

GUIDE PRATIQUE

Le recrutement en alternance : comprendre ses avantages et recruter avec succès



Atlas

Sommaire

Intro

P.3

En chiffres

P.4

1. Démêler le vrai du faux de l'alternance

P.7

2. Recruter en alternance : quel coût ? quelles aides ?

P.11

3. Les conditions de succès

P.21

4. Les étapes du recrutement en alternance

P.25

Annexe

P.33

L'alternance, un vivier de compétences pour votre entreprise

Recruter en alternance est une opportunité à saisir pour votre entreprise. Loin des idées reçues qui peuvent persister, il s'agit d'un levier de réussite important pour une gestion efficiente des compétences, à condition de bien organiser ce type de recrutement. Vous trouverez dans ce guide les réponses aux principales questions que vous vous posez sur le sujet. Atlas vous accompagne pour faire les meilleurs choix. De quoi lever les doutes et passer à l'action.

En chiffres

Chiffres issus de l'enquête Prospective Atlas
Suivi de l'insertion professionnelle
des alternants, novembre 2022

6 mois après
la formation



86%
des alternants
en emploi

89%

sont satisfaits des périodes en entreprise
durant leur alternance
... dont 60 % très satisfaits

82%

sont satisfaits de leur organisme de formation
... dont 41 % très satisfaits

85%

déclarent que le fait d'avoir suivi une formation
en alternance a été déterminant dans leur situation
... dont 57 % très déterminant

95 %

de satisfaction
globale

... dont 76 % de très satisfaits

71 %

promoteurs
(note 8 à 10)

... avec une note moyenne de
recommandation de 8,9 sur 10

12 mois après
la formation



87%
des alternants
en emploi



sont satisfaits des périodes en entreprise
durant leur alternance
... dont 62 % très satisfaits



sont satisfaits de leur organisme de formation
... dont 46% très satisfaits



déclarent que le fait d'avoir suivi une formation
en alternance a été déterminant dans leur situation
... dont 58 % très déterminant



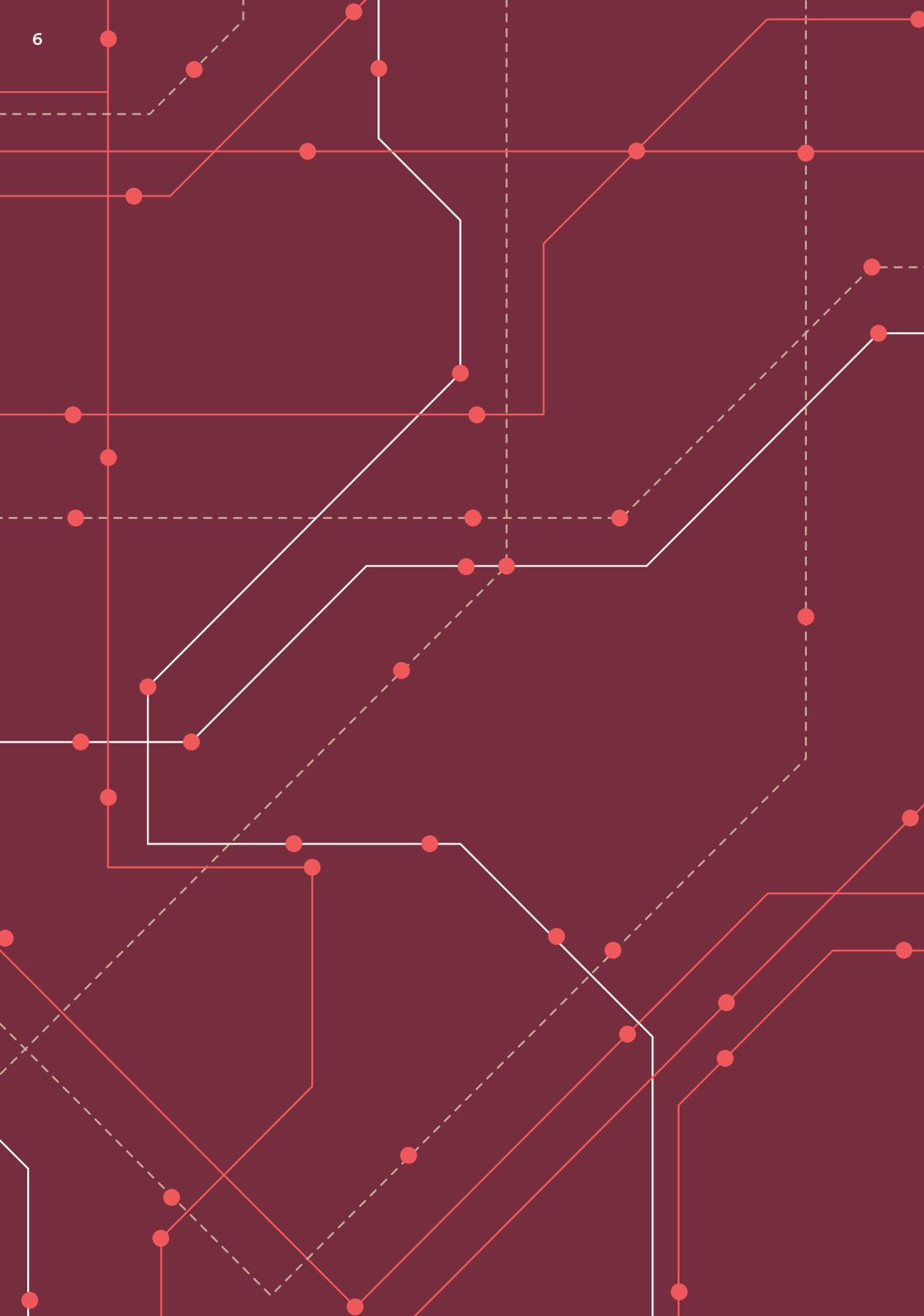
96%
de satisfaction
globale

... dont 79 % de très satisfaits



74 %
promoteurs
(note 8 à 10)

... avec une note moyenne de
recommandation de 9,1 sur 10



1.

Démêler le vrai du faux de l'alternance



Dépasser les idées reçues

⇒ “L’alternance est peu adaptée à la diversité des besoins de l’entreprise”

Faux ! L’alternance est adaptée aux jeunes en études comme aux personnes en recherche d’emploi, en reconversion ou en mobilité interne. Elle propose une diversité de dispositifs, avec trois types de contrat : le contrat de professionnalisation, le contrat d’apprentissage et le contrat pro expérimental. L’alternance est également accessible aux personnes en situation de handicap ([voir encadré page 10](#)). [Découvrez le détail des informations relatives à chaque contrat.](#)

⇒ « L’alternance, c’est surtout pour les diplômés de niveau 3 (CAP, BEP). »

Faux ! De très nombreux diplômés peuvent aujourd’hui être préparés en alternance, du secondaire (CAP, BEP, Bac pro) jusqu’aux études supérieures.

⇒ « Le rythme de l’alternance n’est pas adapté à l’activité d’une entreprise. »

Faux ! Le rythme en alternance varie selon le type de contrat et le centre de formation ou l’école. À vous d’en discuter avec le responsable pédagogique et l’alternant avant de faire votre choix.

⇒ “L’alternance ne permet pas la mobilité du salarié.”

Faux ! L’alternance permet une mobilité à l’étranger d’une durée maximale d’un an :

- dans le cas d’une mobilité courte (inférieure ou égale à 4 semaines), le contrat est « mis à disposition » de l’entreprise ou du centre de formation hébergeant la mobilité ;
- dans le cadre d’une mobilité longue (supérieure à 4 semaines), le contrat est « mis en veille », et l’institution d’accueil prend la responsabilité exclusive de l’exécution du travail ou de la formation, selon les dispositions légales et réglementaires du pays d’accueil.

Aborder l'alternance comme un levier de développement stratégique bénéfique à tous

Recruter en alternance présente de réels avantages pour votre entreprise, en particulier si vous avez besoin de :

- développer votre activité ;
- élargir votre vivier de candidats à l'embauche ;
- former un nouveau collaborateur aux techniques, matériels, savoir-faire spécifiques à votre entreprise ;
- limiter les risques liés au recrutement en évaluant la progression des nouveaux arrivants ;
- favoriser la transmission des savoirs détenus en interne ;
- intégrer progressivement un nouveau collaborateur dans la vie de l'entreprise.

Pour votre entreprise, l'alternance est l'opportunité de :

- accompagner dans la formation d'un nouveau métier et partager votre expérience terrain ;
- aider un alternant à acquérir une certification professionnelle ou une qualification ;
- valoriser vos salariés en leur attribuant la fonction de tuteur ou maître d'apprentissage.

Et si l'alternant est en situation de handicap ?

Le recrutement en alternance d'un salarié en situation de handicap obéit aux mêmes règles que pour tout autre alternant. L'organisme de formation prendra les mesures d'adaptation nécessaires afin de lui offrir de bonnes conditions d'apprentissage et de participation aux examens. Du côté de votre entreprise, il est possible que vous deviez envisager un aménagement du poste de travail (mais sachez que 80% des handicaps sont invisibles et qu'ils sont nombreux à ne pas nécessiter d'adaptation du poste de travail). Vous devrez en revanche :

- sensibiliser l'équipe au handicap ;
- échanger avec le référent handicap, s'il y en a un dans votre entreprise.

Pour vous aider à préparer son arrivée, à envisager les aménagements éventuels, l'Agefiph peut vous accompagner. Lire la fiche [« Le tutorat d'un salarié handicapé »](#) sur www.agefiph.fr

En recrutant un alternant en situation de handicap vous bénéficiez d'**aides spécifiques** ainsi que d'une formation complémentaire et des ressources pour le tuteur / maître d'apprentissage.

Pour en savoir plus sur l'emploi des personnes en situation de handicap, sensibiliser vos équipes et trouver un alternant, profitez de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) : www.semaine-emploi-handicap.com

2.

**Recruter en
alternance :
quel coût ?
quelles aides ?**



Le mode de rémunération de votre alternant

➔ Des différences existent selon le type de contrat en alternance signé. La rémunération minimale versée à l'alternant doit correspondre au poste occupé. Elle est égale, au minimum, à un pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si celui-ci est supérieur au SMIC. La rémunération est calculée :

- **pour le contrat de professionnalisation** : en fonction de l'âge et du niveau de formation du salarié concerné (informations détaillées sur les grilles de rémunération [ici](#)) ;
 - **pour le contrat d'apprentissage** : en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle d'apprentissage de l'alternant (informations détaillées sur les grilles de rémunération [ici](#)).
- À noter** : des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable que celle prévue par la loi.

Les socles de rémunération :

Pour un contrat de professionnalisation
(pourcentage du SMIC)

Formation initiale	Moins de 21 ans	Plus de 21 ans	26 ans et plus
Diplôme inférieur au Bac (ou niveau IV)	55 %	70 %	100 % (ou 85 % du SMC)
Diplôme supérieur ou égal au Bac	65 %	80 %	100 % (ou 85 % du SMC)

Pour un contrat d'apprentissage
(pourcentage du SMIC)

Salaire d'un apprenti en 2022	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans
1 ^{ère} année d'alternance	27 %	43 %	53 %
2 ^e année d'alternance	39 %	51 %	61 %
3 ^e année d'alternance	55 %	67 %	78 %
Salaire d'un apprenti en 2022	26 ans et plus		
	100 %		

Les aides auxquelles vous pouvez prétendre

Des prises en charge par Atlas et des aides complémentaires sont mobilisables en fonction du type de contrat choisi.

Ce qui est pris en charge par l'OPCO Atlas*

Pour le contrat de professionnalisation

- Financement sur la base d'un montant forfaitaire par contrat, couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement.
- Prise en charge des frais de formation des tuteurs (sur la base d'un forfait horaire) et des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale (montant forfaitaire).

Pour le contrat d'apprentissage

- Prise en charge sur la base d'un coût contrat défini par chaque branche professionnelle (puis validé par France compétences), en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

À la clé, un forfait annuel directement versé au CFA par l'OPCO Atlas, pouvant être majoré pour les apprentis en situation de handicap.

- Financement des frais de formation des maîtres d'apprentissage (sur la base d'un forfait horaire).
- Prise en charge des frais annexes engagés par le CFA : restauration et hébergement (à hauteur de 3 euros / repas et 6 euros / nuit), frais de premier équipement pédagogique (maximum 500 euros), frais de mobilité européenne et internationale.
- Prise en charge des frais de formation des maîtres d'apprentissage (sur la base d'un forfait horaire) et des dépenses liées à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage (montant forfaitaire).

- ➔ Pour vous permettre de calculer exactement et en quelques clics votre reste à charge lors de l'embauche d'un alternant, Atlas a créé [l'outil simulateurAtlas](#).

* Retrouvez les conditions de prise en charge par branche sur le site internet d'Atlas : <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html>

Les aides complémentaires mobilisables pour le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage

- Aide à l'embauche d'une personne en situation de handicap : contrat prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24 h (16 h à titre dérogatoire) / Maximum 4 000 €, proratisé en fonction de la durée du contrat et à partir du 6^e mois.

Contact : [Agefiph](#)

- Réduction générale de cotisations sociales patronales : rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC / Variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise (moins de 20 salariés / 20 salariés ou plus).

Contact : [URSSAF](#)

- « Bonus alternants » : entreprises d'au moins 250 salariés accueillant au moins 5 % d'alternants ou assimilés (VIE, CIFRE...) / Variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et l'effectif de celle-ci.

Contact : [Pôle emploi](#)

Nouveauté en 2023 pour l'aide à l'alternance versée par l'État

Pour tous contrats signés à partir du 1er janvier 2023, l'aide aux employeurs d'alternant s'élève à 6 000 € pour la première année d'exécution du contrat seulement. Elle se substitue à l'aide unique associée au contrat d'apprentissage jusqu'au 31 décembre 2023.

L'aide de 6 000 euros maximum est attribuée pour un apprenti mineur ou majeur et pour un salarié en contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans révolus.

Elle est accordée sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et peut également être accordée à celles de 250 salariés et plus, à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif.

Deux modalités possibles :

- Atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre 2024. Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.
- Atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au 31 décembre 2024, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre 2023.

Contact : [l'Agence de services et de paiement](#)

Pour le contrat de professionnalisation

- Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) : embauche d'un demandeur d'emploi (DE) âgé de 26 ans ou plus. Maximum 2 000 € en 2 versements à l'issue des 3^e et 10^e mois d'exécution du contrat.

Contact : [Pôle emploi](#)

- Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus : maximum 2 000 € en 2 versements à l'issue des 3^e et 10^e mois d'exécution du contrat / Cumulable avec l'AFE.

Contact : [Pôle emploi](#)

Pour le contrat d'apprentissage

- Aide unique aux employeurs d'apprentis (entreprises < 250 salariés) : embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat / Elle n'est plus accordée sur 3 ans mais seulement au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. Son montant est de 6 000 € maximum comme celui de l'aide exceptionnelle (lire encadré page 15).

Contact : [l'Agence de services et de paiement](#)

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a édité un [Guide à destination des employeurs et des organismes de formation](#). Vous y trouverez comment effectuer les démarches administratives, en particulier le détail des aides et comment les demander.

Qui peut vous aider ?

- l'OPCO Atlas
- les chambres consulaires : chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture ;
- la [DREETS](#) (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) dont vous dépendez.

Que dit la loi ?

[La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

a profondément transformé le dispositif de l'alternance. Avec pour objectif affiché d'instaurer un système « plus simple, plus transparent et plus incitatif », qui permette aux jeunes de se former et de trouver un emploi, et facilite le recrutement par les entreprises de profils adaptés à leurs besoins. La loi a instauré davantage de souplesse concernant les âges des alternants, l'agenda des entreprises et réorganisé le système des aides.

L'employeur doit répondre à certaines obligations vis-à-vis de l'alternant qu'il accueille et forme, notamment :

- **Veiller à ce que la formation dans l'entreprise se déroule dans de bonnes conditions** et conformément aux attendus de la certification / qualification préparée. À ce titre, il doit assurer le suivi professionnel et pédagogique du salarié concerné, lui confier des tâches adaptées à la progression de son enseignement, et veiller à ce qu'il puisse suivre la partie théorique de sa formation et participer aux examens.
- **Respecter le droit du travail.** Si les dispositions du code du travail - et de la convention collective applicable à votre entreprise - concernent l'alternant au même titre que l'ensemble des salariés, des obligations spécifiques existent si celui-ci est âgé de moins de 18 ans :
 - limitation de la durée quotidienne (8 h) et hebdomadaire de travail (35 h),
 - interdiction du travail de nuit, le dimanche et les jours fériés..
 Des règles strictes existent. L'alternant a droit au même nombre de jours de congés payés que les autres collaborateurs de l'entreprise (congé maternité, congé paternité, congés pour événements familiaux...).

Pour la préparation de ses épreuves, il peut en outre disposer d'un congé spécifique de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède.

Dans le cadre du contrat en apprentissage, l'alternant a droit à 5 jours ouvrables de congés supplémentaires rémunérés à prendre dans le mois qui précède l'épreuve (C.trav. art . L 6222-35).

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'alternant a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés pour la préparation directe d'un examen en vue de l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur (Loi 2015-990 du 6-8-2015 art. 296).

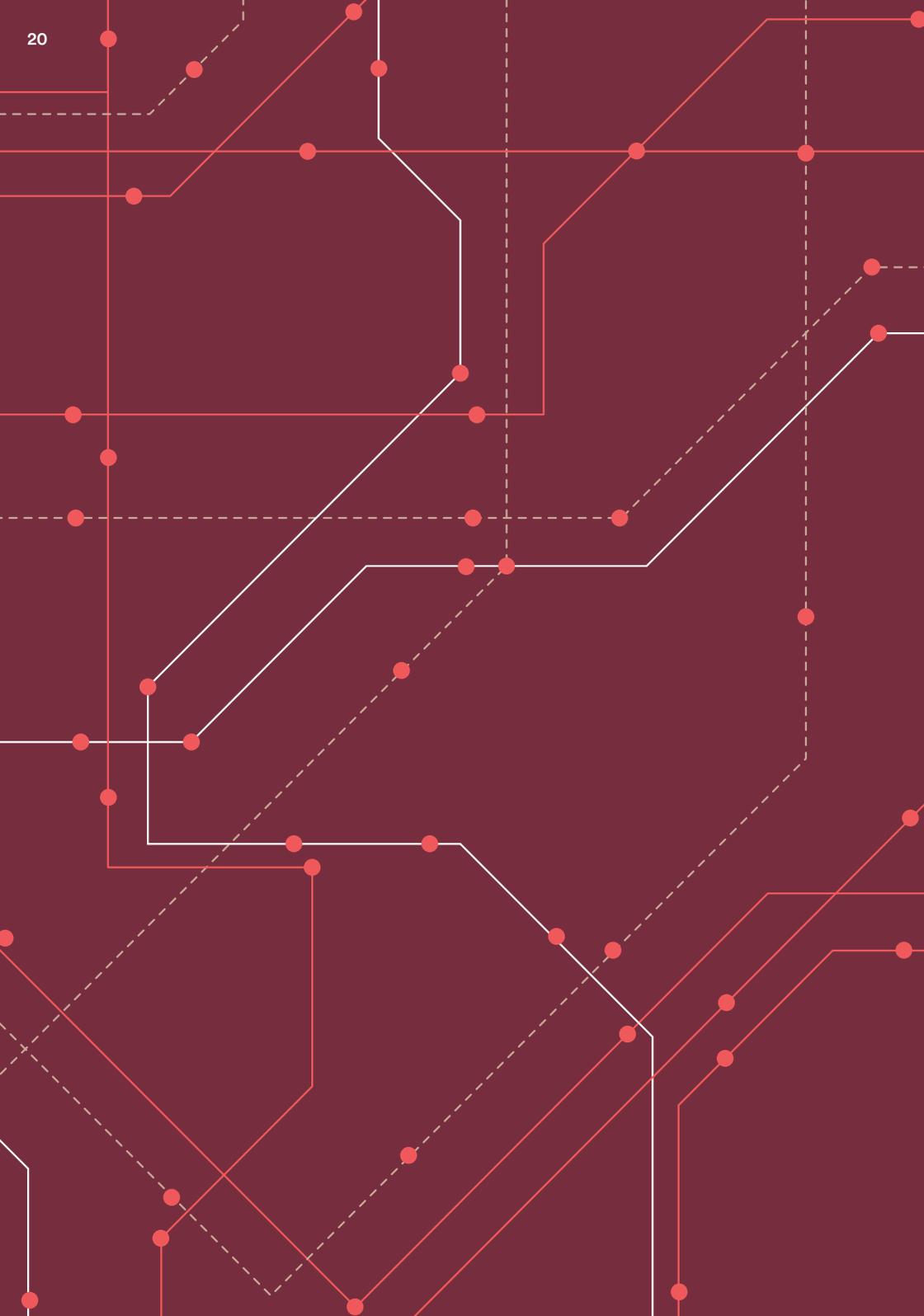
- **Assurer la gratuité de la formation.**

La formation est gratuite pour l'alternant : aucune contrepartie financière ne peut lui être demandée à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat.

Pour aller plus loin : ce que dit le Code du travail sur [le contrat de professionnalisation](#) ; [le contrat d'apprentissage](#)

L'alternant a aussi des obligations

L'alternant est soumis aux règles habituellement applicables dans l'entreprise en termes d'assiduité (délai de prévenance et justificatifs par exemple, retenue sur salaire le cas échéant...). Il garde son statut de salarié en centre de formation au même titre qu'en entreprise. En cas de manquement, des sanctions disciplinaires peuvent être prononcées.



3.

Les conditions de succès



Vous poser les bonnes questions avant de vous lancer

Avant de vous lancer, voici quelques questions à vous poser pour déterminer si l'alternance est bien l'option la plus adaptée à votre projet.

- De quelles compétences ai-je besoin et quelle qualification y répond le mieux ?
- Jeune, demandeur d'emploi ou salarié en poste... : quel est le profil à privilégier sur le poste à pourvoir ?
- Ai-je à ma disposition les ressources adéquates à la formation et à l'accompagnement ?
- Parmi mes équipes, qui pourrait avoir le profil d'un bon tuteur ? (pédagogue, disponible et susceptible d'accepter la responsabilité)
- Quelles sont les obligations et bonnes pratiques que je dois connaître et diffuser pour sécuriser l'alternance ?
- Quelles sont les aides à ma disposition ?

Définir précisément vos besoins

L'alternance est un ensemble de dispositifs divers qui partagent la particularité d'engager chacune des parties à répondre aux besoins de l'autre. Ainsi, il est fondamental de faire le point sur les raisons qui vous mènent à envisager le recours à un tel dispositif pour vous assurer qu'elles s'accordent avec les besoins en formation de votre alternant potentiel. C'est la nature de vos besoins qui va définir s'il est fondé de recruter un alternant.

⊕ Arguments pour l'alternance :

- La charge de travail est en augmentation et le manque de visibilité à moyen terme peut rendre un recrutement « classique » risqué ;
- L'acquisition d'une technologie nécessite de nouvelles compétences ;
- La spécificité de l'activité, de l'organisation du travail et/ou des équipements de l'entreprise implique de consacrer du temps à la formation, pour une acculturation progressive ;

- La transmission des savoirs en interne constitue un enjeu de pérennisation ou de poursuite du développement de l'activité de l'entreprise ;
 - Les autres voies de recrutement jusqu'alors explorées ne donnent pas satisfaction ;
 - Face aux départs prévus et aux souhaits de mobilité de certains salariés, accueillir et former de nouveaux collaborateurs est un impératif.
- ➔ Arguments contre l'alternance :
- Si sur le moyen terme, aucun recrutement ni départ ou mobilité d'un salarié en poste ne sont envisagés, vous devriez plutôt penser à la formation.
 - Si votre besoin se porte sur un salarié expérimenté et immédiatement opérationnel, privilégiez le recrutement d'un profil senior.
 - S'il vous est impossible d'adapter votre organisation pour faciliter l'intégration d'un nouveau collaborateur et l'accompagner, il vaut mieux écarter l'option de l'alternance.

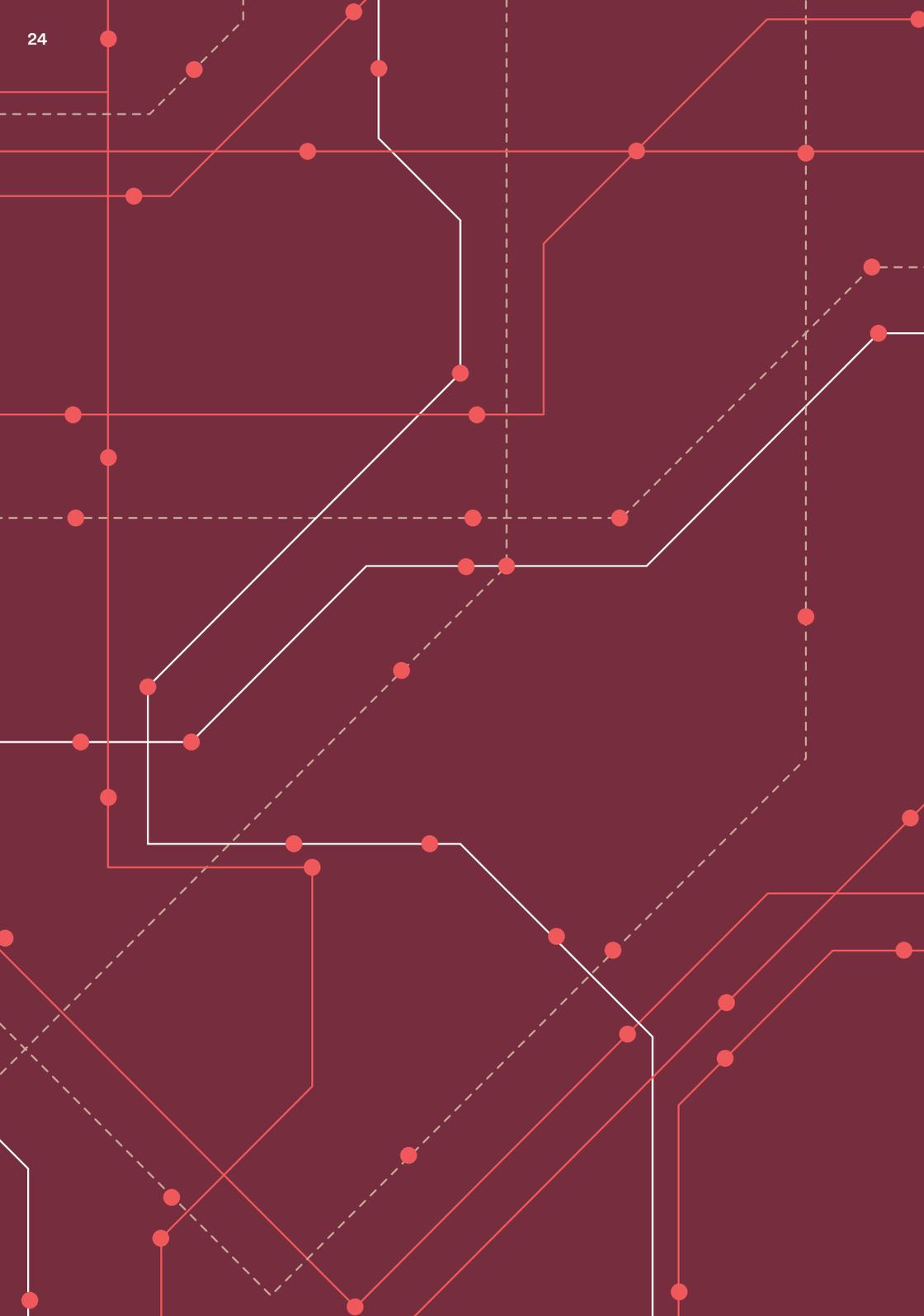
Choisir le contrat d'alternance le plus adapté

Le choix entre contrat de professionnalisation (expérimental ou non) ou contrat d'apprentissage dépend en premier lieu des besoins que vous avez identifiés préalablement. Chaque contrat concerne des profils spécifiques de candidats – âge, nature de la qualification ou du diplôme préparé, salarié en poste ou demandeur d'emploi. L'offre de formation disponible sur votre territoire et les coûts liés au recrutement et au suivi de l'alternant sont d'autres critères susceptibles d'influencer votre choix de dispositif.

Pour prendre votre décision, appuyez-vous sur le [tableau de l'offre de formations en alternance](#).

Identifier les CFA et formations dispensées à proximité de votre entreprise

[Vous pourrez les trouver sur notre outil indexAtlas.](#)



4.

Les étapes du recrutement en alternance



Tout est prêt, ou presque : reste à présent à trouver la bonne personne que vous accueillerez au sein de votre entreprise.

1. Rechercher un candidat

- **Commencez par rédiger une fiche de poste.** Celle-ci vous sera particulièrement utile pour identifier le niveau et la qualification de l'alternant et contacter les établissements préparant à celle recherchée. Le plus souvent, c'est le futur alternant ou son école / CFA qui prend l'initiative de contacter les entreprises : étudiez de près les candidatures qui vous sont transmises (parcours et motivation, intérêt et qualité de la formation...) et n'hésitez pas à organiser des entretiens complémentaires.
- **Déposez une offre** sur le site internet de votre entreprise – en veillant bien à la relayer via les réseaux sociaux si vous disposez de comptes professionnels – ou l'un des nombreux moteurs spécialisés d'offres d'emploi :
 - [Le Portail de l'Alternance du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#), le site de [Pôle Emploi](#), la [bourse de l'apprentissage](#) (réseaux des chambres de commerce et de l'industrie (CCI), le [portail interrégional du CARIF-OREF](#), l'[APEC](#), l'[AGEFIPH](#), [Indeed](#), [Météojob](#), [Monster](#), réseaux sociaux professionnels...
- **Participez aux journées portes ouvertes, salons et événements** consacrés à l'alternance, pour rencontrer des candidats et/ou faire part de vos besoins aux établissements de formation présents.
- ➔ **Explorez le site d'Atlas** où vous sont proposées : des sessions de jobdatings virtuels ou physiques pour rencontrer votre futur alternant ([cojobbingAtlas](#)) ; une plateforme pour diffuser vos offres d'alternance ([annoncesAtlas](#))

2. Conclure le contrat ou son avenant

Vous avez trouvé votre alternant ?

Étape suivante, remplir avec lui et l'organisme chargé de sa formation un formulaire Cerfa :

[Cerfa n°12434*03 / EJ 20](#) pour le **contrat de professionnalisation**

[Cerfa n°10103*10](#) pour le **contrat d'apprentissage**

Il doit être adressé dans les 5 jours suivant le début du contrat à l'OPCO Atlas, de même que la demande de prise en charge. Pour effectuer cette démarche, rendez-vous sur les services en ligne [myAtlas](#).

Ne pas oublier !

- ① Effectuer une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF ;
- ② Inscrire l'alternant à la complémentaire santé de l'entreprise (sauf cas particuliers) ;
- ③ Programmer la visite médicale au plus tard dans les deux mois qui suivent l'embauche.

Là encore, le [Guide à destination des employeurs et des organismes de formation](#) vous aide à bien remplir le CERFA et tout autre document nécessaire pour garantir et faciliter le versement des aides.

3. Prévoir les modalités de formation

Interne ou externe ?

Le parcours de formation peut être réalisé en interne ou en externe.

- Dans le premier cas, **votre entreprise définit elle-même les objectifs de la formation**, son contenu et ses modalités pédagogiques (personne chargée de l'animation, moyens matériels utilisés...), pour former exclusivement ses salariés. Une condition toutefois : disposer d'un « service de formation identifié et structuré » (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnel consacrant tout ou partie de son temps à la formation...).
- Dans le second cas, la formation est assurée par un organisme de formation déclaré ou un CFA.

À distance ou en situation de travail ?

Sur le plan pédagogique, la formation peut avoir lieu en tout ou partie à distance et/ou intégrer des séquences de formation en situation de travail. Vous disposez ainsi d'une certaine souplesse pour adapter

les conditions dans lesquelles se déroulera le parcours de l'alternant.

Les deux modalités s'accompagnent toutefois d'obligations.

Pour la formation en tout ou partie à distance, votre entreprise est tenue :

- de prévoir une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours ;
- d'informer l'alternant des activités pédagogiques à effectuer à distance et de la durée moyenne estimée pour les réaliser ;
- de mettre en place des évaluations pendant ou à l'issue de la formation.

Dans le cas d'une **action de formation en situation de travail (Afest)**, il est nécessaire :

- d'analyser l'activité de travail et de l'adapter si besoin à des fins pédagogiques ;
- de désigner un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- d'organiser des phases réflexives, distinctes des mises en situation et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail ;
- de prévoir des évaluations spécifiques des acquis en cours ou en fin de formation.

4. Désigner un tuteur/maître d'apprentissage pour accompagner l'alternant*

Une obligation qui bénéficie à tous

Au-delà de remplir ses obligations, désigner un tuteur / maître d'apprentissage présente de multiples avantages : sécuriser le parcours de formation de l'alternant, pérenniser les compétences détenues dans l'entreprise en assurant leur transmission, diversifier les fonctions du salarié désigné comme accompagnant, créer du lien...

Quelles compétences privilégier ?

Volontaire, professionnel, disponible : le tuteur / maître d'apprentissage doit répondre aux trois critères fixés par le Code du travail. Pour être sûr de faire le bon choix, tenez compte des aptitudes relationnelles et pédagogiques des candidats, de l'intérêt qu'ils manifestent pour leur métier et de leur capacité d'organisation.

Un tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation...

Choisi parmi les salariés volontaires de l'entreprise, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé par le contrat. Il ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux alternants (+1 si redoublement).

À savoir : l'employeur peut également assurer le tutorat, s'il justifie des conditions d'expérience requises.

... et un maître d'apprentissage pour les apprentis

Pour exercer cette mission, le maître d'apprentissage doit (à défaut de dispositions conventionnelles) :

- détenir un diplôme ou un titre relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée ;

* [pour en savoir plus sur le maître d'apprentissage](#)

- ou avoir exercé pendant au moins deux ans une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Et aussi : la fonction d'accompagnement peut être partagée entre plusieurs salariés qui constituent alors une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent.

Le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux alternants (+1 si redoublement).

L'exercice des fonctions de maître d'apprentissage permet d'acquérir, via le compte d'engagement citoyen (CEC), jusqu'à 720 € au titre du compte personnel de formation (CPF). Pour que le salarié bénéficie de ces droits, votre entreprise doit déclarer l'activité de maître d'apprentissage sur le portail de l'alternance. Pour en savoir plus, [c'est ici](#).

Plus d'infos avec le guide [Etre tuteur/ maître d'apprentissage, mode d'emploi](#).

Se former à l'accompagnement

La mission confiée au tuteur / maître d'apprentissage exige des compétences spécifiques qu'un bon professionnel ne détient pas nécessairement. Organiser une formation aux méthodes et outils propres à l'accompagnement d'alternants est donc fortement conseillé.

5. Rompre ou renouveler un contrat

En cas de souhait de rupture de contrat

Un contrat d'apprentissage peut être rompu pendant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise.

Vous pouvez être à l'initiative de la demande de rupture, tout comme l'alternant, et pouvez, par écrit, mettre unilatéralement fin au contrat, sans préavis ni motivation.

Passé ce délai, une rupture amiable nécessitant un accord écrit signé par l'apprenti et l'entreprise est toujours possible. Un [modèle de rupture amiable](#) est disponible sur le site du ministère du Travail.

Concernant le contrat de professionnalisation, les modalités de rupture du contrat sont différentes selon qu'il s'agit d'un CDD ou d'un CDI.

Dans les deux cas, l'employeur comme l'alternant peut rompre le contrat pendant la période d'essai à tout moment et sans justification.

Découvrez les motifs et les modalités de rupture du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation ainsi que les incidences sur les aides en cliquant [ici](#).

En cas de souhait de renouvellement

Plusieurs options s'offrent à vous, là encore en fonction du type de contrat.

- L'alternant a été embauché en contrat à durée indéterminée (CDI) : le contrat se poursuit en CDI de droit commun, une fois terminée l'action de professionnalisation ou la période d'apprentissage débutant le contrat.
- L'alternant a été embauché en contrat à durée déterminée (CDD) : au terme de son contrat, l'alternant est libre de partir. Remettez-lui son certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi, le reçu pour solde de tout compte, les sommes éventuellement dues (indemnités compensatrices de congés payés...).

Si vous souhaitez prolonger l'expérience, trois possibilités s'offrent à vous :

- ① renouveler son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage,
- ② lui proposer un autre contrat en alternance
- ③ l'engager en CDI / CDD.

Si vous êtes tenté par l'une des deux premières solutions, assurez-vous bien de respecter les conditions détaillées ci-après.

Renouvellement des contrats en alternance

Contrat de professionnalisation (CDD)

Renouvellement possible :

- pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire ;
- si l'alternant n'a pas obtenu la qualification visée pour l'une des raisons suivantes : échec aux examens, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

À noter : le contrat peut être renouvelé successivement pour des causes différentes (par exemple, 1^{er} renouvellement suite à une maternité, 2^e renouvellement pour préparer une qualification complémentaire).

Contrat d'apprentissage (CDD)

Prolongation possible :

- en cas d'échec aux examens ;
- pour terminer la formation si le contrat a été suspendu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, maternité, défaillance du CFA...).

Succession de contrats en alternance

• À l'issue d'un contrat de professionnalisation en CDD

Possibilité de conclure avec le même employeur :

- un contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) si le 1^{er} contrat visait l'acquisition d'un niveau de qualification indispensable pour préparer la 2^e qualification en CDI ;
- un contrat d'apprentissage à durée limitée ou en CDI ;
- un CDD ou un CDI de droit commun.

• Après un contrat d'apprentissage en CDD

Possibilité de conclure avec le même employeur :

- un autre contrat d'apprentissage en CDD pour des certifications différentes, de même niveau ou non (aucun délai n'est exigé entre les 2 contrats).

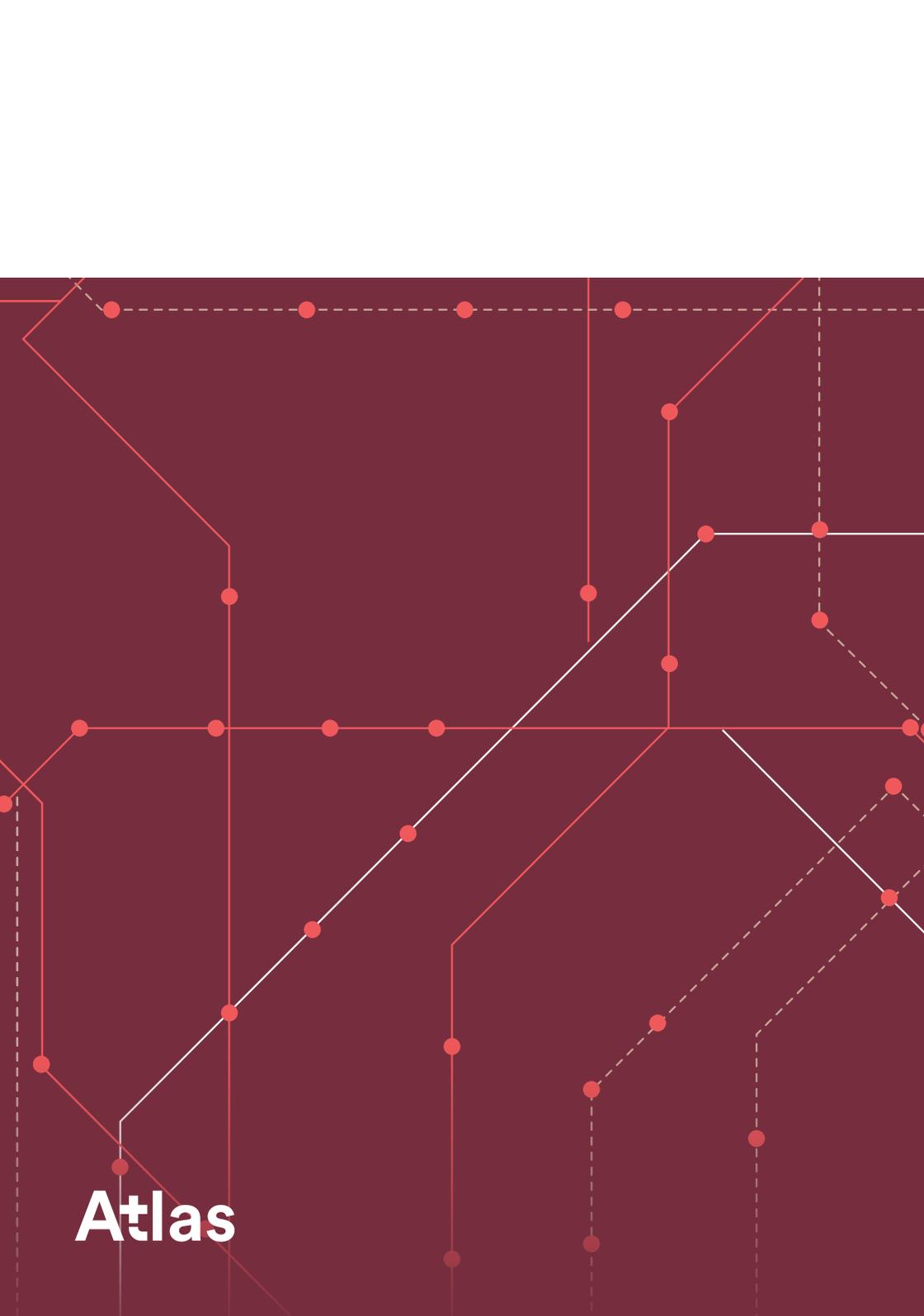
À noter : si l'apprenti a déjà conclu 2 contrats successifs de même niveau, la conclusion d'un nouveau contrat pour un diplôme ou titre de même niveau est soumise à l'autorisation du directeur du dernier CFA ;

- un contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI ;
- un CDD ou un CDI de droit commun.

Annexe

[Fiche modèle lettre de mission à destination du tuteur ou du maître d'apprentissage](#)



The image features a dark red background with a complex, abstract geometric pattern. The pattern consists of various lines and dots in shades of red and white. Some lines are solid, while others are dashed. The dots are small circles, some solid and some hollow. The overall effect is that of a technical or architectural drawing, possibly representing a circuit board or a network diagram. The word "Atlas" is written in a bold, white, sans-serif font in the bottom-left corner.

Atlas