
Le Financement de l'apprentissage

Entreprises du Secteur Privé

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti si l'employeur prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage qui comprennent entre autre : l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

- [Le coût pédagogique de la formation](#)
- [La Rémunération](#)
- [Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage](#)

Le coût pédagogique de la formation

Les contrats d'apprentissages sont financés par les Opérateurs de Compétences (OPCO) sur la base du [référentiel unique des Niveaux de Prise en Charge proposés par France Compétences](#) (dernière mise à jour le 31 janvier 2024).

→ [Trouvez l'OPCO dont dépend votre entreprise](#)

Le CFA de l'IMS – CHU de Bordeaux fait le choix de s'aligner sur les tarifs du Référentiel de France Compétences : l'employeur n'a donc aucun reste à charge.

Les coûts générés par l'embauche d'un.e apprenti.e sont liés : au coût pédagogique de la formation et à la rémunération d'un.e apprenti.e.

Le coût de la formation varie en fonction :

- Du code IDCC de l'entreprise (Identifiant De Convention Collective)
- De la formation : Diplôme d'Etat de Préparateur en Pharmacie Hospitalière, Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture, Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant, Le Diplôme d'Etat Manipulateur en Électroradiologie Médicale.

La rémunération

Rémunération brute mensuelle minimale				
Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	486,48 €	774,77 €	954,95 € Salaire le + élevé entre 53% du Smic, et 53% du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	1 801,80 € Salaire le + élevé entre 100% du Smic, et 100% du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	702,70 €	918,92 €	1099,09€ Salaire le + élevé entre 61% du Smic, et 61% du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	1 801,80 € Salaire le + élevé entre 100% du Smic, et 100% du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	990,99 €	1207,21 €	1405,40 € Salaire le + élevé entre 78% du Smic, et 78% du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	1 801,80 € Salaire le + élevé entre 100% du Smic, et 100% du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
	55%	67%	78%	100%

Vérfié le 22 décembre 2023 - [Direction de l'information légale et administrative \(Premier ministre\), Ministère chargé du travail](#)

- Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

- Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

- Avec le même employeur

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

- Avec un employeur différent

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

- Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux : Attention ces informations sont soumises au projet de loi de financement de la sécurité sociale

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic : Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance. La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire [est exonéré de CSG et de CRDS](#).
- Son salaire [est exonéré de l'impôt sur le revenu](#) dans la limite du montant annuel du Smic.

- Congés payés

L'apprenti a droit aux [congrés payés](#) légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des [congrés supplémentaires sans solde](#), dans la limite de 30 jours ouvrables : tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage maintenues pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2024

6 000 € d'aide à l'embauche
d'un salarié de moins de 30 ans
en apprentissage ou
en contrat de professionnalisation

Selon la présentation du projet de loi de finances pour 2025, les aides à l'embauche d'apprentis seront ajustées : Cette aide pourrait passer à 4 500 euros.

Dans la continuité du soutien du Gouvernement au déploiement de l'alternance, une aide d'un montant de 6 000€ sera versée à toutes les entreprises, pour les contrats conclus avec un alternant, mineur comme majeur, du 1er janvier au 31 décembre 2024, pour la première année d'exécution du contrat.

Afin de renforcer l'accès à l'apprentissage des jeunes les moins qualifiés, le dispositif mis en place pour 2023 procède à une élévation du niveau de l'aide pour les alternants mineurs, qui passe de 5 000 € à 6 000 €.

Jusqu'à présent le montant des primes variait de 5 000 à 8 000 €.

Le nouveau dispositif d'aide instauré en 2023 répond à un triple objectif :

- Susciter l'engagement des entreprises en les soutenant dès la première année dans le projet de recrutement en alternance ;
- Favoriser l'embauche d'apprentis sur les niveaux bac ou inférieurs et dans les plus petites entreprises ;
- Rendre le dispositif plus lisible pour les jeunes et leurs employeurs.

[L'aide de 6 000 € maximum accordée aux employeurs qui recrutent des alternants est prolongée en 2024 : les points à retenir sur cette aide](#)

Tous les employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation du secteur privé et du secteur public industriel et commercial y sont éligibles. Elle est accordée sans conditions aux entreprises de moins de 250 salariés, des conditions supplémentaires s'appliquant pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Cette aide est cumulable avec les aides spécifiques pour les apprentis en situation de handicap.

Les conditions requises pour demander l'aide à l'embauche sont les suivantes :

- Il doit s'agir d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;

- Il doit être conclu entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024 ;
- S'il s'agit d'un contrat de professionnalisation, le salarié concerné par le contrat doit avoir moins de 30 ans ;
- L'alternant doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du répertoire national des certifications professionnelles (Bac +5). Dans le cas du contrat de professionnalisation, les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les contrats de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience dans le cadre de l'expérimentation « VAE inversée » sont également éligibles.

Les entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent également l'une des deux conditions suivantes :

- Atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année suivant celle de conclusion du contrat. Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.
- Atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au titre de l'année suivant celle de conclusion du contrat, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'année de conclusion du contrat.

Si ces objectifs ne sont pas atteints, les sommes perçues devront être remboursées.

Versement de l'aide :

Aucune démarche particulière n'est nécessaire pour bénéficier de l'aide, il suffit pour l'entreprise de déclarer l'embauche d'un apprenti.

L'aide est versée automatiquement par l'Agence de services et de paiement (ASP) tous les mois pendant la première année du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, avant le paiement du salaire. L'entreprise reçoit un avis de paiement consultable sur la plateforme SYLAé.

Attention : pour bénéficier de l'aide exceptionnelle qui était en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022, les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022 et qui n'auraient pas encore été déposés doivent être transmis au plus tard le 31 mars 2024 à l'Opérateur de compétences (OPCO) désigné selon le secteur d'activité.

Textes de loi et références :

- [Décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023 portant prolongation de l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation](#)
- [Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation](#)

Publié le 10 janvier 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)