


GUIDE ALTERNANCE



COMMENT BIEN ACCUEILLIR UN ALTERNANT
MIS À JOUR 2026

SOMMAIRE

01 L'alternance .p3

1. Le rôle de chaque acteur de l'alternance
2. Les atouts de l'alternance
3. Les métiers de l'alternance à l'ESEPAC

02 L'alternant, son salaire .p7

1. Pré-requis
2. Son salaire
3. Statut

03 Le recrutement d'un alternant .p11

04 Contrats d'apprentissage .p14

1. Règles et aides
2. Frais de formation

05 Le maître d'apprentissage .p16

06 Les formations packaging .p18

1. Présentation
2. Calendrier

07 Les services que vous offre l'alternance .p24

08 Vous souhaitez des précisions ? .p25

01 L'ALTERNANCE

A. LE ROLE DE CHAQUE ACTEUR DE L'ALTERNANCE

L'ENTREPRISE = L'EMPLOYEUR

Confie un poste à l'alternant (et non une mission) et nomme un maître d'apprentissage. Forme l'alternant. Verse un salaire à l'alternant.



L'ALTERNANT = LE SALARIÉ

Doit tenir le poste confié par l'entreprise. A les mêmes droits et devoirs que l'ensemble des salariés. Doit respecter le règlement intérieur de l'entreprise.

L'ESEPAC = LA FORMATION

Accueille l'alternant confié par l'entreprise.

L'école est responsable de la pédagogie et de la préparation du diplôme



B. LES ATOUTS DE L'ALTERNANCE



1

Formation d'un jeune à vos produits et à votre culture d'entreprise, quels que soient votre localisation géographique et votre domaine d'activité.

2

Accès privilégié aux prestations de services de l'ESEPAC: projets d'entreprises, tests laboratoires, formation continue ...

3

Possibilité d'avoir un alternant :

- Aux périodes indiquées sur le calendrier
- En permanence en prenant un alternant 2 alternants dont les périodes en entreprise se complètent.

C. ALTERNANCE, LES METIERS

DIPLOME: MASTER INGENIERIE DE CONCEPTION PACKAGING

Chef de projet emballage

Rôle transversal d'organisation d'un projet, de chef d'orchestre. Il interagit avec les fonctions communication, marketing, force de vente, règlementaire, les agences de création et les imprimeurs, les achats et la finance.

Responsabilité sur l'achèvement du projet avec la prise en compte de l'intégralité des contraintes ; conformité technique, économique, délai, ainsi que l'adéquation avec les stratégies de l'entreprise, ses moyens, ses axes de développement marché et humain.

Il est responsable du parfait fonctionnement de la solution réalisée. Son rôle comprend l'amélioration de l'efficacité du processus de création, de production et de réalisation.



DIPLÔME : RCIEC RESPONSABLE DE CONCEPTION ET DE L'INDUSTRIALISATION DES EMBALLAGES CARTON

Métiers visés :

- Concepteur Expert Bureau d'Etude CAO 2D/3D
- Concepteur Graphique
- Agent Bureau des Méthodes
- Agent en contrôle Qualité
- Chef de projet Conception Emballage

Recrutement :

1re année : Bac +2

2e année : Bac +3 (PEC, SGM, Chimie, Science, Bio, Packaging, Design...)

Formation

Contenu :

- Conception et modélisation (25 %)
- Transformation et mécanisation (25 %)
- Valorisation et pilotage (20 %)
- Mise en œuvre des cours (30 %)



02 L'ALTERNANT, SON SALAIRE

1. PRÉ-REQUIS

L'apprenti doit avoir **moins de 30 ans** lors de la signature du contrat d'apprentissage.

Il n'y a pas de limite d'âge dans les cas suivants :

- Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé
- Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme.

Les étudiants étrangers **ne peuvent travailler plus de 964 heures par an.**

Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne de l'espace économique européen (Suisse – Islande – Norvège – Liechtenstein) ainsi que d'Andorre et de Monaco, peuvent signer un contrat d'apprentissage dans les mêmes conditions que les Français.

L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée (Art. L 5221-5 du code du travail).

Pour obtenir une APT (autorisation provisoire de travail) l'étudiant étranger devra fournir le cerfa apprentissage et le cerfa 15186* remplis par l'employeur.

2. SON SALAIRE

Le salaire de l'apprenti, pour sa part inférieure ou égale à 50% du SMIC, est exonéré des charges sociales "salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi" (article L. 118-6 du code du travail et article 83 de la loi 88-1149).

Restent à la charge de l'entreprise les cotisations AT/MP – FNAL – Contribution de solidarité pour l'autonomie – Forfait social dans certains cas – Versement transport.

La fraction excédentaire à 50% du SMIC est assujettie aux cotisations. (décret 2018-1357 du 28 décembre 2018).

Le salaire de l'apprenti est également totalement exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC.

Règles de rémunération des apprentis :

- Le salaire de l'apprenti ne peut être inférieur au salaire légal auquel il avait droit l'année précédente en contrat d'apprentissage, que le contrat d'apprentissage soit conclu entre un apprenti et le même employeur ou un apprenti et un nouvel employeur. (Décret n°2005-1117 du 6.9.05, JO du 8.9.05, p14585)

Assurez-vous du montant de votre SMC (Salaire Minimum Conventionnel) indiqué dans votre convention collective. Dans certains cas (âge – formation – statut antérieur du jeune) le salaire octroyé à l'apprenti peut être supérieur au salaire minimum légal (SMIC) que ce soit au niveau du taux ou du montant. Dans ce cas, c'est votre SMC qui prévaut.

POUR INFORMATION : MINIMUM LÉGAL A VALIDER AVEC VOTRE OPCO

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1re année	43 % du Smic, soit 783,90 €	Salaire le + élevé entre 53 % du Smic, soit 966,21 € et 53 % du salaire minimum conventionnel*	100 % du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 823,03 €) et le salaire
2e année	51 % du Smic, soit 929,75 €	Salaire le + élevé entre 61 % du Smic, soit 1 112,05 € et 61 % du salaire minimum conventionnel*	100 % du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 823,03 €) et le salaire minimum conventionnel*
3e année	67 % du Smic, soit 1221,43 €	Salaire le + élevé entre 78 % du Smic, soit 1 421,97 € et 78 % du salaire minimum conventionnel*	100 % du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 823,03 €) et le salaire minimum conventionnel*

* correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

À savoir : un accord collectif applicable à l'entreprise ou au contrat de travail peut prévoir une rémunération plus favorable. Droit à la prise en charge des frais de transport domicile-travail.

3 ■ SON STATUT

L'apprenti est un salarié qui bénéficie d'un contrat de travail. Il doit se conformer aux dispositions et règles de fonctionnement applicables aux salariés de l'entreprise, si ces dernières ne sont pas contraires à celles liées à sa situation de jeune en formation. Il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.

La visite médicale d'embauche de l'apprenti :

Les apprentis doivent effectuer une visite d'information et de prévention (VIP) au plus tard dans les 2 mois qui suivent leur embauche.

Les conditions de travail de l'apprenti :

L'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié, les missions doivent être en cohérence avec la formation professionnelle prévue au contrat.

Les congés de l'apprenti :

Comme les autres salariés de l'entreprise, l'apprenti a le droit aux congés payés. Il bénéficie aussi d'un congé pour préparer ses examens de 5 jours ouvrables.

Si l'apprenti est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il peut demander en plus de ses congés acquis au titre des congés payés, un congé de 30 jours ouvrables non rémunérés et ce, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

Il participe aussi aux diverses élections :

- prud'homales,
- professionnelles, selon les conditions d'électorat et d'éligibilité.

Accident du travail/de trajet: L'employeur doit compléter la déclaration d'accident du travail, que l'accident survienne pendant la période école ou en entreprise.

Plus d'information sur [Ameli.fr](https://www.ameli.fr)

03 LE RECRUTEMENT

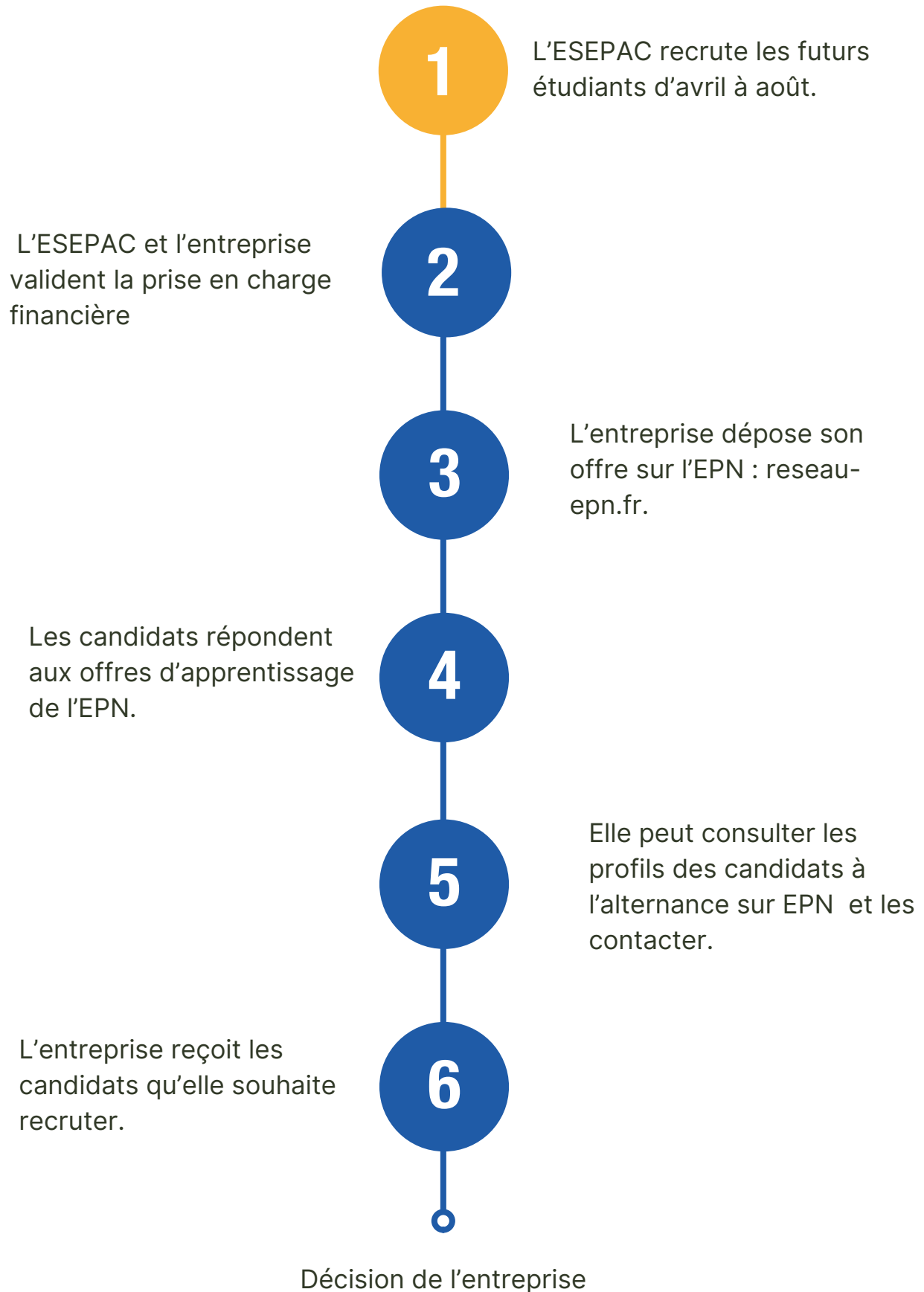
FAIRE VOTRE OFFRE...

Une bonne définition de vos attentes et besoins de recrutement permettent de préparer l'entretien d'embauche des candidats et facilite la future intégration, à terme, d'un apprenti qui appréhendera mieux les missions qui lui seront confiées. Pour dénicher la recrue idéale, soignez votre annonce afin qu'elle soit attirante aux yeux de jeunes postulants très réceptifs à l'image reflétée par les entreprises.

- Présentez votre entreprise
- Définir les contours du poste à pourvoir
- Identifier clairement le besoin en interne pour trouver le profil adéquat
- L'intitulé de mission doit être clair et générique Les codes ROME du poste et fiches métiers disponibles auprès de Pôle Emploi ou des chambres consulaires sont une aide. Donner quelques exemples concrets de missions
- Détailler le descriptif du poste clairement pour permettre au candidat de comprendre la nature du travail proposé, les missions demandées et les conditions afférentes. Indiquer s'il y aura des déplacements possibles en clientèle, fournisseurs, sous-traitants.
- Indiquer le profil requis pour être candidat pour une recherche efficace. Indiquer les degrés d'autonomie et de responsabilité attendus - Indiquer les moyens mis à disposition de l'apprentis
- Bannir les termes réservés aux professionnels chevronnés : «maitriser», «diriger», «arbitrer», «parler couramment une langue étrangère».

Enfin, la loi interdit de discriminer les candidats à l'embauche et au travail. Retrouvez les 25 critères sur Le Code du Travail (art. L.1132-1).

LES ÉTAPES DE RECRUTEMENT



ET ENSUITE ...

- 1** L'ESEPAC envoie un lien à l'entreprise pour qu'elle complète les informations nécessaires à l'élaboration du contrat.
- 2** L'entreprise utilise ce lien pour valider les informations et modifier si nécessaire, saisir la rémunération et les informations manquantes
- 3** L'ESEPAC édite le contrat ainsi rempli, le signe, et le transmet à l'entreprise avec une convention de partenariat.
- 4** L'entreprise signe le CERFA et la convention et les retourne au CFA.
- 5** L'ESEPAC dépose sur le site de l'**OPCO de l'entreprise** les documents **signés**.
L'OPCO émet un accord de prise en charge .
- 6** L'entreprise établit la DPAE, inscrit l'étudiant aux caisses sociales et prend rendez-vous pour la visite médicale d'embauche.

04 CONTRATS D'APPRENTISSAGE

1. RÈGLES ET AIDES

- Prise en charge du coût de la formation tutorale : le financement peut être assuré soit directement par l'employeur, soit pris en charge par l'OPCO pour les entreprises de moins de 11 salariés. Des mesures conventionnelles peuvent également prévoir des financements spécifiques. Il convient de prendre contact avec votre OPCO.
- Les exonérations de cotisations patronales attachées au contrat d'apprentissage sont désormais remplacées par la réduction générale de cotisations incluant l'AGIRC-ARRCO et l'assurance chômage.
- La rémunération des apprentis est exonérée de la totalité des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle, mais dans la limite d'un plafond fixé par décret à 50% du SMIC (c. trav. art. L. 6243-2 modifié ; loi art. 8-VI, 5°).
- Le salaire d'un apprenti est assujetti au versement de CSG/CRDS ainsi qu'aux cotisations salariales sur la part de la rémunération supérieure à 50% du SMIC
- Lorsqu'une entreprise embauche un apprenti reconnu travailleur handicapé, les deux parties peuvent demander une aide complémentaire à l'Agefiph dans les trois mois du début du contrat. Cette aide fixée à 3 000€ maximum à l'employeur varie en fonction de la durée du contrat d'apprentissage.
- Aides à l'embauche d'un apprenti
6 000 euros pour le recrutement d'apprentis reconnus travailleurs handicapés
2 000 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés
750 euros pour les entreprises de 250 salariés et plus.

1. FRAIS DE FORMATION

Système de financement de l'apprentissage



Ce financement vient de la Taxe d'Apprentissage que vous versez à votre OPCO pour le 31 mai.

L'ESEPAC est habilitée à recevoir la Taxe libre d'apprentissage à destination des organismes de formation initiale (13%) sur la plateforme SOLTEA (<https://www.soltea.gouv.fr/espace-public/>)

Pour désigner et flécher votre solde à l'ESEPAC voici le N° UAI : 0430942R.

La taxe d'apprentissage représente 0.68% de la Masse Salariale Brute (MSB) et comprend 2 parts :

- 1 part égale à 87 % de la taxe destinée au financement de l'apprentissage
- 1 part égale à 13 %* de la taxe destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur dédiées au financement des formations initiales professionnelles et technologiques.

Les frais de formation de l'alternant s'élèvent en 2026 à :

- 12 000 € / an / apprenti(e)

Selon votre secteur d'activité, un reste à charge peut vous être demandé. (1000€ minimum par an + une participation obligatoire de l'employeur égale à 750 € .

En cas de nouveau contrat à la suite d'une rupture du contrat initial, une participation réduite à 200 € est prévue pour le nouvel employeur.

05

MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

SON RÔLE

C'est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti au sein de l'entreprise. Il peut encadrer deux apprentis maximum.

- **SOIT** il est titulaire d'un diplôme dont le domaine et le niveau sont équivalents à celui préparé par l'apprenti et possède 1 an d'expérience dans le métier préparé par celui-ci.

- **SOIT** il justifie de 2 ans d'expérience dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti (Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018).



Il a une double mission : l'encadrer dans son travail et veiller à l'acquisition de ses compétences. Son rôle est donc essentiel.

Il doit offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles tout en étant disponible.

Il peut s'appuyer, dans le cadre d'une équipe tutorale, sur d'autres salariés de l'entreprise.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec l'ESEPAC.

COMMENT TUTORER UN ALTERNANT ?

Organiser son travail, en lui confiant des missions de complexité croissante en lien avec la formation.

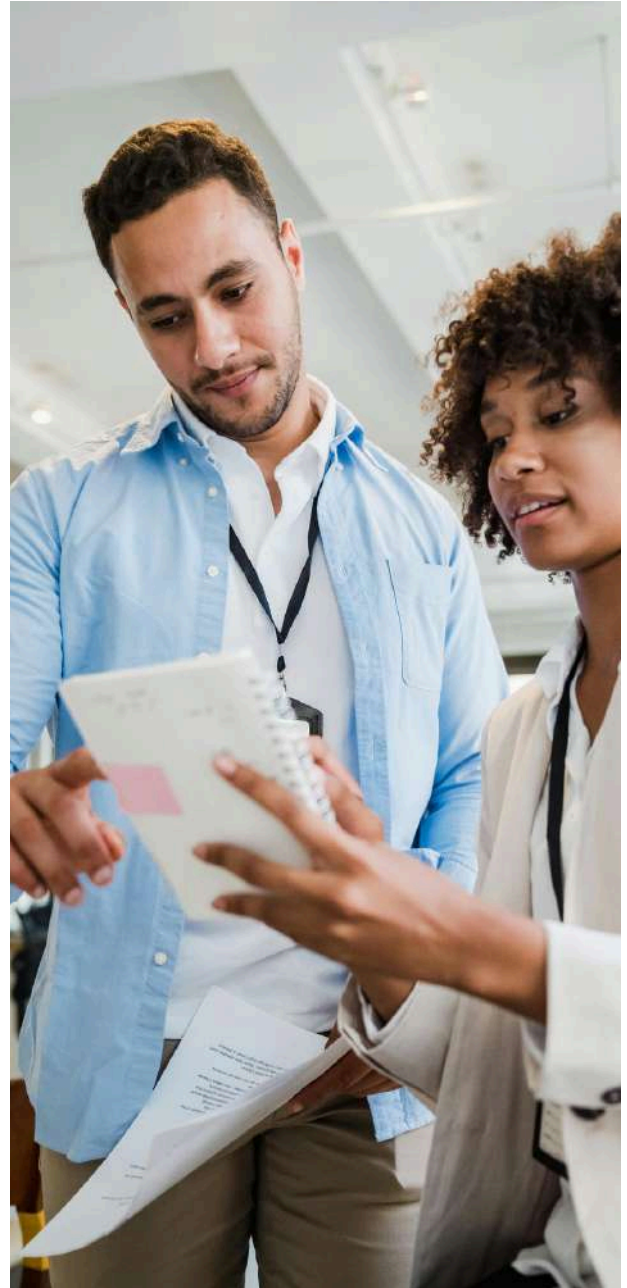
Guider l'apprenti lors de la réalisation de ses missions, en lui fixant des objectifs clairs et réalisables, tout en lui donnant des étapes à respecter, des outils, des méthodes, des directives et des consignes.

Travailler sur des problématiques concrètes.

Contribuer à l'acquisition de l'autonomie en l'aidant à définir et à respecter les objectifs professionnels, mais également à s'autoévaluer.

Echanger avec lui en mettant en place des entretiens réguliers sur les difficultés rencontrées, les solutions proposées et les décisions prises.

Transmettre les compétences, les connaissances et l'expérience professionnelle.



06 LE MASTER INGÉNIERIE DE CONCEPTION

PARCOURS PACKAGING ECOCONCEPTION

Formation sur 2 an

Métiers visés :

- Chef de projet
- Responsable développement packaging
-

Recrutement :

- Bac + 3 Sciences & Technologies ,
- BUT
- Par dérogation : Licence professionnelle à orientation scientifique



Organisation de la formation :

- 1/4 du temps consacré aux bases scientifiques
- 1/4 du temps consacré à l'expertise technique
- 1/4 du temps consacré au métier Packaging et compétences techniques
- 1/4 du temps consacré à la mise en œuvre des cours.

Organisation du temps :

- 24 mois d'apprentissage
- 700 heures de formation (400 h en Master 1 et 300 h en Master 2) (15 mois en entreprise - 9 mois à l'ESEPAC)

Rythme : en moyenne 8 semaines en entreprise / 7 semaines à l'école.



RESPONSABLE CONCEPTION ET INDUSTRIALISATION EMBALLAGE CARTON RCIEC

**Formation durée de 1 ou 2 ans
selon le cursus précédent**

Métiers visés :

- Concepteur Expert Bureau d'Etude CAO 2D/3D
- Concepteur Graphique ou prépresse
- Agent Bureau des Méthodes
- Agent en contrôle Qualité
- Chef de projet Conception Emballage



Recrutement :

- RCIEC 1er année Bac +2
- RCIEC 2em année* Bac +3 (PEC, SGM, Chimie, Science, Bio, Packaging, Design,...)

* ouverture en septembre 2026

Organisation de la formation :

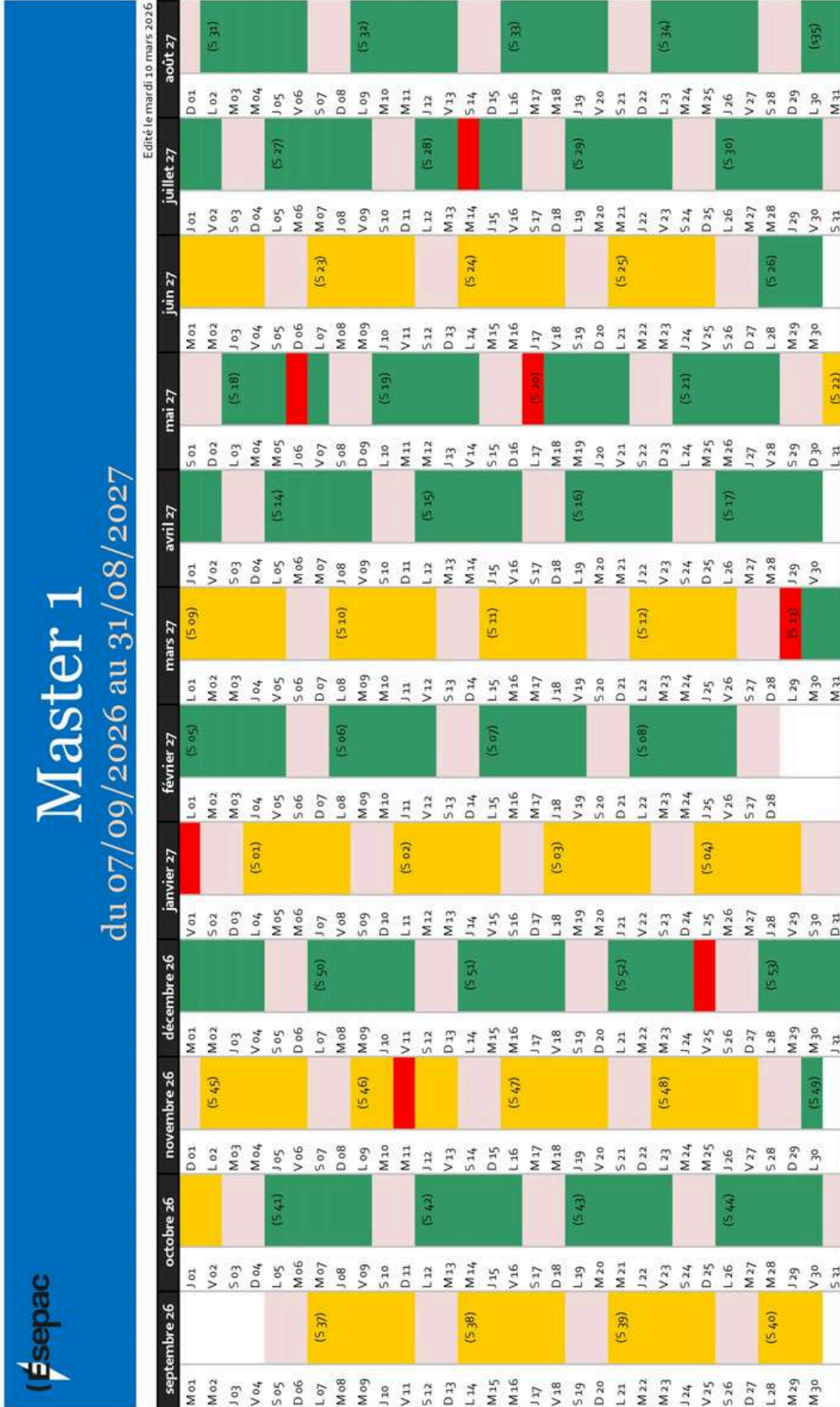
- 25% du temps consacré à la connaissance des matériaux, modélisation et conception des emballages cartons
- 25% du temps consacré à l'expertise technique de transformation et mécanisation
- 20 % du temps consacré à la valorisation environnementale, économique, mise en avant des solutions et au pilotage de projet
- 30 % du temps consacré à la mise en œuvre des cours

Organisation du temps :

- **Formation en 2 ans (à partir d'un bac + 2)**
 - 15 semaines de formation soit 600h de formation en année 1
 - 16 semaines de formation soit 640h de formation en année 2
 - Env 8 mois à ESEPAC, 16 mois en ENTREPRISE
 - Rythme en moyenne = 5/6 semaines à l'école alternées avec 12 semaines en entreprise
- **Formation en 1 an (à partir d'un bac +3)**
 - 17 semaines de formation soit 680h de formation
 - Env. 4 mois à ESEPAC, 8 mois en ENTREPRISE
 - Rythme en moyenne = 5/6 semaines à l'école alternées avec 12 semaines en entreprise



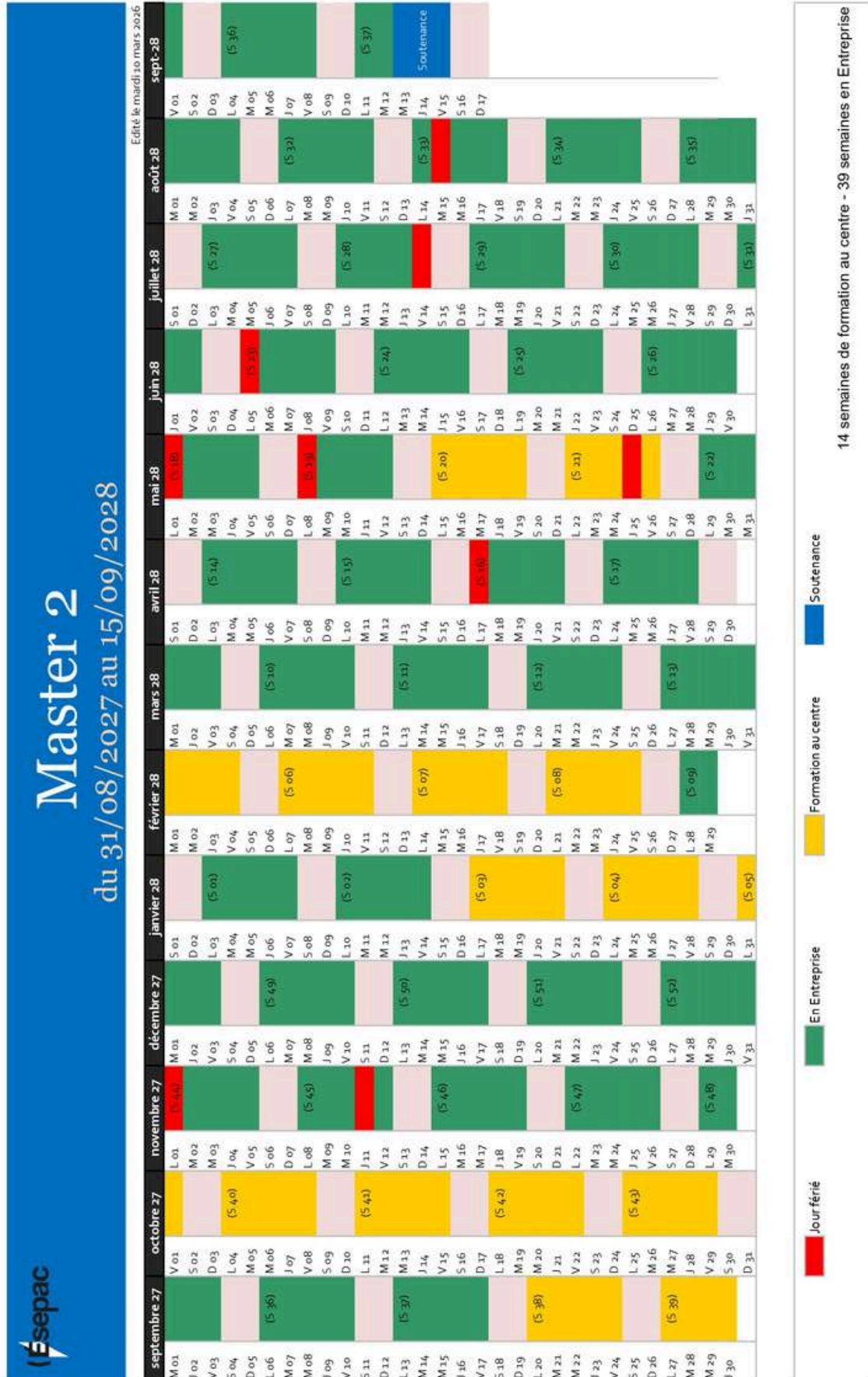
CALENDRIER 2026/27
 MASTER PREMIÈRE ANNÉE



20 semaines de formation au centre - 32 semaines en entreprise

■ Jour férié
 ■ En Entreprise
 ■ Formation au centre

CALENDRIER 2027/28
 MASTER DEUXIÈME ANNÉE



CALENDRIER 2026/2027

RCIEC 1ÈRE ANNÉES



RCIEC 4 - 1ère année

du 14/09/2026 au 30/09/2027



■ Jour férié
 ■ En Entreprise
 ■ Formation à l'Esepac

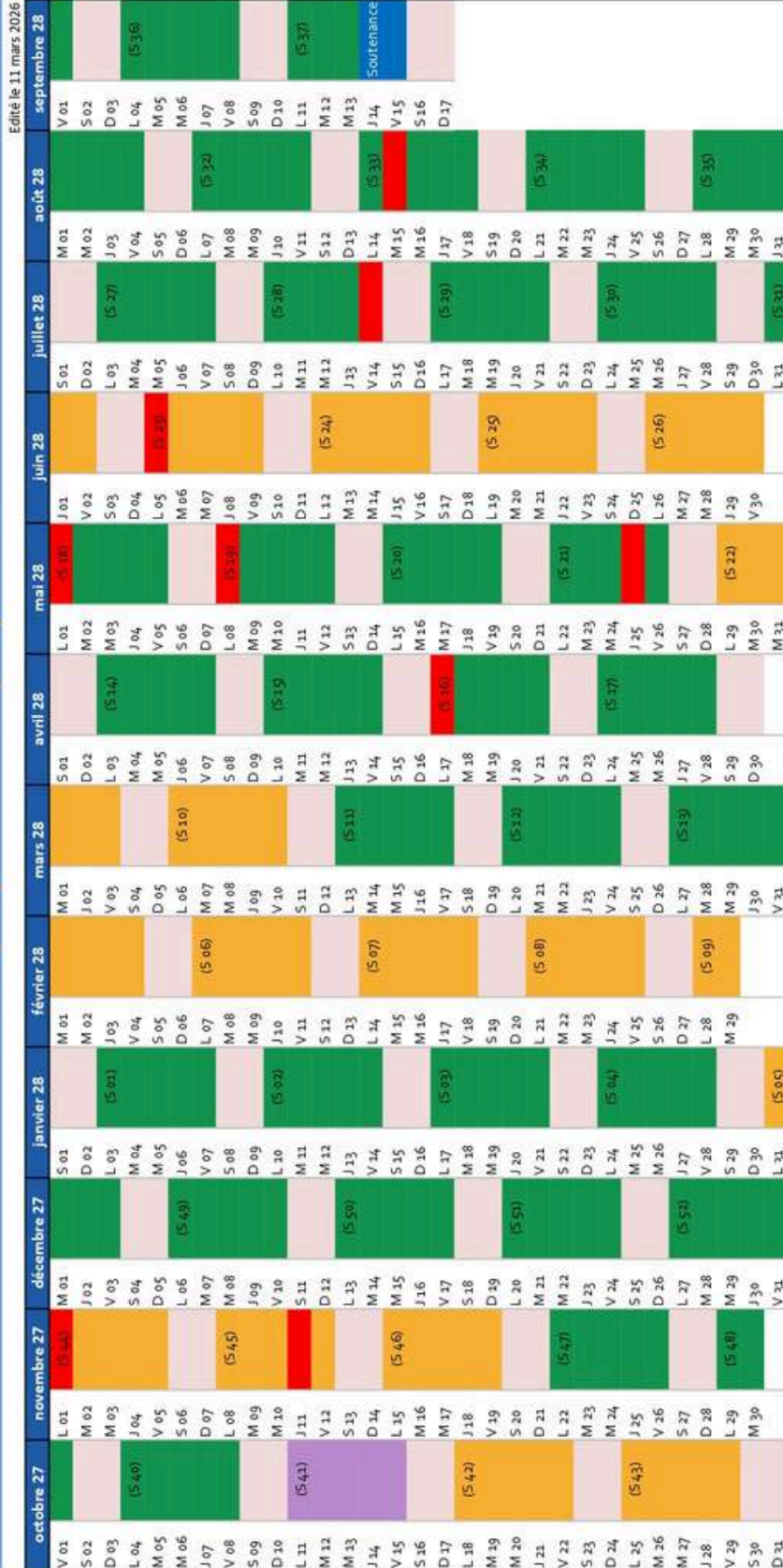
16 semaines de formation au centre - 38 semaines en entreprise

CALENDRIER 2027/2028 RCIEC 2ÈME ANNÉE



RCIEC 4 - 2ème année

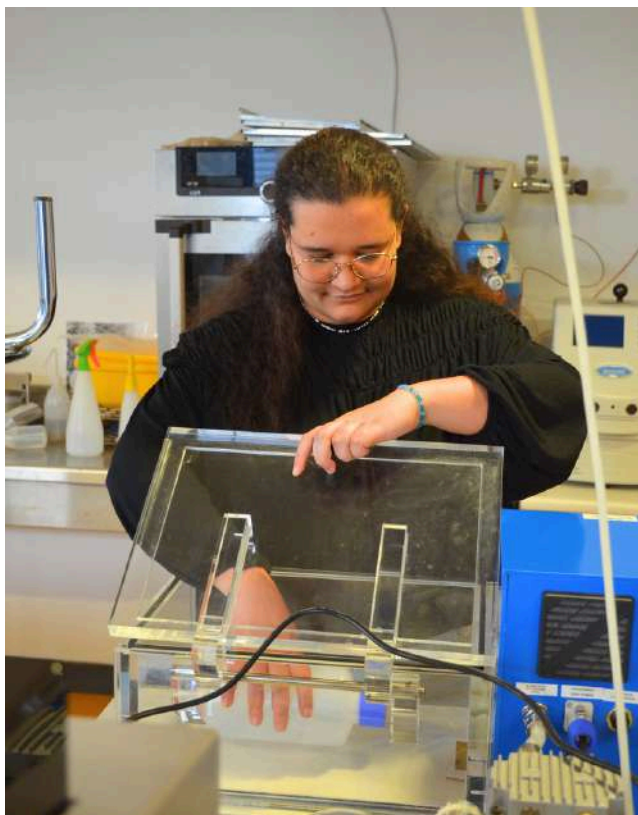
du 01/10/2027 au 15/09/2028



■ Jour férié
 ■ En Entreprise
 ■ Formation à l'Esepac
 ■ Soutenance
 ■ Harmonisation Groupe en 1 an

16 semaines de formation au centre - 35 semaines en entreprise

07 LES SERVICES QUE VOUS OFFRE L'ALTERNANCE



Par l'intermédiaire de votre alternant, vous avez **accès au laboratoire** de l'école ainsi qu'au **matériel technique**.

Le laboratoire :

Votre alternant peut utiliser le matériel de l'école pour effectuer des travaux pour votre compte.

A titre d'exemple :

Études industrielles, mesures de performances, mesures dimensionnelles, caractérisation physique, mesures de perméabilité O₂, laboratoire climatique, soudages et scellage, logistique ...



08

VOUS SOUHAITEZ DES PRÉCISIONS ?

Contactez nous :

Roxane BROUILLET & Annabel WIERZBA

04 71 02 01 39 – 04 71 02 04 28

contact@esepac.com

Où nous trouvez :

Zone d'Activités "Laprade"

416 rue Jean-Baptiste Lamarck

43700 SAINT-GERMAIN LAPRADE

Notre site internet :

www.esepac.com

