

**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





Le recours à l'alternance et spécialement l'apprentissage sont en forte croissance 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, environ 5000 jeunes sont en formation alternée en entreprise et sur nos 5 sites de Saint-Brevin, Saint-Herblain, Angers, Le Mans et La Roche-Sur-Yon et nous sommes heureux de contribuer à la réussite des recrutements des nombreuses 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 « boîte 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. Nous sommes disponibles pour recueillir vos remarques sur ce document. Merci pour votre confiance !

Eymard de Crécy

Secrétaire Général de BTP CFA Pays de la Loire

CHIFFRES-CLÉS

+3200

ENTREPRISES NOUS
FONT CONFIANCE
EN 2026

4907

APPRENTANTS
SONT FORMÉS EN
2025-2026

87,16%

DE RÉUSSITE
AUX EXAMENS 2025*

98,14%

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 2024.

Éditorial

Pourquoi une formation en alternance ?

Pourquoi nous faire confiance pour former vos alternants ?

Tout ce qu'il faut savoir sur le statut d'alternant

Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ?

Quelle rémunération et quelles cotisations ?

Quelles aides ?

Qui peut être maître d'apprentissage ? Apprentissage

Qui peut être tuteur en entreprise ? Contrat de pro

Comment trouver votre futur alternant ?

Comment se déroule l'inscription au centre de formation ? 13

Se faire accompagner dans les démarches par BTP CFA Apprentissage 14

Quelles démarches effectuer dans le cadre de l'embauche ? 15

Quelles obligations en matière de sécurité ? 16

Comment s'articule la relation centre de formation / entreprise ? 17

Que faire en cas de risque de rupture ? Apprentissage 18

Les enjeux de la médiation

Que faire en cas de risque de rupture ? Contrat de pro 20

Les formations aux métiers du bâtiment 21

Quelles formations sont proposées par nos sites de formation ? 22

Contacts utiles 23

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

2

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

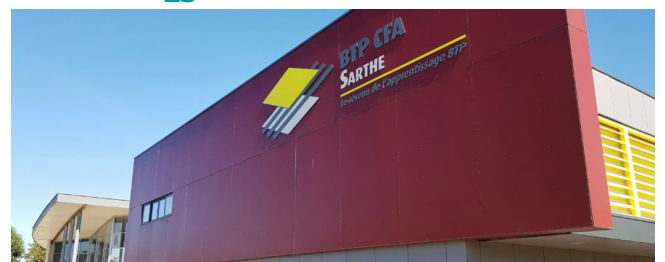
20

21

22

23

Repérez les onglets pour visualiser les informations qui vous concernent.





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

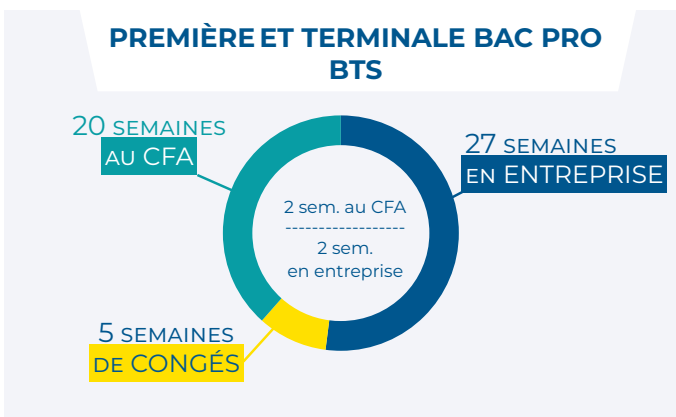
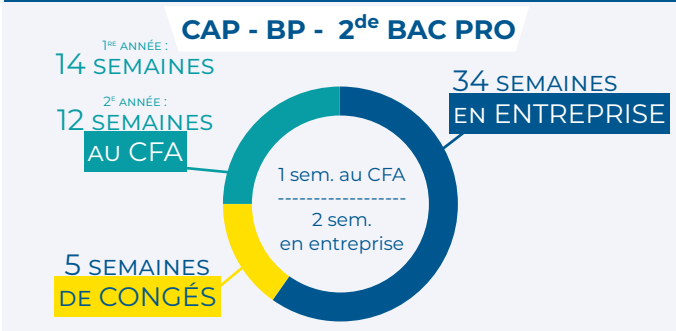
L'apprenant s'engage à :

- ▶ 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 ou titre 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
- ▶ respecter le calendrier de formation. Les cours en centre sont obligatoires.

LE RYTHME ANNUEL SELON LES DIPLÔMES



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-Brevin-les-Pins, Saint-Herblain, 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 profil 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 sites de formation de BTP CFA Pays de la Loire sont engagés dans une démarche d'amélioration continue. En 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 :

Anne RAZAT, Responsable Qualité ■ 02 51 62 75 19 ✉ anne.razat@btpcfa-pdl.com



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.



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.



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.

Spécifique

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 la fin de l'année civile 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 ► n'ayant pas obtenu leur diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen.	De 16 à 25 ans révolus au début de la formation Demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans Bénéficiaires de minima sociaux
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 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
1 ^{ÈRE} ANNÉE	27%	43%	53%**	100%**
2 ^{ÈME} ANNÉE	39%	51%	61%**	100%**
3 ^{ÈME} ANNÉE	55%	67%	78%**	100%**

CONVENTION COLLECTIVE DU BÂTIMENT				
RÉMUNÉRATION MINIMALE 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
1 ^{ÈRE} ANNÉE	40%	50%	55%	100%
2 ^{ÈME} ANNÉE	50%	60%	65%	100%
3 ^{ÈME} ANNÉE	60%	70%	80%	100%

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.

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 PROFESSIONNEL DE NIVEAU 4 OU TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL INFÉRIEUR AU BAC	TITULAIRE D'UN TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL 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 à 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 PROFESSIONNEL ÉGAL OU SUPÉRIEUR AU BAC OU DIPLÔME DE L'ENSEIGNEMENT 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.

* 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 si plus élevé



RÉMUNÉRATION

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



QUELLES AIDES ?

L'AIDE À L'APPRENTISSAGE 2025

Pour tous les **contrats d'apprentissage**, une aide de 5000€* maximum est accordée pour la première année d'exécution du contrat pour la préparation d'un titre ou diplôme jusqu'au niveau master aux entreprises de moins de 250 salariés. L'aide est de 2000€ maximum pour les entreprises de plus de 250 salariés*.

À noter : l'aide pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap est de 6000€. Cette aide est cumulable avec les aides spécifiques pour les apprentis en situation de handicap.

* sous conditions, en savoir plus sur : [Aide aux employeurs qui recrutent en alternance](#)

LES DIFFÉRENTES AIDES FINANCIÈRES

	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	Type d'entreprise	Montants
Aide forfaitaire France Travail 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	2000€
Aide à l'embauche d'un alternant en situation de handicap	oui	oui	toutes	3000€ max.**
Déduction fiscale de la taxe d'apprentissage	oui (sous conditions***)	oui (sous conditions***)	toutes	-

** Les modalités d'intervention sur cette aide sont temporairement ajustées jusqu'à la fin de l'année 2025.

+ d'infos : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/loffre-de-services-et-de-daides-financieres-de-lagefiph-evolue>

*** + d'infos : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/taxe-apprentissage#>

RÉGLEMENTATION

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

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

APPRENTISSAGE ET HANDICAP : NOUS VOUS ACCOMPAGNONS

Chaque centre de formation dispose d'un Référént Handicap : c'est l'interlocuteur privilégié des apprenants en situation de handicap, de leurs familles, de leurs entreprises formatrices et des autres acteurs de leur parcours. Les Référénts Handicap accompagnent également les équipes des centres de formation dans la compréhension et la mise en place des mesures de compensation liées aux situations de handicap. Leurs objectifs : contribuer à faciliter l'accès et le maintien en formation des personnes en situation de handicap, sécuriser les parcours des apprenants (accueil et accompagnement) tout au long du parcours de la formation en centre et en entreprise.

[Apprentissage et handicap : guide pour les entreprises et les apprentis](#)

+ d'infos sur notre site web : www.btpcfa-pdl.com/se-former/lacompagnement-des-apprenants-en-situation-de-handicap/



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 d'apprenants est différent :

- 3 apprenants si le maître d'apprentissage est un salarié (exemple : 1 apprenti + 2 stagiaires en contrat de professionnalisation)
- 2 apprenants 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 aborde :

- l'accueil d'un apprenant dans l'entreprise
- l'organisation de la formation de l'apprenant au sein de l'entreprise
- le suivi de l'apprenant et de l'alternance
- l'évaluation et l'acquisition des compétences professionnelles

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



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



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 maître d'apprentissage qui aborde :

- ▶ l'accueil d'un apprenant dans l'entreprise
- ▶ l'organisation de la formation de l'apprenant au sein de l'entreprise
- ▶ le suivi de l'apprenant et de l'alternance
- ▶ l'évaluation et 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 p23] afin de vous faire accompagner dans la recherche de votre alternant. Vous pouvez également déposer votre offre sur notre site internet www.btpcfa-pdl.com/depot-offre-alternance/. Nos conseillers vous mettent en relation avec des candidats préinscrits dans nos sites de formations.

Au plus près des entreprises, ils vous répondent par téléphone, par mail ou se déplacent dans vos locaux ou sur votre chantier à votre convenance.

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

DONNER DE LA VISIBILITÉ À VOTRE RECHERCHE D'ALTERNANTS

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

- BTP CFA Pays de la Loire jobboard : btpcfa-pdl.com/depot-offre-alternance/
- France Travail : entreprise.francetravail.fr/accueil/
- La bonne alternance : labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr/acces-recruteur
- 1jeunesolution, plateforme du gouvernement qui accompagne, forme et facilite l'entrée dans la vie professionnelle de tous les jeunes de 15 à 30 ans : 1jeunesolution.gouv.fr
- Plateforme de la Région de mise en relation entreprise et alternants ou stagiaires : 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

Et sur vos réseaux sociaux :

- Facebook, LinkedIn, Instagram....





COMMENT SE DÉROULE L'INSCRIPTION AU CENTRE DE FORMATION ?

POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les contrats d'apprentissage sont déposés par l'employeur auprès de l'Opérateur de Compétences (OPCO) dont il dépend. BTP CFA Pays de la Loire accompagne sans frais les employeurs pour la rédaction et la transmission du contrat d'apprentissage à l'OPCO. Il suffit de nous donner mandat*.

Pour faciliter les échanges, BTP CFA Pays de la Loire met en place la signature numérique des contrats d'apprentissage et de leurs annexes.

Fiche entreprise

Sur cette fiche, l'entreprise indique si elle donne mandat au CFA pour la gestion administrative du contrat. L'entreprise complète, signe et transmet la fiche entreprise au CFA.

Positionnement

Après étude ou adaptation du projet de formation (pré-requis, connaissances, parcours antérieur), le CFA confirme à l'employeur par l'envoi d'un projet de contrat d'apprentissage.

Transmission à l'OPCO

Après signature des parties, le CFA vise le contrat d'apprentissage et assure la télétransmission de l'ensemble des éléments à l'OPCO de l'employeur.

Acceptation du mandat

L'entreprise s'engage à communiquer les informations nécessaires à la rédaction du contrat.

Confirmation du projet

L'entreprise complète et retourne le projet de contrat d'apprentissage validé au CFA.

Signature du contrat

L'employeur, le futur apprenti et ses représentants légaux (si mineur) signent numériquement le contrat d'apprentissage et ses annexes (convention de formation...).

POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Fiche entreprise

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

Contact OPCO

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

Retour du devis

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

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 à destination de son OPCO.

Accord de financement

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

Positionnement

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

Devis

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

Convention de formation

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

Retour par l'OPCO

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

*À défaut de donner le mandat à BTP CFA Pays de la Loire, l'employeur doit réaliser lui-même les démarches de rédaction de contrat et le déposer avec les documents requis auprès de l'OPCO dont il dépend.

Facilitez-vous la vie ! Confiez-nous la mise en place de vos contrats d'apprentissage.

plus d'informations page 14, votre interlocuteur unique en dernière page.

OFFRE DE SERVICES CONTRACTUELS

**Facilitez-vous la vie !
Confiez-nous la mise en place de
vos contrats d'apprentissage.**

Ce que l'on fait déjà ensemble :

- informations et conseils sur votre projet de recrutement
- aide à la recherche de votre apprenti
- inscription de votre apprenti en formation
- rédaction de la convention de formation

Ce que l'on fera en + ensemble :

- + informations sur les démarches liées au contrat d'apprentissage
- + rédaction du projet de contrat d'apprentissage suivant vos consignes
- + vérification des points clés en matière de réglementation
- + dépôt et suivi de votre dossier de demande de financement auprès de votre opérateur de compétences (OPCO)



Toujours + pour vous accompagner toujours mieux

+ Simple

1 interlocuteur unique pour vous accompagner : votre BTP CFA

=> contact en dernière page

+ Rapide

Grâce à la signature électronique, fini les allers-retours papier !

+ Serein

Pour vous concentrer sur votre métier et vos clients !



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 réalisation de la déclaration de dérogation visant les travaux interdits aux mineurs (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'Économie, 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).

Le dossier complété doit être transmis - avec demande d'accusé de réception - à l'Unité départementale de la DREETS dont relève votre entreprise. [Télécharger le formulaire de déclaration de dérogation.](#)

Pour plus d'informations : https://www.preventionbtp.fr/ressources/focus/travail-en-securite-des-jeunes-salaries-quels-sont-les-travaux-interdits-ou-reglementes_qdfMzBHieBcwkbCGc2AWxJ

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

Enfin, vous devrez prendre un temps pour toutes les informations sur la mutuelle et la prévoyance de l'entreprise.

Accueil des jeunes de moins de 15 ans

Durant les périodes de formation en entreprise, l'élève, sous statut scolaire, ne peut en aucun cas accéder aux machines, appareils et produits dont l'usage est proscrit aux mineurs, sans possibilité de dérogation.



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.

Nous accompagnons gratuitement les employeurs qui le souhaitent pour la **rédaction et la transmission du contrat d'apprentissage à l'OPCO**, plus d'infos :

<https://www.btpcfa-pdl.com/entreprises/offre-de-services-contractuels/>

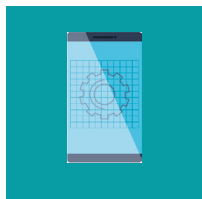


QUELLES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ?

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 équipements de protection individuelle (EPI). Les EPI mis à disposition des apprenants doivent être remplacés dès que la protection de l'utilisateur n'est plus assurée.

En début de formation, l'apprenti se voit remettre une caisse à outils personnelle par le CFA. Cette caisse à outils est utilisée uniquement au CFA, elle sera conservée par l'apprenti après le passage de l'examen.



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.

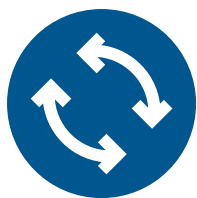
Au travail comme ailleurs, certains comportements ne sont pas admissibles : agressions verbales, malveillance, insultes, contraintes physiques ou à caractère sexuel, humiliations...

Plus d'informations sur la réglementation applicable aux jeunes travailleurs :
<https://code.travail.gouv.fr/themes/jeunes-travailleurs>



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

Plus d'informations sur les EPI par métier : www.btpcfa-pdl.com/entreprises/former-un-alternant/#prevention-risque-pro



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, cahier de texte, 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.



Connectez-vous à votre espace Net-Yparéo

Net-Yparéo est accessible aux chefs d'entreprises et aux maîtres d'apprentissage et tuteurs pour le suivi de la formation. Contactez-nous pour vous créer un compte.

ypareo.btpcfa-pdl.com

Découvrez comment vous 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 de l'apprenant 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 ou titre.

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 en alternance
- prévention en cas de risque de rupture
- accompagnement en cas de rupture du contrat d'apprentissage

Nous organisons des rencontres au CFA avec les maîtres d'apprentissage/tuteurs, apprenants et représentants légaux durant l'année. Renseignez-vous auprès de votre CFA pour connaître les dates de rencontre. Vous pouvez également solliciter nos équipes pour des entrevues à la demande tout au long de l'année.



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 et chercher des solutions.

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)

FIN DE CONTRAT

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

JEUNES DE MOINS DE 15 ANS SOUS STATUT SCOLAIRE

Dans le cas particulier des jeunes de moins de 15 ans, sous statut scolaire, la rupture de la convention tripartite (entreprise, jeune et son représentant légal, CFA) doit être formalisée par un écrit spécifique. Se renseigner auprès du CFA.

CONTACT DANS VOTRE SITE DE FORMATION

Notre équipe peut vous accompagner pour tout aléa rencontré concernant le contrat d'apprentissage, de manière à prévenir les risques de rupture ou appuyer vos démarches, en cas de rupture.

Pierre-Antoine QUETTE

Conseiller jeunes et entreprises

☎ 02 43 39 92 96

✉ pierreantoine.quette@btpcfa-pdl.com

CONTACTS UTILES

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

🌐 pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr

Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

☎ 02 72 56 65 12

🌐 ac-nantes.fr

Rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti



Passée la période probatoire des 45 premiers jours en entreprise, l'apprenti qui souhaite rompre unilatéralement son contrat (démission) doit **obligatoirement** saisir au préalable le médiateur de l'apprentissage, conformément à l'article L6222-18 du code du travail.

Une fois le médiateur saisi, l'apprenti doit laisser passer un délai minimal de cinq jours calendaires avant d'envoyer son courrier de rupture.

Pendant ce laps de temps, le médiateur contacte les parties pour leur exposer le processus et envisager, si nécessaire, la tenue d'un rendez-vous de médiation. Si l'apprenti est mineur, le médiateur doit obtenir, dans un délai de quinze jours, l'accord des représentants légaux sur la rupture.

Passés ces délais, l'apprenti peut notifier à l'employeur sa volonté de rompre définitivement le contrat, par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre récépissé).

Une fois la notification reçue par l'employeur, un délai minimum de sept jours calendaires supplémentaires s'applique avant que la rupture ne puisse être effective.

Ces délais sont des durées minimales, un délai de préavis plus long peut être effectué par l'apprenti qui le souhaite, ou négocié dans le cadre de la médiation.

L'information de la rupture doit être transmise à l'Opérateur de compétences (OPCO) de l'employeur, ainsi qu'au CFA.

À l'issue du contrat, l'employeur doit remettre à l'apprenti les documents de fin de contrat (solde de tout compte, certificat de travail, document Pôle Emploi).

Ces dispositions ne s'appliquent que pour les contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2019

N'attendez pas que les difficultés soient insurmontables et la rupture inévitable, contactez le médiateur de l'apprentissage

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

Chambre des Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire –

mediation-cma@artisanatpaysdelaloire.fr





QUE FAIRE EN CAS DE RISQUE DE RUPTURE ?

PRENDRE RDV AVEC LE SERVICE FORMATION CONTINUE

L'entreprise peut solliciter le centre de formation 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 des dépenses de formation par le salarié, à la rupture du contrat de travail, dite clause de dédit-formation est nulle.

CONTACT DANS VOTRE SITE DE FORMATION

Notre équipe peut vous accompagner pour tous aléas rencontrés concernant le contrat de professionnalisation de manière à prévenir les risques de rupture ou appuyer vos démarches, en cas de rupture.

Nathalie CHESNE

Coordinatrice pédagogique formation continue

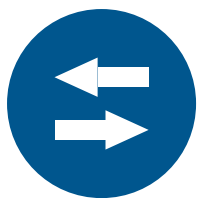
☎ 02 43 39 98 49

✉ nathalie.chesne@btpcfa-pdl.com

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

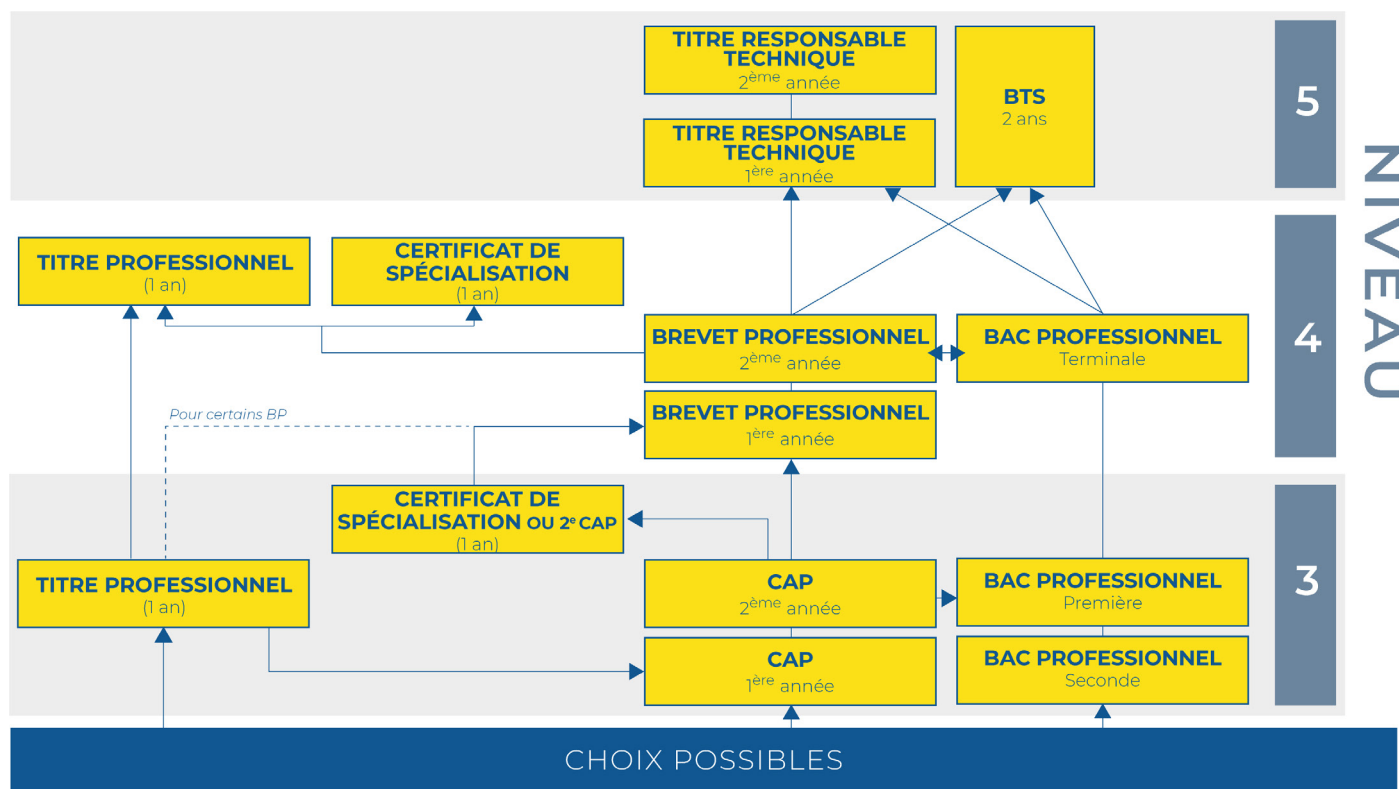
<https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr>





LES FORMATIONS AUX MÉTIERS DU BÂTIMENT

Nos sites de formation en Pays de la Loire permettent de se former à partir du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). Nos sites de formation en Loire-Atlantique, Maine-et-Loire et Vendée proposent des parcours jusqu'au Bac+2. Les apprenants ont donc la possibilité de construire leur parcours d'évolution, en fonction de leurs objectifs. Ils ont également la possibilité de poursuivre vers un Bac+3 voire une école d'ingénieurs dans d'autres établissements.



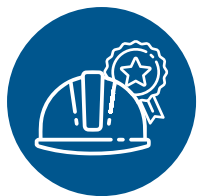
Nous proposons également des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche BTP

MAJ : 09/05/2025

Les apprenants peuvent 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 SITES DE FORMATION ?



Bois

- CAP Charpentier bois
- CAP Ébéniste
- CAP Menuisier fabricant
- CAP Menuisier installateur
- Bac pro Technicien menuisier agenceur
- BP Charpentier bois
- BP Menuisier



Gros oeuvre et maçonnerie

- CAP Maçon
- TP Maçon (Niv. 3)
- TP Maçon du bâti ancien (Niv. 3)
- Bac pro Technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros œuvre
- BP Maçon



Couverture

- CAP Couvreur
- CS* Zingueur (Niv. 3)
- TP Couvreur-zingueur (Niv. 3)
- BP Couvreur
- CQP Ouvrier professionnel couvreur-chaumier



Piscine

- BP Métiers de la piscine
- TP Technicien d'Installation et de Maintenance de Piscines (Niv.4)



Métallerie

- CAP Métallier
- BP Métallier



Études et encadrement de chantiers

- BTS Bâtiment (Niv. 5)
- BTS Enveloppe des bâtiments : conception et réalisation (Niv. 5)
- TFP Responsable technique d'une PME de la construction (Niv. 5)



Finition

- CAP Carreleur mosaïste
- CAP Métiers du plâtre et de l'isolation
- CAP Peintre applicateur de revêtements
- CS* Solier (Niv. 3)
- TP Carreleur Chapiste (Niv. 3)
- TP Peintre en bâtiment (Niv. 3)
- TP Plaquiste (Niv. 3)
- TP Solier Moquettiste (Niv. 3)
- BP Carreleur mosaïste
- BP Métiers du plâtre et de l'isolation
- BP Peintre applicateur de revêtements
- CS* Peintre décorateur créateur d'ambiances (Niv. 4)

*La Mention Complémentaire (MC) devient le Certificat de Spécialisation (CS).

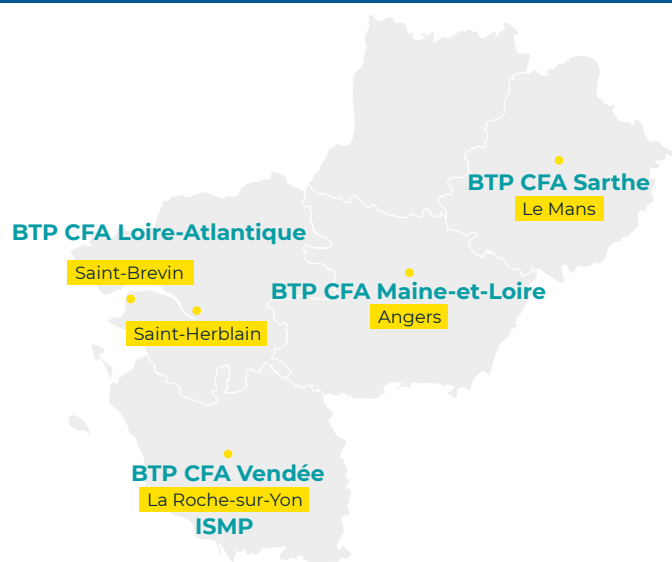


Installations techniques

- CAP Électricien
- TP Électricien d'équipement du bâtiment (Niv. 3)
- Bac pro Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés
- BP Électricien
- CS* Technicien en énergies renouvelables option A : énergie électrique (Niv. 4)
- TP Technicien de bureau d'études en électricité des bâtiments (Niv. 4)
- BTS Électrotechnique (Niv. 5)
- CAP Monteur en installations sanitaires
- CAP Monteur en installations thermiques
- CS* Maintenance des Équipements Thermiques Individuels (Niv. 3)
- TP Installateur thermique et sanitaire (Niv. 3)
- Bac pro Installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables
- Bac pro Technicien en transport et distribution des gaz
- BP Monteur en installations de génie climatique et sanitaire
- CS* Technicien en énergies renouvelables option B : énergie thermique (Niv. 4)
- BTS Maintenance des systèmes option b : systèmes énergétiques et fluidiques (Niv. 5)
- CQP Installateur-mainteneur de systèmes de pompe à chaleur (Niv. 3)

+ Des formations sur-mesure en intra entreprise.
+ Des formations de perfectionnement technique de courte durée.

LES 5 SITES DE BTP CFA PAYS DE LA LOIRE



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

www.btpcfa-pdl.com/formations/



CONTACTS UTILES

POUR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Pierre-Antoine QUETTE
Conseiller jeunes et entreprises

☎ 02 43 39 92 96
✉ pierreantoine.quette@btpcfa-pdl.com

POUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Nathalie CHESNE
Coordinatrice pédagogique formation continue

☎ 02 43 39 98 49
✉ nathalie.chesne@btpcfa-pdl.com

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

Jean-Michel RAMOND
Référént handicap

☎ 02 43 39 92 97
✉ jeanmichel.ramond@btpcfa-pdl.com

POUR LES RELATIONS ENTREPRISES

Sandrine RICHARD
Chargée des relations entreprises

☎ 07 76 38 74 20 | 02 43 39 98 48
✉ sandrine.richard@btpcfa-pdl.com

POUR L'OFFRE DE SERVICES CONTRACTUELS

Pierrette MORCHOISNE
Assistante administrative chargée de la contractualisation

☎ 02 55 46 38 05
✉ pierrette.morchoisne@btpcfa-pdl.com

DES RESSOURCES UTILES POUR VOS QUESTIONS SPÉCIFIQUES

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Informations voire mise en oeuvre des démarches administratives liées à votre contrat d'apprentissage : votre CFA vous accompagne.
• RDV page 14 ou contactez directement votre CFA (contact ci-dessus).

FORMATION

Retrouvez les informations relatives au suivi de vos apprenants sur votre espace Net-Yparéo : ypareo.btpcfa-pdl.com

CONTRAT, HORAIRES, SALAIRES, SÉCURITÉ, SANTÉ

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

Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage : 02 72 56 65 12, www.ac-nantes.fr

Service public - entreprises : entreprendre.service-public.fr

Sécurité : www.preventionbtp.fr

Santé : votre médecine du travail

HANDICAP

Pour en savoir plus sur l'opportunité que représente l'apprentissage aménagé, consultez le [guide spécialement dédié aux entreprises et aux CFA](#).



Pour plus d'informations, consultez notre site :
www.btpcfa-pdl.com