

L'ALTERNANCE



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet de suivre par alternance des périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis. Comment se déroule ce contrat ? Quelle est le salaire d'un apprenti ? Comment trouver une entreprise d'accueil ?



Quelques infos utiles

Edition 2026

L'alternance, pour qui ?

Le contrat d'apprentissage

Quels publics ?

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ;
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, [les travailleurs handicapés](#), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et les sportifs de haut niveau.

A noter : les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3^{ème}) peuvent être inscrits en apprentissage, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

Quels employeurs ?

- Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du milieu associatif et des professions libérales ;
- Les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs).

Le contrat de professionnalisation

Quels publics ?

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans ;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API) dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Quels employeurs ?

- Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

Les avantages de l'alternance

Pour l'alternant

L'alternance permet de concevoir un projet professionnel complet grâce à une formation diplômante ou qualifiante et une expérience concrète en entreprise :

- Obtenir un diplôme ou une qualification parmi un large choix de métiers ;
- Bénéficier de la gratuité des frais de formation ;
- Mettre en pratique les enseignements théoriques ;
- Être rémunéré, pendant sa formation en tant que salarié ;
- Accéder plus facilement à l'emploi, grâce à l'expérience professionnelle acquise en entreprise.

À noter :

- dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut selon certaines modalités bénéficier d'aides pour les frais annexes (hébergement, restauration, 1^{er} équipement) et de l'[aide au financement du permis de conduire B](#). Sur ce point votre centre de formation saura vous renseigner et sera un relais très utile.
- Si vous êtes en situation de handicap, l'AGEFIPH et le FIPHFP propose de nombreux accompagnements et aides à la sécurisation du parcours.

Pour l'employeur

Recruter un alternant présente de nombreux avantages pour une entreprise comme celui de former un futur salarié, lui apprendre un métier, l'intégrer à la vie et à la culture de l'entreprise. C'est recruter une personne adaptée aux besoins de son entreprise. De plus, des aides sont proposés à l'employeur qui recrute en alternance.

Quel type de contrat et combien de temps ?

Le [contrat d'apprentissage](#) et le [contrat de professionnalisation](#) sont conclus en contrat à durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

La durée varie en fonction de la formation choisie :

- En principe de deux années pour la **période d'apprentissage** ; cette durée peut, dans certains cas dérogatoires, être inférieure (6 mois) ou supérieure (3 ans), voire 4 ans pour les travailleurs handicapés.
- De 6 mois à 1 an, voire 3 ans dans certains cas, pour le **contrat de professionnalisation** à durée déterminée.

Quelle rémunération ?

Dans le cadre du **contrat d'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 plus de 21 ans.

Ci-dessous la grille de rémunération depuis le 1^{er} janvier 2019

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

En revanche, dans le cadre du **contrat de professionnalisation**, la rémunération varie en fonction du niveau de sa formation initiale et de son âge.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Les acteurs de l'alternance

La réussite du projet d'alternance repose sur trois acteurs (employeur, alternant, organisme de formation en apprentissage) aux responsabilités bien établies.

Le rôle de l'employeur

- favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise ;
- lui donner les moyens nécessaires à la formation pratique et le mettre en situation de réussite pour l'obtention du diplôme ;
- permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage d'assurer l'accompagnement de l'alternant, tout en exécutant sa propre prestation de travail

L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite la désignation par l'employeur d'un tuteur ou maître d'apprentissage en fonction du contrat choisi qui accompagnera l'alternant dans sa formation pratique et théorique.

Le rôle de l'alternant

- suivre avec assiduité sa formation ;
- bien s'intégrer dans l'entreprise ;
- respecter l'organisation de l'entreprise et le règlement intérieur de l'établissement de formation.

Le rôle de l'établissement de formation

- assurer la formation théorique de l'alternant pour l'acquisition de la qualification ou du titre visé ;
- assurer et suivre de manière assidue le parcours de l'apprenti en entreprise.

Les sites utiles

www.bretagne-alternance.com La bonne alternance www.alternance.emploi.gouv.fr PASS Fonction publique	www.ifac-brest.fr www.greta-bretagne.ac-rennes.fr www.univ-brest.fr/formation-continue/menu/altern.-apprent/Les_formations_en_alternance
---	--

Cette liste n'est pas exhaustive, les conseillers formations des centres de formation d'apprentis sont également des relais très utiles ! Il ne faut pas hésiter à consulter, en complément, les sites des grandes entreprises, des branches professionnelles et bien sûr les réseaux sociaux professionnels...



**CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS
À PARTIR DU 1er JANVIER 2026**

**QUELLE AIDE AUX EMPLOYEURS DANS
L'ATTENTE DE LA PUBLICATION D'UN DÉCRET ?**

< 250 SALARIÉS	= OU > 250 SALARIÉS
 Article D6243-1 et D6243-2 du Code du travail	
	
< OU = BACCALAURÉAT OU BTS POUR TERRITOIRES ULTRAMARINS	> BACCALAURÉAT OU BTS POUR TERRITOIRES ULTRAMARINS
	
5 000 € au titre de la seule première année	0 €
6 000 € si apprenti en situation de handicap	