
Guide de l'alternance
Edition 2025

Condé, c'est...

Condé est l'un des principaux établissements supérieurs privés d'enseignement du **design, de l'image, et du patrimoine**. Elle regroupe, sur ses **9 campus** (Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nancy, Nice, Paris, Rennes et Toulouse) **4000 étudiants** et propose des programmes de Mastères (RNCP niveau 7).

Son ambition est d'être un lieu de vie où les étudiants de toutes les formations travaillent sur des projets concrets, en développant des collaborations.

Ses 3 pôles de formation : Design (graphisme, architecture intérieure, produits et mode), Image (photographie, illustration, cinéma d'animation 2D-3D) et Patrimoine (restauration en peinture, arts graphiques, céramique) couvrent l'ensemble des champs de la **création contemporaine** et permettent de nombreuses interactions.

Connectée à l'entreprise, Condé s'adapte avec agilité aux mutations du monde et à l'évolution des métiers. Elle s'est engagée, via la signature de son Manifeste, à œuvrer pour la **transition environnementale** et être **l'incubateur du monde de demain**. Des parcours européens construits spécifiquement (2ème année à l'étranger, mastères bi-nationaux, formations en anglais) permettent une **ouverture internationale**.



Condé est membre affilié de la **Conférence des Grandes Ecoles**.

Plus d'informations : ecoles-conde.com

Sommaire



1. L'alternance, objectifs, avantages et types de contrats Page 4
 2. Alternance & handicap Page 12
 3. Droits & devoirs de l'apprenti et de l'employeur Page 15
 4. Santé et sécurité au travail Page 20
 5. Trouver le bon profil à Condé Page 22
 6. Démarches administratives Page 24
 7. Suivi de l'apprenti(e) Page 26
 8. Formation tuteurs Page 27
 9. Références et liens Page 31
 10. Vos contacts Relations Entreprises Page 32
- 

L'alternance,

objectifs, avantages et types de contrats



L'alternance est un système de formation qui combine des **périodes de formation** en Centre de formation d'apprentis (CFA) et des **périodes de travail pratique en entreprise**.

Elle permet aux apprenants d'acquérir à la fois des connaissances théoriques et une expérience professionnelle concrète grâce à une immersion en entreprise.

L'alternance permet à l'entreprise de **former ses futurs collaborateurs** à ses méthodes de travail et de transmettre ses savoir-faire. Elle permet également de répondre à une **problématique de recrutement** sur des métiers « en tension », à forte technicité, sur des secteurs d'activité spécifiques.

L'alternance débouche nécessairement sur un titre certifiant validant **l'acquisition de compétences professionnelles**, tout en apportant les **mêmes droits qu'un contrat de travail de droit commun** : cotisations retraite, congés payés, mutuelle...

L'alternance permet d'être en immersion en entreprise, elle vise un triple objectif :

- l'acquisition d'un savoir théorique en formation
- l'acquisition d'un savoir-faire pratique auprès de son maître d'apprentissage
- l'acquisition d'un savoir-être (softskills) à la fois en formation et en entreprise

La structure pédagogique de nos programmes permet de proposer un rythme qui correspond à l'organisation d'un maximum d'entreprises : **4 jours en entreprise / 1 jour en formation + 8 semaines intensives réparties pendant l'année**

Pendant son alternance, l'apprenti découvre l'entreprise et ses codes, **acquiert et développe ses compétences**, enrichit son CV et développe son réseau, indispensable à une insertion professionnelle réussie.

L'alternance,

objectifs, avantages et types de contrats



	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	Stage alterné (avec financement de l'entreprise ou non)
Objectif	Formation initiale (titre professionnel)	Formation continue (qualification professionnelle)	Formation initiale (titre professionnel)
Type de contrat	Contrat à durée limitée (CDL) ou CDI	CDD ou CDI	Stage conventionné
Durée du contrat	De 6 mois à 3 ans. Peut être portée à 4 ans si l'apprenti est travailleur handicapé.	Durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Peut être allongée jusqu'à 36 mois dans certaines situations	6 mois maximum de présence effective dans l'entreprise, par année d'enseignement
Conditions d'âge	De 16 à 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour) Sans condition d'âge pour les apprentis travailleurs handicapés ou ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise supposant l'obtention d'un diplôme	De 16 à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter la formation initiale De 26 ans et + pour les demandeurs d'emploi Sans condition d'âge pour les bénéficiaires du RSA, ASS ou AAH et pour les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion	Sans condition d'âge

L'alternance,

objectifs, avantages et types de contrats



	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	Stage alterné (avec financement de l'entreprise ou non)
Formation	Au minimum 25 % de la durée totale du contrat	150 heures minimum et comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat	200 heures minimum
Rémunération	Entre 27 % et 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou le salaire minimum conventionnel si plus favorable	Entre 55 % et 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective ou l'accord de branche de l'entreprise si plus favorable	Le taux horaire de la gratification est égal au minimum à 4,35 € par heure de présence pour les stages qui dépassent 2 mois
Aides pour alternants	<ul style="list-style-type: none"> - Les apprentis majeurs peuvent bénéficier d'une aide d'État pour financer leur permis de conduire B - <u>L'aide mobili-jeune</u> est une aide au logement accessible sous conditions aux jeunes de moins de 30 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>L'aide mobili-jeune</u> est une aide au logement accessible sous conditions aux jeunes de moins de 30 ans 	Non applicable
Aides à l'embauche pour les entreprises	Il existe <u>plusieurs aides</u>	Il existe <u>plusieurs aides</u>	Non applicable

L'alternance :

objectifs, avantages et types de contrats

Contrat d'apprentissage - Période probatoire & rupture de contrat

Comme tout contrat de travail, le contrat d'apprentissage peut être rompu.

La rupture peut se faire soit pendant la **période probatoire** (45 premiers jours effectifs consécutifs ou non en entreprise) de façon unilatérale, soit **hors de la période probatoire**.

Durant la période probatoire, apprenti comme employeur peuvent rompre sans motivation leur relation contractuelle, dès lors que la partie qui en prend l'initiative adresse une notification écrite en ce sens à l'autre partie.

Le CFA, mais également l'organisme finançant le contrat (OPCO), doivent être aussitôt informés de cette rupture par l'employeur de l'apprenti.

A noter !

La présence de l'apprenti, une seule demi-journée en entreprise, se décompte dans cette hypothèse comme une journée complète de période probatoire. Les jours d'éventuelle mise à disposition de l'apprenti dans une autre entreprise, dans le cadre des articles R. 6223-10 et suivants du même code, entrent dans la computation des 45 jours.

En cas de suspension du contrat, par exemple pour congé maladie, les jours de suspension du contrat ne sont pas décomptés au titre de la période probatoire.

L'alternance :

objectifs, avantages et types de contrats

Contrat d'apprentissage - Période probatoire & rupture de contrat

Après la période probatoire, la rupture peut se faire sous les conditions suivantes :

- D'un **commun accord** entre l'employeur et l'apprenti
- **Par l'apprenti** qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires : la rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance.
- Par l'employeur pour **faute grave, inaptitude, force majeure** : événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel.

Suite à la rupture, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, le CFA aide à la recherche d'un nouvel employeur et l'apprenant bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Jusqu'à la signature du nouveau contrat, l'OPCO continue de financer le CFA, jusqu'à maximum 6 mois après la rupture du contrat, sans pouvoir dépasser la date de fin du contrat.

Plus d'informations :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage#rupture> Source : Précis de l'apprentissage Références : alinéa 1 de l'article L6222-18 du code du travail // Article L6222-21 du code du travail

L'alternance :

objectifs, avantages et types de contrats

Contrat de professionnalisation - Facturation

Les OPCO ne prennent pas en charge les heures de formation non suivies par les apprenants, qu'elles soient justifiées ou injustifiées. Ces heures non prises en charge par l'OPCO seront donc facturées à l'entreprise directement par le CFA.

Dans le cas d'absences injustifiées en formation, l'entreprise est en droit de défalquer ces heures non justifiées à l'alternant, au même titre que les absences en entreprise sont décomptées. Le CFA fait parvenir à l'entreprise une facture des heures de formation consommées et/ou non prises en charge par l'OPCO accompagné d'un récapitulatif des heures prévues sur la période ainsi que des heures d'absences éventuelles de l'apprenant (absences justifiées et injustifiées).

Contrat de professionnalisation - Rupture

Si le contrat de professionnalisation à durée déterminée (ou la période d'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDD), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- la Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS-DDETS) ;
- l'opérateur de compétences (OPCO) ;
- l'URSSAF.

Il est possible de rompre le contrat de professionnalisation pendant la période d'essai dans les cas suivants :

- **commun accord** entre le salarié et l'employeur,
- en raison d'une **faute grave**,
- en raison d'une **embauche en CDI**,
- en cas de **force majeure**.

Plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478>

L'alternance :

objectifs, avantages et types de contrats



Convention de stage alterné

Le stage est une mise en situation temporaire en milieu professionnel qui permet d'acquérir les compétences professionnelles liées à sa formation. Le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, mais il doit respecter les règles de son établissement d'accueil.

Sur les années de formation en alternance, l'apprenant peut choisir de réaliser son immersion professionnelle sous la forme d'un stage conventionné sur le même rythme alterné que les apprentis. Dans ce cas, il a le **statut d'étudiant en formation initiale**. Ses frais de formation sont pris en charge par ses soins ou ceux de son entreprise d'accueil. Ils peuvent être partagés entre eux.

La **convention de stage est obligatoire**, elle précise la durée prévue en entreprise, les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage. Les missions confiées dans le cadre du stage doivent être **conformes à la formation et à la certification visée**.

La **durée du stage effectué ne peut pas excéder 6 mois** (ou 924 heures) de présence effective dans la même entreprise sur la même année d'enseignement. 7 heures de présence, consécutives ou non, représentent 1 journée de présence ; 22 jours de présence représentent 1 mois.

Une **gratification minimale** est versée si la durée du stage est **supérieure à 2 mois** (44 jours à 7 heures par jour, consécutifs ou non) au cours de la même année scolaire. En dessous de ces seuils de durée, l'entreprise n'a pas l'obligation de verser une gratification.

L'alternance :

objectifs, avantages et types de contrats

A retenir :

- Le **contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont des contrats de travail** qui font de l'apprenant un salarié en formation professionnelle soumis au Droit du Travail. Grâce à ces dispositifs, l'apprenant est encadré par un **maître d'apprentissage** et perçoit un salaire, et l'**entreprise bénéficie de l'aide de son OPCO** (opérateur de compétences) ou apparenté pour financer les frais de formation.
- Le **stage alterné** permet de bénéficier du **statut étudiant** avec une convention de stage. Le stagiaire est encadré par un **tuteur de stage**, et perçoit une gratification de stage. L'entreprise peut prendre en charge ses frais de scolarité partiellement ou totalement, sans aide de l'OPCO.
- Dans les deux cas, la formation, le rythme d'alternance et la certification visée sont les mêmes. L'immersion professionnelle permet d'assurer une **formation de qualité, adaptée au niveau et aux besoins de l'apprenant**, et accompagnée par un **professionnel expérimenté**, qui joue le rôle de guide facilitant l'insertion en entreprise et l'acquisition de compétences et de savoir-faire professionnels, et qui assure le lien avec l'école.

Alternance & Handicap



Pour les apprentis en situation de handicap comme pour les entreprises, l'alternance est l'opportunité de **construire ensemble leur avenir** : elle permet aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi qualifié, et aux entreprises de recruter, former et qualifier des personnes à ses enjeux spécifiques.. Quel que soit l'âge, le niveau de qualification, le type de métier, l'alternance permet aux apprentis en situation de handicap de s'insérer durablement dans l'emploi.

De nombreuses entreprises sont soucieuses d'intégrer des personnes en situation de handicap dans leurs équipes. Condé a à cœur de permettre la montée en compétences et l'intégration de tous dans l'emploi. Un **référént handicap** est présent sur chaque campus : il accompagne les apprenants en situation de handicap dans leur **recherche d'alternance et facilite leur intégration en entreprise et en formation**, notamment en proposant des adaptations de parcours aux besoins spécifiques de chacun, ou bien en mobilisant des partenaires spécialistes du handicap pour mettre œuvre des mesures de compensation spécifiques. **Des aides matérielles et financières** existent pour accompagner les entreprises et les apprenants dans leur alternance, un bon moyen de **former des profils à vos savoir-faire** et de valoriser votre action.

💡 La **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH) peut intervenir pendant l'exécution du contrat. Dans ce cas, un avenant à la convention et au contrat sont à transmettre à l'OPCO qui procédera à la modification de l'accord de prise en charge.

Référént handicap Groupe AD Education : Wilfrid Lebrec wlebrec@ad-education.com

Plus d'informations :

<https://www.agefiph.fr/alternance>

<https://travail-emploi.gouv.fr/apprentissage-et-handicap-un-guide-pour-les-employeurs-et-les-apprentis>

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2025-02/Metodia_Janvier_2025.pdf

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources?item=2924>

Droits & devoirs de l'apprenti



Durée de travail



Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires mais peut être différente, en fonction de la convention et/ou des accords collectif de l'entreprise.

A noter : les heures de formation à l'école sont du temps de travail, elles sont donc rémunérées comme telles, et les absences en formation sont décomptées du salaire.

Rémunération



La rémunération est basée sur l'âge, le niveau d'expérience en apprentissage, la formation et la convention collective de l'entreprise. L'apprenti bénéficie des mêmes droits en matière d'ancienneté, 13ème mois, de participation ou d'intéressement, que les autres salariés, sous réserve de remplir les conditions requises.

Droits & devoirs de l'apprenti

Congés

L'apprenti bénéficie :

- **Congés payés légaux** 5 semaines minimum de congés payés par an, voire plus si la convention collective de l'entreprise le prévoit. Ces congés peuvent être fixés par votre employeur.
- **Congés spécifiques** (mariage, pacs, décès d'un parent proche)
- **Congés maternité/paternité**
- **Congés pour la préparation à l'examen** 5 jours ouvrables dans le mois qui précède les examens. Le congé s'entend pour la totalité du contrat. Se reporter à la *Note d'information relative au "congé révision"* disponible auprès de votre Référent Relations Entreprises.

Frais de déplacement et avantages salariés

L'entreprise rembourse 50% des frais de déplacements professionnels en transports publics ou alternatifs (vélo...) sur présentation d'un justificatif d'abonnement mensuel. Si les autres salariés de l'entreprise bénéficient de Tickets Restaurant ou de panier repas, l'apprenti en bénéficie également.

Droits & devoirs de l'apprenti



Protection sociale et cotisations retraite

L'entreprise propose à l'apprenti d'adhérer à une mutuelle qui comporte des garanties minimales et est financée à 50 % minimum par l'entreprise, qui le protège y compris pendant le temps passé en formation.

NB : si vous signez un contrat d'alternance pour la première fois, votre statut change ! Pensez à informer votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie de ce changement de situation.

Vous bénéficiez d'une couverture sociale en cas de maladie, arrêt de travail, accident de trajet.

Vous avez droit au remboursement des soins et au versement d'indemnités journalières.

Vos périodes de formation en alternance sont comptabilisées dans le cadre de vos cotisations retraite.

Période probatoire

L'apprenti bénéficie d'une période de 45 jours, consécutifs ou non, de présence en entreprise pour rompre son contrat d'alternance de manière unilatérale.

Handicap

Si l'apprenti est en situation de handicap, son référent handicap l'accompagnera dans sa recherche d'alternance et facilitera son intégration en entreprise ainsi qu'à l'école. Des adaptations de parcours sont envisageables afin de prendre en compte ses besoins spécifiques. Il pourra aussi lui proposer d'effectuer certaines démarches complémentaires auprès d'organismes compétents ou partenaires pour mettre en œuvre des mesures de compensation.

Droits & devoirs de l'apprenti



Respect des règles en formation et en entreprise



L'apprenti est signataire du règlement intérieur de l'école, qui régit les bonnes pratiques à Condé et permet d'assurer un bon équilibre formation / entreprise.

Il est ainsi de sa responsabilité de :

- signer l'intégralité des feuilles d'émargement,
- justifier ses absences dans les 48h en entreprise comme en formation
- prévenir d'une éventuelle absence, qu'elle soit à la demande de l'entreprise ou non
- se présenter à l'heure aux cours, qu'ils aient lieu en présentiel ou en distanciel
- se présenter aux épreuves et examens
- s'assurer de pouvoir rattraper les enseignements en cas d'absence
- attester de sa présence en formation en signant les feuilles d'émargement

Il s'engage également à respecter le règlement intérieur de l'entreprise, notamment en matière de santé, de sécurité et de discipline.

Droits & devoirs de l'apprenti



Posture et conscience professionnelle

- Être avenant et proactif
- Être ponctuel
- Prendre des notes
- Effectuer les travaux confiés par l'employeur et autorisés pour les jeunes en formation
- Respecter les consignes et le matériel. Il est néanmoins interdit de vous demander de payer pour la casse accidentelle de matériel ou la mauvaise exécution du travail.
- Faire preuve de respect (envers la hiérarchie, les collègues, les prestataires, etc)
- En cas de télétravail (et pas que !) : rendre des comptes réguliers sur l'avancement dans les différentes tâches.
- Avoir une tenue vestimentaire adéquate, même lors de réunion en visio
- Prendre soin de vous-même et de vos collègues en fonction des instructions reçues.

Vous devez vous donner tous les moyens pour **mener à bien votre formation** et garantir la réussite de votre année : votre immersion professionnelle est capitale. Lorsque vous êtes en entreprise, vous véhiculez non seulement votre image, l'image de l'entreprise, mais aussi l'image de l'école.

Des rendez-vous de suivi avec votre tuteur et votre référent Relations Entreprises seront prévus pour faire le point sur votre immersion professionnelle. N'hésitez pas à prendre contact sans attendre ces rendez-vous si vous rencontrez la moindre question ou difficulté.

Droits & devoirs de l'employeur



- Le contrat est établi sur une durée minimale, ce qui implique que l'entreprise doit avoir de la **visibilité sur son activité financière** sur la durée du contrat avec l'apprenant au moins
- Assurer à l'apprenant une **formation professionnelle complète** correspondant au métier choisi
- **Désigner un maître d'apprentissage**/tuteur responsable de sa formation dans l'entreprise.
- Permettre à l'apprenant de suivre la formation théorique en CFA, et ainsi garantir le **respect de son emploi du temps** fourni en amont.
- Verser un salaire correspondant aux **minima légaux**
- Prendre les mesures nécessaires pour assurer la **sécurité de l'apprenti**
- Fournir à l'apprenti les **équipements de protection** et les vêtements de travail s'ils sont obligatoires.
- Mettre à disposition de l'apprenti les **installations d'hygiène** (vestiaires, sanitaires...).

Les engagements de Condé



- **Dispenser les enseignements** comme indiqué dans les référentiels
- **Suivre l'acquisition de compétences** de l'apprenti en relation avec l'entreprise
- Fournir à l'employeur et à l'apprenti les **informations** nécessaires à l'évaluation
- **Communiquer** à l'apprenti ses résultats aux examens
- Informer l'apprenti sur les possibilités de **poursuite de formation**
- Organiser des rendez-vous de **suivi de l'immersion professionnelle** avec le tuteur au minimum 1 fois par an et chaque fois que cela est nécessaire
- **Informé l'employeur** sur le comportement, les difficultés éventuelles, les résultats, les absences ou retards de l'apprenti

Santé et sécurité au travail



L'employeur doit garantir la santé et la sécurité de l'apprenti. Il ne doit lui confier que des missions conformes au plan de formation défini avec l'école.

Le tuteur doit être présent aux côtés de l'apprenti : il est le garant de sa formation pratique.

En matière de santé et de sécurité, l'employeur doit :

- évaluer les risques pour la **santé et la sécurité** de ses salariés.
- mettre en œuvre des **actions de prévention**.
- privilégier la mise en place de **protections collectives** (ex: garde corps, aspiration de poussières de bois...)
- mettre à disposition les **équipements de protection individuelle** (EPI) nécessaires (ex : casque de chantier, bouchons d'oreille, lunettes de protection...). Ces EPI ainsi que tout autre vêtement de travail rendu obligatoire par l'employeur sont mis gratuitement à disposition des salariés. Leur entretien et leur renouvellement sont à la charge de l'employeur.
- former et informer sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.
- faire passer une **visite médicale** à l'apprenti

Santé et sécurité au travail

Evaluation des risques liés à la santé et à la sécurité par type de métier et préconisations

	Design graphique	Design d'espace	Design Produit	Design de mode
Risques	Troubles musculo-squelettiques, lombalgie, posture sédentaire, fatigue visuelle, risques psycho-sociaux	Troubles musculo-squelettiques, lombalgie, posture sédentaire, fatigue visuelle, risques psycho-sociaux, Chute de hauteur ou plain pied, Chute ou effondrement de matériaux et outillages, Projections, exposition aux poussières ou agents chimiques	Troubles musculo-squelettiques, lombalgie, coupures, blessures, chutes, maladies respiratoires	Troubles musculo-squelettiques, lombalgie, coupures, blessures, maladies respiratoires, risques liés au bruit
Préconisations	Organisation de l'espace de travail Pauses régulières et actives Alternance de tâches sur écran / autres tâches	Organisation de l'espace de travail Pauses régulières et actives Alternance de tâches sur écran / autres tâches Port de casque de chantier, bouchons d'oreille, lunettes de protection, chaussures de sécurité sur les chantiers	Organisation de l'espace de travail Port de casque de chantier, masque, bouchons d'oreille, lunettes de protection, chaussures de sécurité, dispositif d'aspiration de poussières de bois, formation aux procédures de sécurité liées à l'utilisation des machines et prise en compte des étiquettes des produits dangereux	Organisation de l'espace de travail Formation aux procédures de sécurité liées à l'utilisation des machines et prise en compte des étiquettes des produits dangereux, port de masque, bouchons d'oreille

Trouver le bon profil à Condé

Nos talentueux candidats sont disponibles pour vous accompagner dans le cadre de :

- de stages de durées variables
- d'alternances (1 journée de cours par semaine et 8 semaines de cours temps plein réparties sur l'année)

Vous recrutez ?



Le CareerCenter de l'école :

- créez votre espace recruteur
- diffusez et gérez vos offres
- contacter nos apprenants et diplômés
- développez votre marque employeur auprès de notre communauté créative
- pilotez votre process de recrutement

<https://connect.ecoles-conde.com/>



AD Talents

Votre talenthèque d'alternants et de stagiaires :

- consultez les profils de nos candidats disponibles
- sollicitez-nous pour une sélection personnalisée
- visionnez leurs books
- créez vos listes de favoris
- recrutez 🚀

<https://talents.ad-education.com/edc/?year=2025-2026>

Trouver le bon profil à Condé



Afin d'accompagner au mieux les différentes parties prenantes dans la définition de leur besoin et la recherche du profil idéal, nos équipes Relations Entreprises sont à votre écoute et peuvent également vous proposer des **profils sélectionnés** en réponse à votre besoin

Des événements pour accompagner vos recrutements

- Des événements spécifiques, **job dating** stage, alternance ou emploi, sont organisés sur nos campus pour vous aider dans le sourcing et vous permettre de rencontrer un maximum de profils en recherche active en un minimum de temps. Vous pouvez également choisir de **recevoir une classe** dans vos locaux ou organiser une **rencontre dédiée** pour travailler **votre marque employeur** et repérer vos futurs talents.
- Tout au long de l'année, vous pouvez participer à des **projets pédagogiques** pendant lesquels les étudiants travaillent sur **votre problématique** : vous repartez avec des **idées toutes neuves**, et vous identifiez les profils susceptibles de correspondre à vos besoins.

N'hésitez pas à solliciter nos équipes Relations Entreprises pour construire ensemble le dispositif le plus adapté.

Démarches administratives



Les entreprises sont accompagnées par des Opérateurs de Compétences (OPCO), dont le rôle est de financer l'alternance, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME dans la définition de leurs besoins en formation.

Les entreprises dépendantes de la Fonction Publique Territoriale dépendent, elles, du CNFPT.

C'est l'OPCO de l'entreprise qui valide le contrat d'alternance et sa prise en charge financière et qui dépose le contrat auprès des services du ministre en charge.

● Trouver votre OPCO de rattachement

- numéro SIRET : <https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>
- numéro IDCC : <https://www.trouver-mon-opco.fr/annuaire-opco/>

● NPEC ou Niveau de Prise En Charge

L'ensemble des niveaux de prise en charge figure dans le référentiel NPEC de France Compétences.

Les OPCO prennent en charge selon le NPEC fixé, le reste à charge étant financé par l'entreprise.

Pour info : Si la certification ne dispose pas d'un niveau de prise en charge, l'OPCO engage le contrat suivant la valeur d'amorçage du niveau de la certification visée et lance une procédure auprès de la CPNE et de France compétences afin de définir un NPEC.

Démarches administratives



- **AD CONTRAT ou comment générer un contrat d'alternance ?**

Une fois que votre future recrue identifiée et les missions validées, l'équipe Relations Entreprises enverra un lien à l'entreprise ainsi qu'à l'apprenant, leur permettant de renseigner tous les éléments nécessaires à l'établissement du contrat. Notre **pôle CFA éditera ensuite le contrat de travail** (établi sur un formulaire CERFA) et la **convention de formation pour signature électronique**.

Le dossier complet et signé doit être **transmis par l'entreprise à l'OPCO dont elle relève au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat**. Dès lors que le dossier est complet et que le CERFA est conforme, l'OPCO dispose d'un délai de 20 jours calendaires pour se prononcer sur sa prise en charge financière. Il adresse un **accord de prise en charge individuel à l'employeur**, reprenant les conditions du contrat, les modalités, les montants, les échéances des règlements et le n° de dépôt du contrat obtenu sur la plateforme dématérialisée de l'Etat (DECA). L'entreprise transmet cet accord au CFA par email.

Suivi de l'apprenant(e)



Dans le cadre de l'immersion professionnelle, le tuteur ou **maître d'apprentissage encadre les activités de l'apprenant**. Il est le **point de contact privilégié** de l'équipe Relations Entreprises, c'est avec lui que nous serons amenés à interagir dans le cadre du suivi de l'apprenant. Un rendez-vous de suivi de l'immersion professionnelle sera organisé au minimum une fois / an, et à chaque fois que nécessaire. N'hésitez pas à solliciter votre référent à la moindre question ou difficulté.

Le tuteur ou maître d'apprentissage doit être un **professionnel du secteur** et peut encadrer jusqu'à 3 apprenants au maximum.

Obligations du tuteur ou maître d'apprentissage :

- **accueillir** l'apprenant dans l'entreprise, lui présenter l'ensemble des collaborateurs et activités et lui donner tous les **outils nécessaires à la bonne exécution de ses tâches quotidiennes** (matériel, mesures de sécurité etc),
- **l'aider et l'accompagner** au quotidien pour acquérir l'ensemble des savoir-être et savoir-faire du métier,
- **l'informer et le former** pour le faire monter en compétences,
- le guider sur la **découverte du secteur et du métier** en cours d'apprentissage,
- veiller au **respect de son emploi du temps** de formation (annexé à la convention),
- **suivre le parcours de formation** de l'apprenti au CFA et les résultats obtenus,
- **évaluer l'acquisition des compétences** professionnelles de l'apprenti en lien avec l'équipe Relations Entreprises

Formation tuteurs



Pour un bon accompagnement dans ses missions, le maître d'apprentissage peut suivre une formation spécifique dont l'objectif est d'acquérir les outils et méthodes pour :

- **Transmettre** les savoir-faire professionnels
- **Organiser** et coordonner les activités de l'alternant dans l'entreprise
- **Évaluer** sa progression.

Se former à la fonction tutorale, c'est se donner tous les moyens pour **transformer la présence de l'apprenti en atout durable pour l'entreprise.**

Nous vous proposons une **formation 100% en ligne** : rapide, simple, efficace, et prise en charge jusqu'à 100% par votre OPCO. Elle vous permet de bénéficier de l' "**Aide à la fonction tutorale**" (**entre 50€ et 230€ / mois**)

Cette formation donne toutes les clés pour **soutenir la montée en compétences de l'alternant**, le motiver à donner le meilleur de lui-même, le faire adhérer à la culture de l'entreprise et lui donner envie d'intégrer durablement l'équipe.

Formation tuteurs



Avantages pour le tuteur



- Renforcez **vos propres compétences** pédagogiques et de transmission
- Acquérez des **méthodes d'accompagnement** spécifiques et développez des compétences en **communication, gestion des conflits et évaluation des apprentissages**
- Soyez acteur de la **réussite de votre alternant**

Avantages pour l'entreprise



- Une formation qui ouvre le droit à **l'aide à la fonction tutorale**
- ... qui s'inscrit dans le **Plan de Développement des Compétences** de l'entreprise
- ... qui renforce la **marque employeur** : l'image d'une entreprise responsable engagée dans l'insertion professionnelle des jeunes

LE SAVIEZ-VOUS ?

La désignation d'un tuteur est devenue obligatoire dans le cadre d'un contrat de professionnalisation depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014.

L'employeur doit également permettre au tuteur de se préparer à exercer ses fonctions, via une formation par exemple.

Formation tuteurs



Chapitre 1 - Définition et chiffres clés de l'alternance
Chapitre 2 - Les enjeux et intérêts de l'alternance pour l'entreprise
Chapitre 3 - Le choix du tuteur
Chapitre 4 - Les intérêts pour le tuteur
Chapitre 5 - Les casquettes du tuteur
Chapitre 6 - Les missions de coordination du tuteur
Chapitre 7 - Les missions de transmission du tuteur
Chapitre 8 - La non-discrimination
Chapitre 9 - La gestion du handicap
Chapitre 10 - Les engagements mutuels
Chapitre 11 - Contrats, période probatoire et fin de contrat
Chapitre 12 - Temps de travail et rémunération de l'alternant
Chapitre 13 - Réussir l'accueil et l'intégration
Chapitre 14 - Développer la confiance de l'alternant
Chapitre 15 - Émotions et intelligence émotionnelle
Chapitre 16 - Construire un plan d'action
Chapitre 17 - Les entretiens d'accompagnement
Chapitre 18 - Ritualiser l'accompagnement de l'alternant
Chapitre 19 - Optimiser son organisation
Chapitre 20 - Entretenir la motivation de l'alternant

Chapitre 21 - Anticiper et gérer les conflits
Chapitre 22 - Déployer les documents incontournables du tuteur
Chapitre 23 - Guider l'alternant sur les modalités d'évaluation du diplôme
Chapitre 24 - Les bases de la pédagogie
Chapitre 25 - Les trois méthodes d'apprentissage
Chapitre 26 - Construire et présenter un objectif
Chapitre 27 - Favoriser la mémorisation
Chapitre 28 - Identifier les freins et les leviers à l'apprentissage
Chapitre 29 - Comment tirer le bénéfice de l'erreur ?
Chapitre 30 - Évaluer les acquis
Chapitre 31 - Encourager à l'auto-analyse
Chapitre 32 - Les grands principes de l'AFEST
Chapitre 33 - Les trois canaux de communication
Chapitre 34 - Le questionnement
Chapitre 35 - Prendre en considération les relations intergénérationnelles et interculturelles
Chapitre 36 - Identifier les différentes personnalités
Chapitre 37 - S'adapter aux différentes personnalités

MISES EN SITUATION

L'entretien de lancement
L'entretien de remotivation
Présenter l'objectif et rassurer l'alternant
Illustrer les 3 méthodes sur un sujet court
Débriefier l'action de formation
L'entretien de recadrage

Formation tuteurs

Votre OPCO finance la formation à la fonction tutorale à hauteur de 15€ HT de l'heure, pour un volume maximal de 20 à 40 heures de formation, en fonction de votre branche professionnelle.

Pas d'avance de frais : l'OPCO règle directement l'organisme de formation

Votre OPCO soutient l'accompagnement des alternants par les tuteurs/maîtres d'apprentissage par une aide financière : **l'aide à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage**.

Pour en bénéficier, le tuteur/maître d'apprentissage doit avoir bénéficié d'une formation.

Selon les OPCO, cette aide varie de 50€ à 230€ par mois. Rapprochez-vous du vôtre pour connaître les modalités.

CONCRÈTEMENT ?

1. Complétez le formulaire envoyé par mail
2. Signez la convention de formation
3. Transmettez cette convention à votre OPCO
4. Dès réception de l'accord de prise en charge de votre OPCO, nous ouvrons vos accès pour accéder à votre formation en ligne

Zoom sur : le rôle du maître d'apprentissage

QUI EST-IL ?

Il peut être le **chef d'entreprise** lui-même ou un salarié volontaire. Il doit être titulaire de **compétences professionnelles** mais aussi de **qualités pédagogiques**.



Seul **convention ou accord collectif de branche**, le maître d'apprentissage doit :
→ Avoir un **diplôme du même domaine** que celui visé par l'apprenti et au moins une **année d'expérience**
ou
→ avoir au moins **2 années d'expérience** dans le domaine des compétences visé par l'apprenti.

COMBIEN D'APPRENTIS PEUT-IL ENCADRER ?

2 apprentis à 1 redoublant au maximum.



UN APPRENTI PEUT-IL AVOIR PLUSIEURS MAÎTRES D'APPRENTISSAGE ?

Oui, plusieurs salariés peuvent **partager** le rôle de maître d'apprentissage, s'ils **entrent en lien** avec le CFA.



À QUOI S'ENGAGE-T-IL ?

Le maître d'apprentissage assure la **formation pratique** de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme.



COMMENT ?

→ Forme l'apprenti sur son **temps de travail**. Se rend **disponible** pour répondre aux questions de l'apprenti et s'assurer de son **intégration**.



→ S'informe de son **parcours** au sein du CFA et de ses résultats. **Connait** le temps aux **relations avec le CFA**.



À NOTER :

Afin que les **compétences** du maître d'apprentissage puissent être **reconnues** et **valorisées**, l'Etat a mis en place une **certification de référence** (CCRF).

ET L'EMPLOYEUR, QUEL EST SON RÔLE ?



Accueillir l'apprenti et présenter l'entreprise et ses activités.



Planifier les tâches de l'apprenti au quotidien.



Accompagner l'apprenti dans sa découverte du métier.



Évaluer l'acquisition de ses compétences professionnelles.



S'assurer qu'il travaille dans de bonnes conditions et en sécurité.



L'informer de l'ensemble des règles et usages internes.



L'inscrire dans un **établissement de formation** correspondant à son projet professionnel.



L'inscrire aux **épreuves** du **diplôme**.



Si l'apprenti est en situation de **handicap**, l'employeur peut être accompagné pour mettre en place des **solutions adaptées**.

Références et liens



Alternance et Personnes en situation de handicap :

<https://travail-emploi.gouv.fr/apprentissage-et-handicap-un-guide-pour-les-employeurs-et-les-apprentis>

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2025-02/Metodia_Janvier_2025.pdf

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources?item=2924>

Contrat apprentissage :

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F2918>

<https://travail-emploi.gouv.fr/aides-aux-contrats-en-alternance-guide-pratique-destination-des-employeurs-et-des-organismes-de-formation>

<https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Aides-embauche/444/Contrat-apprentissage-secteur-prive/>

Précis de l'apprentissage : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/precis-apprentissage.pdf>

Guides apprenti :

<https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Apprenti-e-Sante-Securite-Contrat>

FAQ aide à l'embauche d'alternants :

<https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-laide-lembauche-dalternants>

Trouver votre OPCO de rattachement :

• numéro SIRET : <https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>

• numéro IDCC : <https://www.trouver-mon-opco.fr/annuaire-opco/>

Vos contacts Relations Entreprises



Justine Hamon

jhamon@ecoles-conde.com

Bordeaux



Tess Leblond

tleblond@ecoles-conde.com

Lille



Maud Pirola - Oskar Rousseau

mpirola@ecoles-conde.com orusseau@ecoles-conde.com

Lyon



Hana Basso

hcbasso@ecoles-conde.com

Marseille



Gabrielle Mathiot

gmathiot@ecoles-conde.com

Nancy



Myriam Buffa

mbuffa@ecoles-conde.com

Nice



Corinne Rouez - Agathe Bretteil

couez@ecoles-conde.com abretteil@ecoles-conde.com

Paris



Chrystèle Garnier

cgarnier@ecoles-conde.com

Rennes



Alison Bouchevreau

abouchevreau@ecoles-conde.com

Toulouse