

ALTERNANCE – gestion pratique de l'employeur

L'alternance comprend les **contrats d'apprentissage** et les **contrats de professionnalisation**.

1. Pourquoi embaucher en alternance ?

L'alternance permet aux personnes de suivre une formation délivrant un diplôme, un titre ou une certification tout en étant salariés.

Pour l'entreprise, il est ainsi possible de recruter un·e salarié·e que l'on formera à un diplôme mais aussi aux méthodes de travail propres à l'entreprise. Par exemple, pour lui proposer un CDI par la suite ou pour anticiper les départs et permettre une transition.

2. Différences entre apprentissage et professionnalisation

Il existe deux types de contrat d'alternance, le tableau ci-dessous permet de comparer leurs caractéristiques.

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objectif	Formation initiale	Formation continue
Public	Jeunes de 16 à 29 ans	Jeunes de 16 à 29 ans
		Demandeurs d'emploi, bénéficiaires des minimas sociaux (sans condition d'âge)
Formation	Minimum 25 % du temps de contrat	Minimum 150h, et de 15 à 25 % du temps de contrat
Contrat	CDI ou CDD de 1 à 3 ans	CDI ou CDD de 6 à 12 mois

3. Salaires en fonction du contrat

Vous pouvez estimer le coût d'un recrutement en alternance et des aides possibles en utilisant le [simulateur](#) du « Portail de l'alternance ».



Bon à savoir : le simulateur, comme les informations ci-dessous, présente le droit du travail. Votre convention collective peut prévoir des grilles salariales spécifiques, pensez à vérifier vos obligations.

3.1 Salaires en Contrat d'apprentissage

Pour l'apprentissage, les salaires sont définis en fonction de l'âge de l'apprenti-e et de l'année d'exécution du contrat de travail.

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55 % du SMIC
18 à 20 ans	43 % du SMIC	51 % du SMIC	67 % du SMIC
De 21 à 25 ans	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC
A partir de 26 ans	Smic ou salaire conventionnel (au plus favorable)		

3.2 Salaires en Contrat de professionnalisation

Pour la professionnalisation, les salaires sont définis en fonction de l'âge de l'alternant-e et du niveau de la formation qu'il prépare.

	Niveau < Bac	Niveau > Bac
Moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic
A partir de 26 ans	Smic ou 85% du salaire conventionnel (au plus favorable)	Smic ou 85% du salaire conventionnel (au plus favorable)

4. Les démarches pour embaucher en alternance

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont des **contrats de travail de droit privé (CDD ou CDI)** mais ce sont des contrats spécifiques qui nécessitent de remplir le cerfa correspondant.

Ce cerfa est, tout d'abord, rempli et signé par l'employeur et l'alternant-e pour être ensuite transmis à l'OPCO pour sa validation et son enregistrement. Ces contrats comprennent :

- l'identité de l'entreprise (raison sociale, SIRET, convention collective, etc.)
- l'identité de l'alternant-e,
- la désignation du tuteur / maître d'apprentissage,
- la formation suivie et l'organisme de formation,
- le type de contrat.

5. Le tuteur / La tutrice

Dans l'entreprise, chaque alternant-e doit bénéficier d'un tuteur ou d'une tutrice (aussi appelé maître d'apprentissage). Il peut s'agir d'**un-e salarié-e ou de l'employeur**. Dans les deux cas, la personne est **volontaire** et doit avoir plusieurs années d'**expérience** dans le secteur de formation de l'alternant-e.

Simultanément, la personne ayant ce rôle de tuteur peut suivre maximum 3 alternant-es (2 si le tuteur est l'employeur). Son rôle consiste à :

- Accueillir, aider, informer et guider les alternant-es ;
- Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps de l'alternant-e ;
- Assurer la liaison avec l'organisme de formation ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

6. Rompre un contrat en alternance

6.1 Contrat d'apprentissage

Pendant la **période probatoire**, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti-e. Cette période d'essai s'étend sur les 45 premiers jours de présence de l'apprenti-e en entreprise (qu'ils soient consécutifs ou non).

Pendant la suite du contrat, il est toujours possible de rompre le contrat :

- si les deux parties sont d'accord ;
- à l'initiative de l'employeur, pour faute grave, inaptitude ou liquidation judiciaire de l'entreprise
- à l'initiative de l'apprenti, sous réserve de solliciter le médiateur.

6.2 Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes conditions de rupture qu'un CDD ou CDI « classiques ». Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les fiches pratiques sur les contrats à durée déterminée ou indéterminée.

7. Besoin de plus d'information ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas nous contacter :

SARH93@mieuxentreprendre.fr / 06 44 05 66 43

Vous pouvez également retrouver des informations sur :

- Le [portail de l'alternance](#)
- Le site du [ministère du travail](#)
- Le site service-public.fr
- Le site internet de votre OPCO