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.

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.

> Quelque 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.

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 enregistrez 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 connaitre 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

AKTO

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*

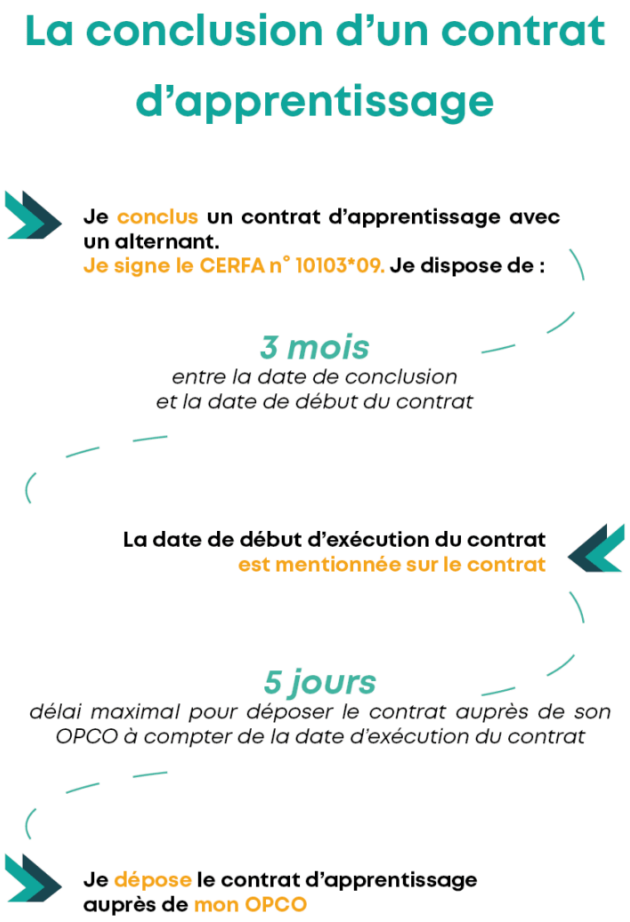
À noter : Si l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au maximum. Un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation ou une formation suivie dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi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



Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

Deux types de contrat

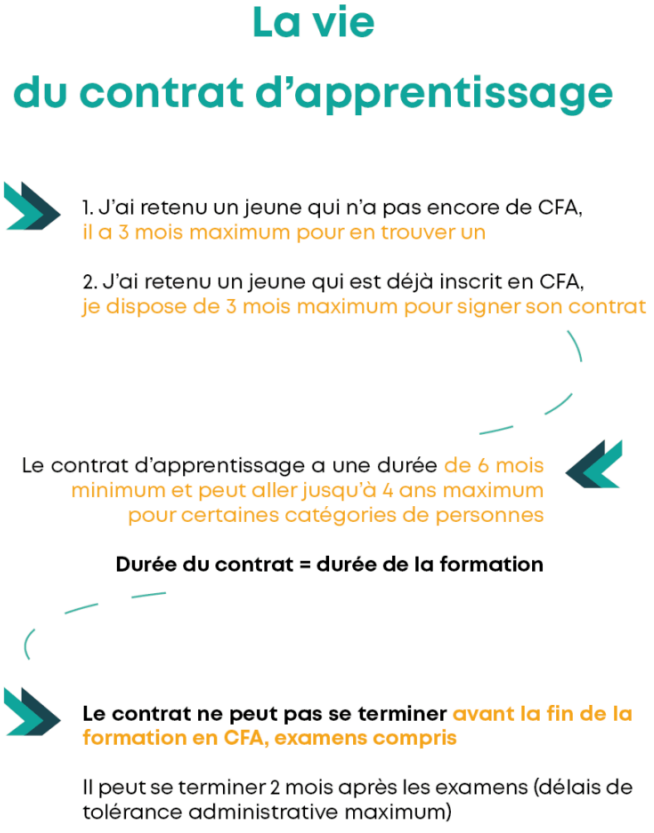
- Le contrat d'apprentissage dure **entre 6 mois et 3 ans**. **Sa durée correspond généralement à celle du cycle de formation choisi.**
- Mais l'entreprise peut également embaucher l'apprenti en **contrat à durée indéterminée**. Dans ce cas, le contrat commence par une **« période d'apprentissage »**. 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.



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 2024 le SMIC est à **1 766,92 euros** brut mensuel (et 1 334,67 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 ?

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

Le montant des aides à l'apprentissage sur l'année 2025 :

- **Pour les contrats signés entre le 1er janvier et le 23 février :**
  - *6 000 € maximum pour la première année d'exécution du contrat, uniquement pour les entreprises de moins de 250 salariés*
    ***Qualification visée** : uniquement les diplômes ou titres à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (jusqu'à bac + 2 dans les départements d'outre-mer).*
- **Pour les contrats signés à partir du 24 février :**
  - *6 000 € pour les apprentis en situation de handicap, cumulables avec les autres aides*
  - *5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés*
  - *2 000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus*
    ***Qualification visée :** diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau master (bac +5 / niveau 7 du RNCP -Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles)*

L'aide unique ou exceptionnelle est versée pour **la première année** de l'exécution des contrats conclus entre **le 1er janvier et le 31 décembre 2025.**

Comment en bénéficier ?

1. Vous devez transmettre les contrats d'apprentissage à nos équipes pour une prise en charge financière et le dépôt des contrats
2. Nous nous chargeons de les transmettre aux services du ministère en charge de la formation professionnelle
3. Le ministère assure la transmission des contrats d'apprentissage éligibles à l'ASP (Agence de services et de paiement) en charge de la gestion et du suivi

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, aucun dossier ne sera traité sans transmission préalable à l'ASP, par une personne dument habilitée, des engagements suivants :

- pour les contrats conclus entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023
- pour les contrats conclus entre le 01/01/2024 et le 31/12/2024

Conditions pour en bénéficier

1. **Le bénéfice des aides** (unique ou exceptionnelle) est conditionné **à la transmission du contrat** par l'employeur à l'OPCO **dans les 6 mois de sa conclusion** et au dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle
2. Si vous avez déjà perçu une aide unique ou exceptionnelle pour l'embauche d'un apprenti **pour la même certification**, vous **ne pourrez pas demander une nouvelle aide si vous concluez un nouveau contrat avec ce même apprenti.**

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, en plus de ces deux nouvelles conditions, **est posée également la condition qu'elles s'engagent** à atteindre, dans leur effectif, un seuil, défini par décret, de contrats favorisant l'insertion professionnelle (faute de quoi les sommes perçues doivent être remboursées) :

- avoir atteint **le taux de 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, CIFRE et VIE) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat. 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.

OU

- avoir atteint **au moins 3% d'alternants** (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, et avoir connu **une progression d'au moins 10% d'alternants** (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31 décembre de l'année de référence, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente.

Le quota d'alternants devra être atteint au 31 décembre 2026 pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025.

Les mêmes conditions sont proposées pour les entreprises :

- de 250 salariés ou plus, lors de l'engagement mais dont l'effectif au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, devient inférieur à 250 salariés
- de travail temporaire qui apparaissent comme ayant un effectif de 250 salariés ou plus lors de l'engagement mais dont l'effectif de salariés permanents est inférieur à 250 salariés.

Pour une personne 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.

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 tout 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

Le coût contrat, pris en charge par l'OPCO et versé aux CFA

La prise en charge des contrats d'apprentissage est assurée par les opérateurs de compétences (Opco) 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.

À défaut, un décret du 13 septembre 2019 fixe les niveaux de prise en charge.

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

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.

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

AKTO

Contrat d'apprentissage : suivez le guide !

Quand vous recrutez en contrat d'apprentissage, vous devez transmettre plusieurs documents à AKTO. Lesquels et comment ? Mode d'emploi.

Le dépôt et l'enregistrement du contrat d'apprentissage se font en ligne sur votre portail, Mon Espace.

Quand vous recrutez un alternant en contrat d'apprentissage, afin d'enregistrer le contrat en bonne et due forme et obtenir son financement, vous devez transmettre plusieurs documents à AKTO.
Lesquels et comment ? Mode d'emploi.

Tout savoir sur le contrat d'apprentissage
Les règles des prises en charge c'est ici

1. Vous établissez le contrat

à l'aide du formulaire Cerfa n°10103 ou FA13

Un formulaire Cerfa bien complété est plus vite traité. Aidez-vous de la notice ! Téléchargez le Cerfa et la notice

X3

Imprimez le Cerfa en 3 exemplaires :

1 à conserver par **l'entreprise**	1 à conserver par **l'apprenti**	1 à transmettre à **AKTO**

Les 3 exemplaires doivent être signés par :

- ✔ l'entreprise
- ✔ l'apprenti (ou son représentant légal)

A noter : vous transmettez à AKTO une copie du CERFA

Il s'agit d'un contrat d'apprentissage intérimaire ? **Travail temporaire**

Alors remplissez aussi :

- **le contrat de mise à disposition apprentissage, signé par l'agence d'emploi et l'entreprise utilisatrice qui accueille l'apprenti intérimaire.**
- **le contrat de mission apprentissage, signé par l'agence d'emploi et l'apprenti intérimaire.**

NB : Ces documents sont à conserver en cas de contrôle mais ne sont pas à transmettre à AKTO.

2. Vous transmettez le dossier à AKTO

Quoi ?

Ce dossier doit contenir :

- ✔ Un exemplaire du Cerfa complété et signé
- ✔ La convention de formation signée avec le CFA

La convention doit mentionner l'ensemble des coûts (coûts pédagogiques et frais annexes)

Le cas échéant, ajoutez :

- ✔ La convention tripartite de modification de durée du parcours
- ✔ La convention de mobilité à l'international (peut être envoyée au cours du contrat)

Quand ?

Vous déposez le dossier **avant** le début du contrat
OU jusqu'à 5 jours ouvrables après le début du contrat

Comment ?

Très facilement via votre espace en ligne : cliquez ici

Pas d'inquiétude : vous serez guidé(e) tout au long de la saisie des informations en ligne.

Vous avez besoin d'aide ? Pour contacter votre interlocuteur AKTO, retrouvez ses coordonnées (téléphone et mail) sur votre portail Mon Espace ou contactez-le.

A noter : vous pouvez donner mandat au CFA pour assurer la transmission du contrat d'apprentissage et des pièces nécessaires au traitement du dossier par AKTO. En savoir +

3. Vous êtes notifié de l'accord de prise en charge

L'Accord de prise en charge sera disponible sur votre espace et à envoyer au CFA.

4. En cas de rupture...

La rupture doit être matérialisée par un écrit et être dûment signée selon les cas de figure (par l'employeur ou/et l'apprenti, ou le représentant légal si l'apprenti est mineur)

L'accord de rupture doit être transmis au directeur du CFA (ou du responsable de l'enseignement d'une section d'apprentissage) et à AKTO.

- ✔ **Formulaire de rupture du contrat d'apprentissage**
- ✔ **Modèle type de courrier de rupture amiable**

A noter : ce process ne tient pas compte des pièces complémentaires qui pourraient vous être demandées en cas de dispositif spécifique (exemple : cofinancement spécifique, personne en situation de handicap, FNE ...)

Boîte à outils

- Contrat d'apprentissage : le Cerfa
- Le calculateur du coût du contrat d'apprentissage
- Trouver un organisme de formation à proximité
- Précis de l'apprentissage
- Modèle de certificat de réalisation

**Pour plus d'informations sur le sujet,
contactez votre conseiller AKTO en cliquant ici**

AKTO

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 évènements peuvent vous intéresser

19 JUN 2025
PLUSIEURS RÉGIONS
TOUS LES SECTEURS

Flash AKTU Handicap – Handicap et Alternance : Une opportunité pour une insertion professionnelle réussie

Rejoignez-nous pour un webinaire de 30 mn d'AKTU sur la thématique du handicap ! L'alternance est une formidable opportunité pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le…

24 JUN 2025
PLUSIEURS RÉGIONS
TOUS LES SECTEURS

Facilitez la transmission de votre contrat d'apprentissage grâce aux conseils d'AKTO

La demande de prise en charge d'un contrat d'apprentissage est une étape clé pour les entreprises et les CFA. La rédaction de vos contrats d'apprentissage vous pose questions ? Quels…

24 JUN 2025
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
TRAVAIL TEMPORAIRE

Travail Temporaire – L'Alternance Intérimaire : une réponse aux besoins de recrutement des Entreprises utilisatrices

AKTO vous propose le contrat de professionnalisation et le Contrat d'apprentissage intérimaire pour répondre aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices.