

Le contrat d'apprentissage : une formation en prise avec le terrain

Formation professionnelle en alternance, l'apprentissage est autant un outil de pré-recrutement pour les entreprises qu'un levier d'insertion pour les jeunes. Sachez faire bon usage de ce contrat.

Les avantages du contrat d'apprentissage

- ✓ **Diversifiez vos modes de recrutement** et préparez la relève en accueillant des jeunes en contrat d'apprentissage.
- ✓ **Transmettez** à de futurs professionnels motivés les compétences et **savoir-faire spécifiques** à votre activité et à votre entreprise.
- ✓ Bénéficiez **d'une aide à l'embauche** (jusqu'à 6 000 €) et **d'exonérations de cotisations et de contributions sociales**.
- ✓ Optez pour des **démarches simplifiées** en déléguant l'enregistrement de votre contrat d'apprentissage au CFA, grâce au **mandat de gestion**.

**1 alternant
sur 2**
est toujours dans
l'entreprise qui l'a
formé **6 mois** après sa
formation.

Etude AKTO 2023/2024

Contrat d'apprentissage : ce qu'il faut retenir

- ✓ **Le principe de l'alternance** : le salarié en contrat d'apprentissage suit une formation en alternance au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA) – durant au moins 25 % de la durée du contrat – puis met en pratique dans l'entreprise grâce aux missions qui lui sont confiées.
- ✓ **Un public jeune** : l'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à moins de 30 ans (sauf exception, voir « pour aller plus loin »), contrairement au **contrat de professionnalisation** qui est accessible à tout âge.
- ✓ **Un contrat de travail souple** : le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui peut être conclu en CDD (pour la durée du cycle de formation) ou en CDI à l'aide **d'un formulaire CERFA**. L'apprenti est considéré comme un salarié de l'entreprise.
- ✓ **Une durée adaptée** : la durée du contrat ou de la période d'apprentissage (pour les CDI) est comprise entre 6 mois et 3 ans (4 ans dans certains cas particuliers) selon le diplôme préparé.
- ✓ **Le tutorat par un salarié expérimenté** : pour accompagner l'apprenti tout au long de son parcours, il vous faut impérativement désigner un **maître d'apprentissage (un tuteur)**, choisi parmi les salariés expérimentés de l'entreprise. Ce temps consacré à l'apprenti peut faire l'objet d'une aide financière versée par AKTO.
- ✓ **Un salaire encadré** : le salaire de l'apprenti est compris entre 27 % et 100 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC). Il est fonction de l'âge de l'apprenti au moment de la date du contrat et de sa progression dans le cycle de formation.



Quelle que soit leur niveau, les apprentis sont une véritable richesse pour nos établissements. Ils sont même incontournables. À nous d'en prendre conscience et de mettre tout en œuvre pour bien les accompagner en leur transmettant la passion de notre beau métier.

Témoignage de Michel Solignac – Maître Restaurateur à l'Hôtel Restaurant Le Sablier du Temps



Financer et déposer un contrat d'apprentissage chez AKTO

- ✓ **Nous prenons en charge le coût de la formation** en apprentissage sur la base d'un « coût-contrat » (directement versé au CFA).

Retrouvez dans le « [référentiel unique](#) » de France compétences l'ensemble des niveaux de prise en charge applicables par diplôme et branche professionnelle.

Les employeurs doivent s'acquitter d'une **participation forfaitaire de 750 € pour chaque contrat d'apprentissage conclu à partir du 1er juillet 2025** visant un diplôme ou un titre de niveau 6 ou 7 (équivalent à Bac+3 ou plus). Cette somme est déduite de la prise en charge que AKTO verse au CFA (lors du 1er versement). [En savoir plus](#)

À noter : *Il peut arriver que le coût-contrat ne couvre pas l'intégralité du coût de la formation en apprentissage. Il appartient à l'entreprise de financer la différence.*

- ✓ **La formation du maître d'apprentissage** et, selon votre branche professionnelle, **le temps passé par le maître d'apprentissage auprès du jeune** apprenti, peuvent faire l'objet d'un **financement** d'AKTO.
Consultez [les règles de prise en charge](#) pour votre secteur d'activité.

Afin de bénéficier du financement et de l'aide au recrutement, vous devez enregistrer votre contrat et [les pièces justificatives](#) sur [Mon Espace](#), votre portail entreprise AKTO.



Bon à savoir

Votre branche professionnelle a peut-être créé des certifications spécifiques qui se préparent en apprentissage. Pour le savoir et pour connaître les nombreux avantages de recruter un alternant préparant une certification créée par votre branche, consultez notre dossier sur les certifications.

[Consultez notre dossier sur les certifications](#)

SERVICES+

Parce que nous pouvons vous apporter beaucoup plus qu'un financement

Votre conseiller AKTO vous accompagne dès le **choix du contrat**, dans **la recherche d'un candidat** et pour vos démarches liées à votre recrutement en alternance.

Contactez votre conseiller

Pour savoir si vous aurez un **reste à charge** dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou pour **calculer la rémunération** de votre futur apprenti, faites la **simulation** sur [notre calculatrice en ligne](#) en quelques clics.

Trouvez **l'organisme de formation** qui forme à vos métiers en contrat d'apprentissage, à proximité : consultez notre [cartographie](#).

Déposez votre offre d'emploi en alternance sur notre jobboard. Elle sera diffusée sur une dizaine de sites consultés par 100 000 visiteurs/mois.

Déléguez le dépôt et la gestion de votre contrat d'apprentissage au CFA grâce au [mandat de gestion](#).

Formez le salarié désigné pour être tuteur : Nous vous proposons en quelques clics de nombreuses formations tuteur dont la prise en charge peut aller jusqu'à 100% : [consultez Espace Formation](#).

Vous dirigez un hôtel, un café ou un restaurant ? Dans ce cas vous choisirez le « [permis de former](#) ». Cette formation adaptée à votre activité est obligatoire pour les tuteurs des entreprises de la branche Hôtels, Cafés, Restaurants.

Qui peut faire un contrat d'apprentissage ?

Toute entreprise peut recruter un apprenti, dès lors qu'elle est en capacité de prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

Jusqu'à quel âge est-on éligible à un contrat d'apprentissage ?

- ① Les candidats à l'apprentissage doivent être **âgés de 16 à 29 ans révolus**
- ② Par dérogation, les jeunes âgés de 15 ans peuvent s'inscrire en apprentissage dès lors qu'ils ont terminé leur scolarité au collège (après la classe de 3e)
- ③ Il est possible de signer un contrat d'apprentissage **jusqu'à 35 ans révolu dans les cas suivants** :
 - l'apprenti signe un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
 - le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou pour inaptitude physique et temporaire. Dans ces deux cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats
- ④ Certains candidats peuvent entrer en apprentissage sans limite d'âge :
 - les personnes en situation de handicap
 - les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé
 - les sportifs de haut niveau

À noter : Si l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au maximum. Un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation ou une formation suivie dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi ([POE](#)).

Quel est l'objectif du contrat d'apprentissage ?

- ✓ **Intégrer de nouveaux salariés** en les accompagnant, par le biais d'une formation sur le terrain, dans l'obtention d'une qualification reconnue, d'un diplôme ou d'un titre, **tout en bénéficiant d'avantages financiers**
- ✓ Constituer un **vivier de profils opérationnels** pour pallier certaines difficultés de recrutement ou anticiper les départs en retraite par la **transmission de compétences et de savoir-faire spécifiques**
- ✓ Répondre également aux enjeux de **responsabilité sociale des entreprises** soucieuses de favoriser l'insertion des jeunes.

Quelles sont les parties prenantes d'un contrat d'apprentissage ?

La signature d'un contrat d'apprentissage s'effectue entre un alternant (ou son représentant légal s'il est mineur) et une entreprise, en lien avec un CFA. C'est la rencontre entre le projet professionnel d'un jeune, le besoin d'une entreprise et l'offre de formation d'un CFA.

La conclusion d'un contrat d'apprentissage



Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

Deux types de contrat

- ✓ Le contrat d'apprentissage dure **entre 6 mois et 3 ans**. Sa durée correspond généralement à celle du cycle de formation choisi.
- ✓ Mais l'entreprise peut également embaucher l'apprenti en **contrat à durée indéterminée**. Dans ce cas, le contrat commence par une « période d'apprentissage ». À son terme, il devient un CDI « classique », mais sans période d'essai.

Cas particuliers

Il est possible de réduire ou d'allonger la durée du contrat dans les cas suivants ([décret n°2020-372](#) du 30 mars 2020) :

- ✓ en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé ;
- ✓ lorsque l'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage en CFA, sans avoir signé un contrat d'apprentissage avec une entreprise ;
- ✓ lorsque la durée du contrat est aménagée pour une personne handicapée ;
- ✓ lorsque la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau ;
- ✓ lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage. Dans ce cas, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage et à la durée minimale de formation en CFA.

Une convention de réduction ou d'allongement signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal), annexée au contrat d'apprentissage, est requise dans certains cas (voir détails au chapitre « Pour aller plus loin »). Un arrêté du 14 septembre 2020 en fixe le [modèle](#).

La vie

du contrat d'apprentissage

- ➔ 1. J'ai retenu un jeune qui n'a pas encore de CFA, il a **3 mois maximum** pour en trouver un
- ➔ 2. J'ai retenu un jeune qui est déjà inscrit en CFA, je dispose de **3 mois maximum** pour signer son contrat

Le contrat d'apprentissage a une durée **de 6 mois minimum et peut aller jusqu'à 4 ans maximum** pour certaines catégories de personnes

Durée du contrat = durée de la formation

- ➔ **Le contrat ne peut pas se terminer avant la fin de la formation en CFA, examens compris**

Il peut se terminer 2 mois après les examens (délais de tolérance administrative maximum)

Quelle est la durée de la formation ?

La formation en CFA doit représenter **au moins 25 % de la durée totale du contrat** ou de la période d'apprentissage (sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur). Elle est **incluse dans le temps de travail effectif de l'apprenti** qui est identique à celui des autres salariés, et elle est rémunérée.

Rupture d'un contrat d'apprentissage par l'apprenti ou l'employeur

Une rupture est possible pendant les 45 premiers jours (temps passé en CFA) permet à l'apprenti et à l'employeur de se jauger.

- ① jusqu'à l'échéance de ces 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise, l'employeur comme l'apprenti (ou son représentant légal) **peuvent, par écrit, mettre unilatéralement fin à leur relation contractuelle**, sans préavis ni motivation.
- ② passé ce délai de 45 jours, **le contrat peut toujours être rompu** par un accord commun écrit signé par l'employeur et l'apprenti.
- ③ en l'absence d'accord amiable, le contrat peut être rompu :
 - à l'initiative de l'employeur en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail sous certaines conditions ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ;
 - à l'initiative de l'apprenti qui doit, au préalable, solliciter le [médiateur](#) désigné par les chambres consulaires (CCI, CMA, chambre d'agriculture). L'apprenti informe son employeur de sa décision dans un délai minimum de 5 jours à compter de la saisine du médiateur. Faute d'accord, la rupture du contrat intervient dans un délai minimum de 7 jours après que l'employeur a été averti. L'apprenti peut, en outre, décider unilatéralement de rompre le contrat d'apprentissage de façon anticipée dès lors qu'il obtient le diplôme ou le titre professionnel visé.

La rupture

du contrat d'apprentissage



Rompre un contrat avec un apprenti

Si cette éventualité se présente, soyez rassurés, votre apprenti peut continuer sa formation

Pendant 6 mois maximum, le CFA :

- doit accompagner le jeune dans la recherche d'une nouvelle entreprise

- doit continuer de former le jeune qui passe sous statut de SFP*

- est financé par l'OPCO de l'entreprise 1 (contrat avant rupture)



Recruter un jeune qui a rompu un contrat d'apprentissage

- Le nouveau contrat d'apprentissage peut avoir une durée inférieure à 6 mois

- La durée de formation en CFA peut être inférieure à 25% de la durée totale du contrat d'apprentissage

- Ce nouveau contrat sera financé par l'OPCO de la nouvelle entreprise

- Ce nouveau contrat est éligible aux aides exceptionnelles

*Jeune sous statut de Stagiaire de la Formation Professionnelle

Comment s'organise la formation ?

Pendant toute la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, la formation alterne :

- ✓ cours généraux, techniques et pratiques en CFA
- ✓ mise en pratique en l'entreprise d'accueil, avec l'appui obligatoire d'un maître d'apprentissage

Le rythme de l'alternance dépend de la formation suivie. Il est défini par le CFA qui établit et fournit le calendrier à l'entreprise et au stagiaire.

À noter : les enseignements en CFA peuvent être dispensés en tout ou partie à distance ([décret n° 2017-1548 du 8 novembre 2017](#)).

Et pourquoi pas à l'étranger ?

- ✓ le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger (formation ou activité en entreprise) pour une durée qui ne peut excéder un an ;
- ✓ pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance entre formation et travail en entreprise ne s'applique plus et l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (notamment les aspects relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à la rémunération, à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés) ;
- ✓ une convention peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne. Un [arrêté du 22 janvier 2020](#) fixe le modèle de cette convention, qui conduit à la « mise en veille » du contrat de travail de l'alternant.

Pour en savoir plus :

Quelles obligations pour l'entreprise et le salarié ?



L'employeur

- ✓ verse un salaire à l'apprenti, qui bénéficie des mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages divers...);
- ✓ permet à l'apprenti de suivre les enseignements en CFA. **Le temps de travail de l'apprenti inclut le temps de formation et ne doit pas dépasser la durée du travail applicable dans l'entreprise** (la réglementation fixe des règles spécifiques pour les apprentis mineurs);
- ✓ assure la formation pratique de l'apprenti dans l'entreprise et lui adjoint, à cet effet, **un maître d'apprentissage**;
- ✓ dégage le temps nécessaire au maître d'apprentissage pour se former et accompagner l'apprenti et entretenir des échanges réguliers avec le CFA.

À noter : le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, doit être consulté sur l'apprentissage à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé. Il suit son évolution professionnelle et scolaire, en liaison avec le CFA.

À noter : les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale (y compris sous contrat d'apprentissage) ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise pour être maître d'apprentissage (un ou deux ans, selon les cas).

Un maître d'apprentissage peut accueillir :

- ✓ simultanément dans une entreprise ou un établissement jusqu'à 2 apprentis ;
- ✓ un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Article R6223-6 du Code du travail

Découvrez le guide pratique pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage

Ce guide s'adresse principalement aux tuteurs ou maîtres d'apprentissage désignés dans le cadre des contrats en alternance, mais il s'adapte à toutes situations de tutorat. Il vous sera utile dès lors que vous êtes chargé d'accueillir, d'intégrer, d'accompagner, de transmettre vos compétences et d'évaluer un salarié dans votre entreprise.

Télécharger le guide pratique

Quelle certification peut-on valider avec le contrat d'apprentissage ?



Le contrat d'apprentissage vise **obligatoirement un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**. Du CAP au master 2, l'éventail est large.

Quel salaire pour un contrat d'apprentissage ?



Une rémunération en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage

En vertu de [l'article L6222-27](#) du Code du travail, l'apprenti perçoit a minima une **rémunération fixée en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC)**, au plus favorable, à partir de ses 21 ans.

La rémunération est basée sur deux critères :

- 1 **la tranche d'âge de l'apprenti au moment de la date d'exécution du contrat et son évolution dans le temps, le cas échéant** – Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.
Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans ou 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.
- 2 **la progression de l'apprenti dans le cycle de formation suivie** – Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année calendaire d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année (s'entendant comme 12 mois calendaires consécutifs échus).

En sachant qu'au 1er janvier 2026, le SMIC est à **1 823,03 euros** brut mensuel (et 1 415,05 euros à Mayotte) sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

La rémunération minimum légale d'un apprenti (base 35h)

Le contrat fixe la date de début de l'apprentissage.

La **majoration du salaire** de l'apprenti d'une année à l'autre intervient le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1ère année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou SMC	100 % du SMIC ou SMC
2ème année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC ou SMC	100 % du SMIC ou SMC
3ème année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou SMC	100 % du SMIC ou SMC

Si vous êtes une entreprise d'un des secteurs suivants : commerces de quincaillerie, commerces de gros, hôtels cafés et restaurants, propreté, paramétrez vos préférences pour connaître le calcul spécifique de la rémunération des apprentis dans votre secteur.

Grâce à cet outil, vous pouvez calculer la rémunération de l'alternant en fonction de sa date de naissance et du début de son contrat.

Quel financement pour le contrat d'apprentissage ?



Aides unique et exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti

En 2026, il existe deux aides différentes selon la date de conclusion du contrat :

- ✓ L'aide unique dont le montant varie de 5 000 € à 6000 € selon le public bénéficiaire, pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2026
- ✓ L'aide exceptionnelle dont le montant varie de 750 € à 6 000 € selon l'effectif de l'entreprise et le niveau de diplôme préparé, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 8 mars 2026 et dont la date de début d'exécution intervient avant le 1er janvier 2027

Conditions d'éligibilité pour en bénéficier, modalités de versement, démarches à réaliser : consultez notre page pour tout savoir :

Le coût contrat, pris en charge par AKTO et versé aux CFA

La prise en charge des contrats d'apprentissage est assurée par les opérateurs de compétences (Opco), dont AKTO, sur la base d'un « coût-contrat » proposé par les branches professionnelles et validé par l'établissement public France compétences. Ce dernier a mis en ligne l'ensemble des niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage par diplôme ou titre et par branche professionnelle dans un [référentiel unique disponible sur le site de France compétences](#).

À défaut, un [décret](#) du 13 septembre 2019 fixe les niveaux de prise en charge.

Participation obligatoire des employeurs de 750 € pour les contrats de niveau bac+3 ou plus

Les employeurs doivent s'acquitter d'une participation forfaitaire de 750 € pour chaque contrat d'apprentissage conclu à partir du 1er juillet 2025 visant un diplôme ou un titre de niveau 6 ou 7 (équivalent à Bac+3 ou plus).

Cette somme est déduite de la prise en charge que AKTO verse au CFA (lors du 1er versement).

Elle est facturée à l'entreprise par le CFA à l'issue de la période probatoire de 45 jours de présence effective de l'apprenti en entreprise (jours consécutifs ou non).

La participation employeur est :

- ✓ proratisée en cas de rupture pendant la période probatoire
- ✓ réduite à 200 € en cas de changement d'employeur

[En savoir plus](#)

Nous vous proposons de calculer en quelques clics votre éventuel reste à charge sur le contrat d'apprentissage.

Aide à l'embauche d'un apprenti en situation de handicap

L'[Agefiph](#) propose une aide d'un montant maximum de 3 000 €, proratisé au nombre de mois à compter du 6e mois minimum, avec au moins 24h de travail hebdomadaire.

Cette aide est cumulable avec l'aide unique ou exceptionnelle à l'embauche.

Les frais annexes des CFA

Outre les « coûts-contrat », nous prenons en charge les frais d'hébergement et de restauration des apprentis, dans la limite de 6 euros par nuitée et de 3 euros pas repas, les frais de premier équipement pédagogique (dans la limite de 500 euros) et les frais de mobilité internationale.

Bon à savoir

Dans les Outre-mer : instauration d'un accompagnement social pour les apprentis en difficulté.

L'accompagnement social des apprentis ultramarins en difficulté vise à favoriser la réussite des apprentis en leur permettant de bénéficier d'un accompagnement multiforme adapté à leur situation durant toute la durée de la réalisation du contrat d'apprentissage.

Un **financement exceptionnel d'un montant maximum de 500 euros par apprenti** est accordé pour toute action facilitant l'embauche ou la bonne réalisation du contrat d'apprentissage.

[En savoir plus](#)

Quel est le process pour déposer vos contrats d'apprentissage chez AKTO ? ✓

Le dépôt du contrat d'apprentissage se fait par voie dématérialisée en vous connectant à [votre espace en ligne](#).

Que faire en cas de défaillance du CFA ? ✓

En cas de défaillance d'un centre de formation d'apprentis (CFA), les services des ministères du Travail, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ont mis en place une cellule de gestion de crise pour accompagner les apprentis et leurs employeurs. Vous pouvez contacter ce service à l'adresse : [_](#)

En fonction des situations, la cellule de gestion de crise peut :

- ✓ Orienter les apprentis vers d'autres acteurs afin d'assurer la continuité de leur formation
- ✓ Assurer une mission de veille afin d'anticiper les défaillances, qu'elles soient liées à des contrôles ou au contexte économique des CFA
- ✓ Centraliser les informations

Mobilité internationale des apprentis : Ce qu'il faut savoir ✓

Qu'est ce que c'est ?

La mobilité européenne ou internationale est une période durant laquelle un alternant, qu'il soit en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, est **en formation et/ou en entreprise à l'étranger**.

Elle s'inscrit dans le parcours de formation du jeune en alternance.

La durée maximum de la mobilité est égale à un an et ne doit pas dépasser la moitié de la durée totale du contrat (cf. [Loi du 27 décembre 2023 pour un « Erasmus de l'apprentissage »](#))

Durant la période de mobilité, le principe d'alternance formation/entreprise n'est pas obligatoire.

Quels sont les avantages ?

- ✓ **Pour l'OF / CFA** : proposer une offre de formation qui le différencie des autres organismes et qui est attractive pour les jeunes
- ✓ **Pour l'entreprise** :
 - s'ouvrir au marché européen ou international,
 - attirer des candidats en tant qu'entreprise dynamique offrant des opportunités intéressantes,
 - mieux intégrer les alternants au sein des équipes en développant leurs compétences
- ✓ **Pour l'alternant** :
 - découvrir une autre culture et une autre façon de travailler
 - améliorer ses capacités linguistiques et culturelles en situation de travail
 - enrichir ses pratiques professionnelles

Ces événements peuvent vous intéresser

04
JUN
2026

📍 AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

📍 PLUSIEURS SECTEURS

Webinaire – Boostez votre offre de formation avec le titre à finalité professionnelle

Et si vous boostiez votre offre de formation avec une certification reconnue ? Osez le titre à finalité professionnelle (TFP), une formation inscrite au RNCP, pensée pour répondre aux besoins...

04
JUN
2026

📍 PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

📍 CANNES

📍 TOUS LES SECTEURS

Aktiv'Alternance : Ensemble, aktivons-nous pour sécuriser les parcours : Quels leviers pour inciter les entreprises à former les tuteurs et maîtres d'apprentissage ?

Aktiv'Alternance : Ensemble, aktivons-nous pour sécuriser les parcours : Quels leviers pour inciter les entreprises à former les tuteurs & maîtres d'apprentissage ? Nous avons le plaisir de vous inviter...

04
JUN
2026

📍 BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

📍 BESANCON

📍 TOUS LES SECTEURS

Atelier Aktiv'Alternance "Ensemble, aktivons-nous pour sécuriser les parcours : quels leviers pour inciter les entreprises à former leurs tuteurs ?"

AKTO invite les CFA/OF de la région Bourgogne Franche-Comté à un atelier Aktiv'Alternance « Ensemble, aktivons-nous pour sécuriser les parcours : quels leviers pour inciter les entreprises à former leurs tuteurs/maîtres...