

**ēsd • ESP**

# **GUIDE DE L'ALTERNANCE**

**Entreprises | 2025-2026**

*mis à jour le 02.04.2025*

# SOMMAIRE

<b>PRINCIPE DE L'ALTERNANCE ET NOTIONS</b>	<b>4</b>
L'ALTERNANCE, CLÉ DE LA PROFESSIONNALISATION	4
POINT DE VOCABULAIRE, ALTERNANCE VS APPRENTISSAGE	4
LES AVANTAGES FINANCIERS DE L'APPRENTISSAGE	4
L'APPRENTISSAGE, UN CONTRAT TRIPARTITE	5
ÉVOLUTION DES AIDES DE L'ÉTAT EN 2025	6
<b>LES DIFFÉRENTES MODALITÉS DE L'ALTERNANCE</b>	<b>7</b>
LES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR	7
LES OBLIGATIONS POUR L'APPRENANT	7
TABLEAU COMPARATIF DES DIFFÉRENTS CONTRATS POSSIBLES	8
<b>INFORMATIONS SUR LES STAGES (TEMPS PLEIN OU ALTERNÉ)</b>	<b>10</b>
GRATIFICATION DU STAGE	10
LA CONVENTION DE STAGE	10
<b>RECRUTER EN ALTERNANCE À L'ESP &amp; ESD</b>	<b>11</b>
PROFILS, PÉRIODES ET DURÉES DE L'INSERTION PRO	11
Les différents profils et leurs compétences	11
Les périodes de stage et d'alternance	12
TROUVER VOTRE PERLE RARE	13
AD Talent pour découvrir les profils par compétences	13
Nos jobboards internes	13
Recruter un profil en situation de handicap	13
ÉVÉNEMENTS & PROJETS ENTREPRISES	14
Pour recruter un profil	14
Pour transformer votre besoin entreprise en projet pédagogique	14
LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES	14
Trouver son OPCO de rattachement	14
Mise en place du contrat d'apprentissage	15
LES ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES À LA MISE EN PLACE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE	16
DOCUMENTS À ENVOYER À VOTRE OPCO, PAR VOS SOINS	16
TUTORAT ET ACCOMPAGNEMENT DE L'ALTERNANCE	17
Le tutorat	17
Le rôle du maître d'apprentissage - Infographie	18
Le suivi de l'immersion professionnelle	19
Le lien entre l'école, l'étudiant et l'entreprise	20
<b>POUR EN SAVOIR PLUS</b>	<b>20</b>
ÉGALITÉ, DIVERSITÉ, CITOYENNETÉ	20
QUELQUES LIENS UTILES	21
VOTRE CONTACT EN CAMPUS	22

# L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DU DIGITAL ET L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DE PUBLICITÉ SE SONT REGROUPÉES POUR PROPOSER AUX ENTREPRISES UN SERVICE DE QUALITÉ DANS LEURS DÉMARCHES DE RECRUTEMENT.

- Nous vous aidons à sourcer vos stagiaires, apprentis et futures recrues dans les secteurs du marketing, de la communication et du digital.
- Nous vous conseillons dans vos démarches administratives liées aux signatures de contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.
- Avec un score Datadock de 97%, nous sommes fiers de proposer une formation professionnelle exigeante.
- Nous adaptons notre pédagogie en fonction des besoins métiers exprimés par les entreprises et sommes à votre écoute pour accompagner l'apprenant dans son immersion professionnelle.

## Créer, Coder, Innover

L'ESD, École Supérieure du Digital, propose une approche radicalement nouvelle des formations liées au secteur du numérique, en alliant technique, création et stratégie.

Cette nouvelle génération d'écoles, présente à Paris, Lyon, Bordeaux, Toulouse et Nantes, prépare à des titres enregistrés au RNCP de niveaux 6 et 7 et propose des formations du Bachelor (Bac+3) au Mastère (Bac +5) pour devenir un expert en Data Marketing, en UX, en UI, en Stratégies Digitales, en Design Digital ou encore en Création de Contenus Digitaux.

88% de nos étudiants sont en emploi dans les 6 mois qui suivent leur formation et 71% des actifs sont en CDI (enquête réalisée auprès des sortants de la promotion 2022).

17% de nos diplômés\* touchent entre 30 000€ et 35 000€ / 26% touchent entre 35 000€ et 40 000€ / 26% touchent plus de 40 000€.

*\*part des actifs, somme annuelle brute à 12 mois, promotion 2022*

[www.ecole-du-digital.com](http://www.ecole-du-digital.com)

## Advertising next generation

Plus qu'une signature, c'est la promesse de former les nouveaux professionnels de la communication, prêts à intégrer nativement dans leurs pratiques la révolution technologique et culturelle du digital. L'ESP propose des formations professionnalisantes de BAC+1 jusqu'à BAC+5, des formations Bachelors et Mastères spécialisés en stratégie marketing, communication corporate, création publicitaire, événementiel, RP, etc. Présente sur 6 campus en France (Paris, Lyon, Bordeaux, Toulouse, Nantes et Lille), l'ESP donne accès à des titres certifiés RNCP de niveau 6 et 7 conçus en collaboration avec un board de personnalités du monde de la communication et du marketing.

1er emploi : 90% de nos étudiants sont embauchés dans l'année / 72% des actifs occupés sont en CDI / 84% ont déjà trouvé un emploi dans les 12 mois qui suivent leur formation / Un tiers des actifs occupent un poste à dimension managériale dès leur première année sur le marché du travail.

27% de nos diplômés touchent entre 30 000€ et 35 000€ / 29% touchent entre 35 000€ et 40 000€ / 17% touchent plus de 40 000€.

[www.espub.org](http://www.espub.org)

# PRINCIPE DE L'ALTERNANCE ET NOTIONS

## L'ALTERNANCE, CLÉ DE LA PROFESSIONNALISATION

L'alternance permet à l'apprenant d'être en immersion en entreprise. Elle vise un double objectif :

- l'acquisition d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique)
- l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une entreprise, favorisant l'insertion professionnelle.

L'ESD et l'ESP sont des écoles professionnalisantes. L'insertion professionnelle est obligatoire et conditionne le passage d'une année sur l'autre et/ou la validation du [titre RNCP](#). La structure pédagogique du programme permet de proposer un rythme d'alternance qui correspond à l'organisation des entreprises.

Dans nos écoles, l'alternance s'effectue sur un **rythme de 4 jours en entreprise, une journée à l'école et 8 semaines à temps plein à l'école réparties dans l'année (16 semaines en 2 ans pour les mastères)**. Au total, l'étudiant doit chaque année cumuler au minimum 6 mois d'expérience professionnelle pour valider son diplôme.

Pour votre entreprise, l'alternance est un excellent levier pour faire face à vos besoins immédiats à moindre coût, et/ou pour tester un talent avant d'envisager son embauche définitive !

## POINT DE VOCABULAIRE, ALTERNANCE VS APPRENTISSAGE

Très souvent, on utilise le terme d'*alternance* pour désigner le *contrat d'apprentissage*. Or, l'*alternance* désigne en réalité une répartition du temps de l'apprenant entre formation et insertion professionnelle. En ce sens, l'alternance peut induire un contrat d'apprentissage (on parlera alors d'*apprentis*), un contrat de professionnalisation ou même un stage alterné. Même si le contrat d'apprentissage est le mode d'alternance le plus largement plébiscité, nous reviendrons plus tard dans ce guide sur comment [recruter en stage](#).

## LES AVANTAGES FINANCIERS DE L'APPRENTISSAGE

Les avantages financiers qu'offre l'apprentissage sont nombreux, mais pourtant peu connus :

- réduction générale des charges sociales
- aide à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'alternance (jusqu'à 6000€)
- le point sur les aides de l'Etat :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aides-au-recruteur-d-un-alternant/article/aide-aux-employeurs-qui-recrutent-en-alternance>

Pour calculer vos aides et avoir une **simulation des coûts d'un apprenti**, accédez à ce simulateur employeur : [https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/gc\\_5504/simulateur-employeur](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur)

D'autre part, les [OPérateurs de COmpétences \(les OPCO\)](#), pour lesquels les entreprises cotisent chaque année, viennent financer tout ou partie de la formation de l'alternant.

Dans le même temps, un salarié en alternance n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, ce qui vous permet d'éviter certaines obligations imposées au-delà d'un certain nombre de salariés : participation à la formation professionnelle continue, organisation d'élection de délégués du personnel...

Enfin, la rémunération d'un apprenti est plus accessible : elle est effectivement déterminée en pourcentage du SMIC ou de votre SMC (Salaire Minimum Conventionnel) selon l'âge de l'apprenti, le type de contrat et le niveau de formation (de 25 à 100%).

Des aides existent pour vous aider à recruter sereinement :

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

## L'APPRENTISSAGE, UN CONTRAT TRIPARTITE



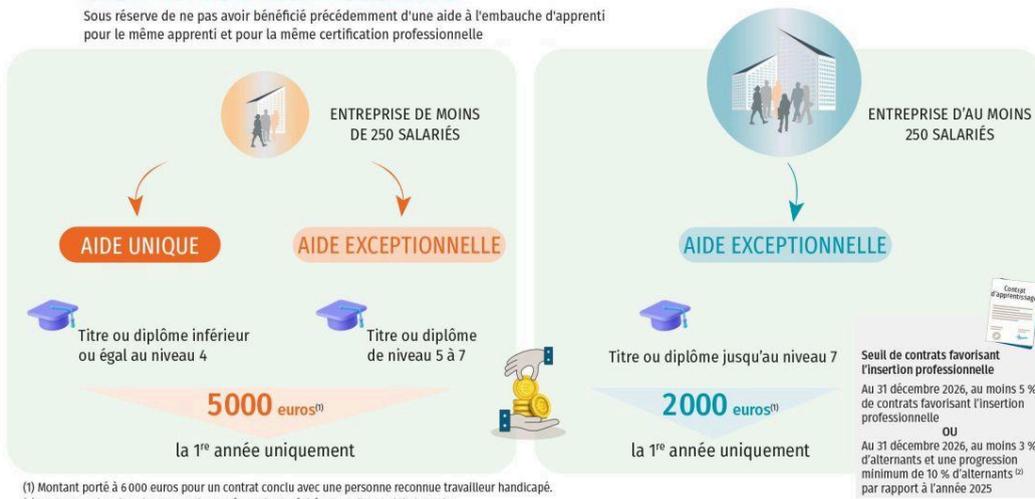
# ÉVOLUTION DES AIDES DE L'ÉTAT EN 2025

## AIDES À L'EMBAUCHE D'APPRENTIS EN 2025

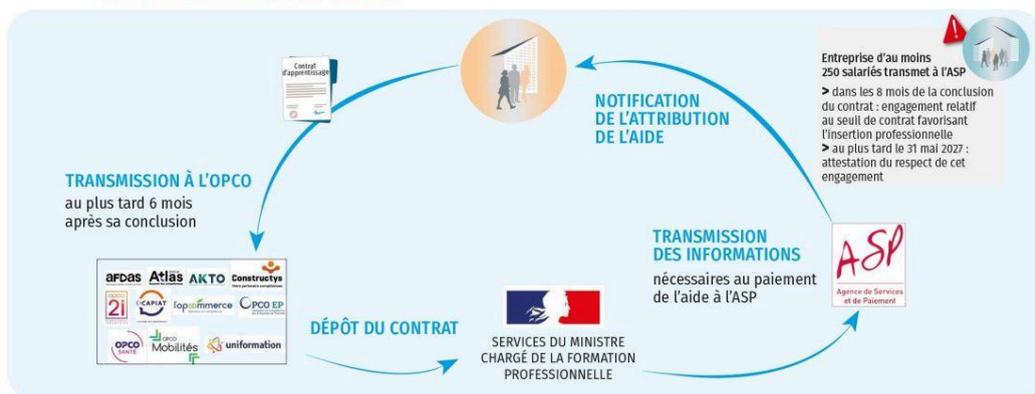
Cette infographie présente les modalités des aides unique et exceptionnelle s'agissant de contrats conclus à compter du 24 février 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025 concernant l'aide exceptionnelle.

### DEUX TYPES D'AIDE POSSIBLES

Sous réserve de ne pas avoir bénéficié précédemment d'une aide à l'embauche d'apprenti pour le même apprenti et pour la même certification professionnelle



### PROCÉDURE D'OBTENTION



### VERSEMENT DE L'AIDE



© Centre Info - Les Fiches pratiques du droit de la formation - Mars 2025

# LES DIFFÉRENTES MODALITÉS DE L'ALTERNANCE

L'alternance est un rythme, et peut s'effectuer sous plusieurs types de contrats :

- Le **contrat d'apprentissage**, largement plébiscité par les écoles, les entreprises et les apprenants
- Le contrat de professionnalisation
- La convention de stage alterné

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont des contrats de travail qui font de l'alternant un salarié soumis au Code du Travail.

En stage, l'étudiant bénéficie du statut étudiant avec une convention de stage, non soumise à la législation du Travail et la gratification varie en fonction des entreprises.

**Le contrat d'apprentissage est dans la majorité des cas le plus favorable pour l'entreprise et le mieux accompagné par les OPCO.**

## LES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR

Que ce soit en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, l'employeur a des obligations à respecter vis-à-vis de l'apprenant, mais aussi du CFA.

- le contrat est établi sur une durée minimale, ce qui implique que l'entreprise doit avoir de la visibilité sur son activité financière sur au moins la durée du contrat avec l'apprenant;
- assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète correspondant au métier choisi;
- lui désigner un maître d'apprentissage / tuteur responsable de sa formation en entreprise;
- permettre à l'apprenti 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.

## LES OBLIGATIONS POUR L'APPRENANT

Quand il est en alternance (apprentissage ou professionnalisation), l'apprenant devient un salarié de l'entreprise à part entière et adopte les codes de l'entreprise.

Il s'engage notamment à :

- respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise;
- travailler pour l'employeur et effectuer les travaux confiés correspondant au métier préparé;
- suivre régulièrement la formation en CFA et en respecter le règlement intérieur;
- se présenter aux examens prévus;
- respecter ses devoirs et les règles d'hygiène et sécurité en tant que salarié en formation;
- attester de sa présence en formation en signant les feuilles d'émargement.

## TABLEAU COMPARATIF DES DIFFÉRENTS CONTRATS POSSIBLES

	APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	STAGE ALTERNÉ
<b>ÂGE</b>	Jusqu'à 29 ans révolus maximum (30 ans moins un jour). Au-delà de 30 ans pour les étudiants en situation de handicap et autres exceptions <sup>1</sup> .	Jusqu'à 25 ans révolus (26 ans moins un jour). 26 ans et plus sous condition d'être inscrit à France Travail.	Sans condition
<b>STATUT EN ENTREPRISE</b>	Salarié	Salarié	Stagiaire
<b>PÉRIODE PROBATOIRE / D'ESSAI</b>	45 jours de présence effective en entreprise (les jours passés en formation ne comptent pas).	30 jours	Aucune
<b>PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION</b>	Par l'OPCO et l'entreprise. % <sup>9e</sup> de prise en charge de la formation par l'OPCO qui évolue selon les référentiels NPEC <sup>2</sup> publiés 1 à 2 fois par an.	Par l'OPCO et l'entreprise. Un étudiant sans contrat à la date de rentrée en formation prendra en charge les frais de formation jusqu'à signature du contrat.	Par l'étudiant
<b>RÉMUNÉRATION / GRATIFICATION</b>	Variable selon l'âge, le niveau d'études et la convention collective de l'entreprise. Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable que le minimum légal. Salaire de l'alternant soumis aux charges sociales au-delà de 50% du SMIC.	Variable selon l'âge et le niveau d'études. Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable que le minimum légal. Salaire de l'alternant soumis aux charges sociales. Il y a une différence entre salaire brut et net.	Gratification minimum légale : 4,35€ par heure de présence effective en entreprise dès 2 mois de stage (= 44 jours = 308 heures si 1 jour = 7h)
	<b>👉 <a href="#">Portail de l'alternance pour simuler la rémunération de l'apprenti</a> 👈</b>		
	Moins de 21 ans : entre 43% et 67% du SMIC* en fonction du nombre d'années d'expérience en apprentissage De 21 à 25 ans : entre 53% et 78% du SMIC* en fonction du nombre d'années d'expérience en apprentissage + de 26 ans : 100% du SMIC <sup>3</sup> .	Moins de 21 ans : 65% du SMIC <sup>3</sup> De 21 à 25 ans : 80% du SMIC <sup>3</sup> + de 26 ans : 100% du SMIC <sup>3</sup>	
<b>CONGÉS</b>	2,5 jours de congés payés par mois travaillé. Si la convention collective de l'entreprise prévoit plus de congés pour ses salariés, l'apprenti en bénéficie aussi. Attention : pas de congés payés sur les jours de cours ! 5 jours de CP possibles pour révision examen.	2,5 jours de congés payés par mois travaillé. Si la convention collective de l'entreprise prévoit plus de congés pour ses salariés, l'apprenti en bénéficie aussi. Attention : pas de congés payés sur les jours de cours ! 5 jours sans solde possibles pour révision examen.	Pour les stages de 2 mois et + : possibilité de congés et autorisations d'absence

	APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	STAGE ALTERNÉ
<b>RUPTURE</b>	Sous réserve d'un commun accord au-delà de la période probatoire de 45 jours effectifs en entreprise.	Sous réserve d'un commun accord.	Sous réserve d'un commun accord.
<b>DATES DE CONTRAT</b>	Possibilité de commencer 3 mois avant le début de la formation et de finir 2 mois après la date de fin de formation.	Possibilité d'une marge de 2 mois autour des dates de formation, soit avant, soit après.	Du 1 <sup>er</sup> septembre de l'année N au 31 décembre de l'année N+1
<b>TYPE DE CONTRAT</b>	CDD ou CDI	CDD ou CDI	Convention de stage
<b>DURÉE DU CONTRAT</b>	De 6 mois à 3 ans. Doit couvrir l'année diplômante (on ne peut pas monter de contrat d'apprentissage d'un an sur un M1).	De 6 mois à 24 mois maximum	6 mois maximum (équivalent temps plein)
<b>ABSENCES EN FORMATION (JUSTIFIÉES &amp; INJUSTIFIÉES)</b>	Non facturées à l'entreprise, et susceptibles d'être déduites du salaire de l'alternant.	Facturées à l'entreprise, et susceptibles d'être déduites du salaire de l'alternant.	Non facturées à l'entreprise

<sup>1</sup> **Dérogations à l'âge maximum en apprentissage.** Il n'y a pas d'âge maximum dans les cas suivants :

- Apprenti reconnu travailleur handicapé
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur
- pour se présenter de nouveau à l'examen.

Attention néanmoins, dans ces cas, la prise en charge de la formation par l'OPCO est susceptible d'être moindre.

<sup>2</sup> **Référentiel NPEC** = Référentiel Niveau de Prise En Charge

<sup>3</sup> **En pourcentage du SMIC** ou du [Salaire Minimum Conventionnel \(SMC\)](#) si existant.

Le SMIC au 1er Janvier 2025 : 1 801,80 € brut.

# INFORMATIONS SUR LES STAGES (TEMPS PLEIN OU ALTERNÉ)

La durée du ou des stages effectués en milieu professionnel ne peut pas excéder 6 mois à temps plein (par entreprise et par année d'enseignement). Cette durée est déterminée en tenant compte de la présence du stagiaire effective dans l'organisme d'accueil et est atteinte dès lors que celui-ci a accompli, durant l'année d'enseignement, 132 jours ou 924 heures.

## GRATIFICATION DU STAGE

Si le stage, dans le même organisme au cours d'une même année universitaire, est supérieur à 2 mois consécutifs ou non (dès la 308<sup>e</sup> heure de stage), le stagiaire a droit au versement d'une gratification, dont le minimum légal est de 4,35 € pour chaque heure de présence effective en entreprise.

## LA CONVENTION DE STAGE

Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une convention signée entre :

- le stagiaire,
- l'organisme d'accueil (entreprise, administration publique, collectivité territoriale, établissement de santé, association ou tout autre organisme),
- l'établissement d'enseignement ou de formation,
- le tuteur de stage au sein de l'organisme d'accueil.

**Il est interdit pour l'étudiant de se rendre en entreprise sans convention de stage signée par les 3 parties : l'étudiant lui-même, l'école, et l'entreprise.**

La demande de convention de stage s'effectue en ligne, par l'étudiant (via son extranet école). Si le stage est validé par le service Relations Entreprises, la convention est envoyée par email à l'entreprise et à l'étudiant, dans un délai d'une semaine après sa demande. Chaque partie (école, entreprise et stagiaire) conservera un exemplaire signé.



# RECRUTER EN ALTERNANCE À L'ESP & ESD

## PROFILS, PÉRIODES ET DURÉES DE L'INSERTION PRO

### Les différents profils et leurs compétences

- Chargé de webmarketing : SEO, SEA, trafic manager
- Chargé de e-commerce
- E-merchandiser
- Webmaster
- Chef de projet digital
- Chargé de communication digitale
- Webdesigner
- UX designer
- Assistant Product manager
- UI designer
- Rédacteur web
- Développeur web
- Chef de projet communication
- Attaché de presse
- Chargé de projet événementiel
- Responsable Influenceurs
- Assistant chef de publicité
- Concepteur-rédacteur
- Directeur artistique junior
- Assistant Planneur Stratégique
- Chargé des partenariats
- Assistant Media planner
- Social Media Manager
- Brand content manager

...et bien d'autres !

N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins : nos apprenants sont pleins de ressources et leurs profils sont riches de multiples compétences, acquises à l'école ou par ailleurs.



### Les périodes de stage et d'alternance

DÉBUT	DURÉE	TYPE DE CONTRAT	RYTHME	NIVEAU
Septembre / Octobre**	12 mois	Alternance ou stage alterné	1 journée de cours par semaine, le reste en entreprise avec 8 semaines de cours temps plein réparties sur l'année	ESP : <a href="#">Bachelor 3</a> & <a href="#">Mastère 2</a> ESD : <a href="#">Bachelor 3</a> & <a href="#">Mastère 2</a>
Septembre / Octobre**	24 mois	Alternance ou stage alterné	1 journée de cours par semaine, le reste en entreprise avec 16 semaines de cours temps plein réparties sur le mastère	ESP : <a href="#">Mastère 1</a> ESD : <a href="#">Mastère 1</a>
Janvier	2 mois	Stage	Temps plein	ESP : <a href="#">Bachelor 1</a>
	2 mois	Stage	Mi-temps (rythme alterné : matin / après-midi ou 2 jours / 3 jours selon les campus)	ESP : <a href="#">Bachelor 2</a>
Février	4 mois minimum	Stage	Temps plein* *4 semaines intensives de retour à l'école à prévoir	ESP : <a href="#">Bachelor 3 Cycle intensif</a>
	2 mois	Stage	Temps plein	ESD : <a href="#">Bachelor 1</a>
	4 mois minimum	Stage	Temps plein* *2 semaines intensives de retour à l'école à prévoir	ESD : <a href="#">Bachelor 3 Cycle intensif</a>
Avril	4 mois minimum	Stage	Temps plein	ESD : <a href="#">Bachelor 2</a>

Les plannings sont susceptibles d'évoluer selon les campus. Demandez le calendrier à la [référente Relations Entreprises du campus concerné](#).

\*\*Les contrats d'apprentissage peuvent commencer jusqu'à 3 mois avant le début de la formation et se terminer 2 mois après la fin de la formation.

## TROUVER VOTRE PERLE RARE

Afin de vous accompagner au mieux dans la définition de votre besoin et la recherche du profil idéal, [notre équipe Relations Entreprises est à votre écoute](#).

### AD Talent pour découvrir les profils par compétences

Vous souhaitez recruter un alternant de mastère 1 pour 2 ans, spécialiste de l'UX design, basé à Paris ? Vous préférez un profil de bachelor 3 pour 1 an, en événementiel et basé à Lyon ? Vous trouverez certainement la bonne personne sur AD Talent ! Nous encourageons nos étudiants à s'y créer un profil en définissant 3 compétences clés. De votre côté, vous pouvez filtrer votre recherche par ville, par compétences, par niveau d'études etc.

Pour découvrir les profils en recherche, c'est par ici :

- [AD Talent ESP](#)
- [AD Talent esd](#)

### Nos jobboards internes

Nous pouvons vous proposer des profils en fonction de votre besoin, ou bien **vous pouvez diffuser vos offres à l'ensemble de nos étudiants** pour toucher un maximum de profils via nos jobboards :

- [NextGen](#) pour l'ESP
- et [Link](#) pour l'ESD

L'ESP et l'ESD se sont équipées de Career Centers afin d'aider les entreprises à recruter nos étudiants et les étudiants à trouver facilement des stages, alternance et emploi.

Réunissant nos étudiants, nos anciens étudiants (alumni), les équipes pédagogiques et vous, *NextGen* et *Link* vont faciliter vos recrutements de collaborateurs (alternance et emploi) ou de stagiaires : ce sont vos espaces de recrutement dédiés. **Diffusez votre offre** au public que vous ciblez, **suivez vos candidatures**, identifiez votre future recrue parmi les **profils de la CVthèque**, et surtout tenez-vous informés des actualités du secteur et des événements organisés dans les différents campus...

Pour cela, il vous suffit de créer votre compte recruteur : vous pourrez trouver sur les plateformes nos meilleurs conseils pour bien recruter sur [NextGen](#) et sur [Link](#).

### Recruter un profil en situation de handicap

De nombreuses entreprises sont soucieuses d'intégrer des personnes en situation de handicap dans leurs équipes. De la même manière, nous avons à cœur de permettre l'intégration de tous dans les différentes structures et ainsi assurer une montée en compétences pour l'ensemble de nos publics.

Des aides matérielles et financières existent pour accompagner les entreprises et les apprenants dans leur alternance, un bon moyen de former des profils aux savoir-faire de l'entreprise et de faire rayonner l'image de l'entreprise.

Pour aller plus loin :

- [le point par l'Agefiph](#)
- [Le site du Gouvernement pour les démarches et les aides possibles](#)

## ÉVÉNEMENTS & PROJETS ENTREPRISES

### Pour recruter un profil

Nous organisons régulièrement des **job datings** pour vous aider à sourcer des profils et vous permettre de rencontrer, sur une période donnée, un maximum d'étudiants en recherche active. En ce sens, [les équipes relations entreprises de votre campus référence](#) vous inviteront régulièrement à participer à ces événements.

### Pour transformer votre besoin entreprise en projet pédagogique

Chaque année, nous proposons aux entreprises de **nous confier des projets pédagogiques** pendant lesquels les étudiants travaillent sur une problématique d'entreprise. N'hésitez pas à nous solliciter pour en faire partie et ainsi tester nos étudiants sur des problématiques concrètes !

En ce sens et dans le cadre de l'alternance, nous vous invitons vivement à échanger régulièrement avec votre alternant de ce qu'il étudie, notamment dans le cadre de ses semaines intensives. Cela peut vous donner des idées pour l'année suivante et peut-être déclencher une collaboration pédagogique entre votre entreprise et nos écoles.

## LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

### Trouver son OPCO de rattachement

Les entreprises sont accompagnées par des OPérateurs de COmpétences (OPCO). Ces opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir 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.

Il est possible de retrouver l'OPCO auquel vous êtes rattaché pour y adhérer grâce à votre numéro SIRET ou votre numéro de convention collective (IDCC), sur le [site de France Compétences](#).

## Mise en place du contrat d'apprentissage

Une fois le candidat trouvé et que vous êtes tombés d'accord sur une alternance, [l'équipe Relations Entreprises](#) vous contactera pour vous donner la marche à suivre pour la mise en place du contrat d'alternance.

Le Service Relations Entreprises vous enverra un lien vers **AD Contrat\***, ainsi qu'à l'étudiant, pour renseigner tous les éléments nécessaires à l'établissement du contrat. À partir de cela, notre équipe administrative vous fera suivre le CERFA (contrat) et la convention de formation, les deux éléments constitutifs du contrat d'apprentissage, pour signature numérique via Yousign.

A noter que les éléments signés doivent être **envoyés à votre OPCO, par vos soins, dans les cinq jours qui suivent le début du contrat** afin que l'OPCO puisse prendre en charge les frais de formation. Votre OPCO vous adressera par retour un courrier d'accord de Prise En Charge (autrement appelé *PEC*).

En aucun cas l'école n'est responsable de l'envoi des documents constitutifs du contrat d'apprentissage signés à votre OPCO. En effet, votre entreprise est le bénéficiaire des prestations de l'OPCO. En ce sens, l'OPCO privilégie généralement un contact direct avec son bénéficiaire plutôt qu'avec les organismes de formation. De plus, nous ne disposons pas des mandats de gestion nous permettant de télétransmettre ces documents à votre place.

*\*AD Contrat est la plateforme interne sur laquelle nous centralisons toutes les informations nécessaires à la complétion du CERFA et de la convention de formation.*

# LES ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES À LA MISE EN PLACE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## 1. L'employeur

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Le numéro de SIRET                       | <input type="checkbox"/> Le nombre de salariés                                     |
| <input type="checkbox"/> Nom et Prénom du chef d'entreprise       | <input type="checkbox"/> Caisse de retraite complémentaire des salariés et adresse |
| <input type="checkbox"/> Adresse mail de l'entreprise - téléphone | <input type="checkbox"/> La Convention Collective et son IDCC                      |
| <input type="checkbox"/> Régime social (URSSAF, MSA...)           |  |

## 2. L'apprenti

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nom et Prénom figurant sur la carte d'identité         | <input type="checkbox"/> Année et niveau de la dernière formation               |
| <input type="checkbox"/> Date, commune et département de naissance, nationalité | <input type="checkbox"/> N° d'enregistrement du contrat précédent s'il y a lieu |
| <input type="checkbox"/> Adresse, téléphone, mail                               | <input type="checkbox"/> Intitulé du dernier diplôme obtenu                     |
| <input type="checkbox"/> Si déclaré RQTH  | <input type="checkbox"/> Situation avant contrat                                |
|   | <input type="checkbox"/> Diplôme ou titre le plus élevé obtenu                  |
|   | <input type="checkbox"/> Classification dans la convention collective           |

## 3. Le maître d'apprentissage/tuteur

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Nom et Prénom     | <input type="checkbox"/> Fonction dans l'entreprise               |
| <input type="checkbox"/> Date de naissance | <input type="checkbox"/> Email / téléphone                        |
|  | <input type="checkbox"/> Diplôme le plus élevé obtenu et intitulé |

## 4. Le contrat

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Date de début et de fin de contrat                          | <input type="checkbox"/> Si avantages en nature (à préciser)            |
| <input type="checkbox"/> Si le travail s'effectue sur machines dangereuses (oui/non) | <input type="checkbox"/> La rémunération : simulateur d'aide et salaire |

## 5. La formation

L'ensemble des éléments sont fournis par le Service Relations Entreprises, ou administratif du CFA.

## DOCUMENTS À ENVOYER À VOTRE OPCO, PAR VOS SOINS

- Le CERFA
- La convention de formation
- Le programme de formation
- Le calendrier

# TUTORAT ET ACCOMPAGNEMENT DE L'ALTERNANCE

## Le tutorat

Nous mettons un point d'honneur à impliquer le tuteur dans la formation de l'apprenant. Dans le cadre de l'immersion professionnelle, un ou deux tuteurs d'alternance / maître d'apprentissage encadrent l'immersion professionnelle de l'apprenant.

Le maître d'apprentissage est le point de contact privilégié avec le CFA, c'est avec lui que nous serons amenés à interagir pour le suivi de l'immersion professionnelle de l'apprenant. Le tuteur / maître d'apprentissage, qui doit être un professionnel du secteur, [peut encadrer 2 apprentis au maximum](#) et a pour obligation, dans le cadre du contrat d'alternance, de :

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



## 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 majeur, posséder des **compétences professionnelles** mais aussi des **qualités pédagogiques**.



Sauf 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 de compétences visé par l'apprenti.

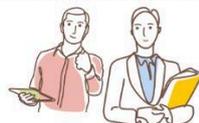
### COMBIEN D'APPRENTIS PEUT-IL ENCADRER ?

**2 apprentis + 1 redoublant** au maximum



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

Oui, plusieurs salariés peuvent **partager** le rôle de maître d'apprentissage. L'un d'entre eux sera **réfèrent** 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. Consacre du temps aux **relations avec le CFA**.



### À NOTER :

Afin que les **compétences** du maître d'apprentissage puissent être reconnues et valorisées, l'État a mis en place une certification de référence (RS5515).

### 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.

## Le suivi de l'immersion professionnelle

Plusieurs points d'étape seront mis en place pour faire le point sur l'immersion de votre alternant et suivre sa montée en compétences.

1. Un point d'étape dans les premières semaines suivant le début du contrat pour s'assurer de la bonne intégration de l'apprenant, généralement dans les **45 premiers jours** (période probatoire) ;
2. **Dans l'année, un rendez-vous (physique ou visio)** est proposé pour faire le point sur l'intégration de l'étudiant au sein de sa structure d'accueil, sur ses missions quotidiennes, ses compétences et sur les perspectives d'évolution possibles envisagées.

*Ces rendez-vous représentent un temps fort de l'immersion professionnelle et permettent à chacun de prendre la température sur l'évolution de l'immersion professionnelle. C'est ici l'occasion de se poser sur la suite à donner à l'immersion professionnelle, notamment si une embauche en fin de cycle est possible, ou si des ajustements (de comportement, de missions, etc) sont à prévoir.*

3. **Des événements** à destination des tuteurs seront proposés, que ce soit pour présenter les formations de nos écoles, les différentes évaluations à venir pour nos étudiants, ou bien encore recruter de nouveaux profils. Job dating, Petit-déjeuner, afterwork ou encore point en visio seront alors proposés tout au long de l'année par [les équipes Relations Entreprises](#).
4. Une **évaluation qualitative en fin d'année** sera envoyée pour apprécier la collaboration avec l'étudiant et sa montée en compétences.

L'insertion professionnelle dans l'entreprise fait l'objet d'un **rapport écrit par l'apprenant** et, pour les années diplômantes (3<sup>e</sup> année et 5<sup>e</sup> année) d'une soutenance à laquelle les tuteurs sont conviés, voire acteurs dans le cas des soutenances de troisième année.

Tout au long du parcours de l'apprenant dans votre entreprise, nous restons à votre écoute pour vous aider à accompagner au mieux cette immersion professionnelle. Nous avons également à cœur de faire évoluer notre pédagogie en fonction des besoins métiers : à cet égard, vos retours nous sont extrêmement précieux. Une enquête de satisfaction entreprises est ainsi adressée chaque fin d'année à tous nos partenaires actifs.



## Le lien entre l'école, l'étudiant et l'entreprise

Afin de garantir un échange régulier et un cadre propice à l'apprentissage pour l'apprenant, nous proposons en complément des rendez-vous de suivi d'immersion professionnelle des points de rencontre pour faire part de notre fonctionnement, notre pédagogie et des attendus de l'apprenant sur l'année.

Un **petit déjeuner tuteurs** est ainsi organisé dans le premier trimestre de l'année pour donner les grandes lignes de ce qui sera attendu des apprenants par le CFA (compétences, évaluations à venir, projets, etc). Organisé au sein du CFA, ce moment est un moment de convivialité qui a pour but de faire connaissance, faire découvrir nos locaux aux maîtres d'apprentissage, et de pérenniser nos relations.

Nous organisons régulièrement des **Job Datings**, en visio et/ou en physique : l'occasion de rencontrer sur un moment donné un maximum de profils en fonction des besoins que vous pouvez avoir, soit en alternance, en stage ou bien en emploi.

Le [Service Relations Entreprises](#) est à votre disposition pour échanger tout au long de l'année et faire le lien avec les équipes administratives, pédagogiques mais aussi la direction des écoles. N'hésitez pas à nous solliciter !

## POUR EN SAVOIR PLUS

### EGALITÉ, DIVERSITÉ, CITOYENNETÉ

Nous sommes convaincus que l'on ne peut pas devenir un bon communicant si l'on ne porte pas en soi la compréhension et l'expérience du monde. C'est pourquoi nous souhaitons que nos promotions ressemblent à la société contemporaine, dans toute sa diversité. Parce que l'on apprend plus et plus vite au contact de personnes différentes de soi, parce que l'empathie et la compréhension de l'altérité, deux compétences incontournables du communicant, se développent plus facilement en multipliant les interactions avec d'autres univers que le sien.

**Égalité femmes-hommes, mixité sociale, diversité des origines, accessibilité aux personnes en situation de handicap, l'ESP et l'ESD souhaitent être des écoles ouvertes à tous, bienveillantes et veillant à la lutte contre toutes les discriminations.**

Le Groupe ESP s'engage à garantir une scolarité saine et positive pour tous ses étudiants.

Qu'elles soient réelles ou virtuelles, physiques, sexistes, sexuelles, racistes, etc., l'ESP et l'ESD condamnent toutes les formes de violence et s'engagent à garantir une scolarité saine et positive pour tous leurs étudiants. Lancé en début d'année 2022, le dispositif Speak Up permet à toutes les victimes de bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien en cas de violences sexistes et sexuelles.

Les objectifs de ce programme sont multiples :

- informer les étudiants ainsi que les membres du personnel sur les violences sexistes et sexuelles qui peuvent exister au sein des établissements ;
- favoriser la prise de conscience et prévenir toutes formes de violence sur les campus ;
- mobiliser les acteurs et agir lorsqu'il est nécessaire ;
- accompagner les victimes.

Ce programme est pour nos étudiants une invitation à libérer la parole au sujet de toutes les violences rencontrées sur le campus ou dans la vie professionnelle.



## QUELQUES LIENS UTILES

NextGen, le jobboard de l'ESP :

<https://nextgen.espub.org/>

Link, le jobboard de l'ESD :

<https://link.ecole-du-digital.com/>

Simulateur de rémunération de votre alternant :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R16148>

Le Portail de l'Alternance, site du ministère du Travail :

<https://alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

Le dispositif pour accueillir un apprenant en situation de handicap :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/artic le/handicap-contrat-d-apprentissage-amenage>

## VOTRE CONTACT EN CAMPUS

### PARIS

---



**Claire MAZARGUIL**

Directrice relations entreprises & des admissions ESP-esd  
[cmazarguil@esp-esd.com](mailto:cmazarguil@esp-esd.com)



**Marine GOGLIN**

Responsable des relations entreprises & Chargée des B1 B2 ESP  
[mgoglin@esp-esd.com](mailto:mgoglin@esp-esd.com)



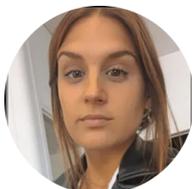
**Kaoutar BENKADA**

Chargée de relations entreprises B3 ESP  
[kbenkada@esp-esd.com](mailto:kbenkada@esp-esd.com)



**Nouvelle collaboratrice**

Chargée des relations entreprises M1 ESP



**Blandine CHAPERON**

Chargée de relations entreprises M2 ESP  
[bchaperon@esp-esd.com](mailto:bchaperon@esp-esd.com)



**Nouveau collaborateur**

Chargé de relations entreprises esd

### LYON

---



**Marine BARRIER**

Responsable relations entreprises ESP-esd  
[mbarrier@esp-esd.com](mailto:mbarrier@esp-esd.com)



**Camille POZIN-ROUX**

Chargée de relations entreprises ESP-esd  
[cpozinroux@esp-esd.com](mailto:cpozinroux@esp-esd.com)



**Chloé LE FAHLER**

Chargée de relations entreprises ESP-esd  
[clefahler@esp-esd.com](mailto:clefahler@esp-esd.com)

## BORDEAUX

---



**Anne-Claire DEDIEU**

Responsable relations entreprises ESP-esd  
[acdedieu@esp-esd.com](mailto:acdedieu@esp-esd.com)



**Sarah VERDIER**

Chargée de relations entreprises ESP-esd  
[sverdier@esp-esd.com](mailto:sverdier@esp-esd.com)

## TOULOUSE

---



**Emilie TOGBEDJI**

Responsable relations entreprises ESP-esd  
[etogbedji@esp-esd.com](mailto:etogbedji@esp-esd.com)



**Alexia RODIER**

Chargée de relations entreprises ESP-esd  
[arodier@esp-esd.com](mailto:arodier@esp-esd.com)

## NANTES

---



**Camille BOUVIER SIMON**

Responsable relations entreprises ESP-esd  
[cbouviersimon@esp-esd.com](mailto:cbouviersimon@esp-esd.com)



**Clara DIBOUÈS**

Chargée de relations entreprises ESP-esd  
[cdiboues@esp-esd.com](mailto:cdiboues@esp-esd.com)

## LILLE

---



**Céline TRUBLIN**

Campus Manager  
[ctrublin@esp-esd.com](mailto:ctrublin@esp-esd.com)



**Céline VAN BECELAERE**

Responsable du développement  
[cvan-becelaere@esp-esd.com](mailto:cvan-becelaere@esp-esd.com)