



LES CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

SYNTHÈSE

La formation en alternance est mise en œuvre dans le cadre de contrats de travail de type particulier. Elle est fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique dispensés en centres de formation ou, dans le cadre des contrats de professionnalisation, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Les contrats de formation en alternance sont actuellement au nombre de deux : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Chacun de ces contrats est destiné à un public déterminé avec un objectif précis.

À SAVOIR

Dans le cadre d'un contrat en alternance, l'employeur s'engage à fournir un emploi au salarié et organiser sa formation.

SOMMAIRE

- 1) DE QUOI S'AGIT-IL ?
- 2) QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?
- 3) QUEL CONTRAT ? POUR QUEL PUBLIC ? AVEC QUEL OBJECTIF ?



1) DE QUOI S'AGIT-IL ?

La formation en alternance utilise une pédagogie spécifique, fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique dispensés en centres de formation ou, dans le cadre des contrats de professionnalisation, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. La formation en alternance est organisée autour de deux contrats, le contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation initiale et, dans le cadre de l'insertion en alternance, le contrat de professionnalisation. Chacun de ces contrats est destiné à un public déterminé avec un objectif précis.

2) QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

L'employeur s'engage à fournir un emploi au salarié et à organiser sa formation. Il est garant de la mise en œuvre de l'alternance pédagogique entre l'entreprise et le prestataire de la formation. Dans le cadre de l'apprentissage, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage chargé de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Dans le cadre du contrat de professionnalisation, un tuteur peut être désigné par l'employeur afin d'accueillir, d'informer, d'aider et de guider le titulaire de ce contrat, pendant toute la durée de l'action de professionnalisation. Tuteur et maître d'apprentissage assurent également le lien avec le dispensateur de formation ou le prestataire des actions d'orientation. Le tuteur et le maître d'apprentissage peuvent être un salarié (volontaire) de l'entreprise ou l'employeur lui-même. Le tuteur est choisi en fonction de son niveau de qualification et de la durée d'exercice de l'activité professionnelle correspondant à la qualification ou à la formation préparée. Le tuteur et le maître d'apprentissage ne peuvent suivre qu'un nombre limité de salariés bénéficiaires de contrats d'insertion en alternance ou de périodes de professionnalisation :

- pour le tuteur 3 salariés maximum (2 s'il s'agit du chef d'entreprise) ;
- pour le maître d'apprentissage, un seul salarié (2 s'il est le chef d'entreprise).

Dans le cadre des contrats d'apprentissage, la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés de l'entreprise d'accueil, constituant une équipe tutorale.

3) QUEL CONTRAT ? POUR QUEL PUBLIC ? AVEC QUEL OBJECTIF ?

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans (des dérogations à cette limite d'âge sont possibles dans certaines situations). Son objectif : l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou d'un titre répertorié.

Les titres et diplômes font désormais l'objet d'une procédure d'enregistrement dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les diplômes et titres délivrés au nom de l'État sont enregistrés de droit au RNCP. Les certifications des organismes privés, parapublics et les certificats de qualification professionnelle de



branche sont inscrits au répertoire, sur dossier et après avis favorable de la Commission Nationale de la certification professionnelle (CNCP).

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Ce contrat s'adresse :

- 1° aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
- 2° aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ; il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste ;
- 3° aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (cet article fait référence au nouveau « contrat unique d'insertion » dont l'entrée en vigueur est prévue au 1er janvier 2010) ;
- 4° dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) (pour mémoire, le RMI et l'API restent en vigueur dans les DOM et dans ces collectivités jusqu'à l'entrée en vigueur du RSA prévue, au plus tard, le 1er janvier 2011).

Son objectif : Permettre à ses bénéficiaires d'acquérir une qualification et favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle

Solidaires Assurances