	✓	✓
Non comptabilisation dans l'effectif de l'entreprise	✓	✓	✓
Pas de prime de précarité Sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective.	✓	✓	✓

AIDES HANDICAP

Pour tout recrutement d'un apprenti en situation de handicap (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, RQTH) de nombreuses aides sont proposées.

Vous pouvez consulter notre référente handicap, Alexia Chastanet par mail : handiformation@international-terra-institute.com ou par téléphone au **01 53 23 87 14**

AUTRES POINTS IMPORTANTS COMMUNS AUX DEUX CONTRATS

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation doivent respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que les conventions collectives applicables. Ils doivent être établis par écrit sur des formulaires spécifiques et faire l'objet d'une déclaration auprès des autorités compétentes (chambres consulaires, organismes de formation professionnelle, etc.). Ils doivent préciser notamment les modalités de formation, la rémunération, les conditions de travail, les droits et obligations des parties, ainsi que les éventuelles clauses particulières.

LE DISPOSITIF VTE VERT (VOLONTARIAT TERRITORIAL EN ENTREPRISE)



Le dispositif VTE Vert (Volontariat Territorial en Entreprise) proposé par **BPI France** est une initiative visant à **favoriser la transition écologique et énergétique des entreprises** en France. Il s'agit d'un programme qui permet aux entreprises de bénéficier du soutien d'un volontaire territorial spécialisé dans les enjeux environnementaux pour mener à bien des **projets de développement durable** au sein de leur structure.

Les missions des VTE Verts peuvent être variées et adaptées aux besoins spécifiques de chaque entreprise. Ils peuvent par exemple aider à réaliser un diagnostic environnemental de l'entreprise, proposer des solutions d'amélioration en matière de performance énergétique, mettre en place des actions de sensibilisation auprès des salariés, accompagner la mise en œuvre de projets de développement durable, etc.

Accompagnement sur mesure : Les missions des VTE Verts sont adaptées aux besoins spécifiques de chaque entreprise, ce qui permet un accompagnement personnalisé et efficace.

Renforcement de la compétitivité : La transition écologique est devenue un enjeu majeur pour les entreprises, tant sur le plan économique que sur le plan de l'image de marque. Le dispositif VTE Vert permet aux entreprises de renforcer leur compétitivité en intégrant des pratiques plus durables dans leur stratégie globale.

4. LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE ET DE L'APPRENTI

A) Les obligations de l'entreprise :

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

L'entreprise s'engage à fournir à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation une formation pratique en lien avec la qualification professionnelle visée. Elle doit désigner un tuteur chargé de l'encadrement et du suivi de l'apprenti ou du salarié en alternance.

RÉMUNÉRATION

L'entreprise est tenue de verser à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation une rémunération conforme aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. La rémunération doit être établie en fonction de l'âge de l'apprenti ou du salarié, ainsi que de son année de formation.

DÉCLARATION & SUIVI

L'entreprise doit effectuer les démarches administratives nécessaires pour déclarer l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation auprès des autorités compétentes (chambres consulaires, organismes de formation, etc.). Elle doit assurer le suivi de la formation de l'apprenti ou du salarié en alternance, notamment en participant aux évaluations périodiques et en communiquant régulièrement avec le centre de formation.

B) Les obligations de l'apprenti ou du salarié en alternance :

ASSIDUITÉ & ENGAGEMENT

L'apprenti ou le salarié en alternance s'engage à suivre assidûment les cours en centre de formation et à respecter les règles de l'entreprise. Il doit faire preuve d'implication et d'engagement dans l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires à son métier. Une absence en centre de formation équivaut à une absence en entreprise et sera donc imputée au salaire de l'apprenant.

RESPECT DES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'apprenti ou le salarié en alternance doit respecter les termes du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ainsi que les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment respecter les horaires de travail convenus, ainsi que les règles de sécurité et d'hygiène en vigueur dans l'entreprise.

En résumé, tant l'entreprise que l'apprenti ou le salarié en alternance ont des obligations à respecter dans le cadre d'un contrat en alternance. L'entreprise s'engage à fournir une formation de qualité et un environnement propice à l'apprentissage, tandis que l'apprenti ou le salarié s'engage à suivre assidûment sa formation et à contribuer activement à sa progression professionnelle.

5. LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE VIS-A-VIS DU CENTRE DE FORMATION :

L'entreprise a plusieurs obligations vis-à-vis du centre de formation dans le cadre d'un contrat d'alternance, notamment en matière d'accueil et d'encadrement de l'apprenti ou du salarié en alternance, de transmission d'informations, de participation aux périodes de formation, d'évaluation de la progression et d'assiduité, et de collaboration avec le centre de formation pour garantir la réussite du parcours de formation.

1. Accueil de l'apprenti ou du salarié en alternance : L'entreprise est tenue d'accueillir l'apprenti ou le salarié en alternance dans ses locaux et de lui fournir un environnement de travail adapté à sa formation: mise à disposition des équipements nécessaires à la réalisation de ses missions par exemple.

2. Transmission des informations : L'entreprise doit communiquer au centre de formation toutes les informations nécessaires à la bonne réalisation du parcours de formation de l'apprenti ou du salarié en alternance: informations sur le planning de travail, les missions confiées, les compétences à développer, etc.

3. Respect du planning de formation: L'entreprise doit permettre à l'apprenti ou au salarié en alternance de suivre les périodes de formation prévues dans son contrat.

4. Participation aux évaluations : L'entreprise est tenue de participer aux évaluations réalisées par le centre de formation pour suivre la progression de l'apprenti ou du salarié en alternance: réalisation de bilans réguliers, la participation à des entretiens de suivi, ou la validation des acquis professionnels.

5. Suivi de l'assiduité : L'entreprise doit assurer le suivi de l'assiduité de l'apprenti ou du salarié en alternance et signaler au centre de formation toute absence non justifiée. Cela permet de garantir le respect du planning de formation et la progression de l'apprenti ou du salarié en alternance.

6. Collaboration avec le Centre de Formation : L'entreprise est encouragée à collaborer activement avec le centre de formation pour assurer la réussite du parcours de formation de l'apprenti ou du salarié en alternance: échanger régulièrement des informations, de partager des retours d'expérience, ou de proposer des améliorations du parcours de formation.

6. LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES OBLIGATOIRES LORS DE L'EMBAUCHE DE L'APPRENTI

- Tout d'abord, l'entreprise doit établir un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation en conformité avec les dispositions légales en vigueur. Ce contrat doit être rédigé sur un formulaire spécifique (Cerfa) et inclure toutes les informations nécessaires, telles que la durée, la rémunération, les modalités de formation, etc.
- Une fois le contrat établi, l'entreprise doit procéder à son enregistrement auprès de l'OPCO (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dont elle dépend.

En parallèle, l'entreprise doit effectuer les déclarations sociales nécessaires pour l'embauche de l'étudiant en contrat d'alternance. Cela peut inclure la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF et la déclaration à la caisse de retraite complémentaire.

L'entreprise doit également désigner un tuteur chargé de l'encadrement et du suivi de l'apprenant en entreprise. Ce tuteur doit être un salarié de l'entreprise ayant les compétences et l'expérience nécessaires pour accompagner l'apprenti dans son apprentissage.

- L'entreprise doit transmettre une copie du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au centre de formation où l'étudiant suivra sa formation théorique. Cela permet au centre de formation de s'assurer de la conformité du contrat.
- Une visite médicale d'embauche sera organisée pour l'étudiant en contrat d'alternance. Cette visite médicale permet de s'assurer que l'étudiant est apte au poste proposé et de déceler d'éventuels problèmes de santé qui pourraient nécessiter des aménagements spécifiques.
- Enfin, l'entreprise doit assurer le suivi administratif du contrat en alternance tout au long de sa durée. Cela peut inclure la gestion des congés ou encore la mise à jour des documents contractuels en cas de modification.

7. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION PAR L'OPCO

La prise en charge des frais de formation par l'**OPCO (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)** dans le cadre d'un contrat en alternance, que ce soit un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation, fonctionne généralement de la manière suivante :

- **Identification de l'OPCO :** Tout d'abord, l'entreprise doit déterminer l'OPCO dont elle dépend. Chaque OPCO a la charge de collecter les fonds de la formation professionnelle pour un secteur d'activité ou une branche professionnelle spécifique.
- **Convention de Formation :** Une fois le contrat en alternance établi entre l'entreprise et l'apprenti ou le salarié, l'entreprise doit établir une convention de formation avec son OPCO. Cette convention définit les modalités de prise en charge des frais de formation et les obligations respectives de l'entreprise et de l'OPCO.
- **Prise en Charge des Frais :** L'OPCO prend en charge tout ou partie des frais de formation liés au contrat en alternance. Ces frais peuvent inclure les frais pédagogiques, les frais de scolarité, les frais d'inscription aux examens, etc.
- **Modalités de Prise en Charge :** Les modalités de prise en charge des frais de formation peuvent varier en fonction des accords conclus entre l'OPCO et l'entreprise. Généralement, l'OPCO rembourse à l'entreprise une partie des frais de formation sur présentation des justificatifs (factures, attestations de présence, etc.).
- **Critères de Prise en Charge :** L'OPCO peut fixer des critères spécifiques pour la prise en charge des frais de formation, tels que le respect de certaines conditions d'éligibilité, la conformité du programme de formation, le suivi régulier de l'apprenti ou du salarié en alternance, etc.
- **Démarches Administratives :** Pour bénéficier de la prise en charge des frais de formation par l'OPCO, l'entreprise doit effectuer les démarches administratives nécessaires. Cela peut inclure la transmission des pièces justificatives, la déclaration de l'apprenti ou du salarié en alternance, et le respect des délais de remboursement fixés par l'OPCO.
- **Communication avec l'OPCO :** L'entreprise doit maintenir une communication régulière avec son OPCO pour s'assurer de la bonne prise en charge des frais de formation et résoudre d'éventuels problèmes ou litiges.

8. ALTERNANCE ET ETUDIANTS ETRANGERS

En contrat d'apprentissage, l'étudiant étranger doit disposer d'un titre de séjour lui permettant de **travailler en France**. Pour les ressortissants de certains pays, notamment ceux de l'Espace économique européen (EEE) et de la Suisse, aucun titre de séjour spécifique n'est nécessaire.

L'étudiant étranger doit obtenir une autorisation de travail pour exercer une activité salariée en France. Cette autorisation peut être délivrée dans le cadre de la procédure de demande de titre de séjour ou être accordée spécifiquement pour l'exercice d'une activité en alternance.

L'embauche d'un étudiant étranger en contrat d'apprentissage doit respecter les accords internationaux en vigueur entre la France et le pays d'origine de l'étudiant. Ces accords peuvent prévoir des conditions spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle pour les ressortissants étrangers.

Il est recommandé à l'entreprise de se renseigner auprès des autorités compétentes, telles que la préfecture ou la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (**DIRECCTE**), pour obtenir des informations précises sur les démarches à suivre pour l'embauche d'un étudiant étranger en alternance.

Il convient également de vérifier les éventuelles **conditions spécifiques imposées par le pays d'origine** de l'étudiant étranger en ce qui concerne son départ pour la France et son retour après la fin de la formation.



9. LES CONDITIONS JURIDIQUES D'EMBAUCHE D'UN ÉTUDIANT AVEC UNE RQTH EN ALTERNANCE

Les étudiants en situation de **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** peuvent également bénéficier des contrats en alternance, que ce soit un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation. Voici les principales conditions juridiques à respecter lors de l'embauche d'un étudiant avec un RQTH en alternance :

- L'entreprise doit veiller à **adapter le poste de travail** de l'apprenti en situation de RQTH en fonction de ses besoins spécifiques. Cela peut inclure des aménagements de poste, des équipements adaptés, ou des mesures d'accompagnement personnalisées.
- L'apprenti en situation de RQTH peut bénéficier d'un **accompagnement spécifique** tout au long de son contrat d'apprentissage, notamment en matière d'insertion professionnelle, de suivi médical et d'accès à la formation.

L'entreprise peut bénéficier **d'aides spécifiques pour l'embauche** d'étudiants en situation de RQTH en alternance, telles que des aides à l'adaptation du poste de travail, des aides à l'insertion professionnelle, ou des aides financières pour compenser les surcoûts liés à l'emploi de personnes en situation de handicap.

- **Aides à l'Adaptation du Poste de Travail** : Certaines aides financières peuvent être accordées aux entreprises pour financer les aménagements nécessaires à l'adaptation du poste de travail de l'apprenti en situation de RQTH. Ces aménagements peuvent inclure des équipements spécifiques, des adaptations ergonomiques, ou des mesures d'accessibilité.
- **Aides à l'Insertion Professionnelle** : Des dispositifs spécifiques peuvent être mis en place pour accompagner l'insertion professionnelle de l'apprenti en situation de RQTH. Cela peut inclure des mesures d'accompagnement personnalisé, des dispositifs de tutorat, ou des actions de sensibilisation au handicap au sein de l'entreprise.
- **Aides à la Formation** : Les entreprises peuvent bénéficier de prises en charge totales ou partielles des frais de formation du salarié en situation de RQTH. Ces prises en charge sont généralement assurées par les OPCO (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) ou d'autres organismes de financement de la formation professionnelle.

Certaines aides financières régionales ou sectorielles peuvent être spécifiquement destinées à encourager l'embauche d'étudiants en situation de RQTH en alternance. Il est recommandé aux entreprises de se renseigner auprès des autorités compétentes pour connaître l'ensemble des dispositifs d'aide disponibles.





10. LES POSSIBILITES DE RUPTURE DE CONTRAT

Il est possible de mettre fin à un contrat en alternance, que ce soit un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation. Cependant, les conditions de rupture diffèrent selon le type de contrat et les circonstances

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pendant la Période d'Essai

- **Période d'essai :** La période d'essai pour un contrat d'apprentissage est de 45 jours, consécutifs ou non, de présence en entreprise. Durant cette période, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat sans motif particulier et sans préavis.

Après la Période d'Essai

- **Rupture à l'amiable :** Le contrat d'apprentissage peut être rompu par accord écrit des deux parties (apprenti et employeur).
- **Rupture par l'apprenti :** L'apprenti peut décider de rompre le contrat après la période d'essai, en respectant un préavis de 7 jours, à condition d'avoir trouvé un autre employeur pour continuer son apprentissage.
- **Licenciement pour faute grave ou inaptitude :** L'employeur peut rompre le contrat en cas de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou de force majeure.
- **Décision du conseil de prud'hommes :** En cas de désaccord sur la rupture du contrat, le conseil de prud'hommes peut être saisi pour statuer sur la résiliation du contrat.

DEMARCHES ADMINISTRATIVES

Dans tous les cas de rupture, il est important de notifier officiellement la rupture du contrat par écrit et de respecter les formalités administratives (lettre recommandée, entretien préalable, etc.). L'employeur doit remettre au salarié les documents de fin de contrat, tels que le certificat de travail, l'attestation Pôle emploi, et le solde de tout compte.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Pendant la Période d'Essai

- **Période d'essai :** La durée de la période d'essai pour un contrat de professionnalisation est déterminée par la convention collective ou le code du travail (généralement de 1 à 3 mois). Pendant cette période, le contrat peut être rompu librement par l'une ou l'autre des parties, avec ou sans motif.

Après la Période d'Essai

- **Rupture à l'amiable :** Le contrat de professionnalisation peut être rompu d'un commun accord entre le salarié en alternance et l'employeur.
- **Rupture à l'initiative du salarié :** Le salarié peut démissionner en respectant le préavis prévu par la convention collective ou le contrat de travail.
- **Licenciement pour motif personnel ou économique :** L'employeur peut rompre le contrat pour des motifs disciplinaires (faute grave), économiques, ou pour inaptitude constatée par le médecin du travail. La procédure de licenciement doit être respectée, incluant un entretien préalable et le respect des délais de préavis.
- **Faute grave ou inaptitude :** Comme pour l'apprentissage, le contrat peut être rompu sans préavis en cas de faute grave du salarié ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

ILS NOUS FONT CONFIANCE



ADRESSE ET CONTACTS

31 Quai de Seine 75019 PARIS

Alexia CHASTANET

Référente des admissions et relations entreprises et référente handicap et mobilité

01 53 23 87 14

alternance@international-terra-institute.com

handiformation@international-terra-institute.com

international-terra-institute.com



International Terra Institute - Etablissement d'enseignement supérieur privé - N° Siret : 522 544 428 000 17

