Click to prove you're human

Aides apprentissage 2025

14/05/2025 | Marché : France Article disponible en : | Autres langues Formation apprentissage ©CFA Pierrelatte Pour recruter un apprenti futur piscinier, c'est maintenant qu'il faut s'y prendre ! Après l'été, il sera trop tard... Professionnels de la piscine, c'est à vous d'effectuer la démarche de recrutement, puis de proposer votre apprenti à un CFA pour suivre sa formation (BP, TP ou BTS à Pierrelatte). C'est le moment de recruter un apprenti piscinier : anticipez vos besoins pour la rentrée 2025 et profitez des aides à l'embaucheUne aide à l'embauche : plusieurs montants, selon la date de signature du contratQue ce soit pour un apprentissage en BP Métiers de la piscine, un Titre Pro, un BTS Négociateur-vendeur en agence ou un BTS Technico-commercial (2 cursus dispensés uniquement à Pierrelatte), prévoyez dès aujourd'hui d'embaucher un apprenti et profitez de l'aide à l'embauche de l'État (voir conditions sur le site Service-Public.fr). Les apprentis doivent avoir entre 16 et 29 ans (voir exceptions sur le site Service-Public.fr) et être titulaires d'un CAP ou BEP (Niveau V) minimum.L'aide de l'État par contrat est versée pour la première année du contrat uniquement, et fixée (à partir du 24 février 2025) à : 5 000 EUR pour les entreprises de moins de 250 salariés ; 2 000 EUR pour les entreprises de 250 salariés ou plus ; 6 000 EUR pour le recrutement de salariés en situation de handicap ; et les contrats conclus avant 2025 (moins de 250 salariés) ou entre le 1er janvier et le 23 février 2025.Deux nouvelles conditions sont fixées à compter du décret du 23 février 2025 :La transmission du contrat par l'employeur à l'opérateur de compétences (OPCO) doit avoir lieu au plus tard 6 mois après sa conclusion et le dépôt de celui-ci par l'opérateur auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.Ne pas avoir bénéficié une première fois de l'aide à l'embauche d'un apprenti. Cette disposition s'applique aux contrats d'apprentissage conclus entre un même employeur et un même apprenti pour une même certification professionnelle. (Source : entreprendre.service-public.fr)Comment ça se passe en entreprise avec un apprenti ?Le contrat avec l'apprenti est signé pour une durée de 24 mois, comptant un minimum de 1 000 heures de formation. Pendant ces 2 années, l'apprenti piscinier alterne de septembre à mi-mars entre le centre de formation et l'entreprise. Entre avril et fin août, pendant la haute saison, il est exclusivement en entreprise. Les centres de formation au BP Métiers de la piscine en apprentissageBTP CFA de Perpignan (66)GRETA-CFA Henri Rol-Tanguy Port-de-Bouc (13) BTP CFA Vendée - La Roche-sur-Yon (85)Lycée professionnel Léon Chiris Grasse (06)Lycée de Rignac (12)Lycée Biotech - Douai (59)Lycée des métiers et services La Vôge-les-Bains (88)Lycée polyvalent Gustave Jaume Pierrelatte (26)Lycée professionnel Jean Garnier Morcenx-la-Nouvelle (40)MFU Rennes (35)CAP Formations - Toulouse (31) Gignac (34)Certains établissements proposent aussi le Titre Pro Technicien d'installation et de maintenance de la piscine, en apprentissage d'1 an : AFPA Béziers (34)AFPA Clermont-Ferrand (63)MFU de RennesLycée de RignacCFA de PierrelatteCFA de PerpignanCAP Formations à ToulouseBTP CFA de Pau (64)Retrouvez aussi toutes les formations professionnelles avec leur calendrier. En savoir plus Visiter le site web Publié le 30/12/2024 | Temps de lecture : 2 minutes En 2025, le Gouvernement reconduira par décret une aide pour les employeurs embauchant des apprentis. Elle sera d’un montant de 5 000 € pour l’embauche d’un apprenti au titre de la seule première année du contrat pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 2 000 € pour les autres entreprises. En l’absence de décision, l’aide n’aurait concerné que les contrats préparant à des diplômes de niveau bac et infra bac et pour les seules entreprises de moins de 250 salariés, soit moins d’un tiers des contrats. Par cette décision le Gouvernement choisit de préserver une aide pour chaque contrat, quel que soit le niveau du diplôme préparé.Elle sera accordée sans autre condition aux entreprises de moins de 250 salariés. Les entreprises de 250 salariés et plus, pour en bénéficier, seront soumises aux mêmes conditions qu’aujourd’hui s’agissant notamment de la proportion de contrats d’alternance dans leur effectif total.Par ailleurs, le montant de l’aide sera maintenu à 6 000 € pour l’embauche d’apprentis en situation de handicap et ce soutien restera cumulable avec les aides spécifiques qui leurs sont destinées.Le décret instaurant cette aide sera publié courant janvier 2025 après saisine de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).Selon, la ministre du Travail et de l’Emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, « par cette décision, nous poursuivons la valorisation de cette voie d’excellence qui favorise l'insertion professionnelle des jeunes. Nous permettons également aux entreprises de bénéficier des compétences indispensables à leur développement. Cette évolution nécessaire permet de continuer à soutenir l’apprentissage dans l’ensemble des entreprises et plus particulièrement dans celles de moins de 250 salariés, qui emploient aujourd’hui près de 80 % des apprentis. »Catherine Vautrin, ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, a indiqué que « le Président de la République s’est engagé personnellement depuis 2017 en faveur de l’apprentissage. Nous avons atteint récemment un objectif qui semblait encore inatteignable ces dernières années : près d’un million d’apprentis dans notre pays. Cette décision attendue par les acteurs du secteur témoigne de notre volonté de maintenir notre ambition et notre mobilisation en faveur de l’apprentissage. »Contacts presseCabinet de la ministre du Travail et de l’EmploiElie Revahelie.revah@travail.gouv.fr Grégoire Jayotgregoire.jayot@travail.gouv.frCabinet de la ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des FamillesThomas Fabrethomas.fabre@social.gouv.fr Pour suivre l'actualité RH : découvrez la Newsletter des recruteurs Découvrez la Newsletter des recruteurs Le décret précisant les nouvelles règles du jeu pour l’embauche d’un apprenti a été publié au Journal officiel. Depuis la mise en place de cette aide en 2020, le nombre d’apprentis a explosé en France. © Monkey Business / Stock.adobe.com Le feuilleton des aides à l’apprentissage pour 2025 touche à sa fin avec la publication le 23 février au Journal officiel du décret fixant les nouvelles règles pour les entreprises. Ainsi, pour les contrats d’apprentissage signés entre le 24 février et le 31 décembre 2025, le montant de cette aide financière accordée pour l’embauche d’un apprenti est désormais de : 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés ; 2 000 € pour celles de 250 salariés et plus. Dans le cas de l’embauche d’un apprenti en situation de handicap, cette aide peut monter jusqu’à 6 000 €, et ce, quelle que soit la taille de l’entreprise. Une aide créée en pleine crise sanitaire Jusque-là, les aides à l’apprentissage ne faisait pas de distinction selon la taille de l’entreprise. Le recrutement d’un apprenti ouvrait droit à une aide financière d’un montant de 6 000 € depuis 2023. Cette aide avait été mise en place en 2020 fin de booster l’emploi des jeunes en pleine crise sanitaire. Elle était alors de 5 000€ pour un apprenti mineur et de 8 000€ pour un majeur. Depuis la mise en place de cette aide, le nombre d’apprentis a explosé en France, passant de 317 000 contrats d’apprentissage en 2017 à 856 000 en 2023. La prise en compte du niveau de qualification envisagée Dans le cadre du projet de budget pour 2025, le gouvernement a rapidement envisagé une réduction de cette aide. Parmi les pistes étudiée par Michel Barnier avant la chute de son gouvernement, une réduction de ce coup de pouce financier à 4 500 € (au lieu de 6 000 €) et la modulation du montant de cette prime selon la taille de l’entreprise et/ou le niveau de qualification des apprentis. Fin décembre, le ministère du Travail a ensuite projeté un temps de restreindre ces aides aux seules entreprises de moins de 250 salariés ainsi qu’aux apprentis de niveau Bac ou infra-Bac. Avant de faire machine arrière et de fixer les règles qui viennent d’entrer en vigueur. Le Ministère du Travail a confirmé un changement du périmètre d’attribution de l’aide de l’État à l’embauche d’un apprenti en janvier 2025. Ainsi, un décret déterminera l’aide au recrutement d’apprentis selon les nouvelles modalités suivantes : 6 000 € maximum pour le recrutement d’apprentis en situation de handicap ; 5 000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés ; 2 000 € maximum pour les entreprises de 250 salariés et plus. Ces modalités s’appliqueront dès le lendemain de la publication du décret, courant janvier 2025. Dans l’attente de la publication du décret, l’aide unique d’un montant de 6 000 euros maximum s’applique pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2025, indique-t-il. Cette aide concerne uniquement les entreprises de moins de 250 salariés pour le recrutement d’un apprenti préparant un titre ou diplôme jusqu’au niveau baccalauréat (bac+2 pour les Outre-mer). Le décret d’application, publié le 22 février 2025, précise les nouvelles modalités du dispositif applicable depuis le 24 février, notamment le montant des aides à l’apprentissage et les conditions d’éligibilité. Explications. Une aide maintenue, mais rabotée en 2025 En France, l’apprentissage joue un rôle essentiel dans l’insertion professionnelle des jeunes : 1 028 700 contrats étaient d’ailleurs en cours fin octobre 20241. Pour continuer à valoriser cette « voie d’excellence », comme la qualifiait Astrid Panosyan-Bouvet, la ministre du Travail sous le gouvernement Barnier, l’État a fait le choix de maintenir l’aide pour les employeurs embauchant des apprentis en 2025. Cette aide, dont le montant était de 6 000 € pour toutes les entreprises par le passé, est toujours versée uniquement la première année du contrat d’apprentissage. En revanche, son montant est revu à la baisse dès la publication du décret d’application2 : 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés 2 000 € pour les entreprises de plus de 250 salariés (sous conditions). Bon à savoir : l’aide à l’embauche d’apprentis en situation de handicap est maintenue à 6 000 €. Elle est toujours cumulable avec les autres aides dédiées aux travailleurs handicapés, dont celles de l’Agefiph. Les entreprises de moins de 250 salariés sont le socle de l’apprentissage en France. C’est pourquoi, elles continueront à bénéficier de l’aide sans autre condition que celle d’embaucher un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle d’un niveau Bac +5 au maximum. 80 % des apprentis sont embauchés au sein d’entreprises de moins de 250 salariés2 Les entreprises de plus de 250 salariés, pour leur part, doivent toujours respecter une condition supplémentaire pour bénéficier de l’aide, à savoir3 : avoir au moins 5 % de contrats favorisant l’insertion professionnelle au sein de leur effectif salarié total annuel ; ou avoir au moins 3 % d’alternants et un nombre d’alternants ayant progressé d’au moins 10 % entre le 31 décembre 2024 et le 31 décembre 2025. Si cette condition n’est pas remplie, les entreprises ayant bénéficié de l’aide devront rembourser les sommes indûment perçues. Deux nouvelles conditions sont introduites par le décret : La transmission du contrat à l’OPCO : l’employeur doit envoyer le contrat d’apprentissage à son opérateur de compétences (OPCO) au plus tard 6 mois après sa conclusion. Non-cumul de l’aide pour un même apprenti et une même certification : un employeur ne peut pas bénéficier de l’aide deux fois pour le même apprenti préparant la même certification professionnelle. Les phases transitoires, comme celle relative aux aides à l’apprentissage, peuvent s’avérer complexes à suivre. Les entreprises sont susceptibles de commettre des erreurs : signer un contrat d’apprentissage en janvier 2025, avant la publication du décret, alors qu’elles ne sont pas éligibles à l’aide par exemple, ou oublier de respecter certaines conditions déclaratives. L’utilisation d’un logiciel de gestion RH permet d’éviter ces écueils. Mise à jour en temps réel, le logiciel assure une conformité continue face aux évolutions réglementaires et simplifie la gestion des effectifs. En outre, les logiciels de gestion offrent une vision sécurisée et claire des données RH et paie. Cela permet aux entreprises de mieux piloter leurs effectifs et leur gestion administrative tout en assurant la conformité de leurs déclarations. Un gain de temps précieux pour les responsables Paie & RH, en particulier dans un contexte réglementaire. 1Contrats d’apprentissage – Politique de l’emploi – 20242Décret sur les aides à l’apprentissage : le Gouvernement continue de soutenir l’apprentissage – Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles – 20243L’aide aux employeurs qui recrutent en apprentissage – Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles – 2024 Ces contenus pourraient également vous intéresser : Article initialement publié le 27/01/2025. Dernière mise à jour le 28/02/2025. Contenu réservé aux abonnés à l'Actualité PremiumAprès la baisse des aides à l’embauche des apprentis, la diminution du plafond d’exonération de cotisations salariales, les employeurs vont être tenus de participer financièrement à la formation des apprentis. La mesure entre en vigueur le 1er juillet 2025. Mais elle est limitée aux formations de niveau 6 et 7. On compte déjà cette année de nombreux changements dans le domaine de l’apprentissage : pour les employeurs : la baisse des aides à l’embauche ;pour les apprentis : la baisse du seuil d’exonération des cotisations et donc de leur rémunération nette.L’aide unique s’adresse aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent des apprentis préparant un titre ou un diplôme à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (niveau 4).Pour les contrats signés depuis le 24 février 2025, son montant est passé de 6000 à 5000 euros. La suite du contenu est réservée aux abonnés à l'Actualité PremiumÀ partir de 9,90€ / moisDéblocage de tous les articles premiumAccès illimité à tous les téléchargementsTop 5 des téléchargements en droit du travailDossier spécial 2025 : récapitulatif des principales mesures sociales à connaîtreTableau synthétique des différentes possibilités de succession de CDDRupture conventionnelle – Les 15 erreurs à éviterBarèmes des indemnités kilométriques 2023-2024-2025Tableaux de calcul du délai entre la convocation et l’entretien préalable Publié le 30/04/2025 | Temps de lecture : 13 minutes L’apprentissage est un succès qui ne se dément pas et qui a créé de nouvelles habitudes de formation et d’obtention d’un diplôme ou d’un titre professionnel.Sécurisation du parcours des apprentisLa sécurisation du parcours des apprentis est un enjeu majeur car elle a pour objectif de garantir une entrée réussie dans l’apprentissage, un déroulement de la formation théorique et pratique dans les meilleures conditions jusqu’à l’obtention du diplôme ou de la certification visée, mais également la prévention et le traitement des éventuelles ruptures de contrat. Il s’agit d’un accompagnement global, qui doit mobiliser toutes les parties prenantes à la formation de l’apprenti.Les bases de cette sécurisation peuvent être posées avant la conclusion du contrat d’apprentissage avec une bonne information sur les métiers, les conditions d’apprentissage et le monde professionnel. Divers acteurs de l’orientation peuvent participer à cette information : établissements scolaires, Missions locales, France Travail, Cap emploi, etc. Ils peuvent également encourager le futur apprenti à faire des stages pour qu’il soit sûr de son choix.S’il n’a pas d’employeur au moment du démarrage de la formation en CFA, le jeune a jusqu’à 3 mois après le début de la formation théorique pour trouver une entreprise et conclure un contrat d’apprentissage. Pendant cette période, le CFA a pour mission de l’accompagner dans la recherche d’une entreprise, grâce par exemple à l’organisation d’ateliers de recherche d’emploi, des mises en relation, et l’organisation d’événements type job dating.Une fois le contrat conclu, le CFA et l’employeur grâce au maître d’apprentissage, assurent un accompagnement dans l’acquisition des compétences. Le CFA assure le suivi pédagogique, veille à l’assiduité de l’apprenti en CFA et en entreprise, et doit pouvoir détecter les difficultés rencontrées par l’apprenti, que ce soit au niveau des apprentissages qu’au niveau social. Il assure également, par les visites en entreprise notamment, le suivi de la progression de l’apprenti en formation pratique, ce qui permet souvent de détecter des difficultés ayant un impact sur le déroulement du parcours.L’entreprise, de son côté, doit offrir un cadre de travail propice à la formation, sous la supervision du maître d’apprentissage. Ce dernier est l’acteur clé dans la transmission du savoir-faire et des savoir-être, l’intégration dans l’équipe, et le développement professionnel de l’apprenti.Le médiateur de l’apprentissage joue également un rôle dans la sécurisation du parcours. Il peut en effet être sollicité par l’apprenti ou l’employeur en cas de difficultés pouvant nécessiter une médiation.Malgré toutes ces assurances, une rupture du contrat d’apprentissage peut survenir. Le médiateur de l’apprentissage est alors saisi pour assurer un règlement amiable. Le CFA, de son côté, prend également le relais. L’apprenti devenant stagiaire de la formation professionnelle, il peut rester jusqu’à 6 mois en formation au CFA, dans l’objectif de conclure un nouveau contrat. Pendant cette période, le CFA doit tout mettre en œuvre pour aider le jeune à retrouver un employeur. Il doit également assurer le lien avec les missions locales, France Travail ou les Cap emploi.Le jeune sans entreprise peut également solliciter les Cellules régionales interministérielles d’accompagnement vers l’apprentissage, rattachées au préfet et animées par les DREETS aux côtés de tous les acteurs de l’apprentissage en Région. Sans se substituer à l’action des CFA, ces cellules peuvent l’accompagner dans sa recherche d’entreprise, en amont de la signature d’un contrat d’apprentissage ou à la suite d’une rupture de contrat.L’insertion professionnelle en sortie d’apprentissageL’apprentissage a un impact particulièrement fort sur l’insertion professionnelle dans les premiers niveaux de qualification (apprentis ayant obtenus un CAP ou un Bac pro). Pour ces derniers, en effet, le dispositif est une véritable passerelle vers l’emploi, dans tous les secteurs. Ainsi, en moyenne 66 % des apprentis de niveau CAP à BTS sont en emploi salarié six mois après leur sortie d’études en 2023.L’apprentissage dans les premiers niveaux de qualification permet une forte valeur ajoutée professionnelle mais aussi sociale. En effet, l’apprentissage permet d’éviter le décrochage scolaire, de professionnaliser des jeunes peu ou pas qualifiés, de favoriser l’accès à un emploi durable, et de répondre aux besoins de mains d’œuvre dans des métiers en tension.Dans le supérieur, les jeunes diplômés ayant suivi un apprentissage augmentent significativement leur chance d’accéder à un emploi pérenne (70 % en CDI contre 47 % pour les non-alternants) et ont une rémunération moyenne plus élevée post apprentissage. L’alternance joue également un rôle décisif dans l’obtention d’un diplôme, notamment sous l’impulsion du soutien financier qu’elle apporte. Ceci est particulièrement vrai pour les jeunes issus des milieux moins favorisés. 39% des étudiants issus de ces milieux ont recours à l’alternance pour financer leurs études. L’apprentissage agit donc réellement comme un ascenseur social à tous les niveaux de qualification.Pour autant, il existe des marges de progression pour renforcer l’alignement entre les formations et les besoins du marché du travail et ainsi renforcer le taux d’insertion.L’impact de la formation en apprentissage doit aussi s’apprécier en fonction de la réussite du parcours de l’apprenti, de la signature du contrat jusqu’à la réussite à l’examen.Le système actuel de financement de l’apprentissageLa loi du 5 septembre 2018 a profondément refondé le système de financement de l’apprentissage.Auparavant, les CFA étaient financés par la taxe d’apprentissage versée par les employeurs, sur la base d'une subvention fixée par la Région. La réforme a permis de créer un système de financement où chaque contrat d’apprentissage conclu donne lieu à une prise en charge financière par l’opérateur de compétences (OPCO) dont relève l’entreprise d’accueil de l’apprenti. Les centres de formations d'apprentis perçoivent ainsi un niveau de prise en charge prédéterminé pour chaque contrat d'apprentissage conclu.En passant vers une logique d'enveloppe ouverte, l’offre de formation en apprentissage s'est libérée et le dispositif a connu un essor exponentiel avec près de 880 000 contrats conclus en 2024.Cette réussite pèse depuis plusieurs années sur la trajectoire des finances publiques. En effet, l’essor de l’apprentissage n'a pas été assorti d'une hausse de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFPA) et les niveaux de prise en charge des contrats se sont révélés supérieurs en moyenne au coût des formations.Les montants alloués à la prise en charge des contrats d’apprentissage dépassent désormais le montant total collecté au titre de la CUFPA, qui est par ailleurs, affectée au financement de l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle, et non pas uniquement à l'apprentissage.Par ailleurs, le système de financement est particulièrement complexe pour l'ensemble des acteurs impliqués et présente des faiblesses structurelles. La détermination actuelle des niveaux de prise en charge a conduit à des niveaux de prix élevés, sans suffisamment d’incitation pour les CFA à optimiser leurs coûts ni pour les branches à prioriser les formations.Le principal enjeu du financement de l’apprentissage est donc de continuer à soutenir son développement, qui produit des effets très positifs sur l’insertion professionnelle des jeunes et l’économie tout en assurant la soutenabilité financière du système. Pour ce faire, il convient d'ajuster les niveaux de financement aux coûts et aux besoins réels des CFA.Afin de concilier l’équilibre financier du système de formation professionnelle et de l’apprentissage et sa pérennité, le Gouvernement a procédé à plusieurs baisses successives des niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage entre 2022 et 2024. Cette décision résulte du constat que les niveaux de prise en charge de certaines formations étaient supérieurs à leurs coûts observés. Les grandes lignes de la nouvelle réforme du financement de l’apprentissageTout en poursuivant la dynamique de développement de l’apprentissage, la réforme du financement vise à mettre en œuvre des mesures de renforcement de la réponse aux besoins de l’économie, de sa soutenabilité financière et de la réussite des apprentis avec un objectif central : l’entrée sur le marché du travail.Une réforme articulée autour de deux grands objectifsPour répondre aux enjeux d’insertion dans l’emploi des apprentis, de réponse aux besoins de l’économie et de soutenabilité financière des mesures, la réforme de l’apprentissage repose sur deux piliers : La priorisation des financements de l’apprentissage en fonction des besoins du marché du travail ;L’amélioration de la soutenabilité et le modèle financier de l’apprentissage.Ces deux piliers sont le fruit des concertations et de la volonté de mieux associer les branches professionnelles au repérage des formations à privilégier.Une priorisation des financements de l’apprentissage en fonction des besoins du marché du travailPour répondre à l’exigence d’une meilleure insertion des apprentis, la réforme rénovera le système de financement de l’apprentissage.Ainsi, il est proposé de prioriser les financements en fonction des besoins du marché du travail.Les apprentis doivent pouvoir se voir proposer des formations vers les métiers d’avenir mais aussi plus généralement vers les métiers qui recrutent. Cette réforme vise à renforcer le rôle des branches professionnelles dans les décisions de priorisation de financement des formations, en leur octroyant une capacité de modulation de 20 % de leur financement. Ces modulations serviront à établir un niveau de prise en charge unique par certification en fonction du poids en nombre d’apprentis de chaque branche professionnelle dans la certification.En complément de ce rôle, l’État pourra bonifier le financement de certaines formations stratégiques pour le marché du travail.En outre, une priorisation des financements pour les premiers niveaux de qualification permettra de prendre en compte les besoins spécifiques d’investissement et l’impact plus fort en termes d’insertion professionnelle.L’amélioration de la soutenabilité et le modèle financier de l’apprentissageL’enjeu de garantir la soutenabilité du système de financement de l’apprentissage et de financer les formations à leur juste coût implique de prendre des mesures de régulation.Ces mesures viseront à modérer les coûts des formations de manière ciblée afin de préserver les acquis de la réforme en :Rapprochant les niveaux de prise en charge pour des formations préparant au même métier ;Responsabilisant les entreprises dans le choix de la formation, via l’établissement d’une participation obligatoire pour les contrats d’apprentissage de niveaux 6 et 7 ;Assurant un financement équitable quel que soit la modalité pédagogique ;Finançant la formation selon la durée réelle du contrat d’apprentissage.Le détail des mesuresUn plan de réforme du financement de l’apprentissage entrera en vigueur à partir du 1er juillet 2025 et prendra l’ensemble des mesures présentées ci-dessous.Changement de paradigme : la priorisation des financements de l’apprentissage en fonction des besoins du marché du travailPrioriser les financements en faveur des premiers niveaux de qualificationLes formations sur les premiers niveaux de qualification seront exonérées de la participation obligatoire des employeurs et du plafonnement du niveau de prise en charge.En outre, il sera pris en compte, dans le projet de niveau de prise en charge établi par France compétences et soumis aux branches professionnelles, la situation particulière des premiers niveaux de qualification en matière de besoin d’investissement.Renforcer les prérogatives des branches professionnelles pour prioriser les financementsLes branches pourront moduler les financements à hauteur de 20 % des recommandations fixées par France compétences.Dans un contexte budgétaire contraint et une enveloppe fermée, les décisions de priorisation des branches professionnelles devront s’équilibrer financièrement.Ces positions des branches professionnelles serviront à établir le niveau de prise en charge unique par certification.Ces volets de la réforme entreront en vigueur pour la rentrée 2026.Majorer le financement des formations stratégiques pour le marché du travailLes branches professionnelles établiront une priorisation des formations qui préparent à leurs métiers, mais ces priorisations devant s’équilibrer financièrement.Dans ce cadre, la décision de priorisation pourrait ne pas être suffisante pour certaines formations stratégiques pour le marché du travail.Ainsi, l’Etat pourra décider de majorer certaines formations en fonction de cette priorité.Améliorer la soutenabilité et le modèle financier de l’apprentissageMettre en place une participation obligatoire au financement de la formation des employeurs d’apprentis de niveaux 6 et plusLa Loi de Finances 2025 prévoit le principe, selon des modalités prévues par décret en Conseil d’État, d’une participation obligatoire des employeurs pour les niveaux 6 et 7 (BAC+3 et plus).Compte tenu de la programmation budgétaire du ministère, il est prévu :Une participation obligatoire de 750 € par contrat ;Que le CFA aura la charge de recouvrer cette participation obligatoire.Cette mesure entrera en vigueur au 1er juillet 2025.Minorer les niveaux de prise en charge des formations principalement à distance qui répondent à des contraintes différentes des formations en présentielLe recours au distanciel permet des réductions des coûts pédagogiques pour les centres de formation. Ainsi, à partir de plus de 80 % de formation en distanciel dans le cursus des apprentis, une minoration de 20 % sera appliquée aux niveaux de prise en charge.Cette mesure s’inscrit dans une recherche de juste coût du financement de la formation pour un taux de marge moyen des formations équivalent quel que soit la modalité pédagogique retenue.Elle entrera en vigueur au 1er juillet 2025.Proratiser les niveaux de prise en charge au plus juste de la durée du contrat d’apprentissageLe versement des niveaux de prise en charge est proratisé en fonction de la durée de formation, une règle de gestion prévue par décret proratise mensuellement ce versement. Ainsi tout mois commencé est dû ce qui majore la prise en charge au-delà de la durée réelle du contrat. En outre des pratiques d’optimisation calendaire de certains CFA sont constatées nécessitant ainsi de passer à une proratisation journalière du niveau de prise en charge, afin de financer les coûts réels de la formation.Cette mesure entrera en vigueur au 1er juillet 2025.Eviter les situations de trop-perçusActuellement les niveaux de prise en charge sont versés selon un cadencement de trois versements (40 %, 30 % et 30 %). Il est introduit pour la dernière année du contrat un solde de 10 % pris sur le troisième versement. Ce solde permettra d’éviter les trop-perçus auprès des CFA que les OPCO devaient recouvrer et de réduire significativement le risque que ces recouvrements ne soient pas réalisés.Cette mesure entrera en vigueur au 1er juillet 2025.Réduire les différentiels de prise en charge non justifiés des contrats d’apprentissageIl sera mis en place des bouquets de certification afin de faire converger le niveau de prise en charge sur les certifications professionnelles préparant au même métier.Le plafonnement des niveaux de prise en charge à 12 000 € pour le niveau 6 et 7 de qualification sera étendue au niveau 5 afin de faire converger les coûts des formations.Ces mesures entreront en vigueur à la rentrée 2026. Rendre plus lisible le système de financement des centres de formation d’apprentisAfin de rendre plus simple et lisible, le système de certifications, en prenant en compte les priorités des branches et la bonification de l’État, il sera fixé un seul niveau de prise en charge par certification. Cela fera passer ainsi de 800 000 niveaux de prise en charge différents actuellement à environ 3 500.Cette mesure entrera en vigueur à la rentrée 2026Lutter contre la fraude et les dysfonctionnementsLa lutte contre la fraude et la vérification du respect par les CFA des missions qui leurs sont confiées dans le Code du travail ont été renforcées par de nouvelles prérogatives de contrôle conférées aux OPCO. Des progrès restent à réaliser et la lutte contre les fraudeurs et contre les dysfonctionnements doit être renforcée.Un plan visera notamment à renforcer la qualité de la formation dans les CFA pour la rentrée 2025.Ce plan s’appuiera sur plusieurs leviers qui feront l’objet d'une présentation à la fin mai 2025. Une large concertationDès la fin du mois de novembre 2024, une concertation large a été menée. Cette dernière aboutit à la présentation de ce mercredi 30 avril 2025. Les mesures issues de cette concertation, entreront en vigueur progressivement jusqu’à la rentrée 2026.La concertation au cœur de la méthode de travail En novembre 2024, une large consultation a regroupé les partenaires sociaux mais également les branches professionnelles, les réseaux de CFA, les chambres consulaires, les représentants des régions… afin d’engager des discussions sur les évolutions à réaliser sur le financement de l’apprentissage et de son meilleur impact sur le marché du travail. La réunion du 30 avril a permis de partager les conclusions de cette concertation qui amène à engager la présente réforme.Cette réunion débouche sur un plan d’action qui a pour objectif une mise en œuvre des premières mesures au 1er juillet 2025 et aboutira à une entrée en vigueur du nouveau mode de calcul des niveaux de prise en charge au mois de mai 2026. Cette mise en œuvre volontairement en deux temps vise à laisser du temps aux acteurs de l’apprentissage de prendre en charge cette réforme et aux partenaires sociaux le temps suffisant pour établir et partager un diagnostic au sein de chaque branche professionnelle. "Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage" ne concerne que Vérifié le 24 février 2025 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)Les conditions pour bénéficier de l'aide à l'embauche d'un apprenti sont différentes si le contrat a été signé avant le 1er janvier 2025, entre 1er janvier et le 23 février 2025, ou à partir du 24 février 2025.À partir du 24 février 2025Entre le 1er janvier et le 23 février 2025Les conditions diffèrent selon l'effectif de l'entreprise.Les conditions suivantes doivent être remplies par tous :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 équivalant, 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.Les conditions suivantes doivent être remplies par tous :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 équivalant, 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.Le montant diffère selon l'effectif de l'entreprise :Répondez aux questions successives et les réponses s’afficheront automatiquementLe montant de l'aide s'élève à 5 000 € maximum.Elle est octroyée uniquement pour la 1re année du contrat.Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois réellement travaillés.Le montant de l'aide s'élève à 2 000 € maximum.Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois réellement travaillés.Les entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent 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).À savoir Une fois la date du 31 décembre 2026 passée, l'Agence des services de paiement (ASP) transmettra à l'entreprise une « attestation sur l'honneur » à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses obligations d'objectifs. L'ASP effectue des contrôles notamment via la DSN: titleContent, permettant de vérifier la réalisation des objectifs.À noter Quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'il s'agit d'un apprenti en situation de handicap, le montant de l'aide est de 6 000 € (maximum). Pour plus de précisions, vous pouvez consulter le contenu sur l'aide à l'embauche d'une personne en situation de handicap.L'employeur n'a aucune demande particulière à formuler en tant que telle.Il suffit de déclarer l'embauche d'un apprenti.L'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à son opérateur de compétences (OPCO) au plus tard 6 mois après la conclusion du contrat.Selon l'OPCO, le dépôt se fait soit en ligne via leur site internet, soit par courrier.L'OPCO transmet ensuite le contrat d'apprentissage aux services concernés du ministère chargé de la formation professionnelle, qui à son tour le transmet à l'Agence des services de paiement (ASP). L'employeur est alors informé de cette transmission qui vaut acceptation.Le versement de l'aide est automatique, mensuel, avant le paiement du salaire.Ainsi l'employeur reçoit l'aide chaque mois à partir de la date de signature du contrat d'apprentissage, selon la durée du contrat d'apprentissage, dans la limite de 12 mois maximum.Pour les entreprises de 250 salariés ou plus, une fois la date du 31 décembre 2026 passée, l'ASP transmettra à l'entreprise une « attestation sur l'honneur » à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses obligations d'objectifs. L'ASP effectue des contrôles notamment via la DSN: titleContent, permettant de vérifier la réalisation des objectifs.Attention Le contrôle de conformité des contrats d'apprentissage est renforcé par les OPCO. Par ailleurs, l'Agence de services et de paiement (ASP) peut demander à l'employeur la transmission des bulletins de paie concernés.À savoir En cas de rupture du contrat avant sa date d'échéance, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. Pour les mois qui suivent la fin de la relation contractuelle, les sommes perçues en trop doivent être remboursées à l'ASP.Les conditions suivantes doivent être remplies par tous :Le contrat doit être un contrat d'apprentissageLe contrat doit être conclu entre le 1er janvier et le 23 février 2025L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 4 (niveau Baccalauréat maximum) du cadre national des certifications professionnelles (ou bac + 2 ans dans les Outre-mer)L'entreprise doit compter moins de 250 salariés.Le montant de l'aide s'élève à 6 000 € maximum.Le montant est proratisé en fonction du nombre de mois réellement travaillés dans l'année.Elle est octroyée uniquement pour la 1re année du contrat.L'employeur n'a aucune demande particulière à formuler en tant que telle.Il suffit de déclarer l'embauche d'un apprenti.L'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à sonopérateur de compétences (OPCO) au plus tard 6 mois après la conclusion du contrat.Selon l'OPCO, le dépôt se fait soit en ligne via leur site internet, soit par courrier.Le versement de l'aide est automatique, mensuel, avant le paiement du salaire.Ainsi l'employeur reçoit l'aide chaque mois à partir de la date de signature du contrat d'apprentissage, selon la durée du contrat d'apprentissage, dans la limite de 12 mois maximum.Pour les entreprises de 250 salariés ou plus, une fois la date du 31 décembre 2026 passée, l'ASP transmettra à l'entreprise une « attestation sur l'honneur » à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses obligations d'objectifs. L'ASP effectue des contrôles notamment via la DSN: titleContent, permettant de vérifier la réalisation des objectifs.Attention Le contrôle de conformité des contrats d'apprentissage est renforcé par les OPCO. Par ailleurs, l'Agence de services et de paiement (ASP) peut demander à l'employeur la transmission des bulletins de paie concernés.À savoir En cas de rupture du contrat avant sa date d'échéance, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. Pour les mois qui suivent la fin de la relation contractuelle, les sommes perçues en trop doivent être remboursées à l'ASP.Il s'agit de l'aide unique à l'embauche d'un apprenti qui a été versée pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1erjanvier 2023 et le 31 décembre 2024, et pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er janvier 2023 et le 30 avril 2024.3 conditions doivent être remplies par tous :Le contrat doit être un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisationLe contrat d'apprentissage doit être conclu entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024. Le contrat de professionnalisation doit être conclu entre le 1er janvier 2023 et le 30 avril 2024.L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 (BAC+5) du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...)Attention Les entreprises de 250 salariés et plus doivent remplir les conditions supplémentaires suivantes :Conditions supplémentaires si 250 salariés et plusLes entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent 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 2024. 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 2024, comparativement à l’effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d’apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre 2023.À noter Une fois la date du 31 décembre 2025 passée, l'ASP transmettra à l'entreprise une « attestation sur l'honneur » à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses obligations d'objectifs. L'ASP effectue des contrôles notamment via la DSN: titleContent, permettant de vérifier la réalisation des objectifs.Le montant de l'aide s'élève à 6 000 € maximum.Le montant est proratisé en fonction du nombre de mois réellement travaillés.Elle est octroyée uniquement pour la 1re année du contrat.Le versement de l'aide est automatique, mensuel, avant le paiement du salaire.Ainsi l'employeur reçoit l'aide chaque mois à partir de la date de signature du contrat d'apprentissage, selon la durée du contrat d'apprentissage, dans la limite de 12 mois maximum.Pour les entreprises de 250 salariés ou plus, une fois la date du 31 décembre 2026 passée, l'ASP transmettra à l'entreprise une « attestation sur l'honneur » à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses obligations d'objectifs. L'ASP effectue des contrôles notamment via la DSN: titleContent, permettant de vérifier la réalisation des objectifs.Attention Le contrôle de conformité des contrats d'apprentissage est renforcé par les OPCO. Par ailleurs, l'Agence de services et de paiement (ASP) peut demander à l'employeur la transmission des bulletins de paie concernés.À savoir En cas de rupture du contrat avant sa date d'échéance, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. Pour les mois qui suivent la fin de la relation contractuelle, les sommes perçues en trop doivent être remboursées à l'ASP.Vous avez un projet, une difficulté, une question du quotidien ? Simple et gratuit : vous êtes rappelé(e) dans les 5 jours par LE conseiller qui peut vous aider.Échanger avec un conseillerTrouver les coordonnées des services d'information Pas du toutUn peuMoyenBeaucoupParfait !Vous avez noté 1 sur 5 : Pas du toutVous avez noté 2 sur 5 : Un peuVous avez noté 3 sur 5 : MoyenVous avez noté 4 sur 5 : BeaucoupVous avez noté 5 sur 5 : Parfait !L’équipe Entreprendre Service Public vous remercie pour vos remarques utiles à l'amélioration du site.Pour des raisons de sécurité, nous ne pouvons valider ce formulaire suite à une trop longue période d’inactivité. Merci de recharger la page si vous souhaitez le soumettre à nouveau.Une erreur technique s'est produite. Merci de réessayer ultérieurement.Déclaration sociale nominativeDéclaration sociale nominative