

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.

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

1. 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](#)

Le CFA de l'IMS – CHU de Bordeaux fait le choix de s'aligner sur les tarifs du Référentiel de France Compétences.

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

LES NOUVELLES MODALITÉS POUR LES EMPLOYEURS A PARTIR DU 1^{er} JUILLET 2025

→ Décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage

Au 1er juillet 2025, tout employeur souhaitant embaucher un.e apprenti.e visant un diplôme ou une certification inscrite au niveau 6 ou plus (dès Bac+3 et au-delà) du cadre national des certifications professionnelles, devra payer un reste à charge de 750 € sur le Niveau de Prise en Charge (NPEC) du contrat d'apprentissage, une somme forfaitaire quel que soit le montant de ce dernier.

- Pour les formations de niveau 3 (BEP, CAP) à 5 (Bac+2) : L'employeur n'a aucun reste à charge.
- Pour les formations de niveau 6 (Bac+3) et au-delà : L'employeur a un reste à charge de 750€.

- En cas de nouveau contrat à la suite d'une rupture du contrat initial, une participation réduite à 200 € est prévue pour le nouvel employeur.

- En cas de rupture de contrat au cours de la période probatoire, la participation obligatoire de l'employeur sera de 50 % du niveau de prise en charge pour la période considérée, dans la limite de 750 €.

Les coûts générés par l'embauche d'un.e apprenti.e sont liés :

- Au coût pédagogique de la formation, qui 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, Diplôme d'Etat Manipulateur en Électroradiologie Médicale, Diplôme d'Etat d'Infirmier.
- À la rémunération.

2. La rémunération

Rémunération brute mensuelle minimale				
Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	492,22 €	783,90 €	966,21 € Salaire le + élevé entre 53% du Smic ¹ , et 53% du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	1 823,03 € 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	710,98 €	929,75 €	1 112,05 € Salaire le + élevé entre 61% du Smic, et 61% du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	1 823,03 € 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	1 002,67 €	1 221,43 €	1 421,96 € Salaire le + élevé entre 78% du Smic, et 78% du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	1 823,03 € 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%

- 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

¹ Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

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 :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 50 % du SMIC soit 900,90€ (depuis le 1^{er} mars 2025). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS dans la limite de 50 % du SMIC soit 900,90€. La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant est soumise à la CSG et à la 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 en dehors des périodes de formation théorique.

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 pour les contrats signés à partir du 24 février 2025

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.

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

Les conditions d'accès à l'aide à l'embauche d'un apprenti changent pour les contrats signés à compter du 1er janvier 2026.

<https://www.asp.gouv.fr/aides/aides-lembauche-pour-un-contrat-dapprentissage>

1. POUR QUI ?

- **Employeurs de - 250 salariés :**

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

- Le contrat doit être un contrat d'apprentissage.
- Le contrat doit être conclu entre le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025.
- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent, de tout niveau allant jusqu'au niveau master (Bac +5) maximum, c'est-à-dire le niveau 7 (Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur) du cadre national des certifications professionnelles.
- L'employeur ne doit pas avoir bénéficié précédemment d'une aide à l'embauche d'un apprenti pour le même apprenti et pour la même certification professionnelle.

- **Employeurs de + 250 salariés :** Ces entreprises 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 la conclusion du contrat (soit le 31 décembre 2026).
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 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat (soit le 31 décembre 2026), comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente (soit le 31 décembre 2025).

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

2. QUELS MONTANTS ?

Diplômes Niveau BAC (niveau 4)

Employeurs de - 250 salariés	Employeurs de + 250 salariés
5 000 € Maximum, proratisé en fonction de la durée réelle de l'apprentissage.	2 000 € Maximum, proratisé en fonction de la durée réelle de l'apprentissage.

Diplômes Niveau BTS / DEUST (niveau 5)

Employeurs de - 250 salariés	Employeurs de + 250 salariés
4 500 € Maximum, proratisé en fonction de la durée réelle de l'apprentissage.	1 500 € Maximum, proratisé en fonction de la durée réelle de l'apprentissage.

Diplômes Niveau Licence / Master (niveaux 6 et 7)

Employeurs de - 250 salariés	Employeurs de + 250 salariés
2000 € Maximum, proratisé en fonction de la durée réelle de l'apprentissage.	750 € Maximum, proratisé en fonction de la durée réelle de l'apprentissage.

APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le montant de l'aide est de

6 000 €

[Aide à l'embauche d'une personne en situation de handicap](#)