

Guide opérationnel

Fondation Innovations Pour les Apprentissages

Innover pour toutes les formes d'alternance

Parcours d'Alternance Partagé (PAP)

www.fondation-fipa.net



SOMMAIRE

QU'EST-CE QU'UN PARCOURS D'ALTERNANCE PARTAGÉ ? 5

PAP EN BREF 5

BÉNÉFICES POUR LES PARTIES PRENANTES 6

GUIDE OPÉRATIONNEL 7

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES 8

PROCESSUS 9

RETOUR D'EXPÉRIENCE 16

AVANT-PROPOS

Luis Molina,
Délégué général de la Fondation Innovations Pour les Apprentissages (FIPA)

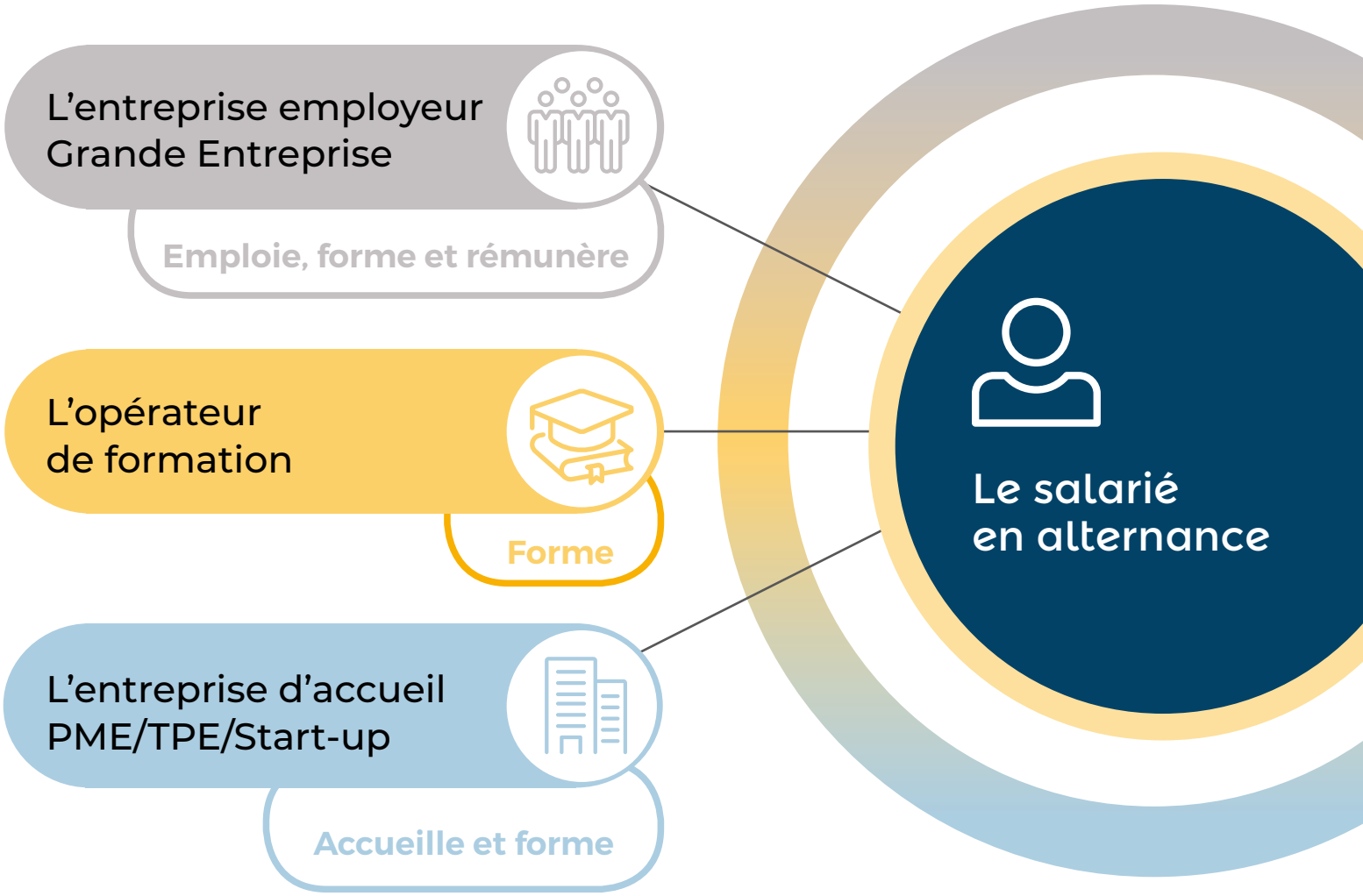
La FIPA est une fondation inter entreprises rassemblant 17 grands groupes, elle vise à développer de nouvelles formes d'alternance en finançant des actions particulièrement innovantes et concrètes comme les Parcours d'Alternance Partagés un dispositif qui permet à l'alternant de bénéficier en plus de son apprentissage au sein de l'entreprise employeur d'une expérience complémentaire au sein d'une petite entreprise.

Ce guide s'adresse à tous les responsables de l'alternance des Grandes Entreprises, aux Start-up, TPE ou PME recrutant des alternants, aux opérateurs de formation et aux alternants eux-mêmes.

C'est un outil destiné à mieux appréhender les avantages d'un tel dispositif et surtout à réaliser pratiquement ces parcours dans le respect du cadre légal. Il détaille le processus de mise en œuvre avec le rôle de chacun des protagonistes, propose une trame de convention quadripartite et des témoignages issus de l'expérience d'ENEDIS sur le sujet.

QU'EST-CE QU'UN PARCOURS D'ALTERNANCE PARTAGÉ?

PAP EN BREF



La durée de présence de l'alternant dans l'entreprise d'accueil ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'alternance

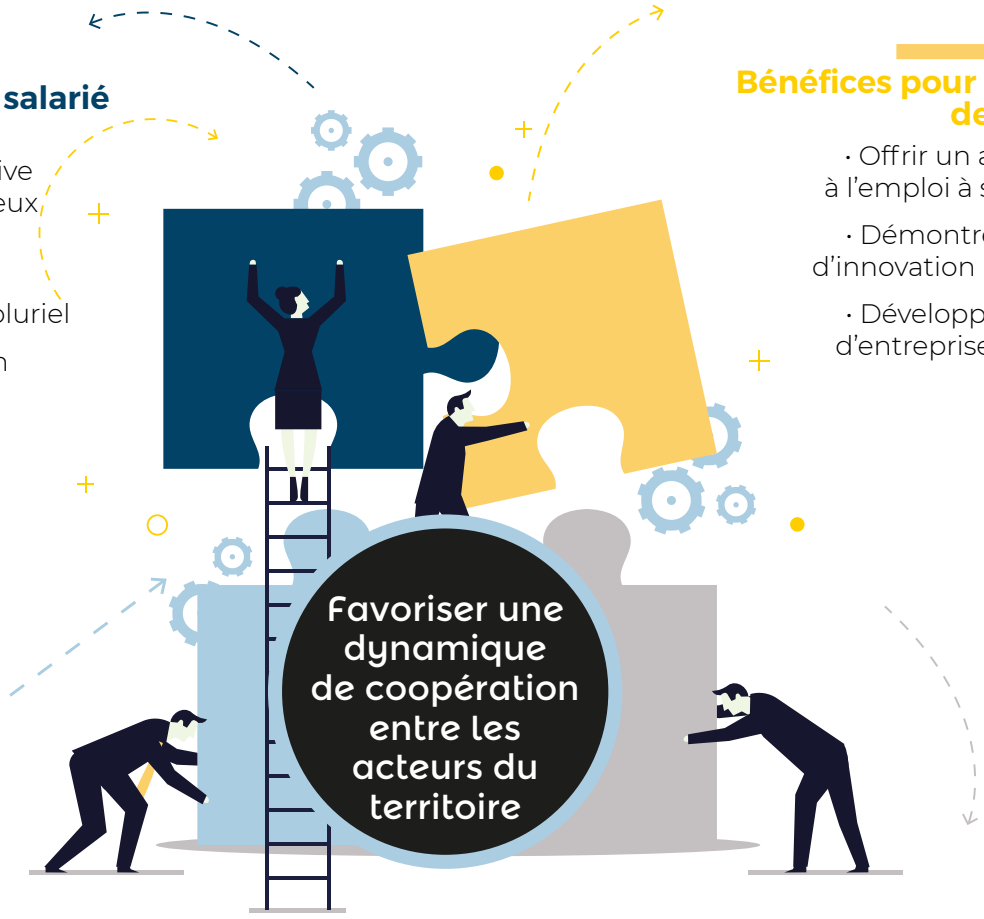
BÉNÉFICES
POUR LES PARTIES PRENANTES

Bénéfices pour le salarié en alternance

- Ouvrir une perspective d'embauche avec deux employeurs
- Bénéficier d'un accompagnement pluriel
- Enrichir sa formation grâce à la diversité des apprentissages

Bénéfices pour l'opérateur de formation

- Offrir un accès plus sûr à l'emploi à ses alternants
- Démontrer sa capacité d'innovation pédagogique
- Développer son réseau d'entreprises partenaires



Bénéfices pour la PME/TPE/Start-up d'accueil

- Partager l'investissement de la formation avec la Grande Entreprise
- Renforcer ses liens avec les grandes entreprises du territoire
- Se faire connaître auprès des futurs certifiés et potentiels futurs salariés

Bénéfices pour la Grande Entreprise – employeur

- Renforcer son tissu industriel local auprès des PME/TPE/Start-up
- Améliorer la formation de ses alternants en leur permettant de découvrir la culture PME
- Augmenter le taux de transformation de contrats d'alternance en CDI



GUIDE OPÉRATIONNEL

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES



Dès 2012, la loi a ouvert la possibilité à un apprenti de réaliser sa période de formation en entreprise dans une entreprise tierce.
C'est ce que précise le décret n°2012-627.

Décret n° 2012-627 du 2 mai 2012 relatif à l'accueil des apprentis dans plusieurs entreprises Légifrance (legifrance.gouv.fr)

En 2016, le décret 2016-95 ouvre cette possibilité dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Décret n° 2016-95 du 1er février 2016 relatif à l'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Une convention doit obligatoirement être établie entre l'employeur, l'entreprise d'accueil, l'alternant ; la convention inclut l'avis de l'Opérateur de formation.



PROCESSUS

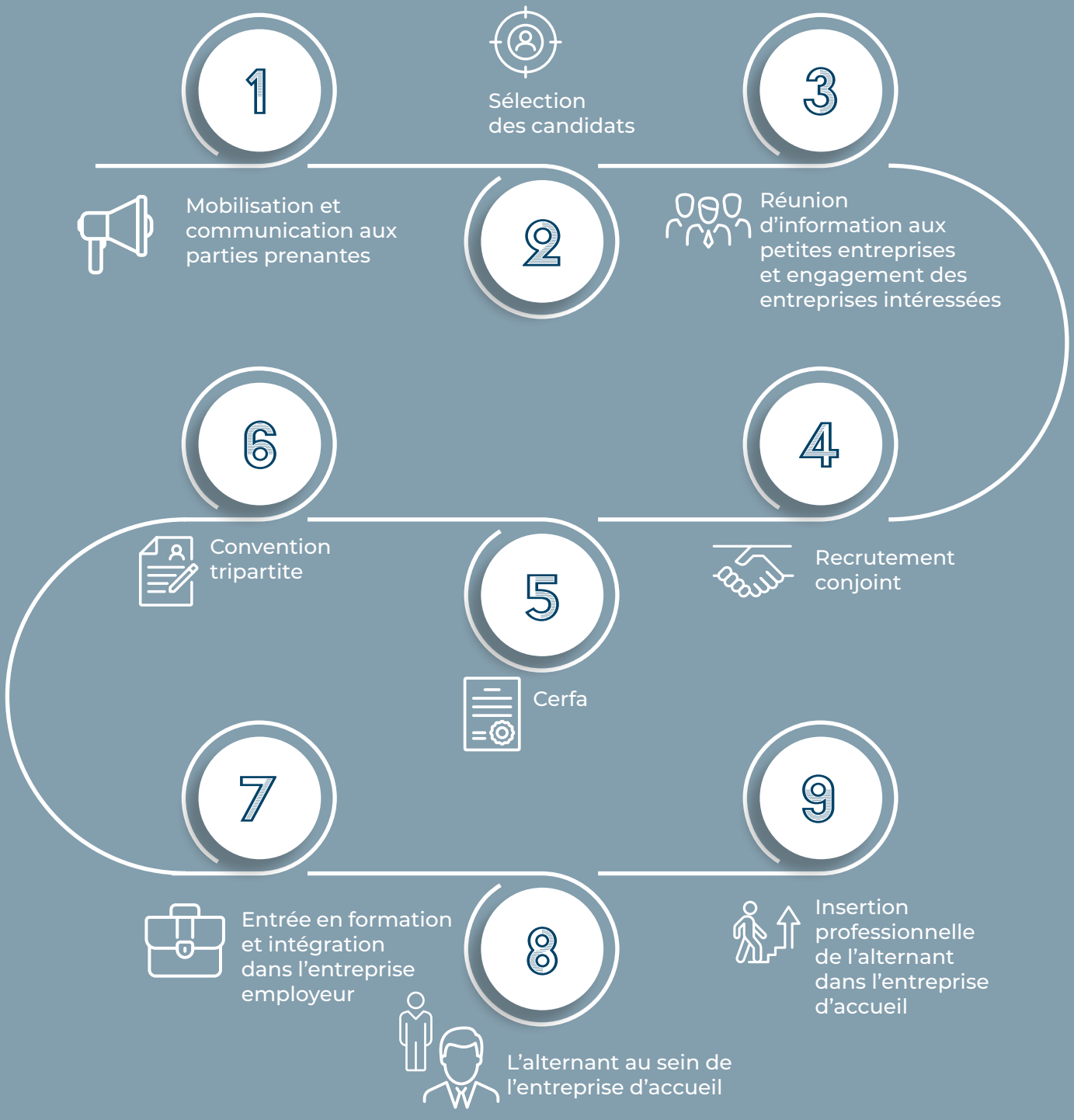
Le Parcours d'Alternance Partagé promu par la FIPA est conclu avec une seule entreprise tierce.

Deux modalités sont offertes

PREMIER CAS : VÉRITABLE FORMATION PARTAGÉE
- La Grande Entreprise et la PME décident de recruter conjointement un alternant, cette dernière ayant une perspective d'embauche durable.

SECOND CAS : IMMERSION DANS UNE PME EN FIN DE FORMATION
- La Grande Entreprise propose d'offrir aux alternants en fin de contrat une immersion dans une PME, en vue d'une embauche au sein de celle-ci.

PROCESSUS POUR LA MISE EN ŒUVRE **D'UN PAP**





PREMIER CAS
VÉRITABLE FORMATION PARTAGÉE

1/ MOBILISATION ET COMMUNICATION AUX PARTIES PRENANTES

La Grande Entreprise met en place un parcours de formation en alternance partagée dont le besoin aura été identifié.

Une offre de recrutement en alternance est soumise dans une ou plusieurs petites entreprises.

2/ SÉLECTION DES CANDIDATS

La publication des offres d'alternance et la présélection des candidats sont faites par la Grande Entreprise qui assure la diffusion de son offre via :

- un site de recrutement interne,
- via les outils numériques de Pôle Emploi (organisation de réunions d'information, La Bonne Alternance | Trouvez votre alternance (pole-emploi.fr),
- les opérateurs de formation susceptibles de transmettre des candidatures à la Grande Entreprise.

3/ RÉUNION D'INFORMATION AUX PETITES ENTREPRISES ET ENGAGEMENT DES ENTREPRISES INTÉRESSÉES

Des petites entreprises partenaires ou locales sont invitées à participer à une réunion d'information sur le projet de parcours d'alternance partagé. Si les modalités du partage de l'alternance conviennent à une ou plusieurs petites entreprises alors le co-recrutement peut commencer.

4/ RECRUTEMENT EN COLLABORATION AVEC L'ENTREPRISE D'ACCUEIL

La Grande Entreprise organise des entretiens croisés avec l'entreprise d'accueil, éventuellement en associant la cas échéant chacun des deux tuteurs dans les deux entreprises. La validation du candidat est commune entre les deux entreprises.

5/ CERFA

Une fois l'alternant sélectionné, le CERFA correspondant est établi (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Le CERFA est édité en 4 exemplaires, ils sont signés par l'employeur, l'alternant et/ou son représentant légal le cas échéant. Une copie est transmise à l'entreprise d'accueil et à l'opérateur de formation.

6/ RÉDACTION DE LA CONVENTION TRIPARTITE

Le partage d'un alternant doit donner obligatoirement lieu à la signature d'une convention entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'alternant ; le visa de l'opérateur de formation est recommandé.



LA CONVENTION PRÉCISE, NOTAMMENT :

- Le titre ou le diplôme préparé par l'alternant ;
- La durée de la période d'accueil ;
- La nature des tâches confiées à l'alternant, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- Les horaires et le lieu de travail ;
- Le nom du maître d'apprentissage ou tuteur désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- Le nom du maître d'apprentissage ou tuteur désigné au sein de l'entreprise d'accueil ;
- Les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'alternant du déroulement de la formation professionnelle de l'alternant en son sein ;
- Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage ou tuteurs et le centre de formation ;
- Les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'alternant ;
- Le Parcours d'Alternance Partagé promu par la FIPA ne prévoit pas de refacturation de la rémunération de l'alternant à l'entreprise tierce ;
- Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'alternant des frais de transport et d'hébergement ;
- L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

La durée de présence de l'alternant dans l'entreprise d'accueil ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'alternance.
La répartition des périodes d'alternance entre l'employeur et l'entreprise d'accueil doit être validée conjointement. L'alternant doit conserver les mêmes conditions de travail dans les deux entreprises. En principe, l'alternant doit effectuer 35 hebdomadaires et n'effectue pas d'heures supplémentaires.

La convention proposée en annexe permet d'organiser la période d'accueil, de définir les dates de début et de fin de la période d'accueil, le lieu, les horaires, la durée hebdomadaire du travail, le tuteur dans l'entreprise d'accueil, les modalités financières et les règles concernant la Propriété Intellectuelle.

7/ ENTRÉE EN FORMATION ET INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE EMPLOYEUR

Un tuteur est obligatoirement nommé dans l'entreprise d'accueil.

Les 2 tuteurs d'entreprise sont responsables de l'acquisition par l'alternant des compétences correspondant à la qualification recherchée. À ce titre, ils sont en lien permanent entre eux et avec le tuteur académique. Ils accompagnent l'alternant dans son intégration au sein des 2 entreprises.

Les tuteurs sont des professionnels du métier envisagé par l'alternant. Ils doivent bénéficier de formations leur permettant d'exercer correctement leur mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'alternant.

Le tuteur doit justifier soit d'au moins 2 années d'expérience professionnelle en lien avec la certification visée par l'alternant soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre au moins égal à celui préparé par l'alternant, ainsi qu'une expérience professionnelle d'un an en relation avec la qualification visée par celui-ci.

Le tuteur de la Grande Entreprise peut proposer à l'alternant de suivre des formations relatives à son cursus proposées dans le cadre du Plan de développement des compétences de l'entreprise.

La nature des tâches confiées à l'alternant dans l'entreprise d'accueil doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue dans le contrat d'alternance.

8/ L'ALTERNANT AU SEIN DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL

L'alternant est mis à disposition dans l'entreprise d'accueil. Il continue de suivre les enseignements théoriques dispensés par l'opérateur de formation. Durant la période de mise à disposition, l'alternant est soumis aux règles générales en vigueur dans l'entreprise d'accueil, notamment en matière de sécurité, d'horaires, de règlement intérieur. Il reste sous la responsabilité de l'employeur (c'est-à-dire la Grande Entreprise) qui continue de lui verser son salaire.

9/ INSERTION PROFESSIONNELLE DE L'ALTERNANT DANS L'ENTREPRISE D'ACCUEIL

L'entreprise d'accueil s'engage, en signant la convention, à embaucher l'alternant à l'issue de sa période de formation, sous réserve d'une part que l'alternant ait satisfait à toutes ses obligations et ait obtenu son diplôme, et d'autre part que la santé économique de l'entreprise d'accueil le permette toujours.



SECOND CAS
IMMERSION DANS UNE PME EN FIN DE FORMATION

La Grande Entreprise propose à son alternant au cours de l'exécution de son contrat, une immersion dans une tierce entreprise. Les circonstances qui peuvent motiver l'activation de cette modalité sont par exemple :

- un nouveau partenariat technologique ou commercial avec une PME,
- un besoin de recrutement de jeunes certifiés exprimé par une PME.

L'alternant – s'il est volontaire – convient avec son employeur, ses tuteurs (entreprise et académique), l'entreprise tierce et l'opérateur de formation, des conditions de cette mise à disposition. Une convention quadripartite doit être conclue de la même manière que dans le 1er cas.

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Air France, EDF, Thales, Sanofi et Enedis impliquées dans l'expérimentation qui a donné lieu à :

- 7 Contrats de Professionnalisation Partagés entre ENEDIS et ses prestataires pour préparer une certification de niveau 3
- 1 Contrat d'Apprentissage Partagé entre Sanofi et une start-up pour préparer une certification de niveau 7
- 1 parcours en apprentissage européen avec Thales Allemagne et une PME francilienne pour préparer une certification de niveau 7



TÉMOIGNAGE ENEDIS

Pour accéder au témoignage d'ENEDIS rendez-vous sur le site de la FIPA : www.fondation-fipa.net/#actions, descendez dans la rubrique « ACTIONS » - Parcours d'Alternance Partagée

PRÉCONISATIONS DE LA FIPA

POUR PROMOUVOIR ET DÉPLOYER PLUS LARGEMENT LE DISPOSITIF PAP

- Faire connaître le dispositif PAP dans toutes les entreprises adhérentes à la FIPA
- Intégrer la modalité d'alternance dans une tierce entreprise sur le site « La bonne alternance » de Pôle Emploi
- Faire mettre à jour les CERFA pour prendre en compte cette modalité d'alternance

POUR FAIRE CONNAÎTRE LE DISPOSITIF ET RÉUSSIR CHAQUE PAP DANS LA GRANDE ENTREPRISE

- Rappeler à tous les niveaux de la Grande Entreprise (RH, Achats, Opérationnels) :
  - La mission d'intérêt général que constitue l'alternance qui est d'insérer professionnellement les alternants en les formant
  - La logique de solidarité et de coopération avec les PME qui sous-tend le PAP
- Proposer à l'alternant les formations en relation avec son cursus que la Grande Entreprise a inclus dans son plan de développement de compétences
- Impliquer davantage les services Achats et Direction de l'Innovation pour cibler les entreprises d'accueil des Parcours d'Alternance Partagés et faire émerger des besoins concrets
- Établir des accords de partenariat avec les opérateurs de formation choisis pour mettre en œuvre et suivre des Parcours d'Alternance Partagés
- Intégrer les Parcours d'Alternance Partagés dans les accords de partenariats et de chaires académiques
- Faire connaître le dispositif dans la Grande Entreprise (avec les moyens FIPA proposés : film Enedis, film Sanofi, ce guide, colloque à prévoir sur le sujet).



AU NIVEAU PME

- Exprimer dans ses réseaux ses attentes/besoins en recrutement.
- Participer aux éventuelles réunions d'information sur les projets de parcours d'alternance partagé de ses Grandes Entreprises donneurs d'ordre ou partenaires.
- Prévoir la charge tutorale.

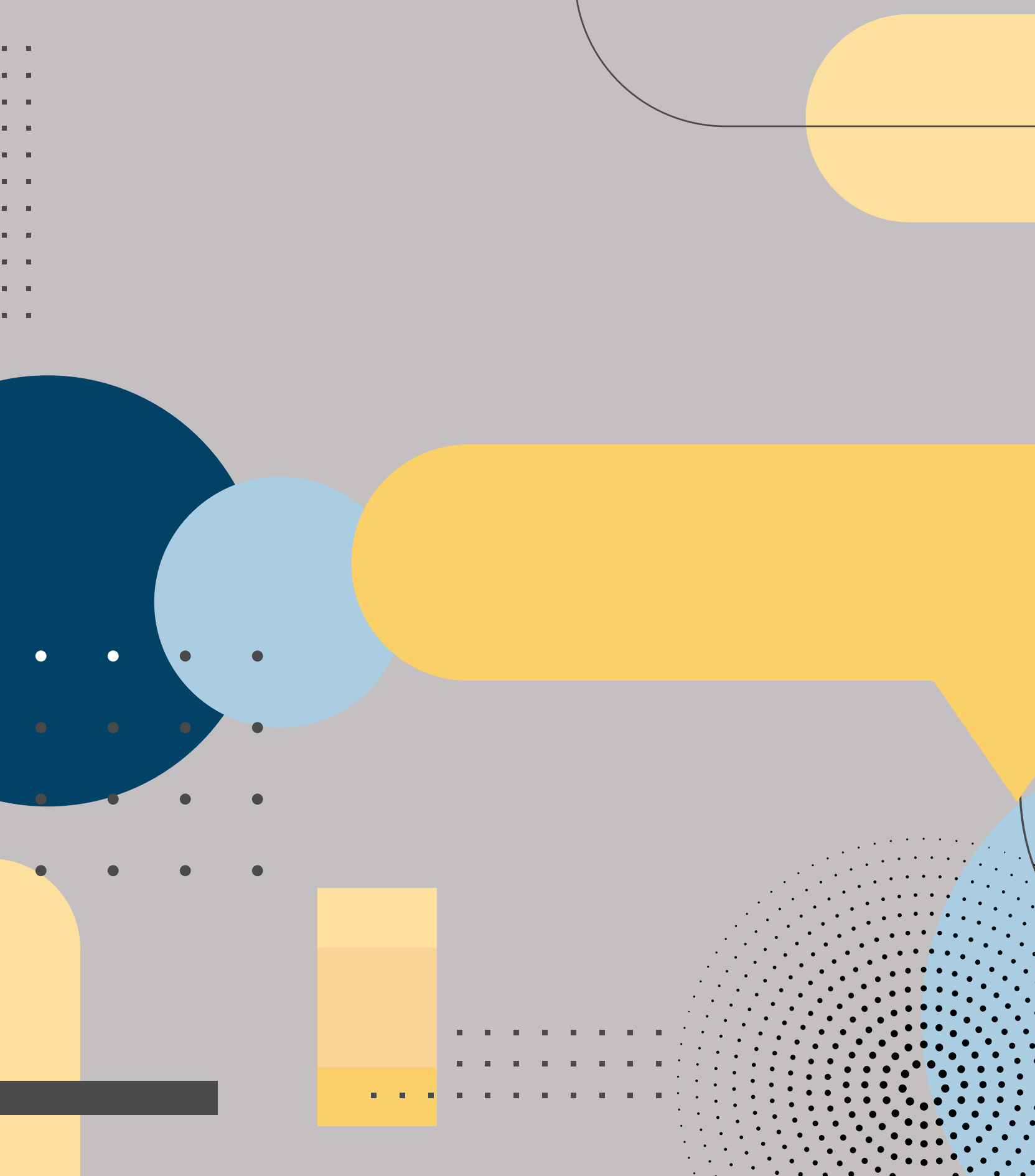
AU NIVEAU ALTERNANT

- Se focaliser sur son insertion professionnelle durable dès le démarrage de son alternance.

AU NIVEAU OPÉRATEUR DE FORMATION

- Intégrer cette modalité d'alternance dans ses réunions d'information au public.
- Informer la DREETS et le Rectorat de toute convention de Parcours d'Alternance Partagé conclue.
- Prévoir un suivi de l'alternant adapté au double parcours en entreprise.

CONTACT
josepha.bibal@geris-consultants.com
06 86 26 61 15



CONVENTION TRIPARTITE

CONVENTION POUR L'ACCUEIL
D'UN ALTERNANT DANS UNE TIERCE ENTREPRISE

En application des articles D.6325-30 à D. 6323-32 et L.6313-2 du code du Travail

Entre les soussignés

EMPLOYEUR

Nom et prénoms (ou raison sociale) : .....
Adresse de l'établissement où s'effectue l'alternance : .....
.....
E-mail : ..... Tél. : .....
Activité principale exercée : .....
N° d'immatriculation de l'employeur (ou de l'établissement) : .....
N° SIRET : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
N° du code A.P.E. (éventuellement) : |_|_|_|_|

ALTERNANT

Nom : .....
Prénom : .....
Sexe : ..... Nationalité : .....
Adresse : .....
.....
Tél. : .....
Date et lieu de naissance : .....
N° d'immatriculation à la sécurité sociale :
|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Représentant légal (le cas échéant) :
Nom : .....
Prénoms : .....
Adresse : .....
e-mail : .....
Tél. .....

ENTREPRISE D'ACCUEIL

Nom et prénoms (ou raison sociale) :
Adresse de l'établissement où s'effectue l'apprentissage : .....
.....
E-mail : .....
Tél. : .....
Activité principale exercée : .....
N° d'immatriculation de l'employeur (ou de l'établissement) : .....
N° SIRET :
|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

N° du code A.P.E. (éventuellement) :
|_|_|_|_|

Ou

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Date de début : .....
Date de fin : .....
N° d'enregistrement .....
Titre ou diplôme préparé : .....
CFA (nom et coordonnées) : .....
.....

Maître d'apprentissage :

- Nom, prénom : .....
- Fonction : .....
- Qualification : .....

CONTRAT DE PROFESSIONALISATION

Date de début : .....
Date de fin : .....
N° d'enregistrement : .....
Certification préparée : .....
Opérateur de formation (nom et coordonnées) : .....
.....

Tuteur :

- Nom, prénom : .....
- Fonction : .....
- Qualification : .....

SONT ARRÊTÉES LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

ARTICLE 1 - Objet

La présente convention a pour objet de compléter le contrat d'alternance cité en référence en page 1 et règle les rapports entre les signataires, en vue de l'organisation et du déroulement de la période d'accueil de l'alternant dans l'entreprise d'accueil.

ARTICLE 2 - Période d'accueil

La période d'accueil est organisée comme suit :

- Date de début et de fin de la période d'accueil ( ) :

.....

- Lieu : .....

.....

- Horaires : .....

.....

- Durée hebdomadaire : ..... heures .....
- Tutorat dans l'entreprise d'accueil : .....

.....

- Nom du maître d'apprentissage ou tuteur au sein l'entreprise d'accueil ( ) : .....
- Fonction :.....
- Qualification (Titres et/ou diplômes) :..... .....

.....

- Durée d'expérience professionnelle en lien avec la qualification préparée par l'alternant : .....
- Nature des tâches confiées à l'alternant (Ces tâches doivent être en relation directe avec la formation prévue au contrat d'alternance) : .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ARTICLE 3 - Information réciproque

L'information entre l'entreprise d'accueil et l'employeur sur le déroulement de la formation pendant la période d'accueil est organisée comme suit :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ARTICLE 4 - Liaison avec l'opérateur de formation

La liaison entre les maîtres d'apprentissage ou tuteurs et l'opérateur de formation est organisée comme suit :

.....

.....

.....

.....

ARTICLE 5 - Scolarité

Pendant l'exécution de la présente convention, l'alternant continue de suivre les enseignements dispensés par l'opérateur de formation.

ARTICLE 6 - Responsabilité

Durant la période d'accueil, l'alternant reste sous la responsabilité de l'employeur signataire du contrat d'alternance, qui continue de lui verser son salaire. Le contrat de travail se poursuit, tous les liens qu'il a créés demeurent avec toutes les obligations réciproques qui en découlent.
L'employeur assure le pouvoir disciplinaire.

L'entreprise d'accueil doit impérativement porter à la connaissance de l'employeur toute faute ou tout manquement de l'alternant dans l'exécution du contrat.

Elle signale notamment immédiatement toute absence de quelque nature ou quelque durée que ce soit.

ARTICLE 7 - Déclaration d'accident

En cas d'accident survenant soit au cours du travail, soit au cours du trajet, le responsable de l'entreprise d'accueil s'engage à établir la déclaration d'accident et à la faire parvenir à l'employeur, à charge pour lui de le faire parvenir à la Caisse Primaire d'assurance Maladie (le n° SIRET porté sur la déclaration est celui de l'employeur).

ARTICLE 8 - Conditions d'exécution du travail

L'entreprise d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail concernant la durée du travail, le repos hebdomadaire, les jours fériés, l'hygiène et la sécurité. A cet égard, l'alternant est soumis aux règles générales en vigueur dans l'entreprise, et notamment au règlement intérieur.

Lorsque l'activité exercée par l'alternant dans l'entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale spéciale, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise d'accueil.

Pendant les périodes d'alternance dans l'entreprise d'accueil, cette dernière s'assure du respect des règles en matière d'hygiène et de sécurité.

ARTICLE 9 - Assurance

L'entreprise d'accueil déclare avoir contracté une assurance responsabilité civile couvrant les risques d'accidents causés à toute personne, dont l'alternant pourrait être tenu pour responsable lors des périodes d'accueil.

ARTICLE 10 - Modalités financières

L'organisation et la mise en œuvre de la formation sont de la responsabilité de l'employeur qui prend en charge le coût de la formation et les salaires, y compris pendant les périodes dans l'entreprise d'accueil. Par ailleurs, l'employeur assure la couverture sociale relative aux accidents du travail et effectue les déclarations d'accidents du travail, y compris lors des périodes dans l'entreprise d'accueil sur la base des informations communiquées par cette dernière.

Les frais de transport et d'hébergement relatifs à la période d'accueil sont à la charge de l'entreprise d'accueil, notamment les frais pour « mission »
ou Les modalités de refacturation des frais de transport et d'hébergement relatifs à la période d'accueil sont ...

ARTICLE 11 - Propriété intellectuelle

11.1 - Définitions

« Connaissances Propres » désigne les connaissances techniques, savoir-faire, logiciels, inventions et autres informations de toute nature brevetées ou non, et tous les droits de propriété intellectuelle y afférents, développés antérieurement à ou indépendamment de l'accord par une Partie ou sur lesquelles elle détient des droits d'utilisation, et nécessaires à la réalisation de la présente convention.

Les parties peuvent convenir d'annexer la liste de ces connaissances à la présente convention.

« Résultats » : désigne les connaissances techniques, savoir-faire, logiciels, inventions et autres informations de toute nature brevetées ou non, et tous les droits de propriété intellectuelle y afférents, développés dans le cadre de la réalisation de la présente convention.

Les parties peuvent convenir d'annexer la liste de ces résultats à la présente convention.

11.2 - Connaissances propres

Chacune des Parties conserve la propriété de ses Connaissances Propres.

11.3 - Résultats

Les Résultats seront au fur et à mesure de leur réalisation, la propriété exclusive de l'employeur.

L'entreprise d'accueil cède à l'employeur l'ensemble des droits de propriété intellectuelle attachés aux Résultats, de façon définitive, exclusive, pour le monde entier et pour la durée légale de protection des droits afin de permettre à l'employeur de les exploiter librement, directement ou par l'intermédiaire de tiers, y compris à des fins commerciales. Ces droits comprennent les droits de reproduction (sans limitation de nombre, en tout ou partie, en l'état ou modifiés, par tous procédés et sur tout support y compris pour les supports inconnus à la date de signature de cette convention), représentation (incluant le droit de communication au public des Résultats par tous moyens, modes et procédés), modification, correction, arrangement, adaptation, traduction, d'incorporation, de distribution et de commercialisation des Résultats, et les droits de reproduction, de représentation et de commercialisation desdites modifications, adaptations, corrections, arrangements et traductions, en tout ou partie, sous toutes formes et sur tous supports connus ou à venir.

De même, l'entreprise d'accueil cède à l'employeur l'intégralité de ses droits relatifs à toute invention faite dans le cadre de cette convention et transférera à l'employeur le savoir-faire relatif à ces inventions. L'entreprise d'accueil renonce définitivement à toute revendication sur la paternité de telles inventions et à déposer toute demande de brevet sur ces inventions.

L'entreprise d'accueil s'engage ainsi à obtenir de toute personne travaillant pour son compte dans le cadre de la présente convention une cession complète des droits susvisés pour permettre la pleine cession à l'employeur prévue ci-dessus. L'entreprise d'accueil fera le nécessaire auprès de ses personnels salariés qui participeront à l'Étude pour que les inventions réalisées au cours de cette dernière soient classées comme "invention de mission", conformément à l'article L.611.7 du Code de la Propriété Intellectuelle.

En conséquence de cette cession, l'employeur aura seul le droit de disposer de l'invention et du savoir-faire associé en pleine propriété et jouissance et d'assurer tous les droits, prérogatives, bénéfices ainsi que les obligations, risques et charges résultant de l'invention. L'employeur pourra donc librement déposer toute demande de brevet ou autres droits de propriété intellectuelle, à ses frais et en son nom qu'il jugerait nécessaires pour protéger les Résultats, mention étant faite des noms des divers inventeurs.

L'entreprise d'accueil s'engage à garder l'invention strictement confidentielle, à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité de l'invention et du savoir-faire qui y est attaché et à s'abstenir de tout acte susceptible de nuire à la délivrance du brevet relativement à l'invention. Cet engagement restant valable jusqu'à la publication du premier brevet déposé par l'employeur sur l'invention. L'entreprise d'accueil s'engage à signer ou produire sans délai tous documents requis pour permettre à l'employeur d'effectuer les formalités relatives à l'exercice des droits sur l'invention et/ou sur le brevet relatif à l'invention.

11.4 - Concession

Sous réserve des droits éventuels de tiers, l'employeur s'engage à concéder à l'entreprise d'accueil un droit non-exclusif, non-cessible d'utilisation des Résultats aux fins de recherche et développement complémentaire, sous réserve des dispositions relatives à la confidentialité telles que définies dans la présente convention et dans des conditions à négocier entre les Parties.

Sous réserve des droits éventuels de tiers, chaque Partie concède à l'autre un droit non-exclusif, non-cessible, sans droit de sous-licence et sans contrepartie financière, d'utilisation de ses Connaissances Propres pour les besoins de l'exécution de la convention.
Sous réserve des droits éventuels de tiers, l'entreprise d'accueil s'engage à concéder à l'employeur, un droit d'utilisation et d'exploitation de ses Connaissances Propres nécessaires à l'utilisation et l'exploitation des Résultats en dehors de l'exécution du Contrat, à des conditions justes et raisonnables à négocier ultérieurement entre les Parties.

ARTICLE 12 - Publications – communications – diffusion des résultats

12.1 L'entreprise d'accueil s'engage à ne pas publier ou divulguer et, à ce que les membres de son personnel protègent, les Informations Confidentielles.

12.2 Toutefois, l'employeur reconnaît que l'entreprise d'accueil peut avoir des obligations de publication et de rapports, notamment de rapports d'activité périodique. En conséquence l'employeur s'engage à autoriser lesdites publications à cet effet et dans la mesure où ces communications ne constituent pas une divulgation des Résultats de l'Étude au sens des lois sur la propriété intellectuelle.

Dans l'objectif de permettre à l'employeur de demander une protection du caractère confidentiel des contenus de ces rapports, l'entreprise d'accueil s'engage à :
• Organiser la soutenance de thèses ou de stages de façon à garantir, tout en respectant les obligations universitaires de publication précitées, la sauvegarde des intérêts industriels et économiques de l'employeur, et
• à soumettre tout projet de publication (y compris la publication de Thèse), d'article ou de communication à l'accord préalable de l'employeur, qui pourra supprimer ou modifier certaines dispositions, ou en retarder la publication, dont la divulgation serait de nature à porter préjudice à la confidentialité et/ou à la protection des résultats de l'Etude et/ou à leur exploitation industrielle et commerciale dans de bonnes conditions.
Ces suppressions, modifications ou reports seront effectués avec le souci de ne pas porter atteinte à la valeur scientifique de la publication, de l'article ou de la communication.
La soumission précitée des projets de publication par l'entreprise d'accueil à l'employeur sera effectuée, au préalable et par écrit, au tuteur de l'employeur, qui fera connaître par écrit ses observations ou son accord dans un délai de deux (2) mois à compter de la réception de la demande écrite. Passé ce délai, et faute de réponse, l'accord de l'employeur sera présumé refusé pour la publication, l'article ou la communication pour laquelle ou lequel l'accord préalable a été demandé.

12.3. L'employeur s'engage, dans les mêmes conditions, à autoriser l'Étudiant à effectuer le nombre de publications nécessaires à la soutenance et l'obtention de sa formation, ces publications devant être réalisées conformément aux dispositions du présent Article 12.2 ci-dessus.

ARTICLE 13 - Rupture de la convention

La présente convention prend fin de plein droit en cas de rupture du contrat d'alternance. Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour modifier la présente convention, s'il se produisait un évènement de nature à en perturber sa bonne exécution, en particulier en cas de baisse importante du niveau d'activité de l'entreprise d'accueil.

ARTICLE 14 - Recrutement de l'alternant

L'entreprise d'accueil s'engage, en signant la présente convention, à embaucher l'alternant à l'issue de sa période de formation, sous réserve d'une part que l'alternant ait satisfait à toutes ses obligations et ait obtenu sa certification, et d'autre part que la sante économique de l'entreprise d'accueil le permette toujours.

Au moment de l'embauche, il appartiendra à l'entreprise d'accueil de s'assurer que le salarié ait satisfait l'ensemble des conditions d'embauche (aptitude médicale...).

ARTICLE 15 - Accord du Centre de Formation

L'employeur transmet la présente convention, pour avis, au directeur du centre de formation.
Ce dernier la transmet au service chargé de l'enregistrement du contrat et au directeur régional du travail de l'Emploi et de l'Insertion, ainsi qu'au recteur.

Fait à :..... le.....

SIGNATURES :

Employeur signataire du contrat d'alternance	**Alternant** (et, éventuellement, son représentant légal)	**Entreprise d'accueil**



AVIS DU DIRECTEUR DU CENTRE DE FORMATION

☐ Favorable ☐ Défavorable

Motifs : .....

.....

Nom :

Signature :