



CONTRATS D'ALTERNANCE : GUIDE DE L'EMPLOYEUR

Obligations et aides mobilisables

Mise à jour : Juillet 2024

Table des matières

Recrutement d'un alternant : à quoi l'employeur s'engage-t-il ?	2
Quel est le rôle du maître d'apprentissage / tuteur professionnel ?	2
Conditions requises pour assurer le tutorat d'un alternant	2
Aides à la fonction tutorale	3
Combien coûte la formation d'un alternant de l'EHESP ?	4
Contrats d'apprentissage	4
Contrats de professionnalisation	5
Combien coûte la rémunération d'un alternant ?	5
Contrats d'apprentissage	5
Contrats de professionnalisation	6
Les aides à l'embauche (pour le secteur privé)	6
Contrats d'apprentissage	6
Contrats de professionnalisation	7
Réduction de charges sociales	7
Contrats d'apprentissage	7
Contrats de professionnalisation	7
Exonération de la taxe d'apprentissage et de la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage)	8
Aides spécifiques pour les employeurs d'un apprenti reconnu travailleur handicapé	8

Recrutement d'un alternant : à quoi l'employeur s'engage-t-il ?

En recrutant une personne en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), l'employeur s'engage à :

- Confier à l'alternant des **missions en adéquation** avec le diplôme préparé
- **Accueillir, intégrer et former** l'alternant, le faire accompagner par un référent, dénommé maître d'apprentissage (si contrat d'apprentissage) ou tuteur professionnel (si contrat de professionnalisation)
- **S'impliquer** dans la **relation tripartite** Ecole – Alternant – Employeur (présence du maître d'apprentissage/tuteur professionnel à la réunion d'information de début d'année, participation aux enquêtes de satisfaction, ...)
- **Financer la formation** de l'alternant et lui permettre de suivre les enseignements proposés par l'école
- **Rémunérer** l'alternant.

Quel est le rôle du maître d'apprentissage / tuteur professionnel ?

Cadre juridique de référence : Code du travail

Maître d'apprentissage: articles L 6223-5 et suivants, R 6223-6 à R 6223-8 et R 6223-22 et suivants.

Tuteur professionnel (contrat de professionnalisation) : articles L 6325-3-1, D 6325-6 et suivants.

Il **accompagne** l'alternant vers l'obtention de son diplôme, le **forme** à un métier et le **guide** dans sa découverte du monde du travail, **en liaison avec le CFA**.

Le maître d'apprentissage / tuteur professionnel s'engage envers l'alternant tutoré. Il doit être en capacité de transmettre des savoir-faire et méthodes de travail et d'accompagner son tutoré vers l'autonomie professionnelle. Au quotidien, il est celui qui définit les tâches de l'alternant, vérifie la qualité de son travail et répond à ses questions éventuelles. Il s'implique activement dans le dispositif d'accompagnement piloté par le CFA.

Conditions requises pour assurer le tutorat d'un alternant

Conditions réglementaires pour les contrats d'apprentissage

- ✓ Etre **majeur** et offrir toutes garanties de moralité
- ✓ Avoir le statut de **salarié de l'entreprise**, voire être l'employeur lui-même
- ✓ Justifier d'une **expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes** (plus de détails ci-dessous)
- ✓ **Ne pas encadrer plus de 2 apprentis** simultanément (plus un apprenti ayant prolongé son contrat après échec à l'examen)

Les conditions de compétence professionnelle pour être maître d'apprentissage sont définies par convention ou accord collectif de branche. Dans certaines branches professionnelles, une formation à l'exercice de cette fonction peut être requise (se référer aux sites des OPCO pour en savoir plus).

A défaut de convention ou d'accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Etre titulaire d'un **diplôme, ou titre, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent** à celui visé par l'apprenti et **d'une année d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,

ou

- justifier **de deux années d'exercice** d'une **activité professionnelle** en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Conditions réglementaires pour les contrats de professionnalisation

Le tuteur professionnel est choisi parmi les salariés qualifiés, il doit justifier d'une qualification professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification visée par le contrat.

Il ne peut encadrer plus de 3 alternants (en contrat de professionnalisation, Pro-A et contrat d'apprentissage).

Conditions requises quel que soit le contrat d'alternance

Le salarié qui assure une fonction tutorale doit être :

- volontaire : avoir envie de s'impliquer dans le suivi d'un alternant
- disponible : l'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage/tuteur professionnel dispose du temps nécessaire pour s'investir dans sa mission, sur le terrain aux côtés de l'alternant et à l'occasion des temps d'échanges avec l'EHESP.

Aides à la fonction tutorale

Le maître d'apprentissage qui réalise au moins 6 mois de tutorat sur les 2 dernières années acquiert des droits formation CPF de 240 € par an via son [compte d'engagement citoyen](#) (CEC) dans la limite de 720 euros.

Employeurs privés

La plupart des OPCO proposent une aide financière à la fonction tutorale, certains exigent que les maîtres d'apprentissage suivent une formation¹ : se renseigner directement auprès de son OPCO.

Employeurs publics

Le [décret n°2021-1861 du 27 décembre 2021](#) a institué une allocation forfaitaire annuelle de 500 euros pour les personnels civils et militaires de l'Etat, ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire, exerçant les fonctions de maître d'apprentissage.

Le [décret n° 2023-1223 du 20 décembre 2023](#) a porté création d'une allocation forfaitaire mensuelle attribuée aux maîtres d'apprentissage de la fonction publique hospitalière.

Combien coûte la formation d'un alternant de l'EHESP ?

Contrats d'apprentissage

Employeurs privés : coût de la formation pris en charge par les OPCO

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le financement de l'apprentissage est confié aux **OPCO**. Les contrats d'apprentissage sont financés par les OPCO **selon les niveaux de prise en charge (NPEC) publiés par France Compétences** après avis de la branche professionnelle. Ces niveaux sont accessibles sur le site de [France compétences](#).

Les codes diplôme et RNCP des formations ouvertes à l'apprentissage sont les suivants :

	Code Diplôme	Code RNCP
Master mention Santé publique	13533127	34291
Master mention Administration de la santé	13533135	35819
Mastère Spécialisé [®] Manager en Santé	16X33108	36031

Il n'y a **pas de reste à charge** pour la majorité des employeurs privés. Pour plus de précisions sur nos tarifs et un éventuel reste à charge, contactez le CFA : apprentissage@ehesp.fr en précisant votre IDCC.

Employeurs publics

Conformément à l'article L.6227-6 du code du travail, les employeurs publics prennent en charge les coûts de la formation de leurs apprentis, sauf s'ils sont redevables de la taxe d'apprentissage.

La tarification est établie selon les grilles de référence des coûts de formation pour l'apprentissage dans la fonction publique d'Etat élaborées par la Direction Générale de l'Administration et de la

¹ Le ministère du Travail a créé une certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur (code RS 5515).

Fonction Publique (DGAFP) (consultables sur le [portail de la fonction publique](#)). Pour plus de précisions, contactez le CFA : apprentissage@ehesp.fr

Des guides à destination des employeurs publics sont téléchargeables sur le portail de la fonction publique : [L'apprentissage dans la fonction publique](#)

Pour les apprentis employés dans le secteur public **territorial**, le CNFPT peut financer la formation de l'apprenti à hauteur de 100% d'un montant annuel maximal (pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2022) **et sous réserve d'obtention d'un accord préalable de financement**. Pour les formations ouvertes à l'apprentissage à la rentrée 2024, ce montant annuel maximal s'élève à 6 700 euros.

Consultez plus de détails sur la prise en charge du CNFPT [ici](#).

Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation relève de la formation professionnelle continue. Le coût de la formation correspond donc au tarif FC communiqué sur la page Internet de chaque formation.

Les employeurs privés peuvent obtenir une prise en charge pour tout ou partie du coût de la formation auprès de leur OPCO.

Combien coûte la rémunération d'un alternant ?

Contrats d'apprentissage

Le **saire minimum réglementaire** perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC ou du SMC (saire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	Au moins 27% du SMIC	Au moins 43% du SMIC	Au moins 53% du SMIC ou SMC	Au moins 100% du SMIC ou SMC
2 ^{ème} année	Au moins 39% du SMIC	Au moins 51% du SMIC	Au moins 61% du SMIC ou SMC	
3 ^{ème} année	Au moins 55% du SMIC	Au moins 67% du SMIC	Au moins 78% du SMIC ou SMC	

Application aux apprentis en master 2

En revanche, en application de [l'article D. 6222-28-1](#) du code du travail, un apprenti préparant un master 2 en apprentissage, après avoir accompli sa première année sous statut étudiant ou sous un autre contrat en alternance, est considéré comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, **sa rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage**.

Les apprentis en master 2 ayant moins de 25 ans doivent être rémunérés a minima 61% du SMIC ou SMC les 12 premiers mois.

Contrats de professionnalisation

Le **salaires minimum réglementaire** perçu par un alternant en contrat de professionnalisation varie selon l'âge de l'alternant et de son niveau de formation initial.

Age	Niveau de formation avant le contrat de professionnalisation	
	Titre ou diplôme inférieur au bac	Titre ou diplôme supérieur au bac
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
Entre 21 ans et moins de 26 ans	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins 100% du SMIC ou 85% du SMC si plus favorable	Au moins 100% du SMIC ou 85% du SMC si plus favorable

Les aides à l'embauche (pour le secteur privé)

Contrats d'apprentissage

Les employeurs privés qui embauchent des alternants en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide de 6 000 euros pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024 ([décret 2023-1354 du 29 décembre 2023](#))

Cette aide sera versée :

- Aux entreprises de **moins de 250 salariés**, sans condition
- Et aux entreprises de **250 salariés et plus** à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un **seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif** (au 31 décembre 2024)

Les modalités d'atteinte de ce seuil sont les suivantes, définies par décret :

- **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
- ou
- **Atteindre au moins 3% d'alternants** (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2024 **et avoir connu une progression annuelle d'au moins 10%** d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant).

D'après le Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

Pour plus de détails : [Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage | entreprendre.service-public.fr](#)

Contrats de professionnalisation

Les aides à l'embauche sont comprises entre 2 000 € et 8 000 € et sont soumises à conditions.

- Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus : 2 000 €
- Aide à l'embauche d'une personne handicapée : 5 000 € maximum
- Aide à l'embauche d'un jeune salarié de moins de 30 ans : l'aide de 6 000 € a été supprimée depuis le 30 avril 2024

Pour plus de détails : [Aides à l'embauche en alternance par un contrat de professionnalisation | entreprendre.service-public.fr](https://aides.entreprendre.service-public.fr)

Réduction de charges sociales

Contrats d'apprentissage

Employeurs privés

Les rémunérations des apprentis bénéficient de la **réduction générale** des cotisations patronales depuis le 1^{er} janvier 2019. Elles sont par ailleurs exonérées de cotisations salariales sur la part inférieure à 79% du SMIC.

Le détail des exonérations est accessible en ligne sur le site de l'URSSAF : [ici](#)

Employeurs publics

Exonération de la totalité des **cotisations sociales** à la charge de l'employeur public, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'Etat prend en charge les cotisations patronales d'assurance sociale et les allocations familiales ainsi que les cotisations salariales dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Plus de détail sur le site de l'URSSAF : [ici](#)

Pour consulter le détail des exonérations applicables aux contrats d'apprentissage pour les employeurs privés et publics : [Exonération contrat d'apprentissage - Boss.gouv.fr](https://www.boss.gouv.fr/exoneration-contrat-apprentissage)

Contrats de professionnalisation

Les rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de la réduction générale des cotisations patronales depuis le 1^{er} janvier 2019.

Plus de détail sur le site de l'URSSAF : [ici](#)

Exonération de la taxe d'apprentissage et de la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage)

Les entreprises employant au moins un apprenti et dont les rémunérations mensuellement dues n'excèdent pas un certain seuil peuvent être exonérées de la part principale de la taxe d'apprentissage. Les entreprises d'au moins 250 salariés redevables de la CSA peuvent en être exonérées si elles atteignent un quota d'alternants (3% de l'effectif et progression d'au moins 10%). Pour plus de détails sur ces exonérations, voir le site de l'URSSAF : [ici](#).

Aides spécifiques pour les employeurs d'un apprenti reconnu travailleur handicapé

Les employeurs qui choisissent de recruter un apprenti reconnu travailleur handicapé bénéficient d'aides spécifiques.

Employeurs du secteur privé

Les employeurs du secteur privé peuvent prétendre à l'**aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'une personne handicapée** proposée par l'**Agefiph**. Le montant maximum s'élève à **3 000 euros** pour un contrat d'apprentissage et **4 000 euros** pour un contrat de professionnalisation.

Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

Plus de détails sur le site de l'[Agefiph](#)

Employeurs de la fonction publique

Les employeurs de la fonction publique peuvent notamment bénéficier de :

- ✓ **L'indemnité d'apprentissage** : prise en charge par le FIPHFP du coût salarial chargé de l'apprenti à hauteur de 80%
- ✓ **L'aide à la formation des personnes en situation de handicap** : prise en charge des frais de formation dans la limite de 10 000 € par année de scolarité
- ✓ **Des aides à l'aménagement du poste de travail et aux dispositifs d'accompagnement**

Pour une présentation complète des aides techniques, humaines et financières proposées, consultez le catalogue des interventions du [FIPHFP](#) .