



Accompagnateur de réussite

GUIDE DE L'ALTERNANCE

Année 2024/2025

SOMMAIRE

1. PREAMBULE	3
2. CFA EN BREF	5
3. AVANTAGES DE L'ALTERNANCE	6
4. ACCOMPAGNEMENT DE L'ALTERNANT	6
5. REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE SECURITE ET SANTE POUR LES APPRENTIS	9
6. FORMATION EN ALTERNANCE : QUELS TYPES DE CONTRAT ?	12
6.1 Caractéristiques contractuelles	12
6.2 Rémunération de l'alternant	14
6.3 Conditions de travail	16
7. INCITATIONS FINANCIERES POUR LES ENTREPRISES	16
8. HANDICAP : LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE AMENAGE	22
9. MODE D'EMPLOI DU CONTRAT D'ALTERNANCE	24
9.1 Alternant étranger	24
9.2 Alternant en situation de handicap	26
9.3 Encadrement et accompagnement de l'alternant	26
9.4 Formalités administratives du contrat d'alternance	27
9.5 Imposition de l'alternant	35
10. AIDES POUR LES ALTERNANTS	36
10.1 Avantages à être étudiants	36
10.2 Aides au logement	37
10.3 Financement des frais annexes	38
10.4 Avantages à être salarié d'entreprise	38
11. RECRUTEMENT EN ALTERNANCE	39
11.1 Sites internet	39
11.2 Réseaux personnel et professionnel	41
11.3 Missions locales	42
11.4 Accompagnement HETBC	42
12. HANDICAP, APPRENTISSAGE ET ALTERNANCE	42
13. MOBILITE EUROPEENNE ET INTERNATIONALE	43
14. A L'ISSUE DU CONRAT D'ALTERNANCE	45
15. ALTERNANCE AU SEIN DE HETBC	46
16. VOS INTERLOCUTEURS A HETBC	47
17. SOURCES D'INFORMATION / POUR EN SAVOIR PLUS	47

1. PREAMBULE

Porté par la réforme de la formation professionnelle de 2018 et le plan « 1 jeune, 1 solution » (Plan de relance de l'apprentissage) lancé en juillet 2020 pour aider les jeunes dans la crise, l'Apprentissage a connu au cours des trois dernières années des hausses respectives de 46% en 2020, de 40% en 2021 et 14% en 2022 dans le secteur privé soit une augmentation entre 2020 et 2022 de près de 60%. *

837000 nouveaux contrats d'apprentissage en 2022 dans le privé et le public. *

Le nombre de nouveaux contrats dans le secteur privé a été multiplié par 2,8 entre 2017 et 2022. Le cap des 10 000 apprentis en situation de handicap (apprentis reconnus en qualité de travailleur handicapé - RQTH) a été dépassé en 2022. *

Cet accroissement témoigne d'une réelle mobilisation des entreprises, encouragées à recruter des apprentis grâce aux aides financières de l'État du plan « 1 jeune, 1 solution ».

La progression de l'apprentissage durant cette période est tirée plus particulièrement par l'enseignement supérieur. En effet, l'alternance est un rythme de formation de plus en plus plébiscité par les étudiants du supérieur.

En 2022, 41% des contrats d'apprentissage signés l'ont été pour des niveaux de formation de Bac+3 et plus. *

Parallèlement, le nombre de contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) a augmenté de 34% entre 2020 et 2021.

Fidèle à ses valeurs de responsabilité sociale, HETBC s'est pleinement engagée auprès de ses publics à favoriser l'accès à ses programmes de formation par la voie de la pédagogie de l'alternance : l'alternance et l'apprentissage constitue une philosophie du partage.

Par la voie de l'alternance et de l'apprentissage, HETBC souhaite accélérer l'adaptation des contenus de ses programmes et systèmes d'apprentissage aux évolutions des métiers, et de permettre une coopération plus soutenue avec les entreprises.

Notre engagement : en lien avec les entreprises, mettre l'accent sur la pédagogie de la compétence. Il s'agit de créer ensemble un modèle de co-production de la compétence.

C'est par l'alternance et l'apprentissage que nous pourrons également structurer la pédagogie des talents comportementaux.

A vous, alternants qui nous faites confiance, nous mobiliserons nos équipes et entreprises partenaires afin de vous permettre de vivre de belles expériences et d'acquérir les compétences nécessaires à la réalisation de votre projet professionnel.

Pour vous, entreprises partenaires qui nous faites également confiance, nous saurons être à vos côtés pour vous accompagner dans la formation de nouveaux talents adaptés aux compétences nouvelles recherchées par vos métiers et ainsi pérenniser et accélérer le développement de vos activités.

Alternants et entreprises, ensemble nous porterons vos différents projets de formation et d'embauche de collaborateurs vers la réussite.

A cet effet, vous trouverez à la fin de ce guide, les coordonnées de toutes les personnes référentes en charge des différentes informations contenues dans ce livret. N'hésitez pas à les solliciter.

Source: Données DARES 2023

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/chiffres-cles-apprentissage-2022.pdf>



2. LE CFA EN BREF

NOTRE VOCATION

Promouvoir et développer l'approche par compétences (APC) au sein des programmes de formation de HETBC par l'alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation)

NOTRE MISSION

Favoriser l'intégration professionnelle des alternants en lien avec les acteurs de l'emploi, de l'insertion et des entreprises

NOTRE ROLE

- Garantir le bon déroulement du contrat d'alternance d'un point de vue administratif et juridique
- Conseiller et accompagner les parties prenantes du contrat sur leurs droits, devoirs et engagements
- Bâtir une relation de proximité avec les alternants tout au long de leur formation en alternance
- Construire, animer et piloter un réseau d'entreprises partenaires
- Gérer les aspects financiers du contrat

NOS VALEURS

- Ériger l'accès pour tous à nos formations : diversité, inclusion des étudiants en situation de handicap...
- Inscrire l'alternance dans une démarche responsable à l'écoute de tous les acteurs
- Valoriser les trajectoires professionnelles issues de l'alternance en collaboration avec les entreprises et les instances professionnelles

NOTRE CŒUR DE METIER

Hisser l'alternance au rang de dispositif de formation d'excellence au service de l'emploi

3. AVANTAGES DE L'ALTERNANCE

Les bénéfices de l'alternance pour l'apprenant et l'entreprise sont nombreux.

POUR L'ALTERNANT	POUR L'ENTREPRISE
Obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	Former et recruter un futur collaborateur
Bénéficier d'une formation prise en charge par l'OPCO de l'entreprise d'accueil	Bénéficier d'un coût salarial avantageux
Obtenir le statut de « salarié » et percevoir une rémunération durant la formation	Bénéficier d'incitations financières (primes, aides, exonération totale ou partielle des charges sociales, ...)
Acquérir des compétences professionnelles avant le contact avec le marché de l'emploi	Apporter un nouveau regard sur l'entreprise
Déboucher rapidement sur un emploi	Adopter une démarche citoyenne
Mettre en place immédiatement des enseignements académiques	Optimiser la gestion prévisionnelle des emplois
Être plus compétitif sur le marché du travail	

4. ACCOMPAGNEMENT DE L'ALTERNANT

L'ALTERNANT

Suit une formation qui alterne périodes en entreprise et périodes en centre de formation dans le cadre de la préparation à un diplôme, à une certification, à une qualification professionnelle.

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise, et de dispositions légales propres à sa situation d'apprenti :

DROITS	DEVOIRS
Bénéficier de la protection sociale comme l'ensemble des salariés y compris pendant le temps passé à l'université	S'inscrire au sein du CFA afin de suivre la formation
Bénéficier du statut de salarié et d'une période d'essai de 45 jours, consécutifs ou non, de présence en entreprise	S'impliquer activement dans la formation, à se conformer aux horaires et à suivre avec assiduité

	les enseignements dispensés au CFA et en entreprise
Capitaliser ses années de formation comme des années pleines à valoir sur sa retraite	Justifier de ses absences (prévenir et justifier des retards éventuels).
Bénéficier de la prise en charge par l'employeur des frais de transports en commun domicile / lieu de travail à hauteur de 50% dans les mêmes conditions que les autres salariés	Respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et du CFA
Bénéficier de congés payés à prendre pendant les périodes en entreprise (mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, soit 25 jours ouvrés minimum pour une année complète)	Adopter un comportement responsable et professionnel en centre de formation et en entreprise, prendre soin des lieux, du matériel et des moyens mis à sa disposition.
Disposer de 5 jours de congés spécifiques répartis sur la durée de la formation (en plus des congés légaux habituels) pour la préparation aux examens. Ces journées de révision sont organisées par le partenaire pédagogique et intégrées au planning annuel de la formation	Suivre les enseignements, les travaux dirigés, les travaux pratiques et satisfaire au contrôle des connaissances
Bénéficier de la Carte étudiante des métiers	Transmettre, le cas échéant, les justificatifs d'absence tels qu'ils sont définis par le code du travail. Les autres absences sont définies comme injustifiées.
Capitaliser des droits à la formation professionnelle	Participer aux épreuves liées à la formation : examen, tests, évaluations, contrôles en cours de formation y compris en entreprise.
	Signaler au maître d'apprentissage (ou à l'employeur) et au CFA toute information, tout changement de situation personnelle ou difficulté qui pourraient avoir une incidence sur le déroulement de la formation.

	Solliciter, autant que de besoin, l'aide de l'employeur, de l'équipe du CFA et les services du conseiller tuteur en insertion référent au CFA
	Répondre aux enquêtes de satisfaction et de suivi post-formation du CFA

MAÎTRE D'APPRENTISSAGE / TUTEUR ENTREPRISE

Assure la formation pratique de l'alternant et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme. Il est l'interlocuteur de l'alternant au sein de l'entreprise d'accueil.

Signer le contrat d'apprentissage (apprentissage ou professionnalisation) en respectant les niveaux de rémunération
Accueillir l'alternant, présenter l'équipe, le lieu de travail et les activités de l'entreprise
Organiser et planifier les tâches qui lui incombent au quotidien
Accompagner l'alternant dans sa découverte de toutes les facettes de son poste
S'assurer qu'il dispose de conditions de travail satisfaisantes et d'un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité applicable
Permettre à l'alternant de suivre les cours au centre de formation
Prendre de son temps pour encadrer l'alternant dans son activité.
Informier l'alternant de l'ensemble des règles et usages internes
Contribuer à la bonne acquisition des connaissances et des compétences requises pour l'obtention du diplôme préparé par l'alternant
Évaluer l'acquisition de ses compétences professionnelles et remplir le livret de liaison
Assurer la liaison avec le CFA (participer aux réunions de maîtres d'apprentissage/tuteur entreprise au CFA ...) et suivre l'évolution de la formation de l'alternant (parcours, résultats aux examens ...)
Répondre aux enquêtes de satisfaction et de suivi post-formation du CFA

TUTEUR HETBC

Guider l'alternant vers les bons interlocuteurs
Accompagner l'alternant pédagogiquement
Suivre l'alternant en entreprise et mettre à jour les outils de suivi
Assurer l'entretien de progrès de l'alternant
Participer à la réunion annuelle des maîtres d'apprentissage / tuteurs entreprise

CFA

Conseiller l'alternant dans l'ensemble de ses démarches
Accompagner l'alternant au placement en entreprise
Valider le contenu des missions avec le responsable de formation et le maître d'apprentissage/tuteur entreprise
Établir des relations de proximité par les autorités pédagogiques
Assurer la gestion administrative des contrats d'alternance en relation avec les différentes parties prenantes
Contrôler l'assiduité des alternants ; et réaliser et adresser les relevés d'absences de l'alternant à l'entreprise d'accueil
Organiser la réunion annuelle des maîtres d'apprentissage / tuteurs entreprise
Viser le livret de liaison
Mettre en place les enquêtes de satisfaction auprès des différentes parties prenantes concernées
Établir des relations durables avec les entreprises et les financeurs (OPCO)
Déployer les actions nécessaires à l'insertion professionnelle post-alternance de l'alternant

5. REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE SECURITE ET SANTE POUR LES APPRENTIS

Vous avez signé votre contrat d'apprentissage et vous venez d'intégrer votre entreprise d'accueil ? Vous êtes donc un salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage. A ce titre, vous bénéficiez du statut propre à tout salarié mais également de dispositions particulières liées aux apprentis notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Vous bénéficiez des droits suivants :

- Votre employeur est tenu d'assurer le suivi de votre état de santé, afin de vous informer sur les risques éventuels auxquels vous expose votre poste de travail et préserver votre santé physique et mentale tout au long de votre parcours professionnel.
- En fonction de votre poste de travail, des risques professionnels auxquels vous êtes exposé, de votre état de santé et de votre âge, vous bénéficiez soit **d'une visite d'information et de prévention (VIP)**, soit d'un **examen médical d'aptitude dans le cadre d'un suivi individuel renforcé (SIR)**.
- Si vous n'êtes pas exposé à des risques particuliers au cours de votre contrat, vous bénéficiez d'une **VIP**, qui sera réalisée soit par un professionnel de santé (le médecin du travail ou bien, sous son autorité, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier), soit par un médecin de ville dans certaines circonstances.
- **La VIP doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois** qui suivent votre embauche ou bien avant l'affectation à votre poste lorsque vous êtes mineur ou lorsque vous êtes affecté à un travail de nuit. Afin de l'organiser, l'employeur saisit au plus tard à la date d'embauche, le service de santé au travail (SST), lequel dispose alors d'un délai de 8 jours pour organiser la visite dans le délai imparti.
En l'absence de réponse du SST ou si celui-ci indique qu'il ne sera pas en mesure d'organiser la visite dans les 2 mois car aucun professionnel de santé n'est disponible, la VIP peut être organisée par un médecin exerçant en secteur ambulatoire. Il peut s'agir d'un médecin ayant conclu une convention avec le SST dont dépend l'employeur ou le cas échéant, de tout médecin de ville. Dans ce dernier cas, la visite peut avoir lieu avec le médecin traitant de l'apprenti, sous réserve d'obtenir son accord, ou celui de son représentant légal s'il est mineur. Cette possibilité de solliciter un médecin exerçant en secteur ambulatoire est une expérimentation ne concernant que les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, à l'exception de ceux relevant de l'enseignement agricole.
- Pour réaliser au mieux la VIP, l'employeur doit adresser avant le jour de la visite au médecin de ville, votre fiche de poste ou tout autre document précisant les tâches confiées et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées.
- La VIP de l'apprenti a les mêmes objectifs que pour tout nouvel embauché, qu'elle soit effectuée par le service de santé au travail ou par un médecin de ville, à savoir :
 - Vous interroger sur votre état de santé
 - Vous informer sur les risques éventuels auxquels vous expose son poste de travail
 - Vous sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
 - Identifier si votre état de santé ou les risques auxquels vous êtes exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail
 - Vous informer sur les modalités de suivi de votre état de santé par le service de santé et sur la possibilité que vous disposez de bénéficier, à tout moment, d'une visite à votre demande avec le médecin du travail.

- A l'issue de la VIP, le professionnel de santé vous délivre ainsi qu'à votre employeur une attestation de suivi, sur la base du modèle fixé par arrêté du 16 octobre 2017. Si celle-ci a été réalisée par un médecin de ville, un document de suivi attestant la réalisation de la visite, dont le modèle est établi par arrêté du 24 avril 2019, vous est remis. Il en transmet une copie à votre employeur ainsi qu'au SST concerné, afin que ce dernier assure votre suivi périodique de votre état de santé.
- Si vous êtes affecté à un poste vous exposant à des risques particuliers (amiante, rayonnements ionisants, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages...) ou que vous avez moins de 18 ans et que vous êtes affecté à des travaux dangereux dans le cadre de dérogations, vous bénéficiez d'un **examen médical d'aptitude**, réalisé par le médecin du travail, au plus tard dans les 2 mois suivant votre embauche. L'apprenti peut être affecté à tous types de postes, à l'exception des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité qui lui sont interdits. Des dérogations sont toutefois prévues pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans dans certaines conditions.
- Si votre contrat d'apprentissage se déroule sur une longue période, le renouvellement de la visite médicale est organisé selon les préconisations du médecin du travail compte tenu de votre âge, de votre état de santé et de votre situation de travail. Ensuite, au même titre que tout salarié, vous devez être reçu par le médecin du travail si votre absence nécessite une visite de reprise. C'est le cas notamment à la suite d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours en raison d'une maladie ou d'un accident quelle qu'en soit la cause (accident de travail ou non) et à la suite de tout arrêt, même d'une journée, pour maladie professionnelle.
- Le temps nécessaire aux examens et aux visites médicales est pris sur vos heures de travail sans aucune retenue de salaire et rémunéré comme temps de travail effectif. De la même façon, le temps et les frais de transports sont pris en charge par votre employeur.
- Les honoraires dus au médecin du secteur ambulatoire sont fixés par arrêté et peuvent être pris en charge de deux façons différentes. Si l'entreprise dispose d'un service de santé autonome, les frais sont pris en charge par l'employeur. Si l'entreprise a adhéré à un service de santé au travail interentreprises, les frais sont pris en charge par ce service, si l'employeur est à jour de ses cotisations.
- Dès lors qu'une inaptitude est constatée par le médecin du travail, votre inaptitude peut justifier la rupture de votre contrat d'apprentissage. Compte tenu de la finalité de l'apprentissage, votre employeur n'est pas tenu de procéder à votre reclassement présentant une inaptitude de nature médicale. En effet, l'apprentissage contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour finalité de former des travailleurs, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Or, l'obligation de reclassement s'inscrit dans un véritable droit au maintien à l'emploi et non dans celui de poursuivre l'action de formation engagée.
- D'être pris en charge par la sécurité sociale en cas d'arrêt de maladie.
- De bénéficier de la mutuelle proposée par votre employeur si vous ne bénéficiez pas déjà d'une couverture complémentaire.

Références juridiques

- Articles L. 4624-1 et suivants du Code du travail : surveillance de l'état de santé des travailleurs
- Article R. 6222-36 à R. 6222-40-1 du code du travail : dispositions relatives à la santé et à la sécurité des apprentis
- Décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville
- Arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire
- Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

6. FORMATION EN ALTERNANCE : QUEL TYPE DE CONTRAT ?

Au cours du contrat en alternance, HETBC, le CFA et l'entreprise d'accueil œuvrent ensemble afin que l'alternant acquière des compétences adaptées aux métiers visés dans une stratégie de co-formation.

L'alternance est accessible sous deux types de contrats : **le contrat d'apprentissage** et **le contrat de professionnalisation** qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétences de l'alternant en combinant travail en entreprise et formation théorique.

En quelques mots,

Le **contrat d'apprentissage** a pour but d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, ...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère du Travail.

Le **contrat de professionnalisation** a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale).

Le terme alternant désigne donc aussi bien les étudiants en contrat d'apprentissage (les apprentis) que les étudiants en contrat de professionnalisation.

6.1 - Caractéristiques contractuelles

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
<p>Public concerné</p> <p>Vous avez entre 16 et 29 ans révolus. Vous pouvez toutefois conclure un contrat d'apprentissage, au-delà de 30 ans, si vous êtes reconnu travailleur handicapé ou si vous avez un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme préparé.</p>	<p>Public concerné</p> <p>Vous êtes âgé de 16 à 25 ans ; Vous êtes demandeur d'emploi et âgé de 26 ans et plus ; Vous êtes bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation adulte handicapé</p>

	(AAH) ou avez bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)
<p><u>Durée du contrat</u></p> <p>Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé.</p> <p>Il peut être à durée limitée (CDL) d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum ou à durée indéterminée (CDI).</p>	<p><u>Durée du contrat</u></p> <p>Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).</p>
<p><u>Durée de la formation</u></p> <p>La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % (400 heures) de la durée totale du contrat.</p> <p>La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.</p>	<p><u>Durée de la formation</u></p> <p>Le temps de formation équivaut au minimum à 150 heures par an.</p> <p>Il doit par ailleurs représenter entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée (ou de la période de reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cas d'un CDI).</p> <p>La durée minimale peut dépasser 25 % par un accord de branche ou interprofessionnel et pour certaines catégories d'employés.</p>
<p><u>Entreprises concernées</u></p> <p>Toutes les entreprises du secteur privé, y compris les associations, et</p> <p>Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage dans les conditions précisées par les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6272-2 du code du travail</p>	<p><u>Entreprises concernées</u></p> <p>A l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue ainsi que les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure un contrat de professionnalisation. Les entreprises de travail temporaire peuvent également conclure le contrat de professionnalisation à durée déterminée.</p>

<u>Financement</u>	<u>Financement</u>
Financement au contrat (forfait)	Financement à l'heure
Coût contrat fixé par la formation et le CFA	Coût horaire fixé par la formation et le CFA
Facturation au contrat	Facturation à l'heure
Le financement de la formation en contrat d'apprentissage est pris en charge par l'Opérateur de compétences (OPCO) de la branche professionnelle de l'entreprise.	Le financement de la formation en contrat de professionnalisation est assuré par l'Opérateur de compétences (OPCO) de la branche professionnelle de l'entreprise.
Ce niveau de prise en charge est majoré dans le cas d'un apprenti en situation de handicap .	Les montants et critères de prise en charge varient suivant la branche d'activité et l'entreprise doit s'informer auprès de son OPCO des dispositions spécifiques relevant de sa section professionnelle.

6.2 - Rémunération de l'alternant

La rémunération des alternants est établie par le Code du Travail et s'appuie sur un pourcentage du SMIC, qui varie donc sous l'effet de l'augmentation annuelle du SMIC.

Certaines dispositions conventionnelles peuvent toutefois venir gonfler le salaire de l'alternant, notamment dans certaines branches où le salaire minimum est plus élevé que le SMIC (BTP, pharmacie...). En outre, des avantages peuvent venir s'ajouter à la rémunération, tels que le 13e mois, les différentes primes, la prise en charge partielle des frais de transport ou encore les tickets restaurant.

Le salaire d'un alternant en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation est basé sur le SMIC, mais diffère selon son âge, son niveau de formation et la nature du contrat.

➤ Rémunération de l'alternant (minimum légal en vigueur)

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Salaire d'un apprenti en 2023	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
1ère année d'alternance	27% Smic	461.51 €	43% Smic	734.99 €	53% Smic ou Smc*	905.92 €
2ème année d'alternance	39% Smic	666.52 €	51% Smic	871.73 €	61% Smic ou Smc*	1 042.66 €

3ème année d'alternance	55% Smic	940.10 €	67% Smic	1 145.22 €	78% Smic ou Smc*	1 333.24 €
Salaire d'un apprenti en 2023	26 ans et plus					
	Base de calcul			Montant brut		
	100% Smic ou Smc*			1 709.28 €		

Smic au 1^{er} janvier 2023 : 1 €

* Salaire le plus élevé entre le % du Smic et le % du salaire minimum conventionnel (Smc)

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Formation initiale	Moins de 21 ans		Plus de 21 ans		26 ans et plus	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
Diplôme inférieur au bac (ou niveau IV)	55% du Smic	940.11 €	70% du Smic	1 196.50 €	100% du Smic (ou 85% du Smc*)	1 709.28 €
Diplôme supérieur ou égal au Bac	65% du Smic	1 111.03 €	80% du Smic	1 367.43 €		

Pour les alternants de plus de 26 ans, le salaire ne doit pas être inférieur au SMIC mais également à 85% du salaire minimum conventionnel (Smc) applicable suivant la convention collective de l'entreprise (si existante).

➤ Majoration de la rémunération d'un apprenti

Le salaire d'un alternant en **contrat d'apprentissage** prévoit une majoration dans les cas suivants :

- Majoration de 15% en cas de prolongation du contrat d'apprentissage
 - Dans le cas où une convention collective applicable à l'entreprise prévoit une rémunération de l'apprenti supérieure au minimum légal
- Dans le cas d'un apprenti préparant une **licence professionnelle (ou tout autre diplôme de niveau équivalent) en 1 an**, ce dernier bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année de contrat (et non pas à une 1^{ère} année).
- De même, d'après l'**article D.6222-28-1** du code du travail, un apprenti préparant une formation de niveau **Master 2** bénéficie également d'un salaire correspondant à la 2^{ème} année du contrat d'apprentissage.
- Conformément à l'**article D6222-30** du Code du Travail, le pourcentage de rémunération d'un apprenti est **majoré de 15 points** dans le cas où les **3 conditions** suivantes sont remplies :
- Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
 - L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau qu'un diplôme ou titre obtenu précédemment
 - La qualification recherchée est directement en rapport avec celle résultant du diplôme ou titre précédemment obtenu

Le cadre légal prévoit un salaire minimum en contrat d'apprentissage mais l'employeur reste à même de proposer une rémunération plus élevée et le contrat peut inclure une clause en ce sens.

Par ailleurs, un alternant en contrat d'apprentissage dans le service public (**PACTE**) perçoit 10% de majoration s'il est titulaire d'un diplôme de niveau bac et 20% de majoration pour un diplôme niveau bac+2.

6.3 – Conditions de travail

L'alternant est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

Le temps de travail est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'alternant de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif.

7. INCITATIONS FINANCIERES POUR LES ENTREPRISES

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
<p>Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :</p> <p><u>AIDE EXCEPTIONNELLE AU RECRUTEMENT D'UN APPRENTI</u></p> <p>Il s'agit d'une aide pour accompagner financièrement les employeurs qui recrutent en contrats d'apprentissage.</p> <p>Cette aide prend la suite de celle qui était applicable jusqu'au 31 décembre 2022, et est disponible entre le 1^{er} janvier et 31 décembre 2023.</p> <p>Cependant, un <u>communiqué de presse du ministère du travail du 6 janvier 2023</u> annonce que les aides créées pour toutes embauches d'alternants en 2023, seront valable jusqu'en 2027.</p> <p>Toutes les entreprises sont éligibles à cette aide. Notez que des conditions supplémentaires s'appliquent aux entreprises de plus de 250 salariés.</p>	<p>Les entreprises qui recrutent bénéficient de plusieurs aides pour diminuer les coûts relatifs à l'embauche d'un salarié en contrat de professionnalisation.</p> <p>Ces aides sont orientées vers le soutien de l'activité des petites et moyennes entreprises (PME) et de la réinsertion professionnelle de publics en difficulté d'accès à l'emploi.</p> <p><u>EXCEPTIONNELLE AU RECRUTEMENT EN ALTERNANCE</u></p> <p>Le ministère du Travail a mis en place à titre temporaire un dispositif d'aide exceptionnelle au recrutement en alternance qui concerne le contrat de professionnalisation.</p> <p>Cette aide forfaitaire d'un montant de 6 000 € maximum s'adresse à toutes les entreprises et associations.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour les entreprises de moins de 250 salariés, cette aide est versée sans condition. Elle est

<p>Le montant de l'aide s'élève à 6 000€. Elle n'est octroyée que pour la première année du contrat.</p> <p>L'aide est versée de façon automatique et mensuellement avant le paiement du salaire.</p> <p>Le diplôme ou le certificat professionnel préparé en contrat d'apprentissage ne doit pas être supérieur au niveau Bac +5.</p> <p><u>EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES</u></p> <p>La rémunération des contrats d'apprentissage est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 79% du SMIC. La part de la rémunération au-delà de ce seuil est soumise à cotisations et contributions sociales.</p> <p><u>AIDES À L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ</u></p> <p>Pour les employeurs du secteur privé : l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée proposée par l'Agefiph.</p> <p>Le montant maximum de l'aide est de 4 000 €.</p> <p>Le montant est fonction de la durée du contrat : il est proratisé au nombre de mois et à compter du 6ème mois.</p> <p>Qui peut en bénéficier ? Tout employeur d'une personne handicapée dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures.</p> <p>Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.</p> <p>L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les Régions.</p>	<p>versée pendant la première année d'exécution du contrat, pour les entreprises éligibles.</p> <p><u>AIDE EXCEPTIONNELLE AU RECRUTEMENT EN ALTERNANCE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent l'une des deux conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Si ces objectifs ne sont pas atteints, les sommes perçues devront être remboursées.</p> <p>Concerne les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 pour préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Bac +5).</p> <p>Un communiqué de presse du ministère du travail du 6 janvier 2023 annonce que les aides créées pour toutes les embauches d'alternants en 2023, seront valables jusqu'en 2027.</p> <p>Les contrats de professionnalisation doivent être conclus avec des salariés de moins de 30 ans. Ces contrats peuvent également être des certificats</p>
---	---

<p>L'aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire (avenant au contrat)</p> <p>L'aide est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieure.</p> <p>Pour les employeurs de la fonction publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'indemnité d'apprentissage en cas de recrutement d'une personne handicapée avec une prise en charge par le FIPHFP du coût salarial chargé de l'apprenti à hauteur de 80 % ▪ l'aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap pour la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement et de soutien aux apprentissages par l'alternance ▪ la prime d'insertion si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée à l'issue de sa période d'apprentissage. <p><u>AIDES À L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ</u></p> <p>Tout employeur peut bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé. Les aides ne sont pas automatiques. L'employeur doit faire une demande auprès de l'Agefiph. Le dossier de demande doit prouver l'importance des surcoûts (reconnaissance de la lourdeur du handicap).</p> <p>Cette aide a pour objectif de compenser les surcoûts importants liés à l'adaptation d'un poste de travail pour un salarié handicapé.</p> <p>Elle peut être perçue seulement après l'aménagement optimal du poste de travail.</p> <p>Cette aide peut être accordée à tout employeur qui embauche un salarié handicapé et à tout travailleur handicapé indépendant.</p> <p>Le montant est un forfait annuel qui s'élève à :</p>	<p>de qualification professionnelle (CQP) ou des contrats de professionnalisation expérimentaux.</p> <p><u>ZERO COTISATIONS URSSAF</u></p> <p>Depuis le 01 janvier 2019, la rémunération du contrat de professionnalisation bénéficie de la réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction Fillon) dite « <i>zéro cotisations Urssaf</i> ».</p> <p>Cette réduction des cotisations patronales s'applique aux salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 fois le Smic, soit 2 734.85 euros mensuel brut (Au 1^{er} janvier 2023). Tous les éléments de rémunération, en espèces ou en nature sont pris en compte : salaire, primes, gratifications, heures supplémentaires ou complémentaires, indemnités de congés payés et de préavis, pourboires, etc.</p> <p><u>COÛT DE FORMATION DU TUTEUR DANS L'ENTREPRISE</u></p> <p>La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation suppose généralement la désignation par l'entreprise d'un tuteur qui aura charge suivre l'évolution de l'alternant et faire le lien avec l'organisme de formation.</p> <p>Pour assurer au mieux ses objectifs pédagogiques de transmissions de savoir-faire et de compétences, le salarié désigné comme tuteur peut suivre une formation spécifique.</p> <p>La formation des tuteurs est couverte par les obligations financières versées par l'entreprise au titre de la formation professionnelle qui peut en imputer le coût soit sur les fonds de la Formation Alternée, soit sur le budget de la Formation Continue de l'entreprise. Elle peut également bénéficier de la prise en charge des frais de formation assurée par l'OPCO auquel est affilié l'entreprise.</p>
---	---

6 198,50 (fourchette basse) ou à 12 340,65 (fourchette haute).

AIDES AUX EMPLOYEURS PUBLICS

Dans la fonction publique, le FIPHP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

DÉDUCTIONS FISCALES DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Les dépenses suivantes peuvent être déduites de la part principale de la taxe d'apprentissage :

- Les dépenses des investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis (CFA) dont celle-ci dispose.

- Les versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le centre de formation d'apprentis (CFA) d'une offre nouvelle de formation par apprentissage, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise.

Les dépenses suivantes peuvent être déduites du solde de la taxe d'apprentissage :

- Les subventions versées à un centre de formation d'apprentis (CFA) sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées (article L.6241-4 du code du travail).

- La créance alternance dont bénéficient les entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil de 5 % d'alternants.

Le « bonus alternants »

Seules sont concernées les entreprises de 250 salariés et plus dépassants le taux de 5% de

AIDE FORFAITAIRE DE PÔLE EMPLOI POUR LES PLUS DE 26 ANS EN PROFESSIONNALISATION

Aussi appelée AFE (pour Aide Forfaitaire à l'Employeur), cette aide fournie par Pôle emploi concerne tous types d'entreprises qui embauchent en contrat de professionnalisation dans le but de faciliter la reconversion du demandeur d'emploi.

Le montant de l'aide forfaitaire s'élève au maximum à 2 000 €, qui sera versé en deux fois. Cette aide doit être demandée au plus tard 3 mois après la date du début du contrat.

Pour que l'entreprise puisse bénéficier de ce type d'aide, elle doit embaucher un demandeur d'emploi de 26 ans en CDD ou CDI. Aussi, elle ne doit pas procéder dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement.

AIDE FORFAITAIRE DE PÔLE EMPLOI POUR LES 45 ANS ET PLUS

C'est une aide complémentaire de la précédente qui touche toutes les entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus en CDD et CDI.

Le salarié embauché ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date du début du contrat.

Le montant de l'aide est plafonné à 2000 € versés à signature et au 10ème mois du contrat s'il a toujours cours. Elle peut être cumulée avec l'aide pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et porter ainsi son montant à 4000€.

AIDES À L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

<p>contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'alternance au sein de leur entreprise. À savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprentis - salariés en contrat de professionnalisation - jeunes et étudiants effectuant un volontariat international en entreprises (VIE) - jeunes diplômés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (Cifre) <p>Le montant du « bonus alternants » est déduits sur la fraction hors quota sans application de la répartition par catégories de formation. Pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la déduction se fait sur quota.</p> <p><u>Autres avantages</u></p> <p>Non comptabilisation de l'alternant dans l'effectif de l'entreprise</p> <p>Pas de prime de précarité (sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective)</p>	<p>L'Agefiph propose une aide à la signature d'un contrat en alternance à destination des employeurs de travailleurs handicapés.</p> <p>Cette aide est ouverte à toute entreprise qui recrute en contrat de professionnalisation et son montant varie suivant la durée du contrat signé.</p> <p>L'aide s'adresse à toute entreprise qui recrute une personne handicapée pour une durée minimum de 6 mois en contrat de professionnalisation. La durée hebdomadaire de travail du salarié doit être au moins égale à 24 heures (sauf dérogation légale ou conventionnelle permettant de la ramener à 16 heures minimales hebdomadaires).</p> <p>Le montant maximum de l'aide s'élève à 5000 €, proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois.</p> <p>Cette aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire et est renouvelable en cas de préparation par l'alternant d'une qualification d'un niveau supérieur. Elle est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les Régions.</p> <p><u>Remarque</u> : Les « aides à la pérennisation des contrats de professionnalisation » anciennement proposées par l'Agefiph n'existent plus.</p> <p><u>AIDES À L'EMPLOI D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ</u></p> <p>Tout employeur peut bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé. Les aides ne sont pas automatiques. L'employeur doit faire une demande auprès de l'Agefiph. Le dossier de demande doit prouver l'importance des surcoûts (reconnaissance de la lourdeur du handicap).</p>
---	--

Cette aide a pour objectif de compenser les surcoûts importants liés à l'adaptation d'un poste de travail pour un salarié handicapé.

Elle peut être perçue seulement après l'aménagement optimal du poste de travail.

Cette aide peut être accordée à tout employeur qui embauche un salarié handicapé et à tout travailleur handicapé indépendant.

Le montant est un forfait annuel qui s'élève à :

6 198,50 (fourchette basse)

ou à 12 340,65 (fourchette haute).

Aides financières pour un travailleur handicapé : les démarches [ici](#).

DÉDUCTIONS FISCALES DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Le « bonus alternants »

Seules sont concernées les entreprises de 250 salariés et plus dépassant le taux de 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'alternance au sein de leur entreprise. A savoir :

- apprentis
- salariés en contrat de professionnalisation
- jeunes et étudiants effectuant un volontariat international en entreprises (VIE)
- jeunes diplômés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (Cifre)

Le montant du « bonus alternants » est déduit sur la fraction hors quota sans application de la répartition par catégories de formation. Pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la déduction se fait sur le quota.

	<p><u>Autres avantages</u></p> <p>Non comptabilisation de l'alternant dans l'effectif de l'entreprise</p> <p>Pas de prime de précarité (sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective)</p>
--	--

Tout savoir sur l'offre de service et d'aide financière de l'Agefiph – Janvier 2023

Consulter l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph [ici](#).

[Consulter le catalogue](#) des interventions du FIPHP si vous avez conclu un contrat avec un employeur public.

8. HANDICAP : LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE AMENAGE

Source d'information et pour en savoir plus :

<https://www.alternance-professionnelle.fr/contrat-apprentissage-amenage/#>

<https://informations.handicap.fr/a-apprentissage-aide-pour-compenser-handicap-30012.php>

L'Agefiph publie, sur son [site internet](#), de nombreuses informations concernant l'alternance pour les personnes en situation de handicap.

Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé ?

Le contrat d'apprentissage aménagé est destiné à tout travailleur qui dispose de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Pour en savoir plus sur la RQTH : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/rqth> accordée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Pour en savoir plus sur la CDAPH : <https://cdaph.fr/>

<https://handicap.gouv.fr/ouvrir-mes-droits-rendez-vous-avec-votre-mdph>

La conclusion d'un contrat d'apprentissage aménagé est accessible à un candidat âgé de 16 ans au minimum et sans limite d'âge maximum.

Quelle est la durée du contrat ?

En principe, la durée d'un contrat d'apprentissage varie, selon la qualification préparée, entre 6 mois et 3 ans. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé.

Rupture du contrat

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant) sans motif.

Comment se déroule la formation ?

La formation peut se dérouler normalement au sein du CFA.

Une **majoration adaptée aux besoins et à la sécurisation du parcours** de l'apprenti handicapé peut être envisagée. La loi prévoit une majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les personnes disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Dans ce cadre, les apprentis concernés peuvent bénéficier d'une **évaluation particulière de leurs besoins de compensation** pour adapter leur parcours d'apprentissage. Les **aménagements nécessaires** à la sécurisation du parcours peuvent consister aussi bien en des aides humaines, animalières, techniques qu'en des adaptations pédagogiques et d'apprentissage. Ce peut-être également un soutien particulier sur des compétences clés qui auraient dû être acquises mais qui n'ont pu être consolidées. Ces différentes adaptations sont mobilisables en fonction des besoins des apprentis et de l'environnement du CFA. Elles sont **individualisées et personnalisées**.

Cette majoration est **limitée à 4000 euros par année d'exécution**, quelle que soit la branche professionnelle, et concerne tous les apprentis reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Quels types de compensations ? Équipements techniques, heures de soutien personnalisées, interprétariat, adaptation des supports pédagogiques...

En outre, en fonction des besoins de l'apprenti en situation de handicap, l'enseignement donné dans le CFA en vue de conduire au diplôme prévu au contrat, est réparti sur une période égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.

Dans ce cas, la durée de l'apprentissage est prolongée d'un an au plus, et le pourcentage du Smic pris en compte pour le calcul de la rémunération est majoré, pendant la période de prolongation, de 15 points par rapport à celui appliqué avant cette période.

En cas de difficultés liées au handicap, l'une des solutions suivantes peut être mise en œuvre :

- aménagements pédagogiques, sur autorisation du recteur d'Académie ou du Directeur régional de l'agriculture et de la forêt et après avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
- organisation de la formation dans un CFA adapté aux personnes handicapées, conventionné à cet effet par l'État ou la région,
- mise en place de cours par correspondance sur autorisation du recteur ou du directeur régional de l'agriculture et de la forêt.
- aménagement du temps de formation au regard des prescriptions du médecin de travail.

Quelle est la rémunération ?

Comme tout apprenti, le jeune salarié handicapé est rémunéré en pourcentage du Smic (ou du SMC - salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les 21 ans et plus), variable selon son âge et sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Pour les contrats d'apprentissage aménagés conclus à partir du 1^{er} janvier 2023

Le salaire minimum d'un apprenti pour un temps complet de 151,67 heures par mois est :

Année du contrat d'apprentissage	Âge de l'apprenti			
	15 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	461.51 € (27% du smic)	734.99 € (43% du smic)	905.92 € (53% du smic) ou Smc*	1 709.28 € (100% du smic) ou Smc*
2 ^{ème} année	666.52 € (39% du Smic)	871.73 € (51% du smic)	1 042.66 € (61% du smic) ou Smc*	
3 ^{ème} année	940.10 € (55% du smic)	1 145.22 € (67% du smic)	1 333.24 € (78% du smic) ou Smc*	

Le montant du Smic mensuel brut s'établit à 1 709.28 € au 01 janvier 2023.

*Salaire minimum conventionnel

9. MODE D'EMPLOI DU CONTRAT D'ALTERNANCE

Les contrats d'apprentissage et d'alternance sont régis par des cadres réglementaires.

9.1- Alternant étranger

➤ Vous êtes un alternant ressortissant de l'espace économique européen (EEE)

L'embauche d'un apprenti de nationalité étrangère suppose de respecter certaines démarches administratives préalables. Cependant, les ressortissants de l'Union européenne bénéficient d'un statut privilégié.

Les ressortissants de l'Union Européenne (UE) ou de l'espace économique européen (EEE), n'ont pas à obtenir d'autorisation de travail pour être embauchés en France, et peuvent rechercher et occuper un

emploi en toute liberté, dans les mêmes conditions qu'un ressortissant français. C'est le principe de la libre circulation des travailleurs qui s'applique. Vous n'avez pas d'autorisation de travail à demander.

En France, la simple présentation d'une carte d'identité ou d'un passeport suffit à l'employeur pour s'assurer de la nationalité du candidat, et pour procéder à l'embauche. L'embauche s'effectue sans démarche spécifique.

Une fois embauchés, ces ressortissants sont soumis aux mêmes obligations et jouissent des mêmes droits et avantages que les salariés français.

Les citoyens européens ne sont pas tenus, en France, de s'enregistrer après trois mois de présence.

Les pays concernés

- **Les ressortissants des États de l'UE (Union européenne)** : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays Bas, la Pologne, le Portugal, la République Tchèque, la Roumanie, le Royaume Uni (jusqu'à ce que le Brexit devienne effectif), la Slovaquie, la Slovénie, la Suède, Chypre, Malte ;
- **Les ressortissants des pays membres de l'AELE (Association européenne de libre-échange)** : l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège ;
- **Les ressortissants de la Suisse.**

➤ Vous êtes un alternant hors de l'espace économique européen (EEE)

Vous êtes un jeune majeur étranger, non Européen, et vous souhaitez conclure un contrat en alternance ? Pour cela vous devez tout d'abord être titulaire d'un titre de séjour valide pour séjourner en situation régulière en France.

Si vous êtes titulaire d'une **carte de séjour "Vie privée, vie familiale"** vous pouvez accéder à l'apprentissage sans condition.

Sinon, vous devez être titulaire d'une carte de séjour "Étudiant". En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 7 mars 2016, relative aux droits des étrangers en France, l'alternance est ouverte aux détenteurs de la carte de séjour mention "Étudiant". Cette loi introduit une exception qui n'existait pas jusqu'alors. **Dorénavant, les primo arrivants ne peuvent pas bénéficier d'un contrat en alternance.**

En effet, les étudiants étrangers doivent pouvoir justifier qu'ils ont suivi une année d'étude en France en formation initiale avant de conclure un contrat d'alternance.

Demande d'autorisation provisoire de travail (APT)

Pour exercer une activité salariée en France, vous devez demander une autorisation provisoire de travail.

La demande doit être faite en ligne par l'employeur sur le site du ministère de l'intérieur. Une promesse d'embauche ou un contrat de travail doit être présenté.

Pour en savoir plus : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728>

9.2 - Alternant en situation de Handicap

Tout employeur d'au moins 20 salariés ou agents doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total (2 % à Mayotte).

A noter : les entreprises nouvellement créées, ou celles dont l'effectif a atteint le seuil de 20 salariés, disposent d'un délai de 3 ans avant d'être soumises à cette obligation.

Quelle que soit la nature du contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation), des mesures d'accompagnement spécifiques à l'embauche de personnes en situation de handicap sont proposées par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et l'Agefiph (voir section 7 – Incitation financières pour les entreprises).

Pour bénéficier de ces mesures, il faut faire reconnaître votre handicap. Si ce n'est pas encore le cas, il convient de vous rapprocher de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de votre département de résidence afin d'obtenir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui siège dans chaque MDPH.

9.3 – Encadrement et accompagnement de l'alternant

L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite le choix par l'employeur d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage volontaire pour l'accompagner dans sa formation au sein de l'entreprise.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage donne sa cohérence à la formation de l'alternant entre les enseignements théoriques et la pratique en entreprise. Il assure également la liaison avec l'établissement de formation.

➤ Le maître d'apprentissage dans le contrat d'apprentissage

Le choix d'un maître d'apprentissage volontaire est obligatoire.

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

Pour être maître d'apprentissage, le tuteur doit remplir l'une des 3 conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- Justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.
- Disposer d'une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

A noter : les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis et un "redoublant".

Il est également possible que l'employeur constitue une équipe "tutorale" au sein de laquelle un maître d'apprentissage référent pourra être désigné.

➤ Le tuteur dans le contrat de professionnalisation

La désignation d'un tuteur dans l'entreprise qui accueille un alternant est obligatoire depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation.

Le tuteur assure avec l'organisme de formation la mise en œuvre des actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la 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.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum :

- 3 personnes s'il est salarié,
- 2 personnes s'il est employeur.

Le tuteur doit disposer du temps et des moyens nécessaires à la préparation et l'exercice de sa fonction.

De ce fait et suivant l'accord collectif dont relève l'entreprise, il peut être exigé que le tuteur bénéficie d'une formation spécifique pour améliorer ses capacités de transmission pédagogiques.

9.4 – Formalités administratives du contrat d'alternance : Dépôt du contrat

Le candidat à l'alternance doit être admis dans la formation visée.

Le dépôt des contrats :

- [Décret n°2019 – 1489](#) du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage
- [Décret n°2015 – 1093](#) du 28 août 2015 relatif aux modalités de dépôt du contrat de professionnalisation

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
<p>Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'employeur doit envoyer les contrats d'apprentissage à son opérateur de compétences (OPCO), qui se charge de leur dépôt. Un décret publié fin 2019 précise les modalités et délais à respecter et les conditions dans lesquelles l'opérateur de compétences s'assure de la régularité du contrat.</p> <p>L'employeur doit envoyer le contrat d'apprentissage, et les documents nécessaires, à son opérateur de compétences (OPCO) au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de son exécution.</p> <p>Néanmoins, il est conseillé à l'employeur de transmettre le contrat d'apprentissage à l'OPCO avant le début d'exécution du contrat, afin de s'assurer de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.</p> <p>L'envoi peut être réalisé par voie dématérialisée, sur le « portail de l'alternance » du ministère du Travail. https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil</p>	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'employeur doit envoyer les contrats de professionnalisation à son opérateur de compétences (OPCO), qui se charge de leur dépôt. Un décret publié fin 2019 précise les modalités et délais à respecter et les conditions dans lesquelles l'opérateur de compétences s'assure de la régularité du contrat.</p> <p>L'employeur doit envoyer le contrat de professionnalisation, et les documents nécessaires, à son opérateur de compétences (OPCO) au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de son exécution.</p> <p>Néanmoins, il est conseillé à l'employeur de transmettre le contrat de professionnalisation à l'OPCO avant le début d'exécution du contrat, afin de s'assurer de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.</p> <p>L'envoi peut être réalisé par voie dématérialisée, sur le « portail de l'alternance » du ministère du Travail. https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil</p>

Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) dont ils dépendent.

Documents à communiquer

L'employeur doit adresser à l'OPCO le contrat d'apprentissage conclu à l'aide d'un formulaire type Cerfa n° 10103*09 (Autre numéro : FA13) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal).

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>

Voir la [notice pour le contrat d'apprentissage](#)

À savoir : un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné est annexé au contrat.

Instruction du dossier

À compter de la réception du dossier, l'OPCO procède à son instruction et se prononce sur sa prise en charge financière **dans un délai de 20 jours.**

À cet effet, il vérifie que le contrat d'apprentissage satisfait aux conditions relatives :

- aux formations éligibles à l'apprentissage ;
- à l'âge de l'apprenti ;
- au maître d'apprentissage, à l'exception des conditions de compétence professionnelle exigées ;
- à la rémunération des apprentis.

Si l'OPCO constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, l'OPCO refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qu'il notifie à l'employeur, à l'apprenti, ainsi qu'au CFA. Il peut effectuer cette notification par voie dématérialisée.

Le silence de l'OPCO au-delà du délai de 20 jours vaut refus implicite de prise en charge. Inversement pour le secteur public, une absence de réponse sous 20 jours vaut acceptation du dossier.

Documents à communiquer

L'employeur doit adresser à l'OPCO le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Il est établi au moyen du formulaire Cerfa n°12434*03 (Autre numéro : EJ 20) signé par l'employeur et le salarié.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478>

Voir la [notice pour le contrat de professionnalisation](#)

A savoir : un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné est annexé au contrat.

Instruction du dossier

À compter de la réception du dossier, l'OPCO procède à son instruction et se prononce sur sa prise en charge financière **dans un délai de 20 jours.**

À cet effet, il vérifie la conformité du contrat de professionnalisation.

A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCO prend en charge financièrement la formation du contrat de professionnalisation et le contrat est déposé.

Si l'organisme refuse la prise en charge financière au motif notamment que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

A savoir : Certains accords de branche plafonnent les prises en charge financière des contrats par les OPCO. L'entreprise devra donc s'acquitter du delta.

Dépôt du dossier à la DIRECTE

L'OPCO dépose le contrat d'apprentissage, par voie dématérialisée, auprès de la DIRECCTE. Le cas échéant, il l'informe simultanément de son refus de prise en charge financière, ainsi que des motifs de ce refus.

Le dépôt du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

Modification ou rupture du contrat

Toute modification d'un élément essentiel du contrat doit faire l'objet d'un avenant transmis à l'OPCO, dans les mêmes conditions que celles requises pour le contrat initial.

À réception de l'avenant, l'OPCO décide de la prise en charge financière s'il l'avait refusée initialement ou du maintien de cette prise en charge.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage avant son terme, l'employeur doit la notifier sans délai à l'OPCO (lequel en informera la DIRECCTE). Cette notification peut être réalisée par voie dématérialisée sur le portail de l'alternance.

Formulaire de résiliation du contrat d'apprentissage

Résiliation anticipée pendant la période d'essai (probatoire)

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti (son représentant légal s'il est mineur) dans les 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectué par l'apprenti, sans préavis, ni formalité particulière, ni indemnité (sauf stipulation contraire dans le contrat – art. L6222-21 du Code du Travail)
Cela signifie que les périodes où l'apprenti se trouve au sein de son centre de formation, en

Dépôt du dossier à la DREETS-DDETS

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCO dépose le contrat auprès de la DREETS-DDETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

Modification ou rupture du contrat

Toute modification d'un élément essentiel du contrat doit faire l'objet d'un avenant transmis à l'OPCO, dans les mêmes conditions que celles requises pour le contrat initial.

À réception de l'avenant, l'OPCO décide de la prise en charge financière s'il l'avait refusée initialement ou du maintien de cette prise en charge.

Si le contrat à durée déterminée (ou la période d'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture : la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS-DDETS) ; l'opérateur de compétences (OPCO) ; l'URSSAF.

Les modalités de rupture d'un contrat de professionnalisation sont différentes selon la nature du contrat de professionnalisation : CDD ou CDI.

Résiliation anticipée pendant la période d'essai (probatoire)

Dans les deux cas, il est possible de rompre le contrat pendant la période d'essai. Cependant, cette période n'a pas la même durée en CDI et CDD, un élément qui doit être clairement indiqué et approuvé dans le contrat de travail.

Pour un CDD, 1 jour par semaine et 2 semaines au maximum pour les contrats ne dépassant pas 6 mois ; de plus de six mois, la période d'essai représente 1 mois.

<p>formation théorique, ne sont pas prises en compte dans le calcul de la période d'essai (art. L 6222-18 alinéa 1 du Code du Travail).</p> <p>Il est également important de noter que la période d'essai se trouve suspendue en cas d'absence pour maladie ou accident de l'apprenti.</p> <p>Toutefois, pour garantir la preuve de cette rupture, il est impératif de signifier celle-ci par écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit par lettre recommandée avec accusé de réception ; • soit par lettre remise en mains propres contre décharge ; • soit en faisant signer l'imprimé de constatation de rupture <p>La rupture du contrat d'apprentissage doit être notifiée par écrit au Directeur du CFA en charge de la formation ainsi qu'à l'organisme auprès duquel le contrat a été enregistré. Elle sera ensuite transmise à la délégation locale de la DIRECCTE.</p>	<p>En CDI, elle représente :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 mois pour les ouvriers et employés 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens 4 mois pour les cadres <p>Un accord de branche peut par ailleurs prévoir le renouvellement de la période d'essai.</p> <p>Le contrat de professionnalisation peut être rompu unilatéralement par l'employeur ou l'employé, à tout moment et sans besoin de motif. Il faut toutefois respecter un délai de préavis (art. L. 1221-26 du Code du travail).</p> <p>Pour l'employé en CDI, le préavis correspond à 24h avant le départ pour moins de 8 jours d'ancienneté et à 48h avant le départ au-delà de 8 jours d'ancienneté.</p> <p>Dans le cas d'un CDD, le préavis n'est pas obligatoire pour le salarié, mais il lui est conseillé de prévenir l'employeur.</p> <p>Du côté de l'employeur, le délai de préavis s'impose en cas de résiliation unilatérale, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI. La rupture peut intervenir pendant ou à la fin de la période d'essai et le préavis correspond à :</p> <ul style="list-style-type: none"> 24h si l'employé a moins de 8 jours d'ancienneté ; 48h si l'employé a entre 1 semaine et 1 mois d'ancienneté ; 2 semaines si l'employé a travaillé plus d'un mois dans la structure ; 1 mois si le salarié est présent dans l'entreprise depuis plus de 3 mois. <p>En revanche, l'employeur n'est pas tenu de respecter un préavis dans le cas d'un contrat pro en CDD dont la période d'essai ne dépasse pas une semaine. Dans les cas où le délai de préavis est obligatoire, le non-respect de celui-ci par l'employeur ou l'employé permet à l'autre partie d'entamer un recours auprès du conseil des prud'hommes.</p> <p>La rupture du contrat d'apprentissage doit être notifiée par écrit au Directeur du CFA en charge de la formation ainsi qu'à l'organisme auprès duquel le contrat a été enregistré. Elle sera</p>
---	---

Résiliation anticipée au-delà de la période d'essai

3 cas de rupture : d'un commun accord entre les parties, à l'initiative de l'employeur, à l'initiative de l'apprenti

-D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti

L'employeur et l'apprenti peuvent d'un commun accord décider de mettre un terme anticipé au contrat d'apprentissage. Dans un tel cas, il est impératif de rédiger un écrit afin de se prémunir de tout litige postérieur.

Cependant, rompre le contrat d'apprentissage d'un commun accord ne nécessite pas d'avoir un motif.

Cet accord doit être notifié par écrit au directeur du CFA.

- A l'initiative de l'employeur,

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a assoupli les conditions de rupture pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1 janvier 2019.

Depuis cette loi, l'employeur peut engager une procédure de licenciement à l'égard de l'apprenti sans avoir à solliciter le Conseil de Prud'hommes comme c'était le cas auparavant, mais uniquement dans les cas énoncés ci-dessous et prévus aux articles [L 6222-18](#) et [L 6222-18-1](#) du Code du Travail :

- En cas de faute grave de l'apprenti,
- En cas de force majeure,
- En cas d'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail,
- En cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle,
- En cas d'exclusion de l'apprenti du CFA

Cette liste fixée par le Code du Travail est limitative, et ne permet pas de rupture du contrat pour un motif économique par exemple, ni en raison d'une insuffisance professionnelle de l'apprenti.

ensuite transmise à la délégation locale de la DIRECCTE.

Résiliation anticipée au-delà de la période d'essai

Si le contrat de professionnalisation est effectué en CDD, la rupture est la même que pour un CDD classique et elle peut être initiée par seulement une des parties ou les deux en même temps dans le cadre d'un commun accord.

Cet accord doit être matérialisé par écrit dûment signé par les deux parties et comportant la date de résiliation.

Dans le cas d'une procédure unilatérale, les 4 cas règlementés suivants permettent de mettre un terme au contrat :

- La rupture en raison d'une faute grave ;
- La rupture en raison d'une embauche sous CDI ;
- La rupture en cas de force majeure
- La rupture en raison de l'inaptitude médicale du salarié

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.

La rupture du contrat par l'employeur dans les cas précédemment listés doit prendre la forme d'un licenciement prononcé pour motif personnel.

Aucune indemnisation de l'apprenti n'est prévue par les textes dans le cas d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur pour l'un des motifs listés à l'article L 6222-18 du Code du travail.

-A l'initiative de l'apprenti,

La démission : la loi « Avenir Professionnel » est également venue ouvrir un droit à la démission pour l'apprenti, pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019.

Pour faire valoir son droit à la démission, l'apprenti doit préalablement, saisir le médiateur de l'apprentissage désigné par les chambres consulaires dont il dépend.

L'apprenti devra aussi informer son employeur de son intention de rompre le contrat, dans les 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout moyen conférant date certaine.

La rupture du contrat d'apprentissage doit ensuite intervenir dans un délai d'au moins 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Une copie de l'acte de rupture devra être adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

L'obtention du diplôme : En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut également prendre fin à l'initiative du salarié avant le terme fixé initialement, à condition que celui-ci en ait informé son employeur (art. L 6222-19 du Code du Travail).

En cas de suspension du contrat

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) peut, après enquête de l'inspecteur du travail, suspendre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

Mise en danger de l'apprenti

Non-conformité des installations

Discrimination

Harcèlement moral

Harcèlement sexuel

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur.

L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

Lorsque la DDETS ou DDETS-PP refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu. Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

En cas de prolongation d'un contrat

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre un doublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

Mobilité à l'étranger

Le contrat d'apprentissage peut être réalisé en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas dépasser 1 an. Dans ce cas, la durée d'exécution du contrat en France est au minimum de 6 mois.

Pendant cette période, l'entreprise ou le CFA est seul responsable des conditions d'exécution du travail.

L'apprenti est soumis aux règles du pays d'accueil en ce qui concerne notamment les points suivants :

Santé et la sécurité au travail

Rémunération

Durée du travail

Repos hebdomadaire

Jours fériés

Une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le CFA en France et, éventuellement, le CFA à l'étranger.

Cette convention peut prévoir les dispositions suivantes :

Modes d'accès à la protection sociale

Durée du temps de travail, de repos et de congés et jours fériés

Dispositions en matière de santé et sécurité

Informations sur les assurances en

responsabilité civile et professionnelle

Mobilité à l'étranger

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour 1 an maximum.

Dans ce cas, la durée du contrat peut être portée à 24 mois dont 6 mois au minimum exécutés en France.

Pendant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail du salarié. Celles-ci sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (rémunération, durée du travail, congés...).

Une convention peut être conclue entre le salarié, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, éventuellement, l'organisme de formation à l'étranger.

La couverture sociale de l'apprenti à

l'étranger diffère selon que l'apprenti est dans un pays de l'Union européenne (UE) ou hors UE

Dans l'UE

L'apprenti dépend de la sécurité sociale du pays d'accueil.

Lorsqu'il n'a pas le statut de salarié dans le pays d'accueil, l'apprenti bénéficie de la couverture accidents du travail-maladies professionnelles au même titre que les étudiants.

Hors UE

La couverture sociale de l'apprenti dépend de la réglementation sociale du pays d'accueil ou des dispositions de la convention bilatérale de sécurité sociale conclue avec ce pays.

Embauche par l'employeur après la fin du contrat d'apprentissage

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire) :

Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).

La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.

La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.

Documents remis à l'apprenti en 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 des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Embauche par l'employeur après la fin du contrat de professionnalisation

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation (en CDD) peut poursuivre son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat en signant :

-Un CDD classique à condition de respecter les règles applicables en matière de successions de CDD. Un délai de carence (délai à respecter entre l'exécution des deux contrats) doit être respecté sauf cas particuliers (art. L.1244-4 du Code du travail) ;

-Un CDI. Si vous êtes amené à occuper les mêmes fonctions que pendant votre contrat de professionnalisation, vous n'avez pas à réaliser de période d'essai (à condition que la durée de votre contrat pro soit supérieure à celle de la période d'essai normalement prévue).

Vous conservez l'ancienneté que vous avez acquise pendant votre contrat pro (art. L.1243-11 du Code du travail).

Documents remis en 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 des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

9.5 – Imposition de l’alternant

➤ Contrat d’apprentissage

Selon une disposition du Code général des impôts (article 81 bis du CGI), les salaires perçus par un apprenti sont exonérés d’impôt sur le revenu (IR) dans la limite du montant annuel du Smic.

Si les revenus perçus en 2022 par l’apprenti ne dépassent pas **19 744 euros**, soit 12 fois le SMIC mensuel en 2022 (pour information, ce montant passera à 20 512 euros en 2023), celui-ci bénéficie automatiquement d’une exonération d’impôt. La rémunération de l’apprenti est non imposable jusqu’à cette limite, qu’il effectue une déclaration séparée ou qu’il soit rattaché au foyer fiscal de ses parents.

Dans ce cas, l’apprenti n’a donc pas à déclarer ses revenus en dessous de cette limite. Il ne paiera par conséquent pas d’impôt puisqu’en l’absence de revenu déclaré, on est non imposable à l’impôt sur le revenu. Plus précisément, dans ce cas, on déclare 0 euro de revenus, la base d’imposition est nulle et on reçoit un avis de non-imposition lorsqu’on fait une déclaration de revenus séparée.

Seule la partie des revenus supérieure à ce montant maximum d’exonération devra être déclarée à l’administration fiscale. C’est sur cette fraction que le fisc se basera pour calculer l’impôt dû.

Si un apprenti a perçu en 2022 20 000€ de salaire, le revenu à déclarer est de 20 000€ – 19 744€ = 256€.

Le seuil d’exonération de 19 744 euros est à prendre en compte quel que soit le nombre de mois travaillés durant l’année de référence.

➤ Contrat de professionnalisation

Dans le cadre d’un contrat de professionnalisation, il n’existe pas d’exonération ni d’abattement fiscal de principe : il faut donc automatiquement déclarer l’ensemble des revenus touchés au cours d’une année civile au fisc au titre de la rémunération du contrat de professionnalisation. En fonction du montant perçu, on peut être imposable ou non, mais cela dépend uniquement du niveau du salaire, pas de la nature du revenu perçu.

10. AIDES POUR LES ALTERNANTS

Vous envisagez de suivre une formation en alternance. Quelle que soit la nature de votre contrat (apprentissage ou alternance), vous bénéficiez dans le cadre de vos études d’un grand nombre d’avantages et aides financières.

A savoir : Certaines aides sont soumises à des conditions d’éligibilité et octroyées dans la limite des fonds disponibles

10.1 – Avantages à être étudiant

➤ Exonération des droits de scolarité

L’alternance a un coût, et ce coût n’est pas à la charge de l’étudiant. Dans le cadre d’un contrat d’alternance, que ce soit de professionnalisation ou d’apprentissage, l’étudiant est exonéré des frais de scolarité. Ces frais sont à la charge de l’OPCO dont dépend l’entreprise d’accueil.

Dans le cas d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise peut être amenée à participer aux coûts de la formation.

➤ **Carte étudiante des métiers**

Cinéma, musée, sports, restaurants universitaires, transports... En tant qu'étudiant en alternance de moins de 26 ans, vous pouvez profiter de tarifs intéressants pour vos loisirs et autres. La carte étudiant des métiers, fournie par les établissements de formation aux jeunes de moins de 26 ans, permet de bénéficier de réductions sur tout le territoire français. Elle est valable d'une année sur l'autre, à condition de ne pas oublier de la renouveler.

➤ **Aide au permis de conduire**

Depuis janvier 2019, dans le cadre de la loi « Avenir professionnel », l'État français donne un coup de pouce aux apprentis pour passer leur permis de conduire. Une enveloppe de 500 € est attribuée aux alternants de 18 à 30 ans. La demande est à faire auprès de votre CFA auprès duquel vous devez remplir [le formulaire de demande d'aide au financement du Permis B pour les apprentis](#).

➤ **Les aides régionales**

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le conseil régional peut également vous verser des aides complémentaires : achat des manuels scolaires, du matériel professionnel, réductions sur les transports, mobilité à l'international, etc. Les aides sont propres à chaque région. Afin de connaître tous les droits de l'apprenti dans sa région, il est indispensable de visiter le site web du Conseil régional.

Exemples pour les apprentis de la Région Centre Val de Loire,

- Soutien financier à l'acquisition du premier équipement de l'apprenti (de 25 à 200€)
- La carte TER Apprenti permet une réduction de 50% sur les déplacements domicile/centre de formation ou domicile/entreprise.

Pour la Région Ile-de-France, les aides financières semblent plutôt soutenir les apprentis des formations de niveau 3, 4 et 5 (Du CAP au Bac +2)

➤ **Simulateur d'aides**

Ce simulateur permet aux alternants de savoir, en quelques questions, à quelles aides ils peuvent prétendre.

Pour plus d'informations sur <https://alternant.actionlogement.fr/>

10.2 - Aides aux Logement

➤ **MOBILI-JEUNE**

L'AIDE MOBILI-JEUNE est une subvention permettant de prendre en charge une partie du loyer (entre 10 € et 100 € maximum) chaque mois et pendant un an. Elle s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans, en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) au sein d'une entreprise du secteur privé non agricole.

Plus d'informations sur <https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune>

➤ **Avance LOCA-PASS**

Action Logement propose de vous avancer (sans frais) le versement de votre dépôt de garantie, somme généralement exigée au moment de la signature du bail.

Plus d'informations sur <https://www.actionlogement.fr/l-avance-loca-pass>

➤ **Garantie Visale**

C'est une caution, accordée au locataire, qui prend en charge le paiement du loyer et des charges locatives de la résidence principale, en cas de défaillance de paiement. Il peut s'agir d'un logement locatif privé ou social.

Plus d'informations sur <https://www.actionlogement.fr/la-garantie-visale#beneficier>

➤ **Aide à la mobilité**

Cette aide de 1 000 € s'adresse aux salariés aux revenus modestes qui déménagement pour se rapprocher de leur lieu de travail ou dans le cadre d'une prise de fonction.

Pour plus d'informations sur <https://www.actionlogement.fr/aide-mobilite#>

➤ **Aides de la CAF**

Les alternants bénéficient de certaines prestations familiales telles que l'Aide Personnalisée au Logement (APL), la Prime d'activité...

Pour plus d'informations sur <https://caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations>

➤ **Foyers de jeunes travailleurs (Association pour le logement des jeunes travailleurs – ALJT)**

Pour se loger à moindre frais, les apprentis âgés de 16 à 30 ans peuvent se tourner vers les FJT, les Foyers de Jeunes Travailleurs. Ces logements, éligibles aux APL, sont composés de chambres individuelles meublées et d'espaces communs.

Pour plus d'informations sur <https://www.aljt.com/>

➤ **Logements du CROUS**

Le CROUS propose des logements dans les cités universitaires ou aux alentours.

Pour plus d'informations sur <https://trouverunlogement.lescrous.fr/>

<https://www.messervices.etudiant.gouv.fr/envole/>

10.3 - Financement des frais annexes

Depuis la réforme de l'apprentissage entreprise en 2018, ce ne sont plus les conseils régionaux qui prennent en charge les frais annexes à la formation des apprentis mais les OPCO (les opérateurs de compétence). Sont ainsi financés sur les temps de formation les frais de restauration, à hauteur de 3 euros maximum par repas, ainsi que les frais d'hébergement si le CFA possède un internat, d'un montant de 6 euros maximum par nuitée.

Les OPCO prennent également en charge deux autres types de frais (financés par les OPCO par l'intermédiaire des CFA) :

- Aide au premier équipement (forfait maximal de 500€). Depuis l'été 2020, les apprentis peuvent également mobiliser l'aide à l'équipement professionnel pour obtenir un ordinateur : les centres de formation sont chargés de les acheter puis de les prêter aux apprentis.
- Mobilité européenne et internationale (Montants de prise en charge variable selon les OPCO). Plus d'informations sur :
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accompagnez_vos_alternants-print.pdf
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/boostez_la_mobilite-print.pdf

10.4 - Avantages en tant que salarié d'entreprise

En tant que salarié de l'entreprise à laquelle il appartient, l'apprenti bénéficie des mêmes avantages que ses collègues. Ces avantages ne sont pas uniformes et varient selon les entreprises.

➤ **CE de l'entreprise**

Considéré comme un salarié à part entière de l'entreprise, vous profitez également des avantages CE : chèques cadeaux, tickets restaurants, chèques vacances. Votre employeur vous rembourse même la moitié de votre carte de transport.

➤ **Avantages « Santé »**

Vous êtes également couvert en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle puisque vous êtes rattaché au régime général de la Sécurité sociale, comme tous salariés. Vous n'êtes donc pas obligé de souscrire à une sécurité sociale étudiante. Même chose pour la mutuelle entreprise. Mais attention, si vous êtes rattaché à la mutuelle de vos parents, à vous de vérifier laquelle des deux est la plus avantageuse au niveau des garanties et des cotisations

➤ **Plus de l'entreprise**

Les primes d'été, le treizième mois, les cadeaux CE de fin d'année... Vous aussi vous avez le privilège d'en bénéficier. Et si l'entreprise emmène ses collaborateurs en séminaire, vous faites bien évidemment partie du voyage.

11. RECRUTEMENT EN ALTERNANCE

Trouver une entreprise d'accueil est un impératif pour commencer sa formation en alternance. Comme pour une recherche d'emploi, vous allez devoir multiplier les démarches et ce, dans un calendrier serré.

11.1 - Sites internes

➤ **Sites d'entreprises**

Toutes les grandes entreprises recrutent via leur site internet sur lequel elles proposent des plateformes d'offres d'emploi en alternance / dépôt de CV en ligne et dans certains cas un espace dédié aux candidatures spontanées

➤ Sites des secteurs professionnels

Les branches professionnelles disposent généralement de tout un ensemble de structures (associations, fédérations...) accessibles sur le web pouvant proposer des services de consultation d'offres d'emplois en alternance voire la mise en ligne de CV.

➤ Sites généralistes

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive.

- 1 jeune 1 solution

<https://www.1jeune1solution.gouv.fr/>

- Alternance.emploi.gouv.fr

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5454/bourse-a-l-emploi-recherche

- Apec.fr

<https://www.apec.fr/candidat/recherche-emploi.html/emploi?typesContrat=20053&sortsType=DATE&sortsDirection=DESCENDING&page=0>

- Pôle emploi

<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

- L'Étudiant

<https://jobs-stages.letudiant.fr/offre-alternance.html>

- La bonne alternance – Pôle emploi

<https://labonnealternance.pole-emploi.fr/>

- La bourse de l'emploi dans la fonction publique

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/les-offres-demploi>

- Walt Community

<https://walt.community/home-candidat>

- Meteejob

<https://www.meteojob.com>

- Jobted

<https://fr.jobted.com/>

➤ Sites Régionaux

- REGIONSJOB

https://www.regionsjob.com/emploi/recherche?gclid=Cj0KCQjwwewyFBhDvARIsAA67M70ZWYH6MonL6TwRDdeT7GKKFnIdmLqe-PragO9SJDQ4I3YXpAuwVZQaAm1aEALw_wcB

Pour :

- Ile-de-France
<https://www.iledefrance.fr/trouvez-un-stage>

➤ Sites spécialisés : Alternants en situation de handicap

- AGEFIPH
<https://espace-emploi.agefiph.fr/emploi-alternance/offres-emploi-alternance.html>

- HANDIPOLE
<https://handipole.org>

- HANDI ALTERNANCE
<https://www.handi-alternance.fr/>

11.2 - Réseaux personnel et professionnel

Vous êtes récent sur le marché du travail ou vous avez peu d'expériences professionnelles à votre actif. Vous pensez en conséquence ne pas de disposer d'un réseau. Votre réseau se construit tout au long de votre parcours de vie et au fur et à mesure de vos expériences professionnelles (stage, alternance...)

Votre réseau peut être un moyen de trouver une alternance. **N'hésitez pas à le solliciter.**

➤ Réseau personnel

Vos parents, amis, voisins, anciens professeurs....

➤ Réseau professionnel

Anciens :

- Employeurs,
- Tuteurs d'entreprises,
- Maîtres d'apprentissage
- Collègues de travail
-

Relations professionnelles : Fournisseurs, Clients....

Si vous n'êtes pas encore membre du réseau social professionnel en ligne [LinkedIn](#), nous vous recommandons de le devenir.

Si vous êtes membre, pensez à faire appel à votre réseau de relations.

Remarque : Se déplacer sur les forums et les salons

Les salons et les forums peuvent vous aider à entrer en contact avec des entreprises qui recrutent. Ce moyen peut s'avérer plus efficace qu'une candidature spontanée par mail. En effet, le lien direct en face à face vous permettra de vous démarquer.

En complément – « *Comment trouver son entreprise d'accueil en alternance ?* » - Le [Guide Ultime](#) réalisé par Walt.

11.3 – Missions locales

Les missions locales ont été créées pour favoriser l'insertion professionnelle et sociale des jeunes âgés de 16 à 25 ans. Leurs domaines d'intervention sont variés : emploi, formation, logement, santé, mobilité, et loisirs entre autres ([voir les actions menées](#) par les missions locales).

Une mission locale s'adresse en priorité aux jeunes qui sont sortis du système scolaire ou qui n'ont pas d'emploi. Ainsi, parmi [les aides aux jeunes sans emploi](#), les principaux dispositifs sont régis par la mission locale. Mais elle propose aussi un accompagnement à ceux qui poursuivent des études ou sont actifs.

Organisées en réseau, **les missions locales sont réparties sur tout le territoire et proposent de nombreux points d'accueil**. Pour trouver l'agence la plus proche de chez vous, consultez l'annuaire des missions locales [dans cette partie](#).

Les missions locales font partie du service public de l'emploi (SPE) et disposent, à ce titre, de partenariats avec Pôle emploi et d'autres acteurs de la sphère sociale. Pour accompagner les jeunes, favoriser leur accès à l'emploi et aux droits sociaux, elles s'appuient sur les dispositifs mis à disposition par l'État et les collectivités territoriales.

Les jeunes accueillis et suivis par les missions locales peuvent se voir proposer des aides financières adaptées à leur situation ([en savoir plus](#) sur les aides proposées).

11.4 - Accompagnement HETBC

HETBC s'appuie sur son réseau d'entreprises partenaires. Afin de fournir les méthodes et outils indispensables à l'approche « Entreprise » dans le cadre de la recherche d'une alternance (entreprise d'accueil), HETBC met en place un accompagnement personnalisé :

- Cibler vos recherches selon vos besoins
- Préparer votre CV et la lettre de motivation dans le cadre d'ateliers spécifiques
- Vous mettre en relation avec les entreprises partenaires et qui recrutent
- Vous préparez aux entretiens de recrutement

Afin de bénéficier de notre accompagnement, merci de contacter Pierre Bréjaud, Responsable des Relations Entreprises., (+33) (0) 1 76 44 40 06, relations.entreprises@hetbc.com

12. HANDICAP, APPRENTISSAGE ET ALTERNANCE

Dans les sections 7, 8 et 9, il est présenté les différentes aides financières et exceptionnelles accessibles aux entreprises dans le cadre de l'embauche d'une personne en situation de handicap ainsi que les différentes dispositions d'encadrement des personnes handicapées dans le cadre de l'alternance.

Les pouvoirs publics et l'Agefiph souhaite inciter les entreprises et les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi à faire le choix de l'alternance.

L'Agefiph met à votre disposition des informations afin de faire connaître tous les avantages des contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour les personnes handicapées.

Qu'il s'agisse de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation, l'alternance permet aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi qualifié, et aux employeurs de recruter, former et qualifier des personnes selon les enjeux spécifiques de leur entreprise.

Quel que soit l'âge, le niveau de qualification, le type de métier, ces deux contrats permettent aux personnes en situation de handicap d'acquérir les compétences théoriques et pratiques recherchées par les entreprises. L'Agefiph les accompagne à toutes les étapes du processus, avant, pendant et après la signature du contrat.

Que vous soyez une entreprise ou une personne en situation de handicap, et vous souhaitez en savoir plus sur l'alternance, l'Agefiph met à votre disposition une [information complète](#).

En tant que travailleur handicapé, vous pouvez bénéficier d'aménagements particuliers.

Suivant la nature de votre handicap, un aménagement de votre formation peut être nécessaire. Il peut s'agir de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.

Si votre état de santé ne vous permet pas de suivre votre formation au CFA, vous pouvez être autorisé à suivre cette formation à distance. Vous pouvez aussi être autorisé à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre.

Ces aménagements sont mis en œuvre après avis de votre médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Alternants et entreprises, plus d'information sur

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2023-02/Agefiph_Metodia_Janvier-2023.pdf

13. MOBILITE EUROPEENNE ET INTERNATIONALE

La Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel permet de sécuriser et de développer la mobilité européenne ou internationale des alternants. Des dispositions concernant tous les contrats de professionnalisation et d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 permettent de mieux sécuriser la mobilité et font bénéficier de nouvelles possibilités de financement.

A destination des entreprises, pour plus d'informations sur https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/boostez_la_mobilite-print.pdf

A l'attention des alternants, HETBC vous propose dans le cadre de votre cycle de formation d'effectuer une mobilité européenne et internationale de deux semaines en 2^{ème} année :

- Soit dans un organisme de formation partenaire
- Soit dans une entreprise

Comme mentionné dans la section 10 paragraphe 3, cette mobilité à l'internationale est financée (en totalité ou partiellement) par les opérateurs de compétences (OPCO).

Institution académique partenaire

Tableau des mobilités européennes et internationales selon l'année de formation

Formation	BTS NDRC
Années d'études	
2^{ème} année	Du lundi 9 juin au vendredi 20 juin 2025

Ci-dessous l'institution académiques européennes susceptibles de vous accueillir :

Pays	Ville	Institution
IRELANDE	Dublin	Dublin Business School www.isb.ie

Si vous êtes en **situation de handicap**, l'institution académique ci-dessous est en mesure de vous accueillir :

Pays	Ville	Institution
IRELANDE	Dublin	Dublin Business School www.isb.ie

Merci de contacter la Direction des programmes pour plus d'informations.

Mission professionnelle à l'étranger (stage)

Une mission professionnelle à l'étranger dans le cadre de son cursus d'études, c'est avant tout une opportunité unique d'inscrire sur votre parcours professionnel une expérience internationale ainsi que de développer vos compétences linguistiques, tout en découvrant le secteur d'activité qui vous intéresse d'une manière différente. Vous apportez une touche d'ouverture à votre CV qui prend une dimension internationale.

Quelles que soient vos motivations à effectuer une période en entreprise à l'étranger,

- Sortir de votre zone de confort,
- Vivre et pratiquer de nouvelles méthodes de travail,
- Valoriser une expérience à l'international,
- Perfectionner votre niveau linguistique,
- Découvrir un pays,
- Gagner en maturité
- Acquérir des compétences spécifiques
-

Il vous reviendra de rendre cette expérience aussi inoubliable que possible.

Remarque : La pratique et la notion de stage ne sont pas identiques dans tous les pays. Chaque pays ayant sa définition, il est important de s'informer au cas par cas, selon la destination choisie. En effet, si en France, le stage s'inscrit toujours dans le cadre d'une formation, ce n'est pas le cas dans d'autres pays où cette notion s'apparente plutôt à une courte période de travail.

HETBC vous propose durant votre parcours d'études d'effectuer une immersion professionnelle de deux semaines selon le calendrier ci-dessous :

Tableau de la période de stage à l'international selon l'année de formation

Formation	BTS NDRC
Années d'études	
2ème année	Du lundi 9 juin au vendredi 20 juin 2025

Le service Relations entreprises de HETBC vous accompagne dans la recherche d'entreprise d'accueil. Vous avez également la possibilité d'effectuer vos propres démarches directement auprès d'entreprises susceptibles de vous accueillir ou consulter des sites/plateformes spécialisés.

Un rapport d'activités professionnelles devra être réalisé à l'issue de votre stage afin de valider cette expérience professionnelle.

14. A L'ISSUE DU CONTRAT D'ALTERNANCE

Votre contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation) se termine. Vous avez acquis une nouvelle qualification et de l'expérience professionnelle. Plusieurs possibilités s'offrent à vous :

➤ Poursuivre des études

- En alternance

Vous pouvez signer un nouveau contrat en alternance pour poursuivre votre formation sur une qualification supérieure.

Cela peut être chez le même employeur que le premier contrat si vous en êtes d'accord (l'employeur et vous), ou chez un autre employeur.

- En formation initiale

Après un contrat en alternance, vous pouvez reprendre vos études en formation initiale à HETBC (ou au sein d'un autre établissement)

Dans ce cas de figure, vous êtes sous statut scolaire/étudiant et ne percevez pas de salaire/rémunération. Les droits de scolarité restent majoritairement à votre charge.

- Être embaucher par votre employeur

Votre employeur peut vous décider de vous embaucher en CDI ou CDD ou en contrat de travail temporaire.

Dans tous les cas, vous n'aurez pas à effectuer de période d'essai puisque vous avez déjà travaillé dans l'entreprise.

La durée de votre contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de votre ancienneté et de votre rémunération.

- Faire valoir vos droits au chômage et vous inscrire à Pôle Emploi

Plus d'informations sur <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

- Continuer de se former

Que vous soyez en recherche d'emploi ou en poste à l'issue de votre contrat d'alternance, vous pouvez si vous le souhaitez suivre une formation professionnelle pour renforcer vos compétences.

Comme tout salarié, en tant qu'alternant, vous avez en effet acquis des droits à la formation professionnelle et bénéficiez d'un compte personnel de formation (CPF) qui vous permet dès votre entrée sur le marché du travail et ce, jusqu'à la date à laquelle vous ferez valoir vos droits à la retraite, d'acquies des droits à la formation mobilisables tout au long de votre vie professionnelle. Vous pouvez consulter vos droits dans votre espace personnel sur le site officiel moncompteformation.gouv.fr.

15. ALTERNANCE AU SEIN DE HETBC

L'Alternance au sein de HETBC est considérée comme une voie d'excellence.

L'ouverture récente de son CFA aux portes de Paris marquent la volonté de HETBC de renforcer sa responsabilité sociale et ses ancrages territoriaux en coopération avec les entreprises en proposant aux apprenants d'accéder à ses programmes de formation par la voie de l'alternance.

Programme de formation de HETBC en alternance pour la rentrée 2024 : Rythme d'alternance* (contrats d'apprentissage et de professionnalisation)

Programme	BTS NDRC
Année d'études	
1 ^{ère} année	1 semaine en formation à HETBC & 1 semaine en entreprise
2 ^{ème} année	1 semaine en formation à HETBC & 1 semaine en entreprise

**Calendriers d'alternance sur demande auprès des Responsables Alternance*

HETBC a mis en place un accompagnement dédié **GO ALTERNANCE** pour vous aider à cibler et trouver l'entreprise et les missions en adéquation avec votre projet professionnel.

Maîtriser les règles efficaces de recherche d'entreprise, conduire une démarche efficiente de recherche d'entreprise d'accueil, valoriser ses expériences professionnelles et réussir ses entretiens de recrutement sont des apprentissages indispensables à l'intégration d'une formation en alternance.

Dans cet esprit, nous avons conçu un package d'accompagnement pour vous permettre de concrétiser votre projet d'alternance dans un cadre bienveillant proposant une plateforme de services en ligne, un séminaire et des sessions de coaching ainsi que l'accès à un forum entreprises réunissant l'ensemble de nos partenaires en recherche d'alternants.

16. VOS INTERLOCUTEURS À HETBC

DEPARTEMENTS / SERVICES	REFERENTS
Relations alternants	Mikaël HADDAD (+33) (0)1 77 38 01 80 mhaddad@hetbc.com
Relations entreprises	Pierre BREJAUD (+33) (0) 1 76 44 40 06 relations.entreprises@hetbc.com
Relations financeurs	Joanna JOURNO (+33) (0)1 77 38 01 28 relations.financeurs@hetbc.com
Inclusion des personnes en situation de handicap	Joanna JOURNO (+33) (0)1 77 38 01 28 handi@hetbc.com
Mobilité nationale	Pierre BREJAUD (+33) (0) 1 76 44 40 06 mobilite@hetbc.com
Mobilité européenne et internationale	Mikaël HADDAD (+33) (0)1 77 38 01 80 international@hetbc.com

17. SOURCES D'INFORMATION / POUR EN SAVOIR PLUS

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

<https://www.alternance-professionnelle.fr/>

<https://www.service-public.fr/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/>

<https://www.agefiph.fr/>

<http://www.fiphfp.fr/>

<https://www.legifrance.gouv.fr/>



**Centre de formation d'apprentis (CFA)
10 Avenue du Stade de France
93210 La Plaine Saint Denis**

(+33) (0) 1 76 44 40 00

Informations générales
contact@hetbc.com

Référent handicap
handi@hetbc.com