



*Recruter un apprenti en 2026*

# Ce qui change pour les employeurs

Page 3: Recruter en contrat d'apprentissage en 2026

---

Page 4: Dates clés

---

Page 5: Aide unique et aide exceptionnelle

---

Page 6: Avant de planifier

---

Page 7: Adapter votre stratégie de recrutement

---

Page 8: Pour votre prochain recrutement en apprentissage

---

## Recruter en contrat d'apprentissage en 2026

L'État subventionne depuis longtemps les employeurs qui accueillent des apprentis. Deux dispositifs portaient cet effort : l'aide unique aux employeurs d'apprentis, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés pour les formations jusqu'au niveau Bac, et une aide exceptionnelle plus large ouverte aux autres profils. À partir de 2023, les deux versaient le même montant plafond, soit **6 000 €** pour la première année.

Au fil de 2025, les montants ont été revus à la baisse et le mode de calcul refondu. En mars 2026, le décret 2026-168 a remplacé le montant forfaitaire par un barème dégressif indexé sur deux critères : la taille de l'entreprise et le niveau de diplôme préparé par l'apprenti.

*Pour la plupart des profils, le montant 2026 est inférieur à celui de 2024.*

## Dates clés

2026

---

MAR

8

### 8 mars 2026

Les nouveaux montants s'appliquent aux contrats d'apprentissage signés à compter de cette date ([décret 2026-168](#))

2027

---

JAN

1

### 1er janvier 2027

Les montants ne concernent que les contrats dont l'exécution débute avant cette date ([décret 2026-168](#))

DEC

31

### 31 décembre 2027

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le quota d'alternants est mesuré à cette date pour un contrat signé en 2026 ([décret 2026-168](#))

2028

---

MAY

31

### 31 mai 2028

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, l'attestation sur l'honneur confirmant le respect du quota doit être transmise à l'Agence de services et de paiement avant cette date pour un contrat 2026, sous peine de remboursement de l'aide ([décret 2026-168](#))

## Aide unique et aide exceptionnelle

### Montants par taille d'entreprise et niveau de diplôme, avec comparatif 2024

Le montant 2026 d'un contrat d'apprentissage dépend de deux paramètres : la taille de l'entreprise et le diplôme visé par l'apprenti. Le dispositif applicable et le montant associé découlent de ces deux critères.

Taille de l'entreprise	Niveau de diplôme	Aide 2024	Aide 2026	Évolution
Moins de 250 salariés (TPE / PME)	CAP / Bac	jusqu'à 6 000 €	jusqu'à 5 000 €	-1 000 €
Moins de 250 salariés (TPE / PME)	BTS / Bac+2	jusqu'à 6 000 €	jusqu'à 4 500 €	-1 500 €
Moins de 250 salariés (TPE / PME)	Licence à Master (Bac+3 à Bac+5)	jusqu'à 6 000 €	jusqu'à 2 000 €	-4 000 €
250 salariés et plus (ETI / GE)	CAP / Bac	jusqu'à 6 000 €	jusqu'à 2 000 € *	-4 000 €
250 salariés et plus (ETI / GE)	BTS / Bac+2	jusqu'à 6 000 €	jusqu'à 1 500 € *	-4 500 €
250 salariés et plus (ETI / GE)	Licence à Master (Bac+3 à Bac+5)	jusqu'à 6 000 €	jusqu'à 750 € *	-5 250 €
Toute taille	Apprenti en situation de handicap (RQTH)	jusqu'à 6 000 €	jusqu'à 6 000 € *	inchangé

*\*Pour les entreprises de 250 salariés et plus, ces montants s'appliquent uniquement si les alternants représentent au moins 5 % de l'effectif, ou au moins 3 % avec une progression annuelle de 10 % des contrats en alternance.*

## Avant de planifier

**Apprenti en situation de handicap (RQTH)** Le plafond de **6 000 €** reste inchangé : il découle de l'article D6243-2 du Code du travail pour les entreprises de moins de 250 salariés au niveau  $\leq$  Bac, et du décret 2026-168 dans les autres cas.

---

**Entreprises de 250 salariés et plus** Les montants ci-dessus ne s'appliquent que si les effectifs en alternance (apprentis, contrats de professionnalisation et quelques catégories assimilées) atteignent au moins 5 % de l'effectif total, ou 3 % avec une progression annuelle de 10 %. Si le seuil n'est pas atteint, l'Agence de services et de paiement peut exiger le remboursement des sommes déjà versées (décret 2026-168)

---

**Contrat de moins de 12 mois ou rompu avant terme** Depuis fin 2025, l'aide est calculée au prorata journalier. Pour un contrat de moins de 12 mois, l'aide du premier et du dernier mois est proratisée en fonction du nombre de jours couverts ; en cas de rupture anticipée, l'aide cesse le lendemain de la date de fin (décret 2025-1031)

---

**Le délai de six mois** La transmission du contrat à l'OPCO dans les six mois suivant sa conclusion conditionne le versement de l'aide. Sans cette transmission, le droit à l'aide est perdu, même si le contrat se poursuit normalement (article D6243-2 du Code du travail)

---

*Important : Les montants indiqués sont à jour au 1er juin 2026, vérifiés à partir des décrets publiés sur Légifrance. Consultez les textes en vigueur et votre situation spécifique avant toute décision de recrutement. Ce guide est un document d'information, pas un conseil juridique.*

# Adapter votre stratégie de recrutement

## 1. Rationalisez vos canaux de diffusion

Publier une offre en alternance sur cinq sites d'emploi depuis cinq interfaces différentes, c'est le coût évident. Le coût moins visible, c'est la donnée : quand une candidature arrive, impossible de savoir quel site l'a générée, lequel gaspille du budget et lequel convertit le mieux en entretien. JOIN diffuse vos offres sur plus de 20 sites d'emploi depuis une seule interface et identifie la source de chaque candidat dès réception. En fin de cycle, les canaux performants sont visibles, les autres peuvent être supprimés.

## 2. Structurez l'évaluation de l'adéquation

Si la rétention en alternance varie d'une équipe à l'autre, c'est rarement une question de compétence des évaluateurs. C'est un problème d'alignement. Deux managers peuvent mener de bons entretiens tout en ayant une définition différente de ce qu'un alternant Bac+3 « prêt » signifie, et ce désaccord ne se révèle que six semaines après l'arrivée, quand l'apprenti est en difficulté. JOIN intègre une fiche d'évaluation dès la création du poste, pour que la calibration ait lieu avant les entretiens, pas après une erreur de recrutement. En fin de cycle, la promotion est évaluée sur les mêmes axes et les candidats réellement solides se distinguent clairement.

## 2. Réduisez le délai de recrutement

Les candidats en alternance postulent auprès de plusieurs employeurs en parallèle. Ce qui fait la différence entre un employeur qui utilise JOIN et un concurrent, c'est rarement le poste ou le salaire : c'est la réactivité, la fluidité de la planification et la clarté du signal envoyé au candidat. La plupart des équipes perdent cette course non pas sur la vitesse absolue, mais sur la coordination : une candidature triée avec un jour de retard, un débrief qui prend trois jours, une offre qui met une semaine à être rédigée. JOIN regroupe les quatre étapes sur un seul tableau de bord, rendant le statut du candidat visible par toute l'équipe. C'est la seule façon de raccourcir durablement le temps de réponse.

# Pour votre prochain recrutement en apprentissage



À l'approche de la rentrée, les questions que se posent les équipes changent un peu cette année. Combien d'apprentis recrutons-nous sur ce cycle ? Peut-on réallouer une partie du budget compte tenu des évolutions ?

Beaucoup de ces questions ramènent au recrutement. Les équipes qui gèrent l'alternance à grande échelle passent par les mêmes étapes : des données de sourcing plus propres, une évaluation plus rigoureuse, une meilleure visibilité sur les étapes du processus et suffisamment d'anticipation pour planifier.

JOIN gère l'ensemble de ce cycle dans un seul workflow.

**Essayez JOIN gratuitement  
pendant 2 semaines sur votre  
prochain poste à pourvoir**

[Commencez maintenant](#)

**JOIN**