La rémunération d'un apprenti

La rémunération d'un apprenti est variable en fonction de l'âge. Il correspond à un pourcentage par rapport au SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les plus de 21 ans.

Contrat apprentissage (au 1er juin 2026)	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	204,10 € (27% SMIC)	802 ,82 € (43% SMIC)	989,52 € (53% SMIC)	1867,02 € (100% SMIC)
2ème année	728,14 € (39% SMIC)	952,18 € (51% SMIC)	1138,88 € (61% SMIC)	*ou le salaire le plus élevé entre le Smic et le salaire min. conv*
3ème année	1026,86 € (55% SMIC)	1221.43 € (67% SMIC)	1456,28 € (78% SMIC)	

*Pour plus de détail, consulter la fiche ressource Q15E25

Un contact à noter

Vous êtes une entreprise et vous souhaitez recruter un apprenti en vue de l'obtention d'un diplôme de l'Education nationale ?
Vous êtes un CFA et vous souhaitez ouvrir de nouvelles formations visant des diplômes de l'Education nationale ?

Contactez le coordonnateur régional de la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage
Denis HERRERO (06-71-12-38-24)
controle.pedagogique-apprentissage@region-academique-paca.fr

Consultez également la page régionale dédiée à cette mission, en accès direct en cliquant ici
(ou tapez dans votre navigateur : « contrôle pédagogique PACA »).

Exercer pleinement la fonction

Le maître d'apprentissage n'est pas seul … il est lui-même accompagné et soutenu par sa hiérarchie et le service ressources humaines de son entreprise (selon le cas), mais aussi il reste l'interlocuteur privilégié des équipes pédagogiques pour lui permettre :

- d'être écouté et appuyé tout au long du processus ;
- d'échanger lorsqu'il rencontre des difficultés ;
- de bénéficier d'un aménagement de son temps en vue d'exercer pleinement ses fonctions de maître d'apprentissage ;
- de partager et porter ses projets en lien avec le tutorat.

Le choix de constituer une équipe tutorale plutôt que de désigner un seul maître d'apprentissage peut se révéler une solution adaptée en vue de garantir la continuité du suivi de l'apprenti.

Le maitre d'apprentissage peut trouver dans la formation, les moyens de :

- mieux connaitre l'environnement réglementaire de l'apprentissage
- mieux acquérir les méthodes et les outils pour accompagner efficacement l'apprenti tout au long de son parcours (attitude pédagogique adaptée, prise en compte des profils personnels, sociaux, culturels et générationnels de l'apprenti)

Ces temps de formation sont des moments privilégiés d'échange avec des professionnels de l'apprentissage et entre pairs, et permettent :

- l'acquisition de connaissances solides du dispositif
- les retours d'expérience
- le partage des bonnes pratiques

Vous êtes maître d'apprentissage ?
Suivez le MOOC en accès libre sur la plateforme www.fun-mooc.fr
« Maître d'apprentissage : encadrer et faire grandir »

Quelle reconnaissance pour le maître d'apprentissage ?

Être maître d'apprentissage représente l'occasion de transmettre savoirs – savoir-faire & savoir-être, de valoriser des qualités personnelles et de développer des compétences organisationnelles, relationnelles et pédagogiques.
Par son aptitude à former un jeune à un métier, à transmettre des savoirs et des valeurs, le maître d'apprentissage démontre des qualités qu'il pourra ensuite valoriser dans le déroulement de sa carrière, dans le cadre de mobilités ou pour accéder à des responsabilités plus importantes.

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 prévoit la certification des maîtres d'apprentissage par voie de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). La certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur a été révisée par l'arrêté du 7 décembre 2021.

Maître d'apprentissage
Être et devenir

Le maître d'apprentissage trouvera dans ce triptyque les éléments clefs pour exercer pleinement sa fonction dans une voie d'excellence préparant à plus de 3300 diplômes du niveau 3 (CAP) au niveau 7 (master) et près de 370 titres professionnels.

Le maître d'apprentissage est le responsable de la formation professionnelle de l'apprenti au sein de l'entreprise. Ce tuteur peut être le chef d'entreprise, le gérant ou l'un de ses salariés et exerce sa mission pendant ses activités habituelles.
Il est en relation directe avec le centre de formation qui assure le suivi du parcours de formation.

En tant que pilier du dispositif, le maître d'apprentissage est :

- un **ambassadeur** de son entreprise ou du service dont il dépend, et de son métier ;
- un **encadrant** qui définit les objectifs de l'apprenti ;
- un **acteur déterminant** dans le processus de formation qui transmet les valeurs et la culture professionnelle en même temps que « les règles de l'art » de son métier.

RÉGION ACADÉMIQUE PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

FRANCE RELANCE

A noter : Depuis la promulgation de la Loi « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* », **les entreprises n'ont plus l'obligation de transmettre au Rectorat les avis sur les conditions de compétences professionnelles du maître d'apprentissage.** Par contre, les entreprises et les OFA doivent pouvoir justifier de ses compétences en conservant des preuves à présenter dans le cadre de la démarche qualité (ex : QualiOpi) ou encore lors d'un contrôle pédagogique.
Pour rappel, le CERFA indique : « *L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction* ». Par ailleurs, l'employeur doit préciser dans le CERFA l'emploi occupé par le maître d'apprentissage, ainsi que l'intitulé et le niveau du diplôme ou titre le plus élevé détenu par celui-ci. Ce champ permet à l'OPCO de s'assurer que le maître d'apprentissage détient bien les qualifications exigées pour encadrer l'apprenti(e).

© Information, contrôle & accompagnement pédagogique en apprentissage, région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur
Actualisation au 29 juin 2026

Devenir maître d'apprentissage

Pourquoi devenir maître d'apprentissage ?

Devenir maître d'apprentissage, c'est accompagner une personne dans son intégration professionnelle et son développement personnel, et lui permettre d'acquérir un diplôme et le guider dans la réalisation de son projet professionnel.

Exercer cette fonction permet également de :

- transmettre son expérience et la valoriser ;
- prendre du recul sur ses pratiques grâce au regard neuf qui sera porté par l'apprenti(e) ;
- se rapprocher du monde de l'enseignement, et participer à son évolution au plus près de son environnement.



Le contrat d'apprentissage s'adresse depuis le 1er janvier 2019 aux personnes âgées de 16 à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Les dérogations à la limite supérieure d'âge sont maintenues (personnes avec un projet de création ou de reprise d'entreprise, en situation de handicap, …).

Comment devenir maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise (ou le cas échéant, l'employeur lui-même voire le conjoint collaborateur), volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'expérience et l'envie de transmettre un savoir multiple, fait de connaissances, de savoir-faire professionnel et de savoir être sont indispensables.
Les conditions de compétence professionnelle exigées sont désormais déterminées par convention ou accord collectif de branche, ou à défaut, par voie réglementaire.
Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti(e) et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Les personnes non titulaires d'un diplôme équivalent mais qui justifient de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Quel est son rôle ?

Indispensable, le maître d'apprentissage représente l'une des clefs de réussite de l'apprentissage. Motivé et disponible, il accompagne quotidiennement l'apprenti(e) durant son parcours et assure le lien avec l'organisme de formation.



Un maître d'apprentissage peut accueillir jusqu'à deux apprentis simultanément et un apprenti redoublant. Au-delà, un tuteur peut exercer simultanément ses fonctions auprès de trois alternants (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, PRO-A remplacée par la période de reconversion) ou de 2 alternants s'il est l'employeur.

Un rôle central et à multiples facettes

Son rôle est triple, car il est à la fois :

- le responsable direct de l'apprenti(e) ;
- le correspondant privilégié du centre de formation ;
- la personne en lien avec le service « RH » de l'entreprise.

Il prend en charge l'organisation et la coordination de la formation pratique dans l'établissement d'accueil, et veille à ce que les missions confiées tiennent compte de l'âge de l'apprenti(e) et évoluent avec le rythme de formation.
Le maître d'apprentissage fait donc preuve d'adaptabilité et trouve un équilibre entre, d'un côté, les exigences des enseignements du référentiel du diplôme, et, de l'autre, celles liées à l'exercice pratique d'un métier.

Nouveautés apportées au CERFA 10103*12

Incidence de la mention de second maître d'apprentissage (ce dernier se substitue automatiquement au premier en cas de défaillance ») ; Déclaration des compétences du maître d'apprentissage (emploi occupé, intitulé du « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » et le « niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu ») ; Ajout du courriel.

Parier sur l'apprentissage quand on est chef d'entreprise

Des aides à l'embauche variables pour tous les apprentis.
Pour en savoir plus, cliquer ici.
Des aides spécifiques pour l'embauche de personnes en situation de handicap.
Un assouplissement des conditions de rupture du contrat d'apprentissage au-delà de la période probatoire de 45 jours – l'employeur n'est plus tenu de solliciter le conseil des prud'hommes pour licencier un apprenti s'il respecte la procédure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire prévus en cas de faute grave, inaptitude ou force majeure.
Des recrutements possibles à tout moment de l'année.
Un âge maximum d'entrée en apprentissage rehaussé à 29 ans révolus.
Une souplesse accordée dans les horaires de travail des mineurs dans des secteurs spécifiques.
Un dispositif national (« Prépa-apprentissage ») qui permet aux entreprises de recruter des apprentis mieux préparés.
De opérateurs (OPCO) au côté des entreprises pour les aider au plus près de leurs besoins en matière d'apprentissage.

D'un point de vue pratique, que fait le maître d'apprentissage ?

Tout d'abord, il lui revient de se rendre disponible pendant son temps de travail pour accompagner l'apprenti(e) et entretenir des relations permanentes avec le centre de formation.
Il veillera également à suivre les réunions d'information et les formations permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées aux apprenti(e)s et des diplômes correspondants.
Plus précisément, le maître d'apprentissage intègre l'apprenti(e) :

- il l'accueille et lui fait visiter l'entreprise ou le service dont il dépend, et le présente à la hiérarchie et à l'équipe ;
- il veille à sa bonne intégration.

En particulier, il informe l'apprenti(e) :

- de ses responsabilités, obligations et droits en matière de sécurité et de conditions de travail ;
- du rôle et des responsabilités de chacun dans la structure ;
- des risques auxquels il peut être confronté sur son poste et les moyens à mettre en œuvre pour s'en prémunir ;
- des moyens mis à sa disposition pour signaler tout problème de sécurité.

Le maître d'apprentissage contribue à la réalisation d'un plan de formation à signer par l'apprenti(e), lequel précise a minima les horaires de travail et l'emploi du temps en lien avec le calendrier d'alternance fourni par le centre de formation.
Plus encore, il organise un travail formateur pour l'apprenti(e) en :

- s'informant de son parcours de formation et des résultats obtenus ;
- préparant et planifiant les activités confiées en fonction de ses acquis, de sa progression et des travaux conduits dans l'établissement de formation :
- en renseignant régulièrement le livret d'apprentissage.

Il évalue l'apprenti(e),

- d'une part, avant la fin de la période réglementaire de 45 jours en entreprise (au cours de laquelle chaque partie peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité),
- d'autre part en appréciant sa capacité à apprendre et à s'intégrer à une équipe, et en organisant à échéance régulière des moments d'échanges et de bilan sur les activités confiées,
- enfin et surtout, dans le cadre des évaluations en contrôle en cours de formation ou en tant que membre du jury dans les épreuves ponctuelles.

Enfin, il accompagne et le conseille :

- en suivant et en ajustant son parcours (il prend appui sur les réunions de tuteurs, ou encore sur les conseils du référent du CFA lors des visites en entreprise) ;
- dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel.