

Être apprenti en 2025 avec FORMASUP PARIS IDF



**7 000
apprentis**

**25 partenaires
universités, grandes
écoles et écoles**

**27 ans
d'expérience**
**340
formations**



SOMMAIRE

- 1. Qui est FORMASUP PARIS IDF ?**
- 2. Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?**
- 3. Qui peut signer un contrat d'apprentissage ?**
- 4. Handicap et apprentissage**
- 5. Combien de temps un contrat d'apprentissage doit-il durer ?**
- 6. Qui encadre l'apprenti ?**
- 7. Quelle est la rémunération d'un contrat d'apprentissage ?**
- 8. Quels sont les avantages d'une embauche en contrat d'apprentissage ?**
- 9. Qu'en pensent nos apprentis jeunes diplômés ?**

1. Qui est FORMASUP PARIS IDF ?

FORMASUP PARIS IDF est un organisme de formation qui existe depuis 27 ans. Partenaire de nombreux établissements de l'enseignement supérieur et d'écoles, il gère leurs contrats d'alternance et propose de nombreux services aux employeurs et aux apprentis.

Pour connaître l'ensemble des aides et services que vous propose FORMASUP PARIS IDF tout au long de l'année, demandez notre Plaquette Alternants 2025 à :

contact@formasup-paris.com

APPRENTISSAGE

- Accompagnement personnalisé : toute l'année un gestionnaire FORMASUP PARIS IDF vous suivra et vous conseillera sur votre contrat. N'hésitez pas à le contacter ! Des référents spécialisés vous accompagnent également pour les questions relatives au handicap, à l'aide au permis B, aux aides sociales.
- Appui au placement : FORMASUP PARIS IDF vous aide à chercher et à trouver une entreprise pour effectuer votre alternance. Son Career Center, JobTeaser, et ses ateliers Techniques de Recherche d'Emploi vous permettent d'optimiser vos méthodes et outils de recherche, d'accéder à des offres ciblées et de préparer vos entretiens de recrutement.

LOGEMENTS

FORMASUP PARIS IDF met à la disposition de ses alternants 101 logements en location dans deux résidences étudiantes :

- 86 studios dans la résidence Julia Bartet (Paris, 14^e) ;
- 15 studios dans la résidence Alice Guy (Paris, 14^e).

Si besoin, vous pouvez cocher la case dédiée lors de votre inscription sur Forma'link.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- **Plateforme d'appui pédagogique et d'insertion professionnelle APPRENTEX** : tout au long de l'année, FORMASUP PARIS IDF propose à ses apprentis des modules e-learning, des conférences, des formations courtes et des ateliers gratuits, à la carte bureautique, entrepreneuriat, apprendre à apprendre, harcèlements, etc.). Candidats, alternants et jeunes diplômés bénéficient d'actions liées au placement, à l'intégration en entreprise et à la recherche d'un emploi post-diplomation (notamment en partenariat avec l'Apec).
- **Livret de suivi de l'alternance** : FORMASUP PARIS IDF met à disposition des tuteurs pédagogiques, maîtres d'apprentissage et apprentis un livret numérique collaboratif sur son extranet Forma'link.

2. Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** en alternance conclu entre un employeur et un apprenant.

En tant qu'apprenti, vous devenez un salarié à part entière. Votre temps passé en entreprise alterne avec celui réalisé en formation.

- **Les lois, les règlements et la convention collective** de la branche professionnelle ou de l'entreprise vous sont applicables dans les mêmes conditions que pour les autres salariés (sauf cas contraire à la réglementation de l'apprentissage).
- **Votre temps de travail** est identique à celui des autres salariés. Le temps passé en formation est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le salaire est identique chaque mois, quel que soit le nombre d'heures réalisées en emploi ou en formation.
- Un relevé de vos **heures d'absence** en formation est adressé chaque mois au service RH de votre employeur. Les absences injustifiées peuvent donner lieu à des retenues sur votre salaire et à des sanctions pouvant aller jusqu'à la rupture de votre contrat. Les motifs d'absences justifiées sont les mêmes que ceux pris en compte par le Code du travail ou par la convention collective de l'employeur ou l'accord d'entreprise :
 - Arrêt de travail ;
 - Congé pour événements familiaux (mariage, naissance, décès). Cf. [article L.3142-1 et suivants du Code du travail](#) ;
 - Examens de la médecine du travail ;
 - Maladie ou accident reconnus d'origine professionnelle ;
 - Absences pour sanctions ou convocation administrative.
- L'apprenti cumule des congés payés au même titre qu'un CDD au même poste. Ces congés doivent être posés sur des journées « entreprise ». En tant qu'apprenti, vous avez le droit à un **congé supplémentaire de 5 jours** (pour tout le cycle de formation et quelle que soit la durée de votre contrat) pour la révision de vos examens. Ces 5 jours sont soit indiqués dans le calendrier d'alternance par la formation, soit à prévoir avec l'employeur. Ils doivent être posés de manière cumulée ou fractionnée, au cours du mois précédent les évaluations terminales du cursus (examens hors contrôle continu). Cf. [article L.6222-35 du Code du travail](#).
- Il est impératif de respecter le **calendrier d'alternance** qui indique les périodes en entreprise et les périodes en université/école.
- Vous ne devez pas vous rendre en entreprise pendant les périodes réservées à la formation, sauf en cas d'impossibilité temporaire d'accueil en Université/Ecole (ex. : grève, fermeture exceptionnelle) et si un aménagement distanciel des cours n'a pas été organisé ; dans ces cas-là, vous devrez contacter votre employeur et vous rendre en entreprise s'il donne son accord. Si votre employeur ne peut pas vous accueillir sur site, il vous confiera des activités réalisables en télétravail.

3. Qui peut signer un contrat d'apprentissage ?

EMPLOYEUR

Toute entreprise détenant un numéro SIRET, qui lui permet d'exercer une activité en France et d'accueillir un alternant, est éligible. Cependant, l'employeur doit s'assurer de mettre en place les mesures nécessaires pour organiser l'apprentissage.

Les employeurs publics (dont le secteur public non industriel et commercial) peuvent également recourir à l'apprentissage.

APPRENTI

Vous devez être inscrit dans une **formation ouverte à l'apprentissage et ne pas dépasser la limite d'âge**.

Cette limite est fixée à 29 ans révolus (la veille des 30 ans est la date limite de signature du contrat). La limite est de 35 ans pour les cas prévus par l'article [D.6222-1 du Code du travail](#) :

- si l'apprenti signe un nouveau contrat d'apprentissage afin d'obtenir un diplôme de niveau supérieur au précédent et si le nouveau contrat est signé dans les 12 mois qui suivent l'expiration du précédent au maximum ;
- ou si le nouveau contrat a lieu suite à une rupture pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de ce dernier.



Certains publics peuvent entrer en apprentissage à tout âge :

- Personne en situation de handicap bénéficiant de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) ou de droits attachés à la RQTH
- Personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise
- Sportif de haut niveau

Etudiants étrangers :

- Les étudiants étrangers hors Union Européenne disposant d'un titre de séjour étudiant peuvent faire de l'apprentissage et sont dispensés de demande d'une autorisation de travail.
- Les primo-arrivants disposant d'un visa étudiant peuvent désormais accéder à l'apprentissage mais uniquement s'ils préparent un diplôme de grade Master ou de niveau 7 labellisé par la Conférence des Grandes Ecoles.
- Ces mesures ne s'appliquent pas aux jeunes algériens qui devront dans tous les cas faire une demande d'autorisation de travail.

Les employeurs doivent engager des démarches spécifiques sur entreprendre.service-public.fr. Un service de déclaration est disponible pour accélérer vos démarches : administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/

4. Handicap et apprentissage

QU'EST-CE QU'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Tout alternant bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ou d'un titre équivalent pour les moins de 21 ans (Prestation de Compensation du Handicap, Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé ou Projet Personnalisé de Scolarisation) ou bien bénéficiaire d'une obligation d'emploi (BOE) est considéré comme un travailleur handicapé.

COMMENT FAIRE RECONNAÎTRE VOS DROITS ?

Pour faire reconnaître vos droits de travailleur handicapé, vous devez déposer une demande de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de votre domicile.

NB : La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans. Elle est renouvelable ou peut être attribuée à vie si votre handicap ne peut évoluer favorablement.

QUEL ACCOMPAGNEMENT AU SEIN DU CFA ?

Nos référentes handicap (courriel : handicap@formasup-paris.com) se tiennent à votre disposition pour toutes les questions suivantes :

- suivi individualisé ;
- aide à la recherche d'une alternance ;
- accompagnement à la constitution d'un dossier de RQTH ;
- accompagnement post-apprentissage dans la recherche du premier emploi.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

- Trouver la MDPH de sa région : annuaire.action-sociale.org/MDPH/
- Démarches pour les résidents parisiens : handicap.paris.fr/demarches-mdph/
- Association Tremplin : www.tremplin-handicap.fr/

5. Combien de temps un contrat d'apprentissage doit-il durer ?

Les contrats d'apprentissage sont conclus pour une **durée comprise entre 6 et 36 mois, en fonction du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.**

Il est possible de conclure un contrat démarrant jusqu'à 3 mois avant la rentrée et se terminant jusqu'à 2 mois après la fin de formation dans la limite des 36 mois de contrat autorisée. Attention : il doit s'achever au plus tôt le dernier jour de la formation (évaluation finale comprise).

La durée du contrat doit être modulée en fonction de la contrainte légale du temps de formation théorique qui correspond au minimum à 25% de la durée totale du contrat.

Période d'essai : durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti de manière unilatérale sans préavis.

Une fois ce délai passé, le contrat peut être résilié :

- **à l'initiative de l'apprenti, soit :**
 - après saisine du médiateur de l'apprentissage pour les employeurs privés (un préavis de 14 jours est appliqué) ou du service désigné comme étant chargé de la médiation pour les employeurs et établissements relevant du secteur public non industriel et commercial ;
 - en cas d'obtention du diplôme (préavis d'un mois) ;
- **à l'initiative de l'employeur**, en cas de faute grave, force majeure ou inaptitude physique ;
- **d'un commun accord** entre l'employeur et l'apprenti, et seulement après échanges entre l'alternant, son tuteur pédagogique et le responsable de formation.

Dans le cas d'une rupture à votre initiative ou d'un commun accord, **vous devez obligatoirement** :

- **vous assurer en amont auprès de votre responsable de formation que cette rupture anticipée ne remettra pas en cause l'obtention de votre diplôme ou votre passage en année supérieure** ;
- **et communiquer la version écrite** de la résiliation unilatérale ou d'un commun accord à votre responsable de formation **ET** à votre gestionnaire de contrat chez FORMASUP PARIS IDF. Ce dernier enregistrera la rupture sur Forma'link et en assurera la régularisation auprès de l'organisme financeur du contrat.

Pour toute situation conflictuelle, nous vous invitons à prendre contact avec votre tuteur pédagogique. Si son action n'aboutit pas, contactez votre gestionnaire de contrat pour être mis en lien avec la cellule de médiation de FORMASUP PARIS IDF ou le médiateur de l'apprentissage (ou le service en charge de la médiation dans les établissements publics).

6. Qui encadre l'apprenti ?



Qui peut être maître d'apprentissage ?

[Article R.6223-22 du Code du travail](#)

Les salariés de l'entreprise, voire l'employeur lui-même. Parmi ceux-ci :

- Les personnes titulaires d'un **diplôme ou d'un titre équivalent** à celui préparé par l'apprenti et justifiant d'**une année d'exercice d'une activité professionnelle** en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- Les personnes justifiant de **deux années d'exercice d'une activité professionnelle** en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

NB : Les bénévoles d'une association ou consultants externes ne peuvent pas être maîtres d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour [mission](#) de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des **compétences nécessaires** à l'obtention du diplôme ou titre préparé, en liaison avec l'établissement d'enseignement de l'apprenti et FORMASUP PARIS IDF.

Le maître d'apprentissage est mentionné sur le CERFA du contrat d'apprentissage et sera présent aux rendez-vous de suivi organisés par le tuteur pédagogique. Un second maître d'apprentissage peut être désigné.

Le **nombre maximal d'apprentis** pouvant être accueillis simultanément par un maître d'apprentissage est fixé à deux (plus un redoublant). Cf. [article R.6223-6 du Code du travail](#).

L'employeur devra informer le tuteur pédagogique et FORMASUP PARIS IDF de tout **changement** concernant le maître d'apprentissage. Un avenant au contrat d'apprentissage devra être établi sur le CERFA par l'employeur et transmis à votre gestionnaire de contrat.

L'extranet Forma'link dispose d'un **livret de suivi électronique** de l'apprentissage ; en cours d'année, le maître d'apprentissage sera amené à le compléter et le signer en ligne après ses RDV avec vous et votre tuteur pédagogique.

7. Quelle est la rémunération d'un contrat d'apprentissage ?

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic	43% du Smic	53% du Smic*	
2 ^{ème} année	39% du Smic	51% du Smic	61% du Smic*	
3 ^{ème} année	55% du Smic	67% du Smic	78% du Smic*	100% du Smic*

* ou du SMC correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable

Source : [article D.6222-26 du Code du travail](#)

Retrouvez notre calculatrice sur formasup-paris.com/calcullette.html

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une **rémunération plus favorable** pour l'apprenti (SMC ou pourcentage supérieur).

Dans le secteur public, des majorations de 10 ou 20 points sont possibles.

Lorsque l'apprenti atteint une nouvelle tranche d'âge en cours de contrat, sa rémunération doit être automatiquement réévaluée à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date d'anniversaire.

En cas de **succession de contrats**, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti ([art. D.6222-29 du Code du travail](#)).

Tout salaire inférieur ou égal au SMIC annuel n'est pas imposable. Seule la partie supérieure à cette somme doit être déclarée.

Depuis le 1^{er} mars 2025, pour tous les nouveaux contrats signés, le seuil d'exonération des cotisations sociales salariales et de la CSG-CRDS sur la rémunération des apprentis est abaissé à 50 % du SMIC, contre 79 % auparavant. Par conséquent, la fraction de la rémunération dépassant ce seuil sera assujettie à ces cotisations.



Les apprentis en **2^e année de DUT/BUT, en LP et en M2** doivent automatiquement percevoir un salaire correspondant à une deuxième année d'exécution de contrat même s'ils n'ont jamais fait d'apprentissage auparavant ([art. D.6222-28-1 du Code du Travail](#)). Les apprentis en **3^e année de BUT et en 3^e année de Licence générale** perçoivent un salaire correspondant à une 3^e année d'exécution de contrat même s'ils n'ont jamais fait d'apprentissage auparavant ([art. D.6222-28-1 du Code du travail](#)).

8. Quels sont les avantages d'une embauche en contrat d'apprentissage ?

POUR L'APPRENTI

- Allier une formation théorique et pratique favorisant l'assimilation des acquis*.
- Acquérir un diplôme d'Etat, un titre ou une qualification professionnelle, sans payer de droits d'inscription en université/école et en étant salarié.
- Obtenir des responsabilités plus élevées au fur et à mesure de l'avancement du contrat*.
- Pouvoir valoriser des compétences ancrées dans la réalité du terrain et répondant aux attentes du marché du travail.
- Démarrer rapidement sa carrière grâce à une expérience professionnelle renforcée.
- Bénéficier des avantages de l'entreprise (comité d'entreprise, primes), de l'APL, de l'aide Mobili-Jeune, de Loca-Pass, de la prise en charge partielle des transports, de l'aide au passage du permis B et de l'accompagnement social de FORMASUP PARIS IDF.

POUR L'EMPLOYEUR

- Anticiper le recrutement d'un futur collaborateur formé aux pratiques et à la culture de l'entreprise.
- Assurer la transmission des connaissances spécifiques à un métier par la relation privilégiée maître d'apprentissage/apprenti.
- Bénéficier chaque jour des compétences d'un collaborateur, inscrit dans une formation d'excellence adossée à la recherche et suivi par un tuteur pédagogique expert du domaine.
- Bénéficier d'une réduction des charges sociales, de déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternant, dons en nature), d'aides à l'embauche de travailleurs handicapés et remplir le quota légal d'embauche des alternants tout en déployant ses engagements RSE et diversité.
- Secteur privé : bénéficier de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti selon les conditions suivantes : entreprises de - 250 salariés : 5 000 € / entreprises de + 250 salariés : 2 000 €. Le montant de l'aide est de 6 000 euros maximum pour les contrats conclus avec une personne reconnue travailleur handicapé.
- Secteur public :
 - Collectivités : pour les contrats signés en 2025 le financement du CNFPT ne sera possible que pour les formations visant un diplôme jusqu'au niveau 5 (donc hors 6 & 7).
 - Fonction publique hospitalière : une aide de l'Etat de 3 000 € par an et par apprenti.

* Tout en étant accompagné par un maître d'apprentissage et un tuteur pédagogique.

9. Qu'en pensent nos apprentis jeunes diplômés ?

Les avantages de l'apprentissage, selon moi, sont les suivants :

- L'expérience professionnelle : trois ans dans mon cas ;
- La maturité ;
- Une meilleure connaissance des objectifs, des contraintes et du rythme d'une entreprise, une fois arrivée sur le marché du travail.

**Estelle
23 ans**



**Justine
24 ans**

L'alternance m'a permis de savoir concrètement la direction que je voulais prendre dans ma carrière.

**Loïc
26 ans** Par rapport à une formation traditionnelle, l'apprentissage offre l'opportunité d'apprendre en entreprise, de tester des métiers afin de savoir si c'est ce que l'on veut vraiment faire.

Mon CV est maintenant riche en expérience et cela se ressent lorsqu'on cherche un emploi.

**Olivier
24 ans**



L'alternance est (...) un outil pédagogique très fort dans la mesure où il permet de valider, en situation réelle, des acquis et de les mettre en pratique rapidement. Cela contribue à la transformation d'un savoir scolaire en savoir-faire.

**Benjamin
26 ans**



SciencesPo



25 partenaires



École Qualité Sécurité Environnement de l'ICP





FORMASUP
PARIS
ILE-DE-FRANCE

Suivez-nous sur :



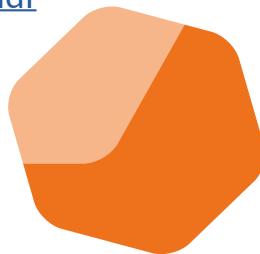
formasup-paris.com



[FORMASUP PARIS IDF](#)



[@formasupparisidf](#)



Créez votre profil, déposez votre CV, consultez nos offres d'alternance et trouvez votre futur employeur sur notre nouveau Career Center : Jobteaser

Toute reproduction, distribution, modification, adaptation, retransmission ou publication, même partielle de ce document sans l'accord préalable de FORMASUP PARIS IDF est strictement interdite.