

ÉDITION AURLOM · CONTRAT D'APPRENTISSAGE · BACHELOR

Recruter un alternant en Bachelor.

Pourquoi c'est le bon moment, combien cela coûte vraiment, comment choisir, intégrer et fidéliser - le guide complet du contrat d'apprentissage pour les entreprises, chiffres et exemples à l'appui.

Direction éditoriale Aurlom. Rédaction et synthèse documentaire, édition 2026.

DONNÉES VÉRIFIÉES · 27 JUILLET 2026

1 M+

APPRENTIS EN FRANCE FIN 2025

2 000 €

AIDE 2026 · BACHELOR · < 250 SEUL COÛT DE FORMATION · SALARIÉS PARTICIPATION LÉGALE

750 €

× 3,8

APPRENTIS DU SUPÉRIEUR DEPUIS 2017

45 j

PÉRIODE D'ESSAI EN ENTREPRISE

ÉDITO

Recruter un alternant n'est pas un pari. C'est une méthode.

Plus d'un million de jeunes sont en apprentissage en France. En quelques années, l'alternance est passée du statut de voie de repli à celui de **canal de recrutement à part entière** - y compris, et surtout, dans les fonctions tertiaires que préparent les Bachelors.

Pourtant, beaucoup d'entreprises hésitent encore. Trop de paperasse, un coût flou, la crainte de « former pour les autres », le souvenir d'une expérience ratée ou simplement l'inconnu. Ces freins sont réels - et presque tous reposent sur des informations datées ou incomplètes.

Ce livre blanc a un seul objectif : vous donner **tous les éléments pour décider**. Ce que dit la loi, ce que versent l'État et votre OPCO, ce que coûte réellement un alternant Bachelor mois par mois, ce que font les entreprises qui réussissent leurs recrutements, et ce qu'il faut éviter.

Vous y trouverez des chiffres sourcés et datés, des simulations honnêtes - y compris ce qui reste à votre charge -, des protocoles concrets pour recruter, intégrer et encadrer, et des réponses directes aux questions que l'on nous pose chaque semaine.

LE POINT DE VUE AURLOM

Depuis 25 ans, Aurlom forme des étudiants de Bachelor à Paris et accompagne les entreprises qui les accueillent. Notre conviction : un contrat d'apprentissage réussi ne doit rien au hasard. Il repose sur un besoin bien défini, un candidat bien choisi, un tuteur préparé et une administration correctement déléguée. Tout cela s'organise - et c'est précisément l'objet de ce document.

L'essentiel en trois chiffres

× 3,8

croissance du nombre d'apprentis de l'enseignement supérieur entre 2017 et 2023

504 à 989 €

brut mensuel en 1re année selon l'âge - bien en dessous d'un recrutement classique

70 %

des emplois occupés par les sortants d'apprentissage à 2 ans sont des CDI

Sources : Insee Références 2025 ; barème légal art. D. 6222-26 du Code du travail, SMIC au 1er juin 2026 ; Dares-Depp, InserJeunes.

MODE D'EMPLOI

Comment utiliser ce livre blanc.

Chaque lecteur peut entrer par la porte qui répond à sa question du moment, puis approfondir.

VOTRE SITUATION	COMMENCEZ PAR	PUIS TRAVAILLEZ
Vous n'avez jamais accueilli d'alternant	Parties 1, 2 et 3	Idées reçues, cadre du contrat, coût réel
Vous hésitez sur le budget	Partie 3	Barème, aides 2026, simulations de coût net
Vous êtes décidé, reste à recruter	Parties 4 et 6	Fiche de mission, calendrier, démarches Cerfa
Vous avez déjà eu une expérience mitigée	Parties 4 et 5	Erreurs classiques, intégration, prévention des ruptures
Vous voulez fidéliser après le diplôme	Partie 6 et FAQ	Embauche, vivier, marque employeur

Les quatre engagements de ce document

01 · DES CHIFFRES DATÉS

Chaque montant est rattaché à son texte (décret, barème, publication statistique) et à sa date de validité. Rien n'est arrondi pour embellir.

02 · LE COÛT COMPLET

Les simulations incluent ce qui reste à votre charge, pas seulement les aides. Un budget honnête vaut mieux qu'une promesse.

03 · DES PROTOCOLES ACTIONNABLES

Recrutement, intégration, tutorat : des étapes concrètes, des checklists, des grilles - pas des généralités.

04 · LES DEUX FACES

Les difficultés réelles (ruptures, disponibilité, encadrement) sont traitées, avec les moyens de les prévenir.

PÉRIMÈTRE

Ce livre blanc traite du **contrat d'apprentissage** visant un **Bachelor** (titre certifié de niveau 6 au RNCP, bac+3), dans les entreprises privées. Le contrat de professionnalisation et les autres niveaux de diplôme sont évoqués en comparaison lorsque c'est utile.

SOMMAIRE

Sept parties. La carte du livre blanc.

01 L'alternance, un levier stratégique

Le paysage 2026, ce qu'un alternant apporte, dix idées reçues

03 Combien ça coûte vraiment

Barème 2026, exonérations, aides, formation OPCO, simulations

05 Intégrer, encadrer, faire réussir

Maître d'apprentissage, 30 premiers jours, management, ruptures

07 Outils et annexes

FAQ, checklists, glossaire, sources et méthodologie

02 Le contrat d'apprentissage sans jargon

Cadre légal, comparatifs, rythme Bachelor, les acteurs autour de vous

04 Recruter le bon profil

Besoin, calendrier, entretien, erreurs à éviter

06 Les démarches pas à pas

Du candidat au Cerfa, obligations, après le diplôme

REPÈRES

L'apprentissage en 20 chiffres.

CHIFFRE

CE QU'IL SIGNIFIE POUR VOUS

1 015 100	Apprentis en France fin 2025 - l'alternance est devenue un standard de recrutement.
× 2,4	Multiplication du nombre d'apprentis entre 2017 et 2023 (439 900 → plus d'un million).
62 %	Part des apprentis formés dans l'enseignement supérieur.
× 3,8	Croissance du nombre d'apprentis de l'enseignement supérieur entre 2017 et 2023.
16 - 29 ans	Âge d'entrée en apprentissage (dérogations au-delà, notamment RQTH).
1 à 3 ans	Durée d'un contrat Bachelor : 3 ans post-bac, ou 1 an en entrée directe en 3e année.
45 jours	Période d'essai : 45 jours de présence effective en entreprise.
27 à 78 %	Rémunération en % du SMIC selon l'âge et l'année (moins de 26 ans).
802,82 €	Brut mensuel d'un apprenti de 18-20 ans en 1re année (43 % du SMIC de juin 2026).
2 000 €	Aide exceptionnelle 2026 maximale pour un Bachelor (bac+3), entreprises de moins de 250 salariés.
6 000 €	Aide portée à ce montant pour un apprenti reconnu travailleur handicapé.
750 €	Participation forfaitaire unique de l'employeur (bac+3 et plus) - tout le reste de la formation est payé par l'OPCO.
50 %	Du SMIC : plafond d'exonération des cotisations salariales de l'apprenti (depuis mars 2025).
6 mois	Délai de transmission du contrat à l'OPCO pour déclencher l'aide.
66 %	Sortants d'apprentissage (CAP à Bachelor, 2023) en emploi salarié 6 mois après, hors poursuite d'études.
658 000	Apprentis de l'enseignement supérieur fin 2024.
71 %	Sortants 2021 en emploi salarié privé deux ans après ; 70 % de ces emplois en CDI.
≈ 500 h/an	Volume de formation type d'un Bachelor en alternance (ordre de grandeur).
2	Apprentis maximum encadrés simultanément par un même maître d'apprentissage (+ 1 redoublant).
25 ans	D'expérience Aurlom dans la préparation des Bachelor à Paris.

Sources : Dares (poem.travail-emploi.gouv.fr), Insee Références 2025, SIES, décret n° 2026-168 du 6 mars 2026, Code du travail, Dares-Depp InserJeunes. Détail et dates en partie 7.

01

L'alternance, un levier stratégique.

Avant les démarches et les chiffres : pourquoi tant d'entreprises ont fait de l'apprentissage un canal de recrutement permanent.

1 Le paysage 2026 en une page

2 Ce qu'un alternant Bachelor apporte vraiment

→ **Focus : 45 jours travaillés pour décider**

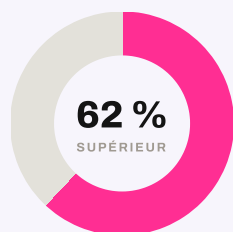
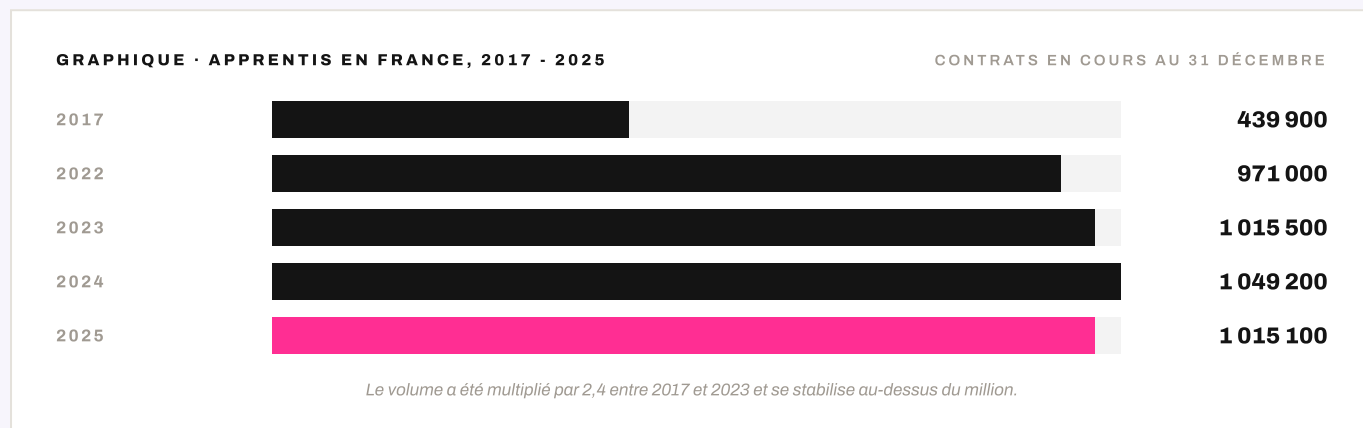
3 Dix idées reçues passées au crible

4 Un alternant pour quoi faire ? Cas concrets

CHAPITRE 1

Le paysage 2026 en une page.

La France compte plus d'un million d'apprentis. En sept ans, l'apprentissage a changé d'échelle et de visage : il s'est massivement développé dans **l'enseignement supérieur et les fonctions tertiaires** - exactement le terrain des Bachelors.



62 % des apprentis se forment désormais dans l'enseignement supérieur (≈ 658 000 étudiants fin 2024), et leur nombre a été **multiplié par 3,8 depuis 2017**. Le Bachelor s'inscrit au cœur de ce mouvement.

Sources : Dares, Système d'information sur l'apprentissage ; Insee Références, Formations et emploi, éd. 2025 ; SIES, note du 11 septembre 2025.

CE QUE DIT LA LOI DE 2018

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a libéralisé la création de CFA, simplifié le contrat et sécurisé son financement via les OPCO. Résultat : le nombre d'employeurs accueillant un apprenti a doublé.

POURQUOI 2026 EST UNE FENÊTRE FAVORABLE

Les entrées en apprentissage ralentissent depuis 2025 : moins d'entreprises en concurrence sur les mêmes candidats, alors que les CFA continuent de former. Pour un employeur qui recrute, le rapport de force s'est amélioré.

À RETENIR

Recruter un alternant Bachelor en 2026, ce n'est pas expérimenter un dispositif marginal : c'est utiliser un canal devenu la norme du supérieur : **près de deux apprentis sur trois** s'y forment déjà.

CHAPITRE 2

Ce qu'un alternant Bachelor apporte vraiment.

Un alternant n'est ni un stagiaire prolongé ni un salarié au rabais. C'est un **collaborateur en formation**, présent dans vos murs la majorité du temps pendant toute la durée du contrat, formé aux méthodes actuelles et encadré par son CFA.

BÉNÉFICE	CONCRÈTEMENT	HORIZON
Pré-recrutement longue durée	Jusqu'à trois ans pour évaluer un futur collaborateur en situation réelle - aucun autre dispositif n'offre cela	Embauche à la sortie
Coût maîtrisé	Rémunération en % du SMIC, aides publiques, formation financée par l'OPCO	Immédiat
Capacité opérationnelle	Un renfort régulier sur les tâches structurées : relation client, gestion, comptabilité, communication	Dès le 2e mois
Transmission des savoir-faire	Le tutorat valorise vos seniors et documente des pratiques souvent implicites	6 à 24 mois
Regard neuf et outils récents	Réseaux sociaux, outils numériques, réflexes appris au CFA et confrontés à vos méthodes	Continu
Marque employeur	Une entreprise qui forme attire - les alternants parlent de vous à toute leur promotion	1 à 3 ans

LE CALCUL DU DIRIGEANT

Un recrutement classique raté coûte cher : sourcing, intégration, départ, re-recrutement. L'alternance inverse le risque : vous évaluez pendant deux ans, avec une rémunération encadrée et des aides, avant de décider d'un CDI.

CE QUE L'ALTERNANT N'EST PAS

Un temps plein immédiatement autonome. Il est au CFA une partie de la semaine, il apprend, il se trompe. Les entreprises qui réussissent dimensionnent la mission en conséquence - la partie 4 vous y aide.

LE RÉFLEXE AURLOM

Formulez le bénéfice attendu en une phrase avant de recruter : « à la fin du contrat, je veux avoir formé mon futur **business developer** / **chargé de marketing** / **adjoint de direction** ». Si la phrase est floue, le contrat le sera aussi.

CHAPITRE 3

Dix idées reçues passées au crible.

Les freins les plus fréquents reposent sur des informations datées ou incomplètes. Vérification, point par point.

IDÉE REÇUE	VERDICT	LA RÉALITÉ 2026
« C'est une usine à papiers. »	Faux	Un Cerfa unique transmis à l'OPCO ; le CFA prépare l'essentiel. La déclaration préalable a été supprimée en mai 2026.
« Un alternant coûte presque autant qu'un salarié. »	Faux	De 27 % à 78 % du SMIC avant 26 ans, cotisations réduites, aide à l'embauche la première année.
« La formation est à ma charge. »	Faux	Le CFA est financé par votre OPCO ; votre seule part est la participation légale de 750 €, une fois par contrat.
« Je forme pour la concurrence. »	Nuancé	70 % des emplois occupés à 2 ans sont des CDI, souvent chez l'employeur formateur. La fidélisation se prépare (partie 6).
« Impossible de se séparer en cas d'erreur. »	Faux	45 jours travaillés d'essai, puis rupture d'un commun accord possible à tout moment. Focus page suivante.
« Un jeune de 18 ans n'est pas fiable. »	Nuancé	La fiabilité dépend du cadrage : mission claire, tuteur désigné, rituels de suivi. C'est du management, pas une loterie.
« Il n'est jamais là. »	Faux	En Bachelor, l'alternant passe la majorité de son temps en entreprise - typiquement 3 jours sur 5, plus des périodes pleines.
« Les aides, c'est fini. »	Faux	Recentrées, pas supprimées : 2 000 € pour un Bachelor en 2026 (moins de 250 salariés), 6 000 € si RQTH.
« C'est réservé aux grands groupes. »	Faux	C'est l'inverse : les aides 2026 ciblent prioritairement les entreprises de moins de 250 salariés.
« Le Bachelor, c'est un petit diplôme. »	Faux	Titre certifié bac+3 (niveau 6 RNCP), pensé pour l'opérationnel - le niveau qui monte le plus en alternance.

Sources : décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 ; economie.gouv.fr, suppression de la déclaration préalable (27 mai 2026) ; Dares-Depp, InserJeunes ; Code du travail.

CHAPITRE 4

Un alternant pour quoi faire ?

Cas concrets par fonction.

Chaque spécialité de Bachelor correspond à des missions précises. Voici les mariages qui fonctionnent le mieux.

VOTRE BESOIN	BACHELOR ADAPTÉ	MISSIONS TYPES CONFIÉES À L'ALTERNANT
Développer le chiffre d'affaires	Bachelor Business Development	Prospection multicanale, rendez-vous en autonomie progressive, négociation encadrée, pilotage du CRM
Structurer le marketing	Bachelor Marketing & Digital	Campagnes, réseaux sociaux, SEO/SEA, analytics, supports de vente
Communiquer et faire connaître	Bachelor Communication	Plan de communication, contenus, relations presse, événements
Renforcer les ressources humaines	Bachelor RH	Recrutement, onboarding, administration du personnel, marque employeur
Piloter la gestion	Bachelor Gestion-Finance	Tableaux de bord, contrôle de gestion junior, facturation, trésorerie
Développer un point de vente ou une agence	Bachelor Commerce-Retail	Management d'équipe junior, merchandising, indicateurs, relation client
S'ouvrir à l'international	Bachelor International Business	Export, ADV internationale, prospection en anglais

EXEMPLE · TPE DE 8 SALARIÉS

Un cabinet de courtage recrute une alternante **Bachelor Gestion-Finance**. Année 1 : facturation et relances - le délai de paiement moyen recule de 12 jours. Année 3 : reprise des tableaux de bord et du contrôle de gestion. Embauchée en CDI, elle encadre à son tour l'alternant suivant.

EXEMPLE · PME DE 60 SALARIÉS

Un distributeur recrute deux alternants **Bachelor Business Development**. Mission : réactiver le fichier des clients dormants. Résultat : 340 comptes requalifiés, 18 réouverts la première année - un chiffre d'affaires qui finance plusieurs fois le coût des contrats.

Exemples types inspirés de situations réelles accompagnées par Aurlom ; chiffres illustratifs, résultats non garantis.

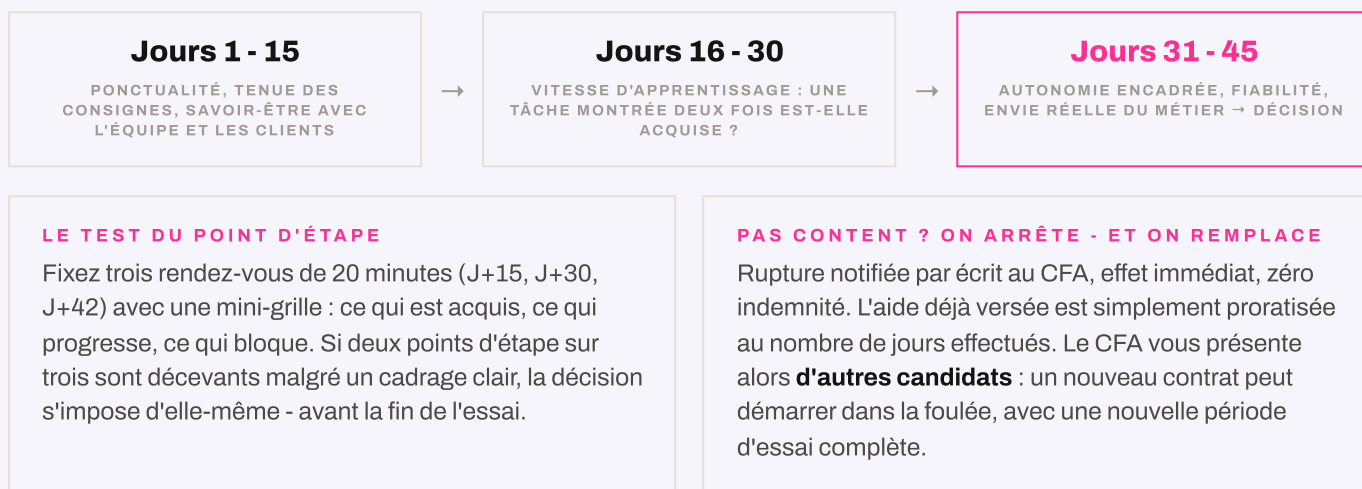
45

**JOURS TRAVAILLÉS
POUR DÉCIDER**

La période d'essai du contrat d'apprentissage couvre les **45 premiers jours de présence effective en entreprise** - les jours passés au CFA ne comptent pas. Concrètement, avec un rythme d'alternance Bachelor, cela représente **2 à 3 mois calendaires** pour observer, tester et décider en toute liberté.

Pendant ces 45 jours, chacune des deux parties peut mettre fin au contrat **sans motif, sans préavis et sans indemnité** : une simple notification écrite, transmise au CFA. Aucun passage aux prud'hommes, aucun risque contentieux.

Ce qu'il faut tester pendant l'essai



APRÈS L'ESSAI, SI BESOIN

COMMENT CELA SE PASSE

Rupture d'un commun accord

Possible à tout moment, formalisée par écrit et signée des deux parties (et du représentant légal si mineur).

Faute grave ou inaptitude

Licenciement selon la procédure de droit commun - le contrat n'enferme pas l'employeur.

L'apprenti part de lui-même

Démission encadrée après saisine du médiateur consulaire ; l'étudiant reste suivi par son CFA.

Sources : art. L. 6222-18 du Code du travail (période d'essai de 45 jours de formation pratique en entreprise) ; décret du 31 octobre 2025 (proratisation de l'aide au prorata des jours effectués).



02

Le contrat d'apprentissage sans jargon.

Qui peut signer, combien de temps, à quel rythme, avec qui autour de la table : le cadre complet en quatre chapitres.

5 Le cadre légal en une page

6 Apprentissage, contrat pro, stage : que choisir ?

7 Le rythme d'alternance d'un Bachelor

8 Les acteurs autour de vous : CFA, OPCO, ASP

CHAPITRE 5

Le cadre légal en une page.

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** : l'alternant est un salarié de l'entreprise, avec bulletin de paie, congés payés et protection sociale. Sa particularité : il alterne entreprise et CFA, et son diplôme fait partie du contrat.

QUESTION

RÉPONSE POUR UN BACHELOR

Qui peut être apprenti ?	Jeunes de 16 à 29 ans révolus à la signature ; sans limite d'âge pour les personnes reconnues travailleur handicapé, les créateurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau.
Qui peut embaucher ?	Toute entreprise privée, quelle que soit sa taille, ainsi que le secteur public (règles propres). Aucun agrément préalable : la déclaration a été supprimée en mai 2026.
Quelle durée ?	La durée du cycle : 3 ans post-bac, ou 1 an pour une entrée directe en 3e année (après un BTS ou un bac+2). CDD dit « d'apprentissage » ou CDI débutant par une période d'apprentissage.
Quel statut ?	Salarié à part entière : convention collective, congés payés (5 semaines), mutuelle, tickets restaurant le cas échéant.
Quel temps de travail ?	35 h par semaine, temps au CFA inclus - le temps de formation est du temps de travail rémunéré.
Quelle période d'essai ?	45 jours de présence effective en entreprise (voir Focus p. 009).
Quel encadrement ?	Un maître d'apprentissage désigné, salarié volontaire et expérimenté (conditions au chapitre 18).
Quel examen ?	Le Bachelor est un titre certifié (RNCP niveau 6) : évaluation continue, soutenances et jury final ; l'entreprise libère l'apprenti pour les épreuves (5 jours de révision légaux).

Sources : Code du travail, art. L. 6221-1 s. ; loi de simplification de la vie économique (mai 2026) ; service-public.fr.

LA SIGNATURE EN TROIS DOCUMENTS

Le contrat Cerfa FA13, la **convention de formation** établie par le CFA, et la convention collective applicable. Le CFA - c'est son métier - prépare les deux premiers et vous les soumet pour signature.

CHAPITRE 6

Apprentissage, contrat pro, stage : que choisir?

Trois dispositifs, trois logiques. Pour un besoin durable adossé à un diplôme d'État comme le Bachelor, l'apprentissage est presque toujours le bon outil.

CRITÈRE	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	STAGE
Nature	Contrat de travail (formation initiale)	Contrat de travail (formation continue)	Pas un contrat de travail
Public	16-29 ans (dérogations)	16-25 ans, demandeurs d'emploi 26+, publics spécifiques	Étudiants
Durée	1 à 3 ans selon l'entrée en Bachelor	6 à 12 mois en général, jusqu'à 36	6 mois maximum
Visée	Diplôme ou titre certifié (Bachelor niveau 6, licence, BTS...)	Qualification ou certification professionnelle	Découverte, mission courte
Coût salarial	27 à 100 % du SMIC selon âge/année	55 à 100 % du SMIC selon âge/niveau	Gratification ≈ 4,35 €/h au-delà de 2 mois
Aides 2026	2 000 € (Bachelor, < 250 sal.), 6 000 € RQTH	2 000 à 4 000 € selon publics	Aucune
Formation financée	Oui, par l'OPCO (NPEC)	Oui, par l'OPCO (forfaits)	Sans objet
Horizon	Pré-recrutement sur 2 ans	Insertion ou reconversion rapide	Vivier court terme

Sources : travail-emploi.gouv.fr ; AKTO, aides au recrutement 2026 ; barèmes légaux en vigueur au 27 juillet 2026.

CHOISISSEZ L'APPRENTISSAGE SI...

Le besoin est durable, le poste correspond à un référentiel de diplôme, vous voulez former à vos méthodes et envisagez une embauche à la sortie. C'est le cas type d'un recrutement Bachelor.

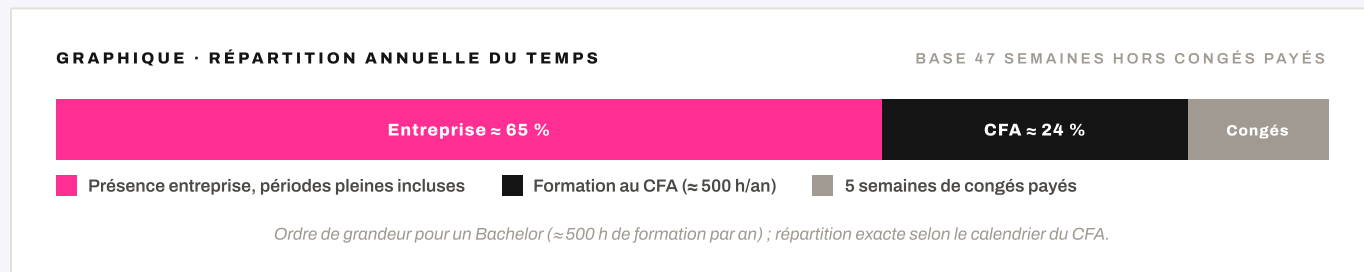
CHOISISSEZ LE STAGE SI...

Le besoin est ponctuel (moins de 6 mois) ou exploratoire. Beaucoup d'entreprises utilisent d'ailleurs le stage de première année comme **galop d'essai** avant de proposer un contrat d'apprentissage.

CHAPITRE 7

Le rythme d'alternance d'un Bachelor.

La crainte « il n'est jamais là » ne résiste pas au calendrier. Sur un rythme type **2 jours CFA / 3 jours entreprise**, l'alternant passe environ **60 % de son temps chez vous** - davantage pendant les vacances du CFA, où il est en entreprise à temps plein.



Et le samedi ?

L'apprenti est un salarié : si votre activité se joue le samedi - commerce, hôtellerie, immobilier -, il peut parfaitement être **planifié le samedi**, avec son repos hebdomadaire un autre jour, dans la limite de la durée légale (temps de CFA compris). C'est même le cas type d'un Bachelor commerce en boutique ou en agence. Trois règles à respecter :

- **Jamais sur un jour de CFA** : le cours prime toujours sur le planning - un rythme B (CFA jeudi-vendredi) libère justement le samedi.
- **Apprenti mineur** : 8 h par jour maximum, 35 h par semaine, deux jours de repos consécutifs - le travail du dimanche reste limité à certains secteurs.
- **Équité d'équipe** : appliquez à l'alternant les mêmes majorations et contreparties samedi/dimanche que la convention prévoit pour vos salariés.

LE BON RÉFLEXE DE PLANIFICATION

Demandez le **calendrier d'alternance annuel** dès l'entretien : vous saurez précisément quelles semaines l'alternant est chez vous, et vous pourrez caler vos pics d'activité (salons, clôtures, soldes, inventaires) sur ses périodes pleines en entreprise.

CHAPITRE 8

Les acteurs autour de vous.

Vous n'êtes pas seul : quatre acteurs se répartissent le travail. Bien compris, ce circuit explique pourquoi la charge administrative réelle est faible.



ACTEUR	SON RÔLE	CE QUE VOUS AVEZ À FAIRE
Le CFA (ex. Aurlom)	Forme l'alternant, désigne un référent pédagogique, prépare les documents, suit l'assiduité, alerte en cas de difficulté	Signer, échanger avec le référent 2 à 3 fois par an
L'OPCO de votre branche	Enregistre le contrat, finance la formation au niveau national de prise en charge (NPEC)	Transmettre le Cerfa sous 5 jours ouvrables (souvent fait par le CFA)
L'ASP	Verse l'aide à l'embauche automatiquement, chaque mois, sur la base de votre DSN	Rien - déclarer normalement vos paies
Le médiateur consulaire	Intervient gratuitement en cas de désaccord persistant avec l'apprenti	Le saisir si nécessaire (rare)

Sources : travail-emploi.gouv.fr ; AFPA, aides 2026 (versement ASP via DSN) ; France compétences (NPEC).

L'ACCOMPAGNEMENT AURLOM

Pour les entreprises partenaires, Aurlom prépare le Cerfa, la convention de formation et le dépôt OPCO, et reste l'interlocuteur unique pendant les deux ans. Votre charge se limite à la paie et au management.



03

Combien ça coûte vraiment.

Barème de rémunération, exonérations, aides 2026, formation financée : le budget complet, simulations honnêtes à l'appui.

9 La rémunération : le barème 2026

10 Exonérations et avantages annexes

11 Les aides à l'embauche 2026

12 La formation payée par l'OPCO

13 Simulations : le coût net d'un Bachelor

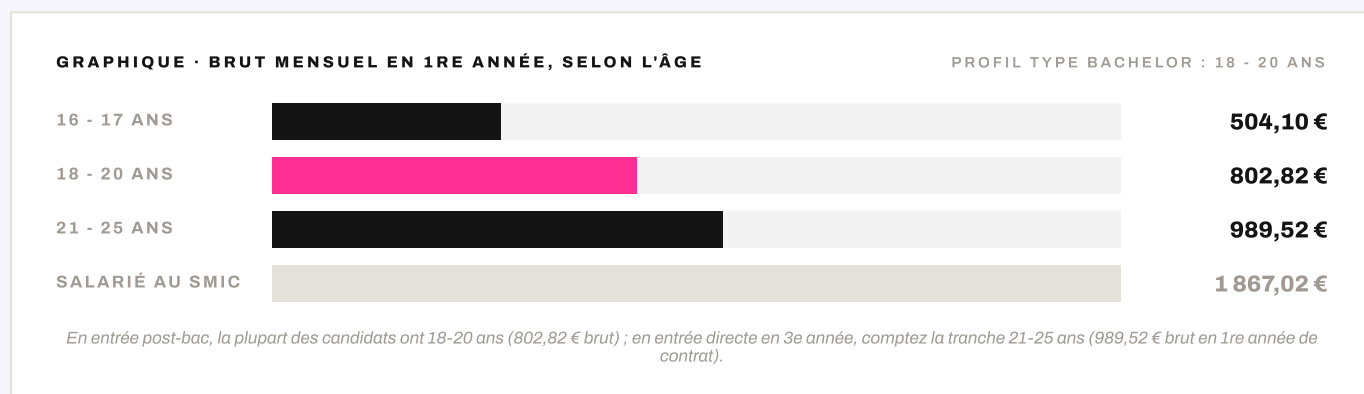
CHAPITRE 9

La rémunération : le barème 2026.

Le salaire d'un apprenti est un **pourcentage du SMIC** fixé par le Code du travail selon l'âge et l'année de contrat. Base : SMIC brut de **1 867,02 €** depuis le 1er juin 2026 - ou le minimum conventionnel de votre branche s'il est plus favorable, à partir de 21 ans.

ÂGE DE L'APPRENTI	1RE ANNÉE	2E ANNÉE	3E ANNÉE
16 - 17 ans	27 % · 504,10 €	39 % · 728,14 €	55 % · 1 026,86 €
18 - 20 ans	43 % · 802,82 €	51 % · 952,18 €	67 % · 1 250,90 €
21 - 25 ans	53 % · 989,52 €* *	61 % · 1 138,88 €* *	78 % · 1 456,28 €* *
26 ans et plus	100 % du SMIC · 1 867,02 €, quelle que soit l'année d'exécution		

Barème : art. D. 6222-26 du Code du travail. Montants bruts mensuels sur SMIC au 1er juin 2026. *Ou % du minimum conventionnel s'il est supérieur.



Trois règles d'évolution à connaître

- **Changement d'année de contrat** : le taux augmente à la date anniversaire de la signature, pas au 1er janvier.
- **Changement de tranche d'âge** : le nouveau taux s'applique le premier jour du mois qui suit l'anniversaire (18, 21, 26 ans).
- **Hausse du SMIC** : revalorisation automatique du salaire - votre logiciel de paie la gère.

CHAPITRE 10

Exonérations et avantages annexes.

Au-delà du barème, le contrat d'apprentissage bénéficie d'un régime social et fiscal spécifique - pour l'entreprise comme pour l'apprenti. C'est ce qui rend le coût chargé très proche du brut.

AVANTAGE	QUI EN PROFITE	CE QUE CELA CHANGE
Réduction générale de cotisations patronales	Entreprise	Au niveau de salaire d'un apprenti, les cotisations patronales sont réduites à un niveau très faible : le coût chargé reste proche du brut.
Hors effectif	Entreprise	L'apprenti n'est pas compté dans l'effectif pour les seuils sociaux (sauf tarification AT/MP) : pas d'effet de seuil.
Pas de prime de précarité	Entreprise	À la fin du contrat d'apprentissage, aucune indemnité de fin de CDD n'est due.
Exonération de cotisations salariales	Apprenti	Jusqu'à 50 % du SMIC (933,51 €), le net est égal au brut - un vrai argument d'attractivité pour recruter.
Exonération d'impôt sur le revenu	Apprenti	Salaire exonéré dans la limite du SMIC annuel : votre alternant garde quasiment tout.

Sources : Urssaf ; seuil d'exonération salariale abaissé à 50 % du SMIC depuis le 1er mars 2025 ; Code général des impôts.

CE QUE VOIT VOTRE COMPTABLE

Un bulletin de paie simple, des cotisations patronales résiduelles faibles, aucune provision de précarité. Pour budgéter prudemment : retenez **le brut + 5 %** comme coût chargé.

CE QUE VOIT VOTRE CANDIDAT

802,82 € brut = environ **802 € net** pour un apprenti de 18-20 ans en 1re année. À salaire employeur égal, l'alternance « rend » plus de net qu'un job étudiant - dites-le en entretien.

À NE PAS OUBLIER

Les avantages collectifs s'appliquent : tickets restaurant, remboursement de 50 % du titre de transport, mutuelle. Comptez-les dans votre simulation - ils comptent aussi beaucoup pour fidéliser.

CHAPITRE 11

Les aides à l'embauche 2026.

Le décret du 6 mars 2026 a reconduit l'aide aux employeurs d'apprentis, avec des montants désormais modulés selon la taille de l'entreprise et le niveau du diplôme. Pour un Bachelor en PME, l'aide atteint **2 000 €** la première année.

VOTRE SITUATION (CONTRAT SIGNÉ DU 8 MARS AU 31 DÉC. 2026)

AIDE MAXIMALE

DISPOSITIF

Moins de 250 salariés · diplôme CAP à bac

5 000 €

Aide unique (pérenne)

Moins de 250 salariés · BTS (bac+2)

4 500 €

Aide exceptionnelle 2026

Moins de 250 salariés · **Bachelor (bac+3)** à bac+5

2 000 €

Aide exceptionnelle 2026

250 salariés et plus

Montants réduits

Sous condition de quota d'alternants (5 %, ou 3 % avec progression)

Apprenti reconnu travailleur handicapé (RQTH)

6 000 €

Quels que soient la taille et le niveau

Sources : décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 (JO du 7 mars 2026) ; art. D. 6243-2 du Code du travail ; AKTO, Centre Inffo, mars-avril 2026.

Comment l'aide est versée - et ce qu'il faut savoir

- **Automatiquement, chaque mois**, par l'Agence de services et de paiement (ASP), sur la base de votre DSN : aucune demande à déposer.
- **Une seule condition** : transmettre le contrat à votre OPCO dans les 6 mois suivant sa conclusion - votre CFA s'en charge en pratique.
- **Première année uniquement** : l'aide couvre les 12 premiers mois du contrat.
- **Prorata sans risque** : en cas de rupture pendant la première année, l'aide est simplement proratisée au nombre de jours effectués - rien à rembourser au-delà.

ATTENTION AU CALENDRIER

Les montants ci-dessus valent pour les contrats **conclus du 8 mars au 31 décembre 2026** et démarrant avant le 1er janvier 2027. Pour une rentrée en septembre 2026, vous êtes en plein dans la fenêtre - signez avant le 31 décembre. Les règles 2027 seront fixées par un nouveau décret.

CHAPITRE 12

La formation ? Payée par votre OPCO.

C'est le point le plus mal connu : les frais de formation d'un apprenti sont couverts par votre OPCO, **à une seule exception près : la participation légale de 750 €**. Le CFA est payé directement par votre opérateur de compétences, selon un niveau de prise en charge (NPEC) fixé nationalement pour chaque diplôme.

SCHEMA · QUI PAIE QUOI SUR UN CONTRAT BACHELOR

FLUX FINANCIERS

Vous : le salaire (barème réduit)

OPCO : la formation (NPEC)

■ Salaire + cotisations résiduelles - compensés en partie par l'aide ASP la 1re année

■ Coût pédagogique payé par l'OPCO - votre part : 750 €, une seule fois

L'argent de la formation ne transite jamais par votre trésorerie.

QUESTION FRÉQUENTE

RÉPONSE

Qui fixe le montant payé au CFA ?

France compétences publie un niveau de prise en charge (NPEC) par diplôme et par branche ; votre OPCO l'applique.

Y a-t-il un reste à charge pour un Bachelor ?

Un seul, fixé par la loi : la participation forfaitaire de 750 €, une fois par contrat (diplômes bac+3 et plus, contrats conclus depuis le 1er juillet 2025). Facturée par le CFA après la période d'essai ; réduite à 200 € si vous reprenez un apprenti visant la même certification après une rupture.

Et les frais annexes ?

Certains OPCO financent en plus une partie de la mobilité ou de l'équipement pédagogique de l'apprenti - demandez à votre conseiller.

Que dois-je payer au CFA ?

Rien, sauf prestation optionnelle explicitement contractualisée. Aucun frais d'inscription ne peut être exigé de l'apprenti.

Sources : France compétences, référentiels NPEC ; travail-emploi.gouv.fr ; conditions 2025-2026 - à confirmer avec votre OPCO.

L'ENGAGEMENT AURLOM

750 €

Un seul coût de formation, connu d'avance.

Vous ne payez **que le salaire de votre alternant et la participation légale de 750 €** (une fois par contrat, bac+3 et plus). Aurlom aligne intégralement ses frais sur le niveau de prise en charge de votre OPCO : au-delà de ces 750 €, la formation ne vous coûte **rien**, quels que soient votre branche et votre effectif.

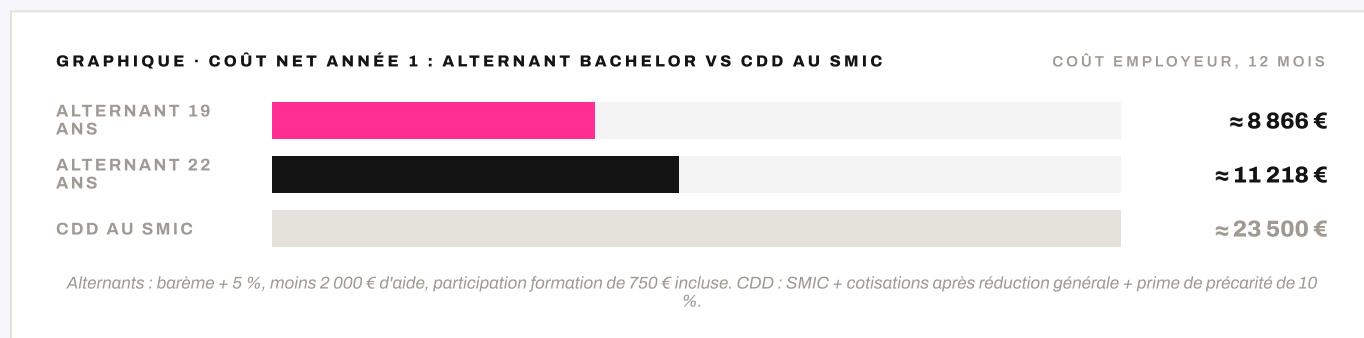
CHAPITRE 13

Simulation : un Bachelor dans une PME.

Cas type : PME de 25 salariés, apprenti de **19 ans**, Bachelor commerce en 3 ans, contrat signé pour la rentrée de septembre 2026. Hypothèse prudente : coût chargé = brut + 5 % de cotisations résiduelles.

POSTE	ANNÉE 1 (43 %)	ANNÉE 2 (51 %)	ANNÉE 3 (78 %*)
Salaire brut annuel	9 634 €	11 426 €	17 475 €
Provision cotisations (+ 5 %)	+ 482 €	+ 571 €	+ 874 €
Participation formation (unique)	+ 750 €	-	-
Aide exceptionnelle 2026 (< 250 sal.)	- 2 000 €	-	-
Coût net employeur	≈ 8 866 €	≈ 11 997 €	≈ 18 349 €
Soit par mois	≈ 739 €	≈ 1 000 €	≈ 1 529 €

Simulation pédagogique non contractuelle, SMIC au 1er juin 2026, hors avantages collectifs (transport, tickets restaurant) et hors revalorisations. Le chiffrage exact dépend de votre convention collective.



LA BONNE LECTURE

Un alternant n'est pas un temps plein : rapportez le coût au temps de présence (≈ 60 %). Même ainsi, l'année 1 revient à **moins de la moitié du coût horaire** d'un CDD au SMIC - tout en formant votre future recrue.

Trois variantes du calcul.

Le coût net varie surtout avec l'âge du candidat et la taille de votre entreprise. Trois scénarios pour situer le vôtre.

SCÉNARIO	COÛT NET ANNÉE 1*	COMMENTAIRE
Apprenti mineur (17 ans), PME < 250	≈ 5 102 €	Barème 27 % : le coût le plus bas
Apprenti 19 ans, PME < 250 (cas type)	≈ 8 866 €	Détail page précédente
21 ans, entrée directe en 3e année (contrat d'un an)	≈ 11 218 €	Profil déjà bac+2, opérationnel immédiatement
Apprenti 19 ans, entreprise ≥ 250 (quota non atteint)	≈ 10 866 €	Sans aide à l'embauche

*Brut + 5 %, participation formation de 750 € incluse, aide de 2 000 € déduite pour les moins de 250 salariés. SMIC au 1er juin 2026.

Ce qui peut encore réduire la facture

AIDES COMPLÉMENTAIRES

Apprenti RQTH : aide portée à **6 000 €**, cumulable avec les aides Agefiph. Certaines régions et branches ajoutent leurs propres coups de pouce - vérifiez auprès de votre OPCO.

LE BON TIMING

Signer pendant la fenêtre du décret 2026 (avant le 31 décembre) sécurise l'aide. Un démarrage en septembre place en outre les périodes pleines en entreprise sur votre rentrée commerciale.

CE QUE CE BUDGET ACHÈTE RÉELLEMENT

Sur trois ans, le cas type coûte ≈ 39 200 € - moins qu'une seule année d'un salarié confirmé - pour ≈ 3 400 heures de présence en entreprise, un bac+3 formé à vos méthodes et une embauche possible sans frais de recrutement. C'est, de loin, le canal de recrutement le plus économique du marché.

FOCUS · CAS TYPE

19 ans, Bachelor 1^{re} année : le coût au réel.

Le profil le plus fréquent d'un recrutement Bachelor, ramené à ce qui compte pour un dirigeant : **le coût par mois et le coût par heure réellement travaillée** dans l'entreprise.

COÛT CHARGÉ / MOIS

843 €

Brut 802,82 € (43 % du SMIC) + 5 % de cotisations résiduelles

AIDE ASP / MOIS

-167 €

2 000 € versés mensuellement, automatiquement, toute la 1^{re} année

COÛT NET / MOIS

676 €

Formation payée par l'OPCO (participation unique de 750 € en sus)

7,10 €

par heure réellement travaillée dans l'entreprise.

Sur 151,67 h payées par mois, l'alternant passe en moyenne **≈ 95 h en entreprise** (déduction faite du CFA et des congés). 676 € ÷ 95 h ≈ **7,10 € de l'heure travaillée**, aide déduite - à comparer aux 12,31 € du seul SMIC horaire brut.

LE CALCUL, LIGNE À LIGNE (MOYENNE MENSUELLE, ANNÉE 1) MONTANT / VOLUME

Salaire brut (43 % du SMIC au 1 ^{er} juin 2026)	802,82 €
Cotisations patronales résiduelles (provision + 5 %)	+ 40,14 €
Aide exceptionnelle 2026 (2 000 € ÷ 12)	- 166,67 €
Coût net mensuel employeur	≈ 676 €
Heures payées / mois (35 h, CFA compris)	151,67 h
Dont présence entreprise (moyenne annuelle : - CFA ≈ 42 h, - congés)	≈ 95 h
Coût net par heure travaillée en entreprise	≈ 7,10 €

Simulation pédagogique non contractuelle : entreprise de moins de 250 salariés, Bachelor, ≈ 500 h de CFA par an, 5 semaines de congés payés. En 2^e année (51 %, sans aide) : ≈ 1 000 € par mois, soit ≈ 10,50 € par heure travaillée - toujours nettement sous le coût complet d'un salarié au SMIC. Participation formation de 750 € versée une seule fois, après l'essai.



04

Recruter le bon profil.

Un contrat réussi se joue avant la signature : un besoin bien défini, un calendrier tenu, un entretien adapté.

14 Définir le besoin et la fiche de mission

15 Le calendrier de recrutement

16 L'entretien : évaluer un candidat de 18 ans

17 Les erreurs qui font échouer un recrutement

CHAPITRE 14

Définir le besoin et la fiche de mission.

La première cause d'échec n'est ni le candidat ni l'école : c'est un besoin mal défini. Une mission d'alternant se construit comme un poste, en version **progressive**.

La fiche de mission en cinq blocs

- 01 Le socle récurrent (≈ 60 %).** Les tâches structurées qui reviennent chaque semaine : c'est là que l'alternant devient vite fiable - et rentable.
- 02 Le projet de l'année (≈ 25 %).** Un chantier à livrer : refonte du fichier clients, digitalisation des devis, animation d'un réseau social. Il nourrit aussi son dossier d'examen.
- 03 La montée en compétence (≈ 15 %).** Ce qu'il ne sait pas faire au départ et saura faire en année 2 : c'est l'investissement.
- 04 Ce qui est exclu.** Tâches dangereuses, conduite hors cadre, remplacement d'un salarié absent : posé noir sur blanc, cela évite les malentendus.
- 05 Le lien avec le référentiel Bachelor.** Le CFA vérifie que la mission couvre les compétences du diplôme - Aurlom le fait avec vous avant la signature.

MISSION BIEN CALIBRÉE

MISSION QUI MÈNE À L'ÉCHEC

« Gérer la facturation clients et les relances, puis reprendre le suivi fournisseurs en année 2. »

« Aider un peu tout le monde selon les besoins. »

Un tuteur identifié, du temps prévu pour lui

« Toute l'équipe s'en occupera. »

Des objectifs trimestriels mesurables

Des attentes implicites jamais formulées

Un poste de travail prêt le jour 1

« On verra à son arrivée. »

LE RÉFLEXE AURLOM

Envoyez votre projet de fiche de mission au CFA **avant** de diffuser l'annonce : le référent pédagogique la confronte au référentiel du Bachelor visé et vous évite de recruter sur la mauvaise spécialité.

CHAPITRE 15

Le calendrier de recrutement.

La rentrée Bachelor se joue en septembre, mais les meilleurs candidats signent dès la fin du printemps. Rétroplanning pour une rentrée en septembre 2026.

MARS - AVRIL**Définir le besoin**

Fiche de mission, choix de la spécialité Bachelor avec le CFA, validation du budget (partie 3).

AVRIL - MAI**Sourcer les candidats**

Annonce transmise au CFA, présélection par l'école, premiers CV reçus. Les candidats sérieux cherchent tôt.

MAI - JUIN**Entretiens et choix**

Entretiens (chapitre 16), test en situation courte, décision. Promesse d'embauche écrite au candidat retenu.

JUIN - JUILLET**Signer le contrat**

Cerfa préparé par le CFA, signature, transmission à l'OPCO. La fenêtre d'aide 2026 court jusqu'au 31 décembre.

FIN AOÛT - SEPTEMBRE**Accueillir**

Poste prêt, tuteur briefé, première semaine planifiée (chapitre 20). La rentrée CFA fixe le rythme.

RECRUTER TARD ?

C'est possible : un contrat peut démarrer jusqu'à **3 mois après le début de la formation**. Beaucoup de bons candidats restent disponibles en septembre-octobre - Aurlom vous présente les profils encore libres.

LE VIVIER AURLOM

Le CFA connaît ses étudiants : assiduité, résultats, savoir-être. La présélection par l'école remplace avantageusement le tri de dizaines de CV anonymes - dites simplement qui vous cherchez.

CHAPITRE 16

L'entretien : évaluer un candidat de 18 ans.

N'évaluez pas un alternant comme un cadre confirmé : il n'a ni expérience ni vocabulaire d'entreprise. Évaluez **le potentiel et la fiabilité**, pas le CV.



CE QUE RÉVÈLE LE TEST EN SITUATION

Un appel client fictif, un classement de factures, un post à rédiger : en 20 minutes chronométrées, vous observez **la concentration, la méthode et la réaction à la consigne** - trois choses qu'aucune question d'entretien ne montre.

Donnez la même consigne à tous les candidats : la comparaison devient objective, et le choix, évident.

La grille en cinq critères (notés 1 à 4)

CRITÈRE	COMMENT L'OBSERVER	SIGNAL D'ALERTE
Fiabilité	Ponctualité au rendez-vous, réponse aux messages, dossier complet	Retard non annoncé, excuses floues
Motivation pour le métier	Sait dire pourquoi ce Bachelor, ce secteur, votre entreprise	« C'était le seul contrat trouvé »... sans curiosité derrière
Savoir-être	Regard, écoute, politesse, tenue adaptée	Familiarité excessive, téléphone en main
Capacité d'apprentissage	Exemple concret d'une chose apprise vite (jeu, sport, job)	Aucun exemple, même aidé
Compatibilité pratique	Trajet réaliste, rythme compris, samedi accepté si le poste l'exige	1 h 30 de transport « ça ira »... non vérifié

LE TEST QUI NE TROMPE PAS

Terminez par 20 minutes **en situation** : un appel client fictif, un classement de factures, un post à rédiger. Vous apprendrez plus qu'en une heure de questions.

CHAPITRE 17

Les erreurs qui font échouer un recrutement d'alternant.

Les ruptures précoces se ressemblent : presque toutes remontent à l'une de ces sept erreurs, toutes évitables.

ERREUR	CONSÉQUENCE TYPIQUE	LA PARADE
Recruter « pour aider », sans mission	Alternant balloté de service en service, démotivation	Fiche de mission en cinq blocs (ch. 14)
Choisir le diplôme au hasard	Mission hors référentiel, examen en danger	Valider la spécialité avec le CFA
Ignorer le trajet domicile-travail	Retards, fatigue, abandon en hiver	Vérifier le trajet réel en entretien
Pas de tuteur désigné	Personne ne se sent responsable	Nommer et briefer le maître d'apprentissage avant l'arrivée
Survendre le poste	Déception, départ pendant l'essai	Décrire une semaine type honnête
Confier la paie « plus tard »	Premier salaire en retard : confiance brisée	Prévenir le comptable dès la signature
Zéro contact avec l'école	Problèmes découverts au bout de six mois	Enregistrer le référent CFA dans ses contacts, répondre aux points d'étape

LE CHIFFRE QUI MOTIVE

La quasi-totalité des ruptures précoces intervient dans les trois premiers mois. Autrement dit : si le cadrage, l'accueil et le tutorat tiennent 90 jours, le contrat va au bout dans l'immense majorité des cas.

ET SI ÇA NE COLLE VRAIMENT PAS ?

La période d'essai de 45 jours travaillés protège les deux parties (Focus p. 009) : on arrête proprement, le CFA propose d'autres candidats, et l'aide est simplement proratisée. Un mauvais casting n'est jamais une impasse.



05

Intégrer, encadrer, faire réussir.

Ce qui distingue les contrats qui vont au bout : un triangle école-entreprise-apprenti qui fonctionne vraiment.

18 La relation tripartite : le triangle qui gagne

19 Le maître d'apprentissage

20 Les 30 premiers jours et le management

21 Prévenir - et gérer - les ruptures

CHAPITRE 18

La relation tripartite : le triangle qui gagne.

Un contrat d'apprentissage n'est pas une relation à deux. C'est un triangle **école - entreprise - apprenti**, et l'expérience est sans appel : quand les trois sommets se parlent, ça fonctionne remarquablement ; quand l'un se tait, tout se fragilise.



Le rôle d'Aurlom, concrètement

MOMENT	CE QUE FAIT L'ÉCOLE POUR VOUS
Avant la signature	Présélection de candidats connus (assiduité, résultats, savoir-être), validation de la fiche de mission contre le référentiel, préparation du Cerfa et du dossier OPCO.
Pendant le contrat	Un référent dédié, un suivi d'assiduité en temps réel, deux points tripartites par an (dont un chez vous), le livret d'apprentissage qui relie cours et missions.
Au premier signal faible	Alerte immédiate du tuteur (absence, décrochage, tension) et médiation avant que le problème grossisse - la clé des contrats qui vont au bout.
Vers le diplôme	Préparation aux épreuves, calage des révisions avec votre planning, accompagnement de l'embauche à la sortie.

POURQUOI ÇA CARTONNE QUAND C'EST TRIPARTITE

L'alternant qui sait que son tuteur et son référent d'école se connaissent ne peut ni s'inventer des cours ni s'inventer des missions : **le cadre tient tout seul**. Et les difficultés se règlent en une semaine au lieu de couvrir six mois.

Exigez cette relation de votre CFA : c'est le meilleur prédicteur de réussite du contrat.

CHAPITRE 19

Le maître d'apprentissage.

C'est le poste clé du dispositif : un salarié volontaire (ou le dirigeant lui-même) qui guide l'alternant au quotidien. Bien choisi et un peu outillé, il transforme un contrat en réussite.

QUESTION	RÈGLE
Qui peut l'être ?	Un salarié volontaire ou l'employeur : diplôme du domaine + 1 an d'expérience, ou 2 ans d'expérience dans le métier (sauf règles de branche plus précises).
Combien d'apprentis ?	2 apprentis au maximum simultanément, plus 1 redoublant.
Quel temps y consacrer ?	≈ 2 h par semaine de vrai temps dédié (brief, débrief, contrôle) - le reste se fait dans le flux du travail.
Est-ce valorisé ?	Mission reconnue dans l'entretien professionnel, certifiante si souhaité ; certaines branches prévoient une prime.

Ses trois casquettes

PÉDAGOGUE

Montre, fait faire, corrige. Une consigne = un exemple + un essai + un retour.

REPÈRE

Premier interlocuteur pour toute question - horaires, codes, erreurs. Il sécurise.

INTERFACE

Parle au référent Aurlom, remplit le livret, signale tôt ce qui coince.

LE BRIEF DE 30 MINUTES AVANT L'ARRIVÉE

Passez en revue avec le tuteur : la fiche de mission, le calendrier d'alternance, les objectifs du premier mois, le circuit d'alerte vers l'école. Trente minutes qui évitent trois mois de flottement.

CHAPITRE 20

Les 30 premiers jours et le management au quotidien.

L'essentiel des ruptures se joue dans les premières semaines. Un accueil préparé et trois rituels simples suffisent à sécuriser le contrat.

JOUR 1**L'accueil qui marque**

Poste prêt, accès créés, tour des équipes, déjeuner accompagné. L'alternant doit repartir en sachant qui fait quoi - et qui est son tuteur.

SEMAINE 1**Le cadre posé**

Horaires, règles maison, outils, première tâche réelle réussie dès le 2e jour. La fiche de mission est relue ensemble.

SEMAINE 2 - 4**La montée en charge**

Le socle récurrent est installé, les consignes passent du « montré » au « fait seul, contrôlé ». Premier point d'étape formel à J+15.

JOUR 30**Le bilan d'intégration**

30 minutes : acquis, points à travailler, ressenti - des deux côtés. C'est le meilleur moment pour ajuster avant la fin de l'essai.

Trois rituels qui suffisent ensuite**LE BRIEF DU LUNDI**

10 minutes au retour du CFA : les priorités de la semaine, et une question sur les cours - le lien école-terrain se fait là.

LE FEEDBACK IMMÉDIAT

Une erreur se corrige le jour même, factuellement, sans public. Un progrès se souligne pareil.

LE POINT MENSUEL

30 minutes : objectifs, livret d'apprentissage, prochaine marche d'autonomie.

MANAGER UN 18-20 ANS, EN UNE PHRASE

Dites **ce qui est attendu, pour quand, et à quoi ressemble un travail réussi** - puis contrôlez. La génération n'est pas moins fiable ; elle est moins devineuse.

CHAPITRE 21

Prévenir - et gérer - les ruptures.

Pendant l'essai, tout est simple (Focus p. 009). Après l'essai, la rupture reste **possible et encadrée** - sans prud'hommes depuis 2019. Voici les voies, et comment Aurlom les sécurise.

Les signaux qui précèdent 90 % des ruptures

SIGNAL	RÉACTION UTILE, SOUS 8 JOURS
Absences ou retards répétés (CFA ou entreprise)	Point tripartite immédiat - Aurlom vous alerte dès la 2e absence non justifiée au CFA.
Tâches bâclées, désengagement	Revoir la mission : trop floue, trop répétitive ou trop dure ? Recadrer par écrit.
Tension avec le tuteur ou l'équipe	Écouter séparément, puis médiation à trois avec le référent école.
Décrochage scolaire	Le CFA renforce le soutien ; l'entreprise allège temporairement si besoin.

Rupture après la période d'essai : les quatre voies

VOIE	COMMENT ON FAIT
D'un commun accord	La voie normale : un écrit daté, signé des deux parties (et du représentant légal si mineur), transmis au CFA et à l'OPCO. Effet à la date choisie ensemble.
À l'initiative de l'employeur	Licenciement possible pour faute grave, inaptitude ou force majeure - procédure disciplinaire de droit commun (convocation, entretien, notification). L'exclusion définitive du CFA est aussi une cause de rupture.
À l'initiative de l'apprenti	Démission encadrée : saisine préalable du médiateur de l'apprentissage, puis délais légaux. Vous êtes informé à chaque étape.
Obtention du diplôme	L'apprenti peut mettre fin au contrat par anticipation en cas d'obtention du Bachelor, avec préavis.

AURLOM JOUE LE RÔLE DE MÉDIATEUR

Avant toute rupture, Aurlom organise une **médiation tripartite** : mission relue, engagements réciproques posés par écrit, deuxième chance cadrée. La majorité des situations se rétablissent à ce stade. Si la rupture reste la bonne décision, Aurlom la **formalise proprement** avec vous (écrit, OPCO, documents de fin de contrat), l'aide ASP est simplement proratisée, l'étudiant est maintenu en formation et accompagné vers un nouvel employeur - et **on vous propose un remplaçant**.



06

Les démarches pas à pas.

Du candidat retenu au diplôme en poche : chaque étape administrative, et ce qui vient après.

22 Du candidat au Cerfa : les huit gestes

23 Vos obligations d'employeur

24 Après le diplôme : embaucher et fidéliser

CHAPITRE 22

Du candidat au Cerfa : les huit gestes.

Toute la mécanique administrative, dans l'ordre. Avec un CFA qui fait son travail, votre part se résume aux gestes marqués « **vous** ».

- 01 Confirmer le candidat (vous).** Promesse d'embauche simple : poste, date, rémunération prévue.
- 02 Désigner le maître d'apprentissage (vous).** Nom, fonction, expérience - il figure au contrat.
- 03 Compléter le Cerfa FA13 (le CFA).** Aurlom le pré-remplit ; vous vérifiez et signez, l'apprenti aussi.
- 04 Joindre la convention de formation (le CFA).** Contenu, durée, calendrier d'alternance.
- 05 Transmettre à l'OPCO (le CFA).** Dans les 5 jours ouvrables suivant le début du contrat ; l'OPCO enregistre sous 20 jours.
- 06 Déclarer en DSN (vous / votre comptable).** DPAE classique + paie mensuelle : c'est elle qui déclenche l'aide ASP.
- 07 Organiser la visite médicale (vous).** Visite d'information et de prévention dans les 2 mois.
- 08 Archiver (vous).** Contrat enregistré, convention, accusés OPCO : trois documents, un dossier.

REPÈRE DE DÉLAI

RÈGLE

Signature du Cerfa	Au plus tard le jour du démarrage
Transmission à l'OPCO	5 jours ouvrables après le début
Enregistrement OPCO (dépôt)	≈ 20 jours, silence vaut refus motivé
Condition de l'aide ASP	Contrat transmis sous 6 mois
Démarrage possible	Jusqu'à 3 mois après le début des cours

LE GESTE QUI SAUVE LA TRÉSORERIE

Vérifiez à J+45 que l'aide ASP tombe bien chaque mois. Si non : un seul point de contrôle - le contrat a-t-il été transmis et enregistré par l'OPCO ? Aurlom fait ce contrôle pour ses entreprises partenaires.

CHAPITRE 23

Vos obligations d'employeur.

Elles tiennent en une page - et la plupart relèvent du bon sens d'un employeur normal. Les voici, avec le point de vigilance associé.

OBLIGATION	CE QUE CELA VEUT DIRE EN PRATIQUE
Confier un vrai travail formateur	Des missions en lien avec le Bachelor préparé - pas un poste de manutention déguisé ni du café-photocopies.
Laisser le temps de formation	Les jours de CFA sont du temps de travail rémunéré ; jamais de planning entreprise sur un jour de cours.
Payer le bon salaire	Barème légal ou conventionnel s'il est supérieur, revalorisations automatiques (âge, année, SMIC).
Désigner et maintenir un tuteur	Maître d'apprentissage nommé au contrat, remplacé s'il quitte l'entreprise.
Respecter les règles jeunes travailleurs	Pour les mineurs : 8 h/jour, 35 h/semaine, deux jours de repos consécutifs, travaux dangereux interdits.
Libérer pour les examens	5 jours ouvrables de congé révision, rémunérés, en plus des congés payés.
Assurer santé et sécurité	Visite d'information et de prévention, équipements adaptés, même protection que tout salarié.
Inscrire et suivre le livret	Le livret d'apprentissage fait le lien CFA-entreprise ; le tuteur le renseigne.

Source : Code du travail, art. L. 6223-1 s. ; service-public.fr, fiche employeur d'apprenti, consultée le 27 juillet 2026.

CE QUI EST CONTRÔLÉ EN PRATIQUE

L'inspection du travail regarde trois choses : le salaire conforme au barème, le respect des jours de CFA, les conditions de travail des mineurs. Tenez ces trois points, et vous êtes tranquille.

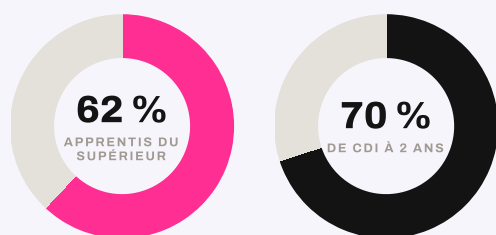
CE QUI N'EXISTE PLUS

La déclaration préalable d'aptitude à former a été **supprimée en mai 2026** ; l'enregistrement du contrat par l'OPCO tient lieu de formalité unique. Encore un frein en moins.

CHAPITRE 24

Après le diplôme : embaucher et fidéliser.

C'est là que l'investissement paie. Un alternant embauché à la sortie est un collaborateur **déjà formé, déjà intégré, déjà productif** - sans frais de recrutement ni période d'adaptation.



70 % des emplois occupés deux ans après une sortie d'apprentissage sont des CDI (niveaux CAP à BTS - et l'avantage d'insertion s'accroît avec le niveau de diplôme). Beaucoup restent chez leur employeur formateur : le vivier fonctionne.

Sources : SIES ; Dares-Depp, InserJeunes - l'insertion s'améliore avec le niveau de diplôme.

Les trois issues gagnantes

EMBAUCHE EN CDI

Aucune période d'essai possible si le CDI suit immédiatement le contrat : l'ancienneté court depuis le premier jour de l'apprentissage.

POURSUITE D'ÉTUDES EN ALTERNANCE

Votre Bachelor enchaîne sur un master ou un MBA en alternance ? Vous gardez deux ans de plus votre collaborateur, à coût maîtrisé.

AMBASSADEUR

Même s'il part, un alternant bien traité recommande votre entreprise à sa promotion - la marque employeur la moins chère du marché.

PRÉPARER LA SORTIE DÈS LE MOIS DE MARS

Parlez avenir **avant les examens** : proposition ferme, salaire, évolution. Les meilleurs profils reçoivent d'autres offres au printemps - ne découvrez pas en juillet que le vôtre a signé ailleurs.

BTS, Bachelor, licence : quel niveau pour quel poste ?

La bonne question n'est pas « quel est le meilleur diplôme ? » mais « **quel niveau d'autonomie exige le poste ?** ». Le Bachelor se distingue par sa troisième année : gestion de projet, management junior et vision business.

CRITÈRE	BTS (BAC+2)	BACHELOR (BAC+3)	LICENCE GÉNÉRALE (BAC+3)
Orientation	Technique métier, exécution encadrée	Opérationnel + projet + management junior	Académique, poursuite d'études quasi systématique
Alternance	Très répandue	Très répandue, souvent les 3 ans	Plus rare avant le master
Poste type à la sortie	Assistant, gestionnaire	Chargé de..., adjoint de responsable, business developer	Poursuite en master le plus souvent
Horizon dans l'entreprise	Contributeur fiable	Futur cadre intermédiaire	Départ probable vers les études
Aide 2026 (< 250 sal.)	4 500 €	2 000 €	2 000 €

CHOISISSEZ UN BACHELOR SI...

Le poste demande de l'**initiative** : prospecter en autonomie, animer un réseau social sans brief quotidien, tenir un budget, encadrer ponctuellement. Le référentiel Bachelor forme exactement à cela.

CHOISISSEZ PLUTÔT UN BTS SI...

Le besoin est un **socle d'exécution** très cadré (saisie, ADV, accueil) et l'aide de 4 500 € pèse dans votre budget. Vous pourrez ensuite le fidéliser... en Bachelor en alternance.

LA COMBINAISON GAGNANTE

Beaucoup d'entreprises partenaires d'Aurlom font les deux : un BTS sur l'exécution, un Bachelor 3e année sur le développement - deux niveaux, deux aides, une équipe complète pour moins d'un SMIC chargé.

SPÉCIAL BACHELOR · B

Trois ans, trois niveaux d'autonomie.

Le Bachelor est conçu comme une montée en responsabilité. Confier la bonne marche au bon moment, c'est tout l'art du contrat réussi - et c'est ce que vérifie le référent Aurlom à chaque point tripartite.



ANNÉE	MISSIONS TYPES	MODE DE MANAGEMENT	SIGNAL QUE ÇA FONCTIONNE
1re	Prospection outillée, contenus simples, reporting, support client	Consignes précises, contrôle a priori, brief hebdo	Une tâche montrée deux fois est acquise
2e	Projet de l'année : campagne, refonte fichier, événement, étude	Objectifs et jalons, contrôle par étapes	Il vient avec des propositions, pas des questions
3e	Portefeuille clients junior, budget d'action, coordination de prestataires	Délégation par résultats, point mensuel	Vous lui confiez ce que vous n'avez plus le temps de faire

L'ERREUR CLASSIQUE

Garder un Bachelor 3e année sur des tâches d'année 1 : c'est la première cause de départ à la sortie - et la première raison pour laquelle « former pour la concurrence » devient une prophétie autoréalisatrice.

SPÉCIAL BACHELOR · C

Le contrat d'un an : tester un futur cadre junior.

Beaucoup de candidats Bachelor entrent **directement en 3^e année** après un BTS ou un bac+2. Pour l'employeur, c'est un format à part : **12 mois**, un profil déjà technique, une seule question - en fait-on un collaborateur permanent ?

DURÉE DU CONTRAT

12 mois

Un engagement court, entièrement couvert par l'aide de 1^{re} année

PROFIL À L'ENTRÉE

bac+2

Déjà formé aux fondamentaux : opérationnel dès les premières semaines

COÛT NET MENSUEL

≈ 935 €

21-25 ans : 989,52 € brut + 5 %, participation 750 € lissée, aide 2 000 € déduite

Pourquoi ce format séduit les employeurs

- **Un pré-CDI grandeur nature** : 12 mois pour évaluer un profil bac+2 expérimenté sur un vrai périmètre - puis embauche sans période d'essai, ancienneté conservée.
- **Le projet de l'année comme livrable** : le mémoire de fin de Bachelor porte sur une mission réelle - lancement d'offre, digitalisation, développement d'un secteur.
- **Un risque minimal** : période d'essai de 45 jours travaillés, aide proratisée en cas d'arrêt, remplaçant proposé par Aurlom.

LE CALENDRIER COMPTE DOUBLE

Ces candidats signent tôt : diplômés de BTS en juillet, ils cherchent leur 3^e année dès le printemps. Transmettez votre besoin à Aurlom **avant juin** pour avoir accès aux meilleurs profils.

Ce qu'un Bachelor 3e année peut encadrer.

C'est la vraie différence avec un bac+2 : le référentiel Bachelor inclut le **management opérationnel**. Un alternant de 3e année peut prendre des responsabilités d'encadrement junior - à condition de cadrer ce qui reste à l'employeur.

RESPONSABILITÉ CONFIABLE	EXEMPLES CONCRETS	CE QUI RESTE AU MANAGER
Encadrer des renforts ponctuels	Saisonniers, extras, équipe d'un événement	Recrutement, contrats, sanctions
Accompagner un stagiaire ou un alternant BTS	Parrainage au quotidien, montée en compétence	La responsabilité de tuteur légal
Coordonner des prestataires	Graphiste, imprimeur, traiteur, agence web	Validation des devis et paiements
Piloter un budget d'action	Budget salon, campagne sponsorisée, dotation commerciale	L'enveloppe et les seuils d'engagement
Animer un rituel d'équipe	Brief hebdo du point de vente, revue des indicateurs	Les décisions qui en découlent

POURQUOI C'EST GAGNANT-GAGNANT

L'alternant valide les compétences managériales exigées par son titre **sur du réel** ; vous testez à moindre risque sa capacité à devenir votre prochain adjoint, chef d'équipe ou responsable de secteur.

LA LIMITE À NE PAS FRANCHIR

Un alternant reste un salarié en formation : il ne remplace pas un manager absent, ne conduit pas d'entretien disciplinaire et ne signe rien. Aurlom aborde ce cadre au point tripartite de rentrée.

LE TEST DU FUTUR CADRE

Au dernier trimestre, confiez-lui un périmètre complet avec un objectif chiffré et un point mensuel. S'il le tient, votre décision d'embauche est déjà prise - et son poste est déjà défini.



07

Outils et annexes.

Des réponses rapides, des listes à cocher et les sources de chaque chiffre.

25 FAQ : vingt questions d'employeurs

26 Checklists

27 Glossaire de l'alternance

28 Sources et méthodologie

CHAPITRE 25 · FAQ EMPLOYEURS

Vingt questions directes.

A · CONTRAT ET COÛT

1 Quel est le vrai coût mensuel d'un alternant Bachelor de 19 ans ?

≈ 676 € net d'aide la 1re année (+ participation formation de 750 €, une fois), ≈ 1 000 € en 2e année. Détail p. 022.

2 Dois-je payer la formation ?

L'OPCO paie le CFA directement ; votre seule part est la participation légale de 750 €, une fois par contrat.

3 L'aide de 2 000 € est-elle automatique ?

Oui, versée chaque mois par l'ASP dès que le contrat est transmis à l'OPCO (sous 6 mois). Aucune demande à déposer.

4 Mon entreprise a 300 salariés, ai-je droit à l'aide ?

À montant réduit, sous condition de quota d'alternants (5 %, ou 3 % avec progression). Voir p. 018.

5 Puis-je embaucher un apprenti de 30 ans ?

La limite est 29 ans révolus, sauf RQTH, création d'entreprise ou sportif de haut niveau.

B · ORGANISATION ET ENCADREMENT

11 Combien de jours par semaine est-il présent ?

Typiquement 3 jours sur 5, plus les semaines pleines pendant les vacances du CFA - ≈ 60 % du temps à l'année.

12 Peut-il travailler le samedi ?

Oui si votre activité le prévoit, repos un autre jour ; règles renforcées pour les mineurs. Jamais sur un jour de CFA.

13 Qui peut être maître d'apprentissage ?

Un salarié volontaire ou vous-même : diplôme du domaine + 1 an d'expérience, ou 2 ans d'expérience. Deux apprentis max.

14 A-t-il droit aux congés payés ?

Oui, 5 semaines comme tout salarié, plus 5 jours de congé révision avant l'examen.

15 Que faire s'il est absent au CFA ?

Vous êtes prévenu (Aurlom alerte dès la 2e absence). Une absence injustifiée au CFA est une absence au travail : retenue et recadrage possibles.

6 CDD ou CDI d'apprentissage ?

Les deux existent. Le CDD de 3 ans (ou d'un an en entrée directe en 3e année) est le plus courant ; le CDI d'apprentissage sécurise un profil à garder absolument.

7 L'apprenti compte-t-il dans mes effectifs ?

Non, sauf tarification AT/MP : pas d'effet de seuil social.

8 Y a-t-il une prime de précarité à la fin ?

Non, aucune indemnité de fin de contrat d'apprentissage.

9 Que se passe-t-il si le SMIC augmente ?

Revalorisation automatique du salaire - votre logiciel de paie la gère.

10 Puis-je verser plus que le barème ?

Oui, librement. Certaines conventions l'imposent d'ailleurs dès 21 ans (base minimum conventionnel).

16 Comment arrêter pendant l'essai ?

Notification écrite, sans motif ni indemnité, pendant les 45 premiers jours travaillés. L'aide est proratisée.

17 Et après l'essai ?

Commun accord à tout moment, ou licenciement (faute grave, inaptitude, force majeure). Aurlom fait la médiation avant, et vous propose un remplaçant si besoin.

18 Puis-je prendre deux alternants la même année ?

Oui - beaucoup de PME en prennent un par service. Chaque contrat ouvre droit à l'aide, selon taille et niveau.

19 Le télétravail est-il possible ?

Oui, comme vos salariés - avec modération en 1re année : l'apprentissage se fait d'abord au contact.

20 Comment être sûr de recruter le bon ?

Mission claire, présélection par l'école, mise en situation de 20 minutes, période d'essai bien utilisée : le risque résiduel est minime.

CHAPITRE 26 · CHECKLISTS

Quatre listes à cocher.

À photocopier ou recréer dans votre outil. Une liste n'a de valeur que si elle est cochée à date.

1 · AVANT DE RECRUTER

- ☐ Fiche de mission en cinq blocs rédigée.
- ☐ Spécialité Bachelor validée avec le CFA.
- ☐ Budget simulé (année 1 et année 2).
- ☐ Maître d'apprentissage identifié et d'accord.
- ☐ Calendrier d'alternance récupéré.
- ☐ Annonce transmise à l'école pour présélection.

2 · À LA SIGNATURE

- ☐ Cerfa FA13 signé des trois parties.
- ☐ Convention de formation jointe.
- ☐ Transmission OPCO faite (5 jours ouvrables).
- ☐ DPAE effectuée, paie paramétrée au bon taux.
- ☐ Visite d'information et de prévention programmée.
- ☐ Dossier d'archivage créé.

3 · LE PREMIER MOIS

- ☐ Poste, accès et matériel prêts au jour 1.
- ☐ Tour d'équipe et déjeuner accompagné faits.
- ☐ Première tâche réelle réussie en semaine 1.
- ☐ Point d'étape J+15 réalisé et noté.
- ☐ Contact pris avec le référent Aurlom.
- ☐ Bilan d'intégration J+30 planifié.

4 · VERS LA SORTIE

- ☐ Aide ASP vérifiée sur les paies (J+45).
- ☐ Points tripartites honorés (2 par an).
- ☐ Congé révision (5 jours) posé avant l'examen.
- ☐ Discussion avenir menée dès mars.
- ☐ Proposition d'embauche ou recommandation écrite.
- ☐ Alternant suivant anticipé (le vivier continue).

CHAPITRE 27 · GLOSSAIRE

Les mots de l'alternance.

Aide unique

Aide pérenne (5 000 € max) : entreprises < 250 salariés, diplômés jusqu'au bac.

Aide exceptionnelle

Aide 2026 (décret n° 2026-168) pour les autres cas - 2 000 € max pour un Bachelor (bac+3) en PME.

ASP

Agence de services et de paiement : verse l'aide chaque mois, sur la base de la DSN.

Bachelor

Titre certifié RNCP de niveau 6 (bac+3) : 3 ans post-bac, ou 1 an après un bac+2, orienté management opérationnel.

Cerfa FA13

Le formulaire unique du contrat d'apprentissage, signé employeur-apprenti-CFA.

CFA

Centre de formation d'apprentis - l'école. Aurlom en est un, à Paris.

DSN

Déclaration sociale nominative : votre déclaration de paie mensuelle. Elle déclenche le versement de l'aide.

Livret d'apprentissage

Le document de liaison CFA-entreprise, renseigné par le tuteur et le référent.

Maître d'apprentissage

Le tuteur en entreprise : volontaire, expérimenté, 2 apprentis maximum.

Médiateur de l'apprentissage

Médiateur consulaire saisi en cas de litige ; Aurlom assure la médiation de première ligne.

NPEC

Niveau de prise en charge : le tarif national payé au CFA par l'OPCO pour chaque diplôme.

Participation forfaitaire

750 € versés au CFA pour tout contrat visant un bac+3 ou plus (200 € en cas de nouveau contrat visant la même certification après rupture).

OPCO

Opérateur de compétences (il en existe 11, par branches) : enregistre le contrat et paie la formation. Le vôtre dépend de votre convention collective.

Période d'essai

Les 45 premiers jours travaillés en entreprise - rupture libre, sans motif ni indemnité.

RQTH

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : aide portée à 6 000 €, sans limite d'âge.

SMC

Salaire minimum conventionnel : remplace le SMIC comme base dès 21 ans s'il est plus favorable.

Visite d'information et de prévention

La « visite médicale » d'embauche, dans les 2 mois suivant l'arrivée.

D'où viennent les chiffres.

Chaque montant est rattaché à un texte ou à une publication statistique, vérifiés au **27 juillet 2026**. Les simulations sont pédagogiques et non contractuelles.

DONNÉE	SOURCE ET DATE
Aides 2026 : 5 000 € / 4 500 € / 2 000 € / 6 000 € RQTH	Décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 (JO du 7 mars) ; art. D. 6243-2 du Code du travail ; synthèses AKTO et Centre Inffo.
Participation employeur de 750 € (diplômes bac+3 et plus)	Loi de finances 2025 ; décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 - contrats conclus depuis le 1er juillet 2025.
Versement mensuel ASP, transmission OPCO sous 6 mois, prorata	Décret n° 2025-1031 du 31 octobre 2025 ; AFPA, mars 2026.
Barème de rémunération (27 à 100 % du SMIC)	Art. D. 6222-26 du Code du travail ; SMIC 1 867,02 € au 1er juin 2026.
Exonération salariale jusqu'à 50 % du SMIC	Règle applicable depuis le 1er mars 2025 (LFSS 2025).
Effectifs : 1 015 100 apprentis fin 2025 ; × 2,4 depuis 2017	Dares, Système d'information sur l'apprentissage ; Insee Références, éd. 2025.
62 % dans le supérieur · 4 Bachelor sur 10 en apprentissage	Insee Références 2025 ; SIES, note du 11 septembre 2025.
Insertion : 66 % à 6 mois (CAP-Bachelor) ; Bachelor 70 % ; 70 % de CDI à 2 ans	Dares-Depp, InserJeunes ; Dares Résultats n° 76, déc. 2024, et publications 2024-2025.
Suppression de la déclaration préalable	economie.gouv.fr, loi de simplification de la vie économique, 27 mai 2026.
Période d'essai, ruptures, maître d'apprentissage, obligations	Code du travail, art. L. 6222-18 s. et L. 6223-1 s. ; service-public.fr.

DERNIER MOT

Recruter un alternant Bachelor n'est ni un acte de charité ni un pari : c'est le canal de recrutement le plus économique et le plus sûr du marché - **à condition d'être organisé**. Une mission claire, un tuteur préparé, une école qui joue vraiment son rôle dans le triangle : voilà tout le secret. Le reste - Cerfa, OPCO, aides - est aujourd'hui plus simple qu'on ne le croit, et Aurlom le porte avec vous.

Contact entreprises Aurlom : votre conseiller relations entreprises - Paris. Document d'information non contractuel ; en cas d'écart avec les textes en vigueur à la date de signature, ces derniers prévalent.