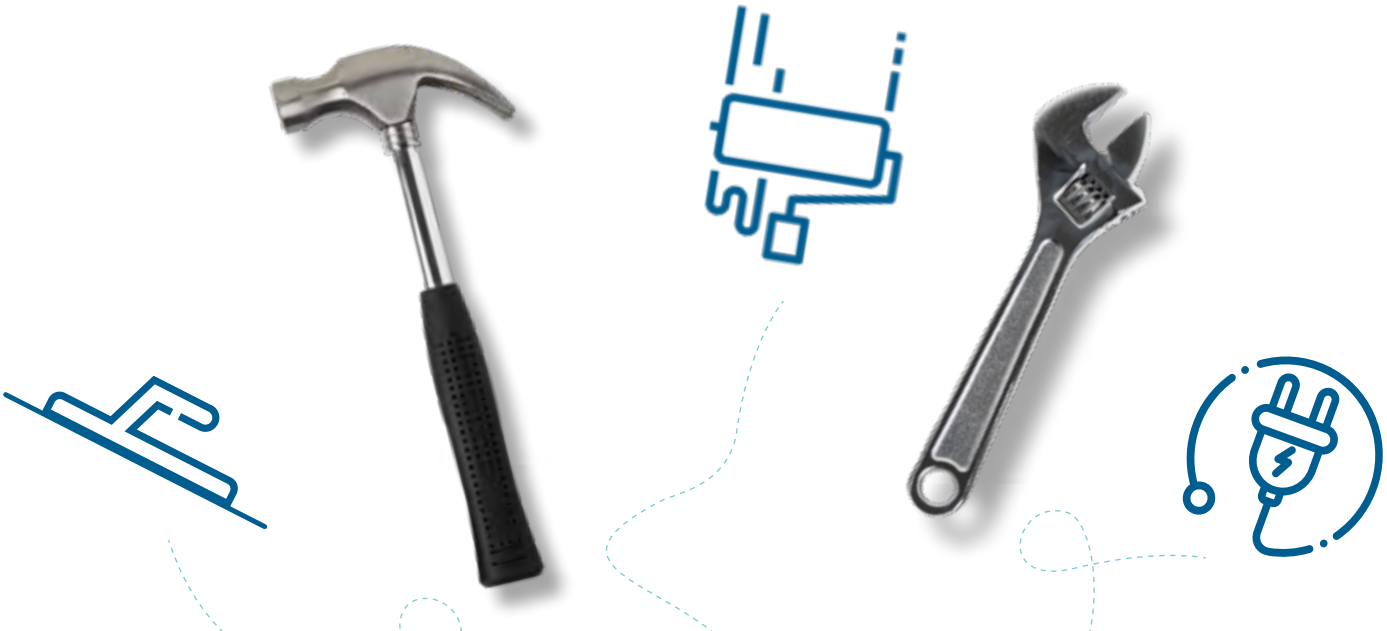
BTP CFA
PAYS DE LA LOIRE
Association régionale des CFA du BTP des Pays de la Loire

Apprentissage

Contrat de professionnalisation

LA BOÎTE À OUTILS

POUR ACCUEILLIR UN ALTERNANT



ÉDITORIAL

Le recours à l'alternance et spécialement l'apprentissage sont en forte croissance depuis 2017 dans le BTP ; l'alternance est la voie royale de recrutement pour les artisans et les entreprises de notre Profession. Chaque année, de nouvelles entreprises font le choix de recruter un alternant pour le former et lui apprendre un métier : aujourd'hui, plus de 5000 jeunes sont en formation alternée en entreprise et sur nos 5 sites de Saint-Herblain, Saint-Brevin, La Roche-Sur-Yon, Angers et Le Mans et nous sommes heureux de contribuer à la réussite des recrutements des 4000 entreprises qui nous font confiance.

Réussir l'accueil d'un alternant ne s'improvise pas et de nombreux points de vigilance doivent être respectés pour que ce contrat de travail conclu avec un alternant donne satisfaction à toutes les parties intéressées.

C'est pour vous aider concrètement que nos équipes ont conçu ce livret pour vous permettre d'accueillir un alternant dans les meilleures conditions. Nous avons rassemblé dans cette « boite à outils » toutes les informations pratiques dont vous avez besoin pour faire de cette embauche en alternance une réussite pour l'alternant et pour votre entreprise.

Notre objectif est simple : vous accompagner à chaque étape du processus, de la recherche d'un alternant en passant par son intégration et son suivi. Nous espérons que ce livret vous sera utile et vous souhaitons une bonne lecture. N'hésitez pas à revenir vers nous pour nous donner votre avis sur ce document et merci pour votre confiance !

Eymard de Crécy
Secrétaire Général de BTP CFA Pays de la Loire

CHIFFRES-CLÉS 2022 - 2023

4000
ENTREPRISES NOUS FONT CONFIANCE

5000
APPRENANTS SONT FORMÉS EN 2022-2023

84,4%
DE RÉUSSITE AUX EXAMENS 2022*

95,8%
DES ENTREPRISES NOUS RECOMMANDENT**

* de l'ensemble de nos apprenants
** résultats issus des enquêtes de satisfaction conduites auprès des entreprises formatrices d'apprenants dont le cycle s'est achevé en 2022

SOMMAIRE

Éditorial		2
Pourquoi une formation en alternance ?		4
Pourquoi nous faire confiance pour former vos alternants ?		5
Tout ce qu'il faut savoir sur le statut d'alternant		6
Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ?		7
Quelle rémunération et quelles cotisations ?		8
Quelles aides financières ?		9
Qui peut être maître d'apprentissage ?	Apprentissage	10
Qui peut être tuteur en entreprise ?	Contrat de pro	11
Comment trouver votre futur alternant ?		12
Comment se déroule l'inscription au centre de formation ?		13
Quelles démarches effectuer dans le cadre de l'embauche ?		14
Quelles obligations en matière de sécurité ?		15
Comment s'articule la relation centre de formation / entreprise ?		16
Que faire en cas de risque de rupture ?		17
Les enjeux de la médiation	Apprentissage	18
Que faire en cas de risque de rupture ?		19
Les formations aux métiers du bâtiment	Contrat de pro	20
Quelles formations sont proposées par nos établissements ?		21
Contacts utiles		22

Intéressé par un **contrat d'apprentissage** ? Par un **contrat de professionnalisation** ou **les deux** ?

Repérez les onglets pour visualiser les informations qui vous concernent.

Apprentissage

Contrat de professionnalisation

POURQUOI UNE FORMATION EN ALTERNANCE ?

LE PRINCIPE

La formation en alternance est fondée sur **l'articulation de temps de formation en centre et en entreprise.** Elle fait l'objet d'un contrat de travail spécifique et vise l'acquisition d'une qualification professionnelle certifiée par un diplôme ou un titre homologué. La formation en alternance permet aux apprenants d'être plus opérationnels et facilite leur insertion professionnelle.

L'apprenant est à la fois salarié d'entreprise et engagé dans un parcours de formation. Les conditions de mise en œuvre de la formation sont définies dans la convention signée entre l'entreprise et le centre de formation. Au sein de l'entreprise, l'apprenant en alternance est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables. Les dispositions légales et réglementaires relatives aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'appliquent également aux apprenants en alternance.

L'alternance permet surtout à l'employeur de **transmettre ses compétences, de promouvoir son métier, de valoriser son expérience et celle de ses salariés**.

L'ALTERNANCE

La formation en alternance permet d'**associer des enseignements techniques et généraux en centre de formation et des périodes de mise en pratique en entreprise.** L'alternance permet d'apprendre les gestes et savoir-faire, mais également de se préparer aux enseignements généraux en vue de l'examen.

Les semaines de formation durent 35 heures, incluant des enseignements techniques et généraux ainsi qu'une heure de suivi d'alternance.

ENGAGEMENTS DES PARTIES

L'apprenant s'engage à :

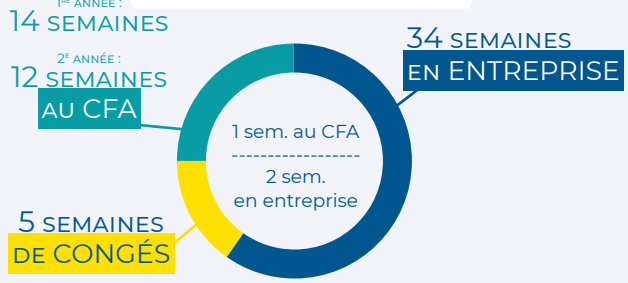
- suivre la formation
- réaliser les travaux confiés
- respecter le règlement intérieur de l'entreprise et celui du centre de formation
- respecter les consignes de sécurité
- se présenter à l'examen prévu en fin de formation

L'entreprise s'engage à :

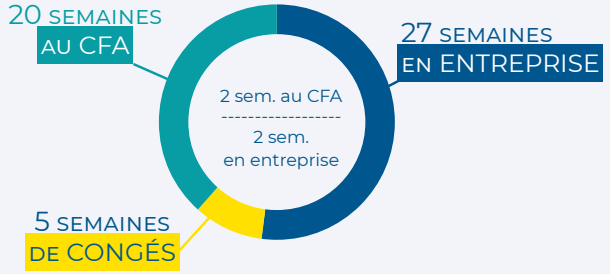
- assurer la formation professionnelle correspondant au diplôme prévu au contrat
- respecter la législation du travail : horaires, congés...
- verser à l'apprenant le salaire prévu au contrat
- préparer l'apprenant au passage de l'examen (pour les formations certifiantes)
- respecter le calendrier de formation. Les cours en centre sont obligatoires.

LE RYTHME ANNUEL SELON LES DIPLÔMES

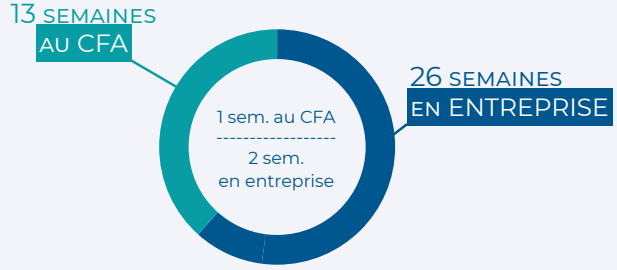
CAP - BP - 2de BAC PRO



PREMIÈRE ET TERMINALE BAC PRO BTS



TITRE PROFESSIONNEL* MENTION COMPLÉMENTAIRE



** Sauf pour le titre professionnel technicien d'intervention en froid commercial et climatisation.*

Pour plus d'information, se référer à nos programmes de formation sur www.btpcfa-pdl.com

POURQUOI NOUS FAIRE CONFIANCE POUR FORMER VOS ALTERNANTS ?

Fort de **plus de 50 ans d'expérience**, BTP CFA Pays de la Loire est leader de la formation par alternance dans les métiers du bâtiment sur son territoire. Solidement implantés dans la région, nous disposons de **5 sites de formation**, localisés à Saint-Herblain, Saint-Brevin-les-Pins, Angers, le Mans et La Roche-sur-Yon.

Notre mission est double :
▸ Permettre aux **entreprises d'accueillir, de recruter et de former les salariés** dont elles ont besoin
▸ Donner **l'opportunité aux jeunes et aux adultes de choisir les métiers du bâtiment** pour leur permettre d'aller au bout de leur talent, de prendre confiance en eux et ainsi réussir leur vie personnelle et professionnelle

NOS ATOUTS

▸ Bâtir un **lien fort avec les entreprises**
▸ Être un **véritable pilier de la vie sociale et éducative** des apprenants
▸ **S'adapter au parcours de chacun** en permettant d'individualiser les parcours ou d'accompagner tout au long de la formation les apprenants en situation de handicap
▸ Être **toujours en veille** sur les nouveautés du secteur et sur les évolutions pédagogiques

DES ATELIERS POUR CHAQUE MÉTIER

Afin d'assurer des conditions de formation optimales, les centres disposent de nombreux ateliers équipés de **machines et outils performants**. Les apprenants ont ainsi la possibilité d'évoluer dans un environnement moderne et professionnel.

Les apprenants travaillent sur des **matériaux variés** de manière à se familiariser avec les **différentes situations** auxquelles ils seront confrontés dans leur vie professionnelle. Les équipements bénéficient d'un contrôle sécurité régulier.

UNE DÉMARCHE QUALITÉ

Animés par la volonté de satisfaire toujours davantage les entreprises et les apprenants et de proposer des formations **au plus près de leurs attentes**, les 5 sites de formation de BTP CFA Pays de la Loire sont engagés dans une démarche d'amélioration continue. En avril 2021, l'organisme certificateur Qualibat, spécialisé dans les métiers du BTP, a délivré la certification Qualiopi à BTP CFA Pays de la Loire. Cette certification atteste de la **qualité du processus mis en œuvre** dans le cadre de nos formations, à toutes les étapes :
▸ information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus ;
▸ identification précise des objectifs des prestations proposées et adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations ;
▸ adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre ;
▸ adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre ;
▸ qualification et développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations ;
▸ inscription et investissement de BTP CFA Pays de la Loire dans son environnement professionnel ;
▸ recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes.

Nos équipes se tiennent à votre disposition pour accueillir vos retours et suggestions.
Vous pouvez également prendre contact avec :
Audrey PENEAU-LASSALLE Directrice QSE 06 67 07 41 25 a.peneaulassalle@btpcfa-pdl.com

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes
▸ ACTIONS DE FORMATION
▸ ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE STATUT D'ALTERNANT

LE CONTRAT

L'employeur et l'alternant (et son représentant légal s'il est mineur) portent mention de la date du début de l'exécution du contrat de travail, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre.

Le contrat est signé par l'employeur et l'alternant (et par son représentant légal, s'il est mineur). Le contrat est obligatoirement signé AVANT la date d'embauche et visé par le centre de formation.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail de l'alternant est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'alternant de suivre les cours théoriques. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

35 H
PAR SEMAINE

La durée du travail des alternants de moins de 18 ans peut être augmentée dans certains secteurs d'activité afin qu'ils puissent travailler jusqu'à **40 heures** par semaine et 10 heures par jour sous certaines conditions de compensation. Les secteurs concernés sont les suivants :

- activités réalisées sur les chantiers de bâtiment
- activités réalisées sur les chantiers de travaux publics
- activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers

LA COUVERTURE SOCIALE

La couverture sociale de l'alternant est similaire à celle des autres salariés dès 16 ans : affiliation au régime général de la Sécurité sociale et protection sociale. L'alternant bénéficie de la mutuelle de son entreprise.

LES DROITS SOCIAUX

L'alternant bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise dès lors qu'il en respecte les conditions (versement d'une prime conventionnelle aux salariés sans condition d'ancienneté par exemple). Il participe aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

LES CONGÉS

L'alternant bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle il peut prendre ses congés.

5 SEMAINES
DE CONGÉS

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'alternant peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

APPRENTISSAGE - Les autres congés :

Pour la préparation des examens, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

FIN DE CONTRAT

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- certificat de travail
- attestation Pôle emploi
- solde de tout compte
- en cas de dispositifs de participation, d'intéressement et de plan d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.

Plus d'infos sur l'alternance sur le site entreprendre du service public :

https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/N11240

CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
OBJECTIF	Formation initiale (diplôme ou titre professionnel)	Formation continue
TYPE DE CONTRAT	Contrat à durée limitée (CDL), dans ce cadre, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé. Contrat à durée indéterminée (CDI)	Contrat à durée déterminée (CDD) Contrat à durée indéterminée (CDI)
DURÉE DU CONTRAT	Lorsque le contrat est à durée limitée, sa durée est de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum. La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau. La durée du contrat est précisée dans une convention annexée au contrat.	S'il s'agit d'un CDD, la durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. La durée du CDD peut toutefois être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes suivantes : ▸ Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification ▸ Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale et inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi ▸ Bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ▸ Personne sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) Sa durée peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres salariés ou lorsque la qualification visée l'exige. Les bénéficiaires et la nature des qualifications sont obligatoirement définis par accords collectifs.
ÂGE	De 16 à 29 ans révolus (ou 15 ans dans l'année civile, si le jeune a terminé son année de 3ème). Les jeunes, dont l'anniversaire est entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année en cours, seront sous statut scolaire jusqu'à leurs 15 ans ; leur contrat d'apprentissage débutera le lendemain. Sans condition d'âge pour les personnes : ▸ reconnues travailleur handicapé ▸ ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ▸ sur la liste des sportifs de haut niveau	De 16 à 25 ans révolus au début de la formation Demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans Bénéficiaires de minima sociaux
FORMA-TION	Au minimum 25 % de la durée totale du contrat	150 heures minimum et comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat La durée minimale peut dépasser 25 % par un accord de branche ou interprofessionnel, et pour certaines catégories d'employés, notamment dans les cas suivants : ▸ Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification ▸ Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale et inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi ▸ Bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes handicapés (AAH) ▸ Personne sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI)

QUELLE RÉMUNÉRATION ET QUELLES COTISATIONS ?

LA RÉMUNÉRATION

APPRENTISSAGE

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge*. Elle progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. **Il perçoit une rémunération majorée si son entreprise relève de la Convention collective du Bâtiment (cf. tableau numéro 2).**

SALAIRE MINIMUM DÉFINI PAR LA LOI				
RÉMUNÉRATION VERSÉE PAR L'ENTREPRISE EN % DU SMIC				
ANNÉE D'APPRENTISSAGE	AVANT 18 ANS	DE 18 À 20 ANS	DE 21 À 25 ANS	26 ANS ET PLUS
1ÈRE ANNÉE	27%	43%	53% **	100%**
2ÈME ANNÉE	39%	51%	61% **	100%**
3ÈME ANNÉE	55%	67%	78% **	100%**

CONVENTION COLLECTIVE DU BÂTIMENT				
RÉMUNÉRATION VERSÉE PAR L'ENTREPRISE EN % DU SMIC				
ANNÉE D'APPRENTISSAGE	AVANT 18 ANS	DE 18 À 20 ANS	DE 21 À 25 ANS	26 ANS ET PLUS
1ÈRE ANNÉE	40%	50%	55%	100%
2ÈME ANNÉE	50%	60%	65%	100%
3ÈME ANNÉE	60%	70%	80%	100%

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Pendant la durée du contrat, le stagiaire perçoit un salaire minimum, calculé en fonction de son âge* et de son niveau de formation au moment de son entrée dans l'entreprise.

	SALAIRE MINIMUM DÉFINI PAR LA LOI	
	TITULAIRE D'UN TITRE OU DIPLÔME NON PROFESSIONEL DE NIVEAU 4 OU TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL INFÉRIEUR AU BAC	TITULAIRE D'UN TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONEL ÉGAL OU SUPÉRIEUR AU BAC OU DIPLÔME DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
MOINS DE 21 ANS	55% du smic	65% du smic
DE 21 ANS À 25 ANS RÉVOLUS	70% du smic	80% du smic
26 ANS ET PLUS	100% du smic	

Si le(la) salarié(e) a plus de 26 ans, sa rémunération brute doit correspondre a minima à :

- 100% du SMIC
- ou 85% du salaire minimum défini par votre convention collective si cette dernière est plus favorable.

	CONVENTION COLLECTIVE DU BÂTIMENT	
	TITULAIRE D'UN TITRE OU DIPLÔME NON PROFESSIONNEL DE NIVEAU 4 OU TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL INFÉRIEUR AU BAC	TITULAIRE D'UN TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONEL ÉGAL OU SUPÉRIEUR AU BAC OU DIPLÔME DE L'ENSEIGNMENT SUPÉRIEUR
MOINS DE 21 ANS	65% du smic	75% du smic
DE 21 ANS À 25 ANS RÉVOLUS	80% du smic	90% du smic
26 ANS ET PLUS	100% du smic	

La rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation de 26 ans et plus est calculée par comparaison entre un SMIC brut mensuel et 85 % du minima conventionnel.

LES COTISATIONS

Quelles que soient la taille et l'activité de votre entreprise :

- la rémunération de l'apprenti n'est pas assujettie à la CSG et à la CRDS.
- les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) sont totalement exonérées.
- les cotisations salariales d'assurance chômage sont exonérées.
- les cotisations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles restent dues.

Le salaire de l'apprenti est **exonéré des cotisations salariales** jusqu'à 79% du SMIC.

* Le changement de salaire dû au franchissement de tranche d'âge se fait le mois suivant l'anniversaire du salarié.
** Ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

REMUNÉRATION

Pour calculer le minimum légal :
www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-employeur/etape-1

QUELLES AIDES FINANCIÈRES ?

L'AIDE À L'ALTERNANCE 2023

Depuis le 1er janvier 2023, tout contrat d'apprentissage préparant un diplôme jusqu'au niveau bac +5 ouvre le droit à une **aide d'un montant de 6000€***. Cette aide concerne seulement la première année d'exécution du contrat. Le versement de l'aide est automatique et mensuel.

Les contrats de professionnalisation sont également concernés par cette aide, pour en bénéficier, l'apprenant doit avoir moins de 29 ans révolus.

LES DIFFÉRENTES AIDES

	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	Type d'entreprise	Montants
Aide forfaitaire Pôle Emploi pour les 26 ans et plus	non	oui	toutes	2000€
Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus	non	oui	toutes	4000€
Aide à l'embauche d'un alternant en situation de handicap	oui	oui	toutes	4000€ pour un contrat en apprentissage 5000€ pour un contrat de professionnalisation
Déduction fiscale de la taxe d'apprentissage	oui	oui	toutes	-

* Sous réserve d'éligibilité pour les entreprises de plus de 250 salariés

Vérifiez votre éligibilité

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeur.pdf

ATTENTION : NOUVELLE RÉGLEMENTATION

Depuis le 27 décembre 2022, le versement des salaires des apprentis par virement doit se faire sur un compte bancaire ou postal dont il est le titulaire ou le cotitulaire. Cette réglementation ne s'applique pas si l'apprenti est mineur et non émancipé.

Plus d'information : www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/employeurs-verifiez-sur-quel-compte-bancaire-vous-versez-le-salaire-de-vos-apprentis

Toutes les informations sur les aides à l'embauche :

https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/N23663

QUI PEUT ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

La fonction de maître d'apprentissage est **primordiale dans la réussite du parcours en alternance.**

CONDITIONS D'EXPÉRIENCE ET DE FORMATION

L'expérience du maître d'apprentissage doit être dans le même domaine d'activité que la qualification visée par l'apprenti et d'une durée* de :
- 1 an, au minimum, s'il est titulaire d'un titre ou diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti
- 2 ans, au minimum, s'il n'est pas titulaire d'un titre ou d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti

**hors stages et périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue y compris en alternance*

COMBIEN D'APPRENTIS MAXIMUM

Pour une formation de qualité, la loi limite le nombre d'apprentis formés par maître d'apprentissage.

Si l'entreprise a recours seulement à des contrats d'apprentissage : chaque maître d'apprentissage peut former jusqu'à 2 apprentis + éventuellement un apprenti redoublant.

Si l'entreprise accueille à la fois des apprentis et des stagiaires en contrat de professionnalisation, le nombre maximum de formés est différent :
- 3 formés si le maître d'apprentissage est un salarié (exemple : 1 apprenti + 2 stagiaires en contrat de professionnalisation)
- 2 formés si le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise (exemple : 1 apprenti redoublant + 1 stagiaire en contrat de professionnalisation)

LA FORMATION TUTEUR - MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Afin de vous permettre d'acquérir ou renforcer les compétences requises pour l'exercice de cette fonction, BTP CFA Pays de la Loire vous propose la formation de maître d'apprentissage qui a pour objectifs :
- d'accueillir un apprenant dans l'entreprise
- d'organiser la formation de l'apprenant au sein de l'entreprise
- d'assurer le suivi de l'apprenant et de l'alternance
- d'évaluer l'acquisition des compétences professionnelles

Cette formation est également l'occasion d'échanger avec les autres participants sur vos expériences respectives.

QUI PEUT ÊTRE TUTEUR EN ENTREPRISE ?

La fonction de tuteur est **primordiale dans la réussite du parcours en alternance.** Le tuteur a une mission de suivi auprès du stagiaire pendant toute sa période de professionnalisation. Il est ainsi chargé des missions suivantes :
- accueillir, aider, informer et guider l'alternant
- organiser son activité avec les salariés de l'entreprise intéressés par cette activité
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels de l'alternant qu'il suit
- veiller au respect de son emploi du temps
- assurer le relais auprès du service ou de l'organisme de formation
- participer à l'évaluation du suivi de la formation

CONDITIONS D'EXPÉRIENCE ET DE FORMATION

Le tuteur doit répondre aux conditions suivantes :
- être salarié de l'entreprise qui emploie la personne en contrat de professionnalisation
- être volontaire
- justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation
- avoir été choisi par l'employeur

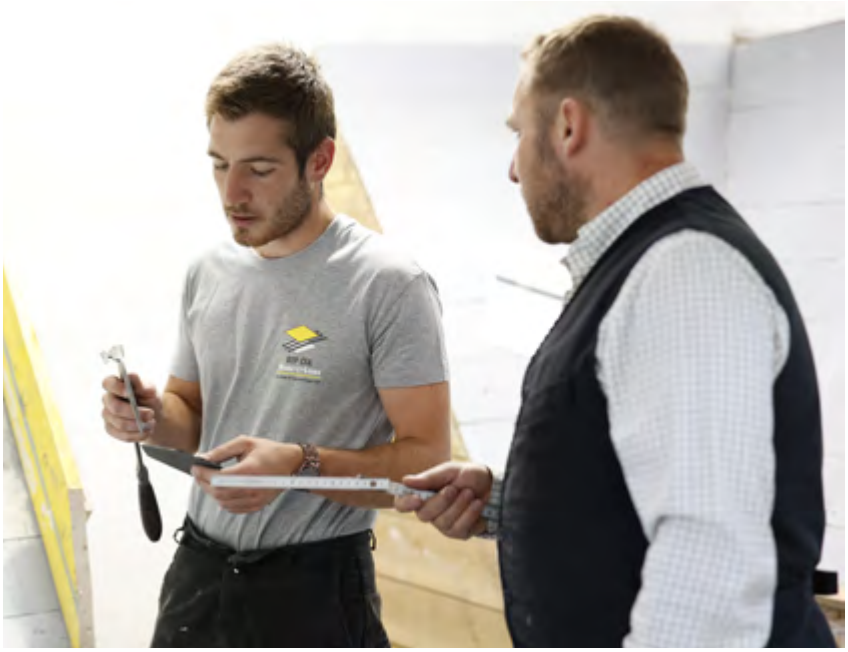
COMBIEN DE STAGIAIRES AU MAXIMUM

Le tuteur peut suivre au maximum :
- 3 personnes s'il est salarié
- 2 personnes s'il est l'employeur

LA FORMATION TUTEUR - MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Afin de vous permettre d'acquérir ou renforcer les compétences requises pour l'exercice de cette fonction, BTP CFA Pays de la Loire vous propose la formation de tuteur qui a pour objectifs :
- d'accueillir un apprenant dans l'entreprise
- d'organiser la formation de l'apprenant au sein de l'entreprise
- d'assurer le suivi de l'apprenant et de l'alternance
- d'évaluer l'acquisition des compétences professionnelles

Cette formation est également l'occasion d'échanger avec les autres participants sur vos expériences respectives.



La formation tuteur en entreprise peut être éligible à une prise en charge auprès de votre OPCO.
Pensez à vous renseigner !

COMMENT TROUVER VOTRE FUTUR ALTERNANT ?

ÉTABLIR LE PROFIL RECHERCHÉ

Établissez le profil de l'alternant que vous voulez accueillir : ses compétences, ses qualifications...

FAIRE LE BON CHOIX

▸ Demandez aux candidats leurs CV et lettre de motivation. Certains font le choix de présenter également leurs bulletins de notes et leurs résultats d'évaluation.

▸ Recevez-les seuls en entretien, puis rencontrez leur famille/représentant légal s'ils sont mineurs.

▸ Proposez au futur maître d'apprentissage/tuteur de s'impliquer dans le recrutement.

Un candidat se démarque mais vous avez besoin de valider votre choix ?

▸ Si sa situation le permet, proposez-lui de faire un stage ou une immersion de quelques jours.

▸ Éventuellement, demandez-lui son accord pour appeler son ancien employeur ou manager.

CONTACTER LE CENTRE DE FORMATION

Vous pouvez contacter les Conseillers *[coordonnées dans la page contact p22]* afin de vous faire accompagner dans la recherche de votre alternant. Leur rôle est de mettre en relation les candidats et les entreprises.

Au plus près des entreprises, ils vous répondent par téléphone, par mail ou se déplacent dans votre entreprise, sur votre chantier à votre convenance. Vous pouvez aussi les rencontrer sur rendez-vous et en profiter pour visiter le centre.

Ce sont vos principaux interlocuteurs pour vous informer sur l'alternance et répondre à toutes vos questions.

DONNER DE LA VISIBILITÉ À VOTRE RECHERCHE D'ALTERNANTS

Publiez votre offre à l'aide des principaux sites d'emploi :

▸ Pôle Emploi : entreprise.pole-emploi.fr/accueil/

▸ La bonne alternance : labonnealternance.pole-emploi.fr/acces-recruteur

▸ 1jeune1solution, plateforme du gouvernement qui accompagne, forme, et facilite l'entrée dans la vie professionnelle de tous les jeunes de 15 à 30 ans : 1jeune1solution.gouv.fr

▸ Plateformes de la Région de mise en relation entreprise et alternants ou stagiaires :

choisirmonstage-paysdelaloire.fr ou nosemplois.fr

▸ Plateforme de l'emploi des métiers du bâtiment : emploi.paysdelaloire.construction

▸ Talent.com : fr.talent.com

▸ Hellowork : hellowork.com

▸ Le Bon Coin : leboncoin.fr

vous pouvez aussi déposer vos annonces sur le jobboard présent sur le site : www.btpcfa-pdl.com

COMMENT SE DÉROULE L'INSCRIPTION AU CENTRE DE FORMATION ?

POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Suite à l'évolution de la réglementation liée à la formation professionnelle, c'est désormais à l'employeur de l'apprenti d'éditer le contrat d'apprentissage auprès de l'OPérateur de COmpétences (OPCO) dont il dépend (selon sa convention collective). Pour ce faire, l'employeur aura besoin de la convention de formation par apprentissage fournie par le centre de formation après positionnement du futur apprenti (réalisé par le CFA).

Fiche entreprise

L'entreprise remplit, signe et transmet au CFA la fiche entreprise.

Positionnement

Le CFA identifie le niveau des connaissances et des compétences des apprenants pour adapter la formation à leurs besoins.

Confirmation du projet

Le CFA confirme à l'entreprise le projet de formation et sollicite les informations nécessaires à l'établissement de la convention de formation.

Retour de l'entreprise

L'entreprise remplit, signe et renvoie les documents nécessaires pour l'établissement de la convention de formation.

Convention de formation

Le CFA transmet une convention de formation à l'entreprise. L'entreprise retourne au CFA la convention de formation signée.

Rédaction du contrat

L'entreprise établit le contrat d'apprentissage, en lien avec la convention de formation, l'édite et le signe avec l'apprenti (et son responsable légal).

Visa du contrat

L'entreprise envoie le contrat d'apprentissage signé au CFA pour qu'il le vise.

Transmission à l'OPCO

L'entreprise dépose la convention de formation et le contrat visé à son OPCO qui en assure l'enregistrement.

Enregistrement par l'OPCO

L'OPCO vérifie dans un délai de 20 jours la complétude et la conformité du contrat.

POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Fiche entreprise

L'entreprise remplit, signe et transmet au centre de formation la fiche entreprise.

Positionnement

Le CFA identifie le niveau des connaissances et des compétences des apprenants pour adapter la formation à leurs besoins.

Contact OPCO

L'entreprise contacte son OPCO pour connaître les conditions de prise en charge de la formation.

Devis

Le centre de formation propose un projet de formation et envoie un devis à l'entreprise.

Retour du devis

L'entreprise signe le devis et le renvoie au centre de formation.

Convention de formation

A réception du devis signé, le centre de formation envoie la convention de formation à l'entreprise pour signature.

Contrat

L'entreprise établit le contrat de professionnalisation.

Demande de prise en charge de l'OPCO

L'entreprise remplit la demande de prise en charge de la formation auprès de son OPCO.

Retour par l'OPCO

L'OPCO statue sur la demande de prise en charge de l'entreprise.

Accord de financement

L'entreprise envoie au centre de formation l'accord de financement.

QUELLES DÉMARCHES EFFECTUER DANS LE CADRE DE L'EMBAUCHE ?

APRÈS VALIDATION DE LA FAISABILITÉ PAR LE CENTRE DE FORMATION

En plus du contrat de travail, vous devrez faire les démarches suivantes :

1. RÉALISER LE DÉPÔT DE LA CONVENTION DE FORMATION ET DU CONTRAT SIGNÉS AUPRÈS DU FINANCEUR DE LA FORMATION (VOTRE OPCO)

2.EFFECTUER LA DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE (URSSAF)

3. PRENDRE RENDEZ-VOUS AVEC VOTRE SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (médecine du travail) pour la visite d'information et de prévention

Cette visite doit avoir lieu avant l'embauche pour les alternants mineurs ou travaillant de nuit.

NB : Lorsqu'un alternant est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. **Cet examen doit avoir lieu préalablement à l'affectation sur le poste.**

Pour les autres alternants, la visite doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois suivant l'embauche en contrat d'apprentissage et au plus tard dans les 3 mois suivant l'embauche en contrat de professionnalisation.

Une copie du certificat médical d'aptitude doit être transmise au centre de formation.

4. COMPLÉTER LES DOCUMENTS NÉCESSAIRES À LA DÉROGATION AUX TRAVAUX RÈGLEMENTÉS (pour les apprenants mineurs uniquement)

Lors de sa formation, l'alternant sera amené à utiliser un ensemble de machines, matériels et produits « dangereux », tant au centre de formation qu'en entreprise.

La réglementation impose, pour les apprenants mineurs (à la date du début du contrat), qu'une déclaration de dérogation soit déposée auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) pour l'exercice de ces travaux.

La déclaration de dérogation renseignée concerne l'ensemble des apprenants pris en charge pendant les trois ans qui suivent le dépôt (un dossier par site de formation).

5. PRÉPARER L'ARRIVÉE EN FORMATION

Accueil sécurité : Les accidents du travail interviennent le plus souvent lors des premiers jours d'activité d'un salarié sur un chantier ou dans un atelier. Un accueil sécurité doit donc être réalisé à chaque arrivée sur un nouveau poste.

Il est primordial de préparer un temps d'accueil sécurité pour :

- informer sur les mesures de prévention à appliquer et sur la conduite à tenir en cas d'accident
- bien présenter le poste de travail
- remettre les EPI et les tenues de travail

Pour plus d'informations :

consultez le site www.preventionbtp.fr

ou www.oppbtp.com

Pensez à finaliser votre demande d'aide à l'apprentissage sur votre espace SILAE

L'OPCO est l'interlocuteur de l'entreprise pour les formalités de dépôt, le Centre de Formation se réserve le droit de facturer le coût de la formation en cas de défaut de dépôt auprès du financeur.

QUELLES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ?

Vous allez accueillir un jeune professionnel dont vous êtes responsable, vous devrez veiller à ce qu'il soit toujours
- accompagné sur le chantier,
- accompagné lorsqu'il est près des machines ou engins dangereux,
- surveillé lorsqu'il utilise une machine dangereuse.

SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL

Veillez à faire respecter le code de la route sur le chemin du travail et en déplacement : pas de téléphone au volant, port du casque obligatoire à moto et scooter !

L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Faites connaître toutes les consignes de sécurité de l'entreprise qui protègent l'ensemble de votre personnel.

En fonction de votre activité, mettez à disposition les équipements de protection collective et fournissez les Equipements de Protection Individuelle (EPI).

Proposez un environnement de travail propice à la concentration et aidez à repérer les éventuelles situations de travail dangereuses.

AU QUOTIDIEN

Restez à disposition de votre alternant pour répondre à ses questions et l'aider à surmonter les difficultés qu'il pourrait rencontrer.

Au travail comme ailleurs, certains comportements ne sont pas admissibles : agressions verbales, malveillance, insultes, contraintes physiques ou à caractère sexuel, humiliations...

Le saviez-vous ? Les EPI sont à fournir en entreprise mais vous devez aussi fournir ceux que votre apprenant utilisera au centre de formation !

COMMENT S'ARTICULE LA RELATION CENTRE DE FORMATION / ENTREPRISE

LE FORMATEUR RÉFÉRENT

Le formateur référent est le principal interlocuteur de l'apprenant et de son entreprise. L'équipe pédagogique est aussi à l'écoute des entreprises tout au long de l'année et disponible pour une entrevue à la demande.

LE LIVRET D'ALTERNANCE

Cet outil de liaison permet à l'équipe pédagogique et aux entreprises d'échanger à chaque rotation sur l'acquisition des compétences et l'évolution de la formation des apprenants.

IL EST DONC IMPORTANT DE LE COMPLÉTER À CHAQUE ROTATION.

LE PORTAIL EXTRANET : NET YPARÉO

Ce portail permet à l'apprenant et son entreprise d'accéder à différentes informations : emploi du temps, suivi des notes et évaluations, contenus de formation, bulletins semestriels...

En complément de cet outil, les bulletins sont transmis aux entreprises deux fois par an.

Découvrez comment se connecter sur Net-Yparéo avec votre identifiant et votre mot de passe (tutoriel)

LE BILAN D'INTÉGRATION

Ce bilan est fait dans les 3 mois suivant le début du contrat pour vérifier la bonne intégration et identifier les besoins éventuels de l'entreprise.

LES VISITES EN ENTREPRISE

Elles sont un moment privilégié entre le formateur référent et le maître d'apprentissage ou tuteur, afin d'échanger sur l'intégration de l'apprenant, ses qualités professionnelles, son implication dans la formation, et évaluer l'apprenant sur ses activités en entreprise dans le cadre de l'obtention de son diplôme.

SUIVI DE L'ALTERNANT

Dès le début de la formation et jusqu'à son terme, le centre de formation accompagne les apprenants dans leur projet et les aide à structurer leur avenir professionnel par différentes actions :

- suivi de la relation entreprise / apprenant / centre de formation pour toutes questions relatives à la formation, au recrutement et au suivi des apprenants
- accompagnement dans les projets d'orientation, de formation emploi
- prévention en cas de risque de rupture
- accompagnement en cas de rupture du contrat d'apprentissage

QUE FAIRE EN CAS DE RISQUE DE RUPTURE ?

PRENDRE RDV AVEC LE CFA

L'entreprise peut solliciter le CFA ou le formateur référent pour évoquer les difficultés rencontrées par l'apprenant d'ordre financier, personnel ou d'orientation professionnelle. Une personne ressource du CFA pourra être à l'écoute de l'apprenant, chercher des solutions ou assurer un relais vers des structures compétentes.

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT

Pendant la **période probatoire de 45 jours ouvrés** (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou son représentant légal) sans motif. **La rupture doit dans tous les cas être constatée par écrit et notifiée à la direction du CFA.**

Passée la période probatoire, le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- par l'apprenti qui doit alors saisir le médiateur de l'apprentissage. 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 initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure ou exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel
- par le liquidateur, en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise sans poursuite d'activité (l'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat)

RUPTURE DE CONVENTION

Pour les moins de 15 ans, sous statut scolaire, il faut remplir une lettre de rupture de convention tripartite (entreprise, jeune et sa famille ainsi que le CFA). Se renseigner auprès du CFA.

FIN DE CONTRAT

Après une rupture, l'employeur doit remettre à l'apprenti les différents documents obligatoires de fin de contrat.

CONTACTS UTILES

Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)

www pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr

Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

02 72 56 65 12

www ac-nantes.fr

Les enjeux de la médiation de l'apprentissage en faveur de l'entreprise

- **Apaiser une situation de tension/conflit avec l'apprenti, rétablir le dialogue/la relation avec l'apprenti ET trouver une solution amiable, équilibrée à une situation conflictuelle**
- Bénéficier d'un espace de parole individualisé.
- Apporter une meilleure compréhension des attendus et besoins de chaque partie

Les principes de la médiation

Liberté des parties : Chaque partie est libre d'entrer en médiation, mais également d'en sortir à tout moment. Les parties doivent être en capacité à prendre librement une décision.

Neutralité : Le médiateur est neutre. Il ne doit pas se positionner, ni donner son avis. Il aide activement et équitablement les parties à s'écouter, se parler, se comprendre, explorer les voies d'entente possibles, construire leur accord, partiel ou global.

Impartialité et indépendance : Le médiateur ne doit pas avoir de communauté d'intérêt avec l'une des parties et doit préserver l'indépendance inhérente à sa fonction. Il n'a pour rôle ni de juger, ni d'arbitrer.

Un cadre de communication fixé

Un cadre de communication fixé et accepté par chaque partie.
Un respect mutuel de chaque partie
Confidentialité : Toutes les parties doivent respecter la confidentialité des échanges
Une aide pour identifier des pistes de solutions équilibrées

A quel moment ?

- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).

Une équipe de médiateurs de l'apprentissage en Pays de la Loire

Isabelle ARRIAU CCI PAYS DE LA LOIRE isabelle.arriau@paysdelaloire.cci.fr **Véronique MANCHE** Chambre d'Agriculture Pays de la Loire veronique.manche@pl.chambagri.fr	**Jean-Luc OURCOUDOY** Chambre des Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire – médiation-cma@artisanatpaysdelaloire.fr

QUE FAIRE EN CAS DE RISQUE DE RUPTURE ?

PRENDRE RDV AVEC LE SERVICE FORMATION CONTINUE

L'entreprise peut solliciter le CFA ou le formateur référent pour évoquer les difficultés et chercher des solutions.

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT

Conformément aux dispositions du code du travail, une période d'essai peut être prévue, pendant laquelle l'employeur ou le stagiaire peut mettre fin au contrat de travail sans motif. La durée de cette période d'essai du contrat de professionnalisation peut être fixée par des dispositions conventionnelles ou contractuelles si elles s'avèrent plus favorables au salarié.

Dans le cadre d'un CDD : Si le contrat de professionnalisation est effectué en CDD, alors les cas de rupture sont les suivants :

- la rupture d'un commun accord entre le salarié et l'employeur
- la rupture en raison d'une faute grave
- la rupture en raison d'une embauche sous CDI
- la rupture en cas de force majeure

Dans le cadre d'un CDI : Dans le cas d'un contrat de professionnalisation conclu en CDI, les modalités de rupture sont les mêmes que celles prévues pour la rupture d'un CDI de droit commun.

FIN DE CONTRAT

Quand le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme, l'employeur doit le signaler dans les 30 jours qui suivent cette rupture par l'intermédiaire du « Portail alternance » :

- au directeur régional de la DREETS
- à l'OPCO (opérateur de compétences)

La rupture doit également être signalée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales (URSSAF) dans les mêmes délais, sans l'intermédiaire du « Portail alternance ».

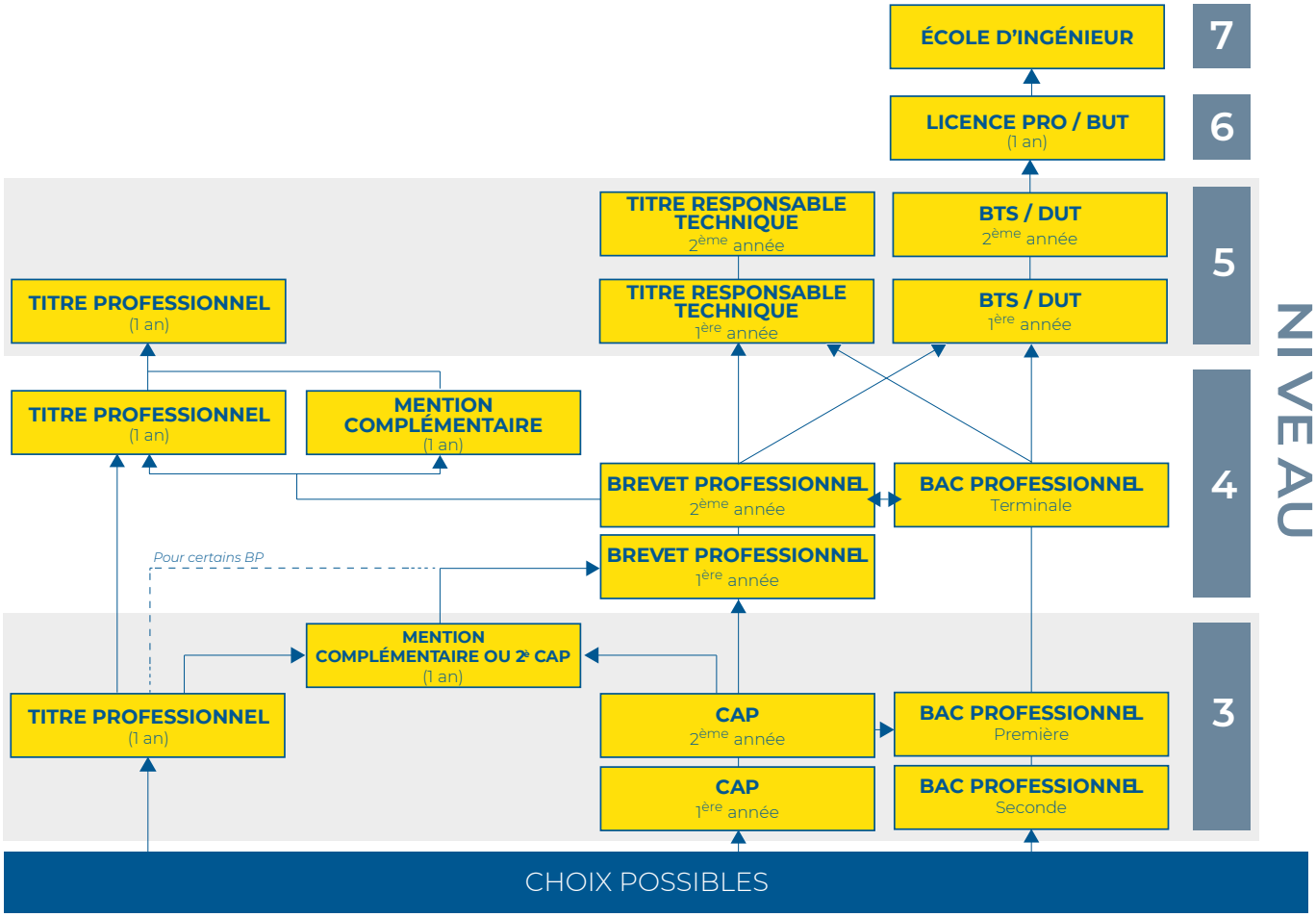
Toute clause de remboursement par le salarié des dépenses de formation, dite clause de dédit-formation, à la rupture du contrat de travail est nulle.

DREETS Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr

LES FORMATIONS AUX MÉTIERS DU BÂTIMENT

Vous allez recruter un alternant préparant un diplôme adapté à vos besoins. BTP CFA Pays de la Loire propose des formations du niveau CAP au niveau bac +2.

Voici les parcours possibles dans les métiers du BTP :



Nous proposons également des **C**ertificats de **Q**ualification **P**rofessionnelle (CQP) de la branche BTP

MAJ : 08/06/2021

L'apprenant peut également choisir une trajectoire plus horizontale, afin d'acquérir des compétences supplémentaires (ex : obtenir 2 CAP différents, compléter un Bac professionnel par un CAP ou un Brevet professionnel, suivre un Bac professionnel après un Brevet professionnel...). La logique de complémentarité entre les formations permet une réduction de la durée du parcours.

Une fois entrés dans la vie active, les salariés ont accès à notre offre de formation continue riche, sur des parcours longs ou des stages courts pour se perfectionner.

QUELLES FORMATIONS SONT PROPOSÉES PAR NOS ÉTABLISSEMENTS ?

GROS OEUVRE

- CAP Maçon
- BP Maçon
- Titre pro Maçon (niv. 3)
- Titre pro Maçon du bâti ancien (niv. 3)
- Titre pro Coffreur bancheur (niv. 3)
- Bac pro Tech. du bâtiment : organisation et réalisation du gros œuvre

MÉTALLERIE

- CAP Métallier
- BP Métallier

TECHNIQUES DU TOIT

- CAP Couvreur
- Mention complémentaire Zingueur (niv. 3)
- BP Couvreur

MÉTIERS DE LA PISCINE

- Titre pro Technicien d'équipement et de maintenance de piscines (niv. 4)
- BP Métiers de la piscine

ENCADREMENT

- BTS Bâtiment
- BTS Enveloppe de bâtiment : conception et réalisation
- Titre à finalité pro Responsable technique d'une PME de la construction (niv. 5)

FINITION

- CAP Métiers du plâtre et de l'isolation
- CAP Carreleur mosaïste
- CAP Peintre applicateur de revêtements
- BP Métiers du plâtre et de l'isolation
- BP Peintre applicateur de revêtements
- BP Carreleur mosaïste
- Titre pro Plaquiste (niv. 3)
- Titre pro Carreleur-chapiste (niv. 3)
- Titre pro Solier moquettiste (niv. 3)
- Mention complémentaire Peinture décoration (niv. 4)
- CQP Enduiseur façadier

Le CQP est délivré par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi Conjoncture du Bâtiment et des Travaux Publics (CPN emploi du BTP)

ÉLECTRICITÉ

- CAP Électricien
- BP Électricien
- Bac pro Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés
- Mention complémentaire Technicien en énergies renouvelables, option énergie électrique (niv. 4)
- Titre pro Technicien de bureau d'étude en électricité des bâtiments (niv. 4)
- BTS Électrotechnique

BOIS

- CAP Charpentier bois
- CAP Menuisier fabricant
- CAP Menuisier installateur
- CAP Ébéniste (3 ans)
- Titre Pro Menuisier de fabrication bois et dérivés (niv. 3)
- BP Charpentier bois
- BP Menuisier
- Bac pro Technicien menuisier-agenceur

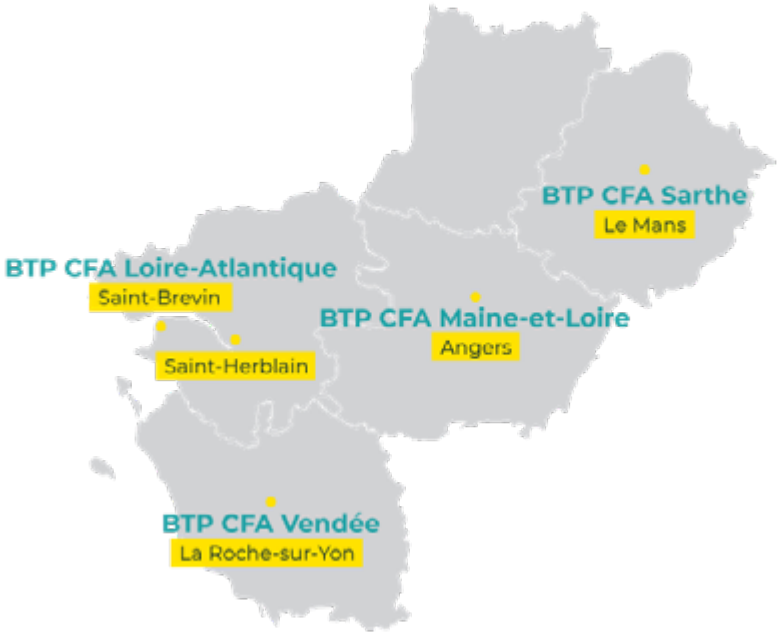
FLUIDES

- CAP Monteur en installations sanitaires
- CAP Monteur en installations thermiques
- BP Monteur en installations de génie climatique et sanitaire
- Bac pro Technicien gaz
- Bac pro Installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables
- Mention complémentaire Maintenance des équipements thermiques individuels (niv. 3)
- Mention complémentaire Technicien en énergies renouvelables, option énergie thermique (niv. 4)
- Titre pro Technicien d'intervention en froid commercial et climatisation (niv. 4)
- BTS Maintenance des systèmes option B : Systèmes énergétiques et fluidiques
- CQP Monteur en enveloppes de chambres froides et salles propres (niv. 3)

MAJ : 13/06/2023

+ Des formations sur-mesure en intra entreprise.
+ Des formations de perfectionnement technique de courtes durées.

LES 5 ÉTABLISSEMENTS DE BTP CFA PAYS DE LA LOIRE



Pour connaître les formations proposées au plus proche de votre entreprise :

www.btpcfa-pdl.com/nos-formations.html

CONTACTS UTILES

POUR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Cécile HARDOUIN

02.41.72.14.56
cecile.hardouin@btpcfa-pdl.com

Mélina CUBEAU

02.41.72.13.43
melina.cubeau@btpcfa-pdl.com

POUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Pauline ARNOU

02.41.72.10.36 / 06.31.42.32.66
pauline.arnou@btpcfa-pdl.com

POUR VOS QUESTIONS SUR L'ACCUEIL D'APPRENANT EN SITUATION DE HANDICAP

Justine HOEL

02.41.72.13.48 / 07.77.37.57.80
justine.hoel@btpcfa-pdl.com

Pour plus d'informations, consultez notre site :

www.btpcfa49.com