

## L'alternance dans les Groupements d'Employeurs

### 1. Généralités

#### Les contrats de formation en alternance sont-ils réservés aux GEIQ ?

**Non, les contrats de formation en alternance sont ouverts à tous les employeurs**, a fortiori à toute forme de Groupements d'Employeurs (GE), qu'il s'agisse du contrat d'apprentissage, du contrat de professionnalisation, du dispositif « Pro-A » ou encore du contrat de professionnalisation « expérimental » (en ce compris le contrat de professionnalisation « PROdiat » mis en œuvre par l'opérateur de compétences (OPCO) AKTO).

Il n'y a que certaines aides qui s'adressent plus prioritairement aux GEIQ, sans pour autant que ces derniers n'en aient le monopole (cf. infra).

### 2. Aides financières

#### Lorsqu'un GE conclut un contrat en alternance, peut-il bénéficier des aides à l'embauche mises en place ?

**Oui, qu'il s'agisse des aides à l'embauche versées par l'Etat ou les collectivités territoriales, des exonérations de charges sociales, etc...**

**Notez-le :** dans le cadre de son plan de relance et jusqu'au 31 décembre 2022, l'État a instauré une aide exceptionnelle de 5 000€ pour le recrutement en contrat d'apprentissage d'un jeune de moins de 18 ans, et de 8 000€ pour un jeune âgé de 18 à 30 ans. L'État a également étendu cette aide exceptionnelle de 5 000€ pour le recrutement en contrat de professionnalisation de jeunes de moins de 18 ans, et de 8 000€ pour un jeune âgé de 18 à 30 ans.

➔ Pour aller plus loin, [cliquez ici](#)

Le GE perçoit directement les aides et peut rétrocéder tout ou partie des aides à l'adhérent utilisateur. Le GE reste libre sur ce point.

Une problématique semble toutefois se poser s'agissant de la rétrocession des aides reçues par le GE dans l'hypothèse où l'alternant est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de l'Etat.

En effet, dans le secteur public les aides à l'embauche ne sont pas les mêmes que dans le secteur privé. Aussi, une question d'interprétation se pose quant au fait de pouvoir répercuter une aide supérieure à ce que la collectivité pourrait recevoir si elle concluait directement un contrat avec l'alternant (il est notamment question de l'aide exceptionnelle de 8 000 € qui reste plafonnée à 3 000 € dans le secteur public).

Il semble prudent de limiter la rétrocession des aides dans la limite du montant que la collectivité ou l'établissement public pourrait percevoir. Mais aucun texte officiel n'interdirait une pratique différente.

### Existe-t-il des aides spécifiques dédiées aux GE ?

**Oui, en effet certaines aides sont accordées spécifiquement aux Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ).** Ils vont pouvoir bénéficier d'une aide au titre de l'accompagnement qu'ils effectuent auprès de leurs salariés en insertion :

Une aide financière fixée par [arrêté du 17 août 2015](#) – lui-même complété par l'[arrêté du 10 mars 2022](#) - à **814 euros par an et par accompagnement** est réservée aux GEIQ concluant un contrat de professionnalisation avec des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

[Le Décret n°2020-1122 du 10 septembre 2020](#) permet désormais que cette aide soit également versée aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation au profit de personnes rencontrant « des difficultés d'insertion particulières ».

L'aide de 814 euros est versée sous certaines conditions (personnes éloignées du marché du travail, en situation du handicap, bénéficiaires des minimas sociaux...) et peut atteindre 1400 euros si le salarié a été orienté par un prescripteur de l'insertion par l'activité économique ou bien s'il répond aux critères de l'annexe 2 (bénéficiaire du RSA, de l'AAS, de l'AAH, demandeur d'emploi de très longue durée...). La liste des prescripteurs figure à [l'article L. 5132-3 du code du travail](#).

En complément de l'aide spécifique ci-dessous, les actions de formation dans les GEIQ sont financées par les Opérateurs de Compétences (OPCO). Sauf dérogation prévue par les branches, les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er octobre 2020 bénéficient d'une prise en charge par les OPCO à raison de 15 euros par heure (Décret n°2020-1122 du 10 septembre 2020).

### **3. Gestion des contrats de travail en alternance dans les GE**

D'une manière générale, il s'agit des mêmes conditions à respecter que si ce contrat était conclu par une entreprise classique. **Mais il existe tout de même quelques particularités :**

#### Le « double » tutorat

Il faut ici rappeler que le GE peut conclure un contrat avec un alternant pour un poste de « permanent » (c'est-à-dire un poste interne au GE, non mis à disposition).

Dans cette hypothèse, pas de particularité, l'alternant se trouve dans une situation comparable à n'importe quelle autre entreprise. La spécificité du tutorat se retrouve dans l'hypothèse où l'alternant est mis à disposition d'adhérents utilisateurs.

Les pouvoirs publics ont en effet tiré les conséquences de la présence de deux employeurs, l'un de droit (le GE), l'autre de fait (l'entreprise utilisatrice) lorsque l'alternant est mis à disposition.

- Le contrat de professionnalisation conclu entre un alternant et un GE est soumis au principe du double tutorat. Ce double tutorat est assuré à la fois par un salarié du GE et un salarié de l'adhérent utilisateur.
- Le contrat d'apprentissage conclu entre un apprenti et un GE est régi par le principe d'une répartition de la fonction de maître d'apprentissage : un salarié du GE est par principe le maître d'apprentissage du salarié mis à disposition. Mais lorsque le salarié est sous l'autorité de l'adhérent, c'est un salarié de l'entreprise utilisatrice qui assure l'effectivité du tutorat.

#### Les limites à la mise à disposition de l'alternant

Il s'agit ici de savoir **si la multi mise à disposition est possible**. Pour répondre à cette question, il faut distinguer le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

- S'agissant du contrat de professionnalisation, la multi mise à disposition est tout à fait possible, l'alternant pouvant alors être mis à disposition de plusieurs adhérents utilisateurs. Cela résulte du fait que le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions de droit commun (dispositions légales et réglementaires liées au CDD notamment). Aucun texte ne limite le nombre d'adhérents utilisateurs dans le cadre du contrat de professionnalisation dans un GE.
- S'agissant du contrat d'apprentissage, si la mono mise à disposition reste possible, la multi mise à disposition ne l'est plus. En effet, la [Loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 \(article 11-IV\)](#) avait permis qu'un apprenti engagé par un GE puisse être mis à la disposition de 3 adhérents utilisateurs au plus et ce, à titre expérimental. Cette expérimentation a pris fin en septembre 2021.

**Sauf entrée en vigueur d'un nouveau texte, il n'est juridiquement possible de mettre à disposition un apprenti qu'auprès d'un seul adhérent utilisateur.**

**L'avis du CRGE :** à notre sens, cela n'interdit pas au GE de construire un parcours de formation en temps partagé, pourvu qu'il s'agisse d'une succession de situations de mono-mise à disposition : l'apprenti est mis à disposition de l'adhérent A de septembre à mars, puis de l'adhérent B d'avril à août...), à charge pour le GE de procéder à toutes les formalités déclaratives requises (désignation de l'entreprise utilisatrice et du tuteur en interne).

La multi mise à disposition de l'apprenti est parfois à tort justifiée par [l'article R 6223-10 du Code du travail](#) qui prévoit qu'une « *partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci* ».

Le temps de travail au sein de ces entreprises ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Enfin, le nombre d'entreprises d'accueil est au nombre de 2 maximum.

**L'avis du CRGE :** ces dispositions ne sont pas destinées aux GE mais à des entreprises « classiques ». En effet, les modalités juridiques prévues par l'article R 6223-11 du code du travail font référence à une convention tripartite conclue entre l'entreprise d'origine, l'entreprise d'accueil et le salarié, dans le même esprit que celle prévue par les dispositions de droit commun relatives à la mise à disposition (Loi Cherpion) inapplicables aux GE (lesquels disposent de leurs propres règles).

### Un alternant peut-il être mis à disposition au sein d'une collectivité territoriale ?

Cette question est régulièrement posée par les GE. L'Administration proscrit la mise à disposition des alternants sous contrat de professionnalisation auprès des adhérents publics (collectivités territoriales, établissements publics de l'Etat) et ce, au motif que le contrat de professionnalisation n'existe pas dans le secteur public et qu'il s'agirait alors d'un contournement des règles publiques.

A cette limite importante s'ajoute une autre plus générale. Les salariés engagés par un GE ne peuvent être mis à la disposition d'adhérents du secteur public que dans la limite de 75% de leur temps de travail annuel. Cette règle va donc naturellement s'imposer aux apprentis.

### Quel est l'impact d'un salarié embauché en contrat de formation en alternance en termes de calcul des effectifs ?

Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation ne sont comptabilisés ni dans l'effectif du GE ni dans celui de l'adhérent, qu'il s'agisse de l'effectif entendu en droit du travail ou en droit de la sécurité sociale.

**Seule exception :** pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les alternants sont pris en compte dans le calcul. Dans ce cas, c'est au niveau du GE qu'ils sont considérés (et non chez l'adhérent où ils sont éventuellement mis à disposition).

TABLEAU RECAPITULATIF

**HORS GROUPEMENT D'EMPLOYEURS**

Article R. 6223-10 du Code du travail

Mise à disposition d'un.e apprenti.e possible auprès d'autres entreprises :  
Pour compléter la formation + 2 entreprises maximum + temps de travail limité

**L'APPRENTISSAGE DANS UN GE**

**Apprentissage sur un poste permanent**  
**Apprentissage avec mise à disposition**

**Loi Avenir Professionnel 2018** : mise à disposition de  
l'apprenti.e auprès de 3 structures utilisatrices  
(expérimentation sur 3 ans)

**Maître d'apprentissage** désigné dans l'entreprise  
utilisatrice. (article L 1253-12 du code du travail)  
Co-tutorat possible (GE et utilisateur)

**Depuis septembre 2021** : l'apprenti.e peut être mis.e à  
disposition au sein d'une seule structure utilisatrice  
Des évolutions à prévoir sur ce sujet !

**LE CONTRAT DE  
PROFESSIONNALISATION  
DANS UN GE**

**Permanent ou mise à  
disposition**

Contrat de droit commun  
(CDD ou CDI)  
Pas de limitation pour la  
multi-mise à disposition