

C'est quoi ?

L'apprentissage, c'est former un jeune à vos méthodes de travail, dans le cadre de la **préparation d'un diplôme d'État ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP**.

Recruter un apprenti présente de nombreux avantages pour une entreprise comme celui de **former un futur salarié, lui apprendre un métier, l'intégrer à la vie et à la culture de l'entreprise**.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre **enseignement théorique** dans l'organisme de formation et **enseignement du métier** chez l'employeur.

L'apprenti est un salarié à part entière, son temps de travail est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage salarié de l'entreprise, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes. L'employeur peut remplir cette fonction.

Quels publics ?

- Les jeunes âgés de **16 à 29 ans** révolus
- **Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans** : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, lorsqu'il y a eu rupture d'un précédent contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, les sportifs de haut niveau...

Quels employeurs ?

- Toute **entreprise** du **secteur privé**, y compris les **associations**, peuvent embaucher un apprenti
- Le **secteur public** non industriel et commercial

Quelle rémunération ?

La rémunération du jeune varie entre **27 et 100 % du SMIC** en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

Quel type de contrat et quelle durée ?

- **CDD de 6 mois à 3 ans** (voire 4 ans dans certains cas)
- **ou CDI** : le contrat débute alors par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie. À l'issue de la période d'apprentissage, la relation contractuelle sera régie par les dispositions relatives au CDI de droit commun.

Aide exceptionnelle à l'embauche jusqu'au 31 décembre 2022 :

- 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti mineur
- 8 000 € pour l'embauche d'un apprenti majeur
pour la 1^{ère} année de chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022 préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP).

Cette aide exceptionnelle sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés sans condition
- aux entreprises de plus de 250 à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif
- aux associations

A noter : cette aide se substitue à l'aide unique, dont bénéficient les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti de niveau CAP à Bac (Bac +2 pour l'Outre-mer), pour la 1^{ère} année du contrat. L'aide unique reprend ensuite pour les années suivantes du contrat. Si le contrat n'est pas éligible à l'aide unique, le versement de l'aide exceptionnelle s'arrête à la fin de la 1^{ère} année d'exécution de contrat.

L'aide unique

Elle s'adresse aux employeurs de moins de 250 salariés pour la préparation d'un **diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac** (bac+2 pour l'Outre-Mer) :

- 4 125 € maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat
- 2 000 € maximum pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat
- 1 200 € maximum pour la 3^{ème} année d'exécution du contrat

Autres aides :

- **Exonération** (partielle ou totale) de cotisations sociales
- **Déductions fiscales** de la taxe d'apprentissage
- **Aide supplémentaire** à l'embauche d'un jeune en situation de handicap

Comment formaliser un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type (Cerfa) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). **Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO) le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée.** L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces.

Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la Direccte dont ils dépendent.

La Mission Locale, partenaire de vos recrutements

Pour être accompagné(e) dans le recrutement d'un jeune en contrat d'apprentissage ou pour en savoir plus, contactez votre Mission Locale