

TOUT SAVOIR SUR L'APPRENTISSAGE

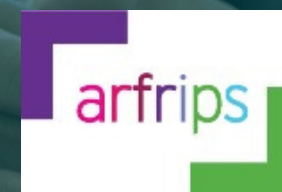
Côté Employeur

iFIR

l'apprentissage autrement

**ET SON RÉSEAU
PARTENAIRE**

et



CFA IFIR · 66 avenue Jean Mermoz · 69008 LYON - 04 78 77 05 56

Dernière mise à jour : Mars 2025 · Sous réserve de modification

L'apprentissage, une voie de formation en alternance financée
par les opérateurs de compétences



1 EXPERT DE L'APPRENTISSAGE DEPUIS 35 ANS

Créé en 1989 par le MEDEF, la CPME du Rhône et les CCI des départements de l'Ain, du Rhône et de la Loire, le **CFA IFIR est expert de l'apprentissage depuis plus de 35 ans.**



Au cœur de l'emploi régional, il **analyse et répond aux besoins en compétences des entreprises et des branches professionnelles.**



3 RECRUTEMENT D'APPRENTI SELON LE PROFIL DÉFINI

Après avoir défini le besoin en apprenti de l'employeur, le CFA IFIR organise :

- une **géolocalisation des profils les plus proches** de votre entreprise,
- un **premier recrutement** d'apprenti motivé et afin de proposer aux employeurs des profils de qualité (équipe de professionnels formés aux différents processus de recrutement),
- des **job dating**,
- la **publication de vos offres d'apprentissage** sur des jobboards (*Météo Job*, *Keljob*, *VIP Stage* et *Alternance*, etc.)

5 SUIVI PRÉCIS DE LA RELATION ENTREPRISE-apprenti

- visite d'installation : dans les 2 mois suivant le début du contrat,
- **2 visites/an**, • **livret électronique d'apprentissage** : centralisation des informations utiles aux acteurs du contrat d'apprentissage (assiduité, comptes-rendus, visites, bilan, bulletin, missions réalisées en entreprise, compétences développées en cours, etc.).

2 ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE

Le CFA IFIR propose aux employeurs un **contrat gagnant-gagnant avec :**

- une **équipe dédiée** pour répondre à toutes les questions,
- une **définition du besoin** en recrutement d'apprenti,
- une mise en place de **groupes dédiés**,
- un **accompagnement dans la réalisation des démarches administratives** vis-à-vis des OPCO,
- un **versement des aides** aux employeurs,
- un **accompagnement juridique**,
- une formation adaptée au métier visé,
- un travail de la **posture** des apprentis : droits et devoirs grâce à [l'ANAF](#),
- une **newsletter mensuelle** à destination des apprentis

4 ACCOMPAGNEMENT DU MAP*

- **rencontres courtes** : échanges sur les spécificités du diplôme (*compétences visées, responsabilité de l'employeur, outils de suivi*, etc.),
- **formations "Devenir MAP"** :
- aide et conseil dans le management de l'apprenti, - clés pour réussir l'encadrement des nouvelles générations.
Durée : 2 journées de formation
[Lien pour inscription](#)

6 UN ORGANISME CERTIFIÉ



02

L'apprenti

- **Double statut étudiant & salarié,**
- **16 à 29 ans révolus**
(+ 30 ans pour les bénéficiaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH)

Nota Bene – Le candidat de nationalité étrangère doivent obtenir une autorisation préfectorale pour exercer une activité salariée.

LE CONTRAT

- **Nature du contrat - CDD ou CDI**
 - **Durée déterminée : le contrat expire au plus tard 2 mois après la fin du cycle de formation** ou de l'examen sanctionné par le diplôme ou le titre préparé.
 - **Durée indéterminée : le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par les dispositions propres à l'apprentissage.**
 - > À l'issue de la formation, la relation contractuelle de travail bascule dans le droit commun. > Les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée, à l'issue de leur contrat d'apprentissage restent assimilés à des contrats d'apprentissage pendant l'année suivant la fin de leur contrat, ce qui implique des exonérations de charges et de cotisations.
 - **Démarrage du contrat possible 3 mois avant le début de la formation et jusqu'à 3 mois après le début de la formation,**
 - **Période probatoire de 45 jours** en entreprise,
En cas d'arrêt de travail, la période d'essai est prolongée d'autant de jours.
 - **Durée globale du contrat :**
 - **dépend de la durée de la formation** : entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme ou la certification préparée,
 - **peut être allongée ou réduite :**
 - > afin de tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises dans le cadre de certaines activités (ex. service civique, réserve opérationnelle, etc.),
 - > afin de tenir compte de la qualité de travailleur handicapé reconnue à l'apprenti.
 - **Durée quotidienne de travail - ne pas excéder :**
 - Apprenti mineur : 8h,
 - Apprenti majeur : 10h (voire 12h sur les métiers de la santé ou du social),

L'apprenti comme tout salarié peut effectuer jusqu'à 48 heures/semaine mais pas plus de 44 heures en moyenne annuelle
 - **Congés : 5 semaines + 5 jours de révisions** à prendre sur le temps en entreprise (dans le cas d'une certification donnant lieu à un examen ponctuel)
 - **Repos hebdomadaire : 2 jours pleins/semaine** ou selon la convention collective
Les mineurs doivent disposer de 2 jours de repos consécutifs/semaine.
- Temps de formation + Temps en entreprise = temps de travail hebdomadaire de l'apprenti**

LA RÉMUNÉRATION

- **Un salaire fixe**
 - salaire brut = salaire net, jusqu'à 50 % du SMIC
 - salaire identique quelle que soit la répartition du temps entre l'entreprise et la formation durant le mois.

02

LA RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- **Résiliation possible par l'une ou l'autre des parties.**

jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise.

- **Rupture de la période d'essai**

- **Procédure** : lettre recommandée avec demande d'accusé de réception, ou remise contre signature conseillée.

Elle ne peut donner lieu à une indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

- **Passé 45 jours, la résiliation du contrat peut intervenir sur accord exprès et bilatéral des 2 parties**

- **Motif : force majeure, faute grave, inaptitude constatée.**

- **Force majeure** : la poursuite du contrat en raison de cet événement est rendue impossible (exemple : incendie, retrait d'un agrément obligatoire pour exercer l'activité...)

- **Faute grave** : en pratique, la faute grave est souvent admise dans les cas suivants

- > absences injustifiées ou abandon de poste,
- > indiscipline ou insubordination du salarié,
- > harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés
- > vols dans l'entreprise,
- > état d'ivresse pendant les heures de travail.

- **Inaptitude** : constatée par le médecin du travail, l'employeur n'étant pas tenu à une obligation de reclassement.

Au-delà de la période d'essai, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis : information de l'employeur, au + tard dans les 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur consulaire lorsque l'employeur relève d'une chambre consulaire.

!/\ ATTENTION

En dehors du formalisme juridique de la rupture, il est nécessaire pour l'employeur d'alerter, en amont, le CFA sur son souhait de rupture. Ainsi, le CFA pourra accompagner au mieux le jeune dans la recherche d'un nouveau contrat.

DES SALAIRES DIFFÉRENTS

Le bénéficiaire perçoit un salaire déterminé en % du SMIC.

Son montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Des dispositions contractuelles ou conventionnelles peuvent être plus favorables.

	L'APPRENTI			L'ALTERNANT-E EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	
	1ère	2ème	3ème	Niveau de formation inférieur au BAC PRO ou titres professionnels équivalents	Niveau de formation BAC PRO et + (ou équivalents)
-18 ans*	29% du SMIC ou SMC **	39% du SMIC ou SMC **	53% du SMIC ou SMC **	55% du SMIC ou SMC **	65% du SMIC ou SMC **
18-20 ans*	43% du SMIC ou SMC **	51% du SMIC ou SMC **	67% du SMIC ou SMC **		
21-25 ans*	53% du SMIC ou SMC **	61% du SMIC ou SMC **	78% du SMIC ou SMC **	70% du SMIC ou SMC **	80% du SMIC ou SMC **
26-30 ans*	100% du SMIC ou SMC			85% du salaire minimum conventionnel ou minimum du	

*Les majorations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans, 21 ans ou 26 ans.

**Salaire Minimum Conventionnel de la branche professionnelle concernée.

LIENS UTILES

LIENS UTILES

Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs

https://alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/



04

Aides et prises en charge

LES AIDES DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYEURS



AIDE UNIQUE VERSEE PAR L'ETAT

L'apprenti prépare un diplôme de niveau3 (CAP—BEP) ou 4 (BAC-BP)	Entreprise de moins de 250 salariés	5000 € par apprenti	Transmission du contrat à l'OPCO sous 6 mois
Apprenti reconnu travailleur handicapé	Entreprise de moins ou plus de 250 salariés	6000 € par apprenti	Transmission du contrat à l'OPCO sous 6 mois

**Cette aide se substitue désormais aux différentes aides antérieures aux employeurs telles que la prime régionale à l'apprentissage, le crédit d'impôt apprentissage, la prime à l'apprentissage pour le 1er ou nouvel·le apprenti, la prime aux employeurs d'apprenti·s bénéficiant d'une RQTH ou encore l'aide TPE jeune apprenti.*



PRISE EN CHARGE DES DÉPENSES RELATIVES AU MAP - par l'OPCO

CONDITIONS	MONTANT PRIS EN CHARGE	DURÉE MAXIMALE
Prise en charge des dépenses afférentes à la formation du MAP pour les entreprises de -11 salariés : • frais pédagogiques, • rémunérations, • cotisations, • contributions sociales, légales et conventionnelles, • frais de transport et d'hébergement.	15€/heure	40 HEURES
Prise en charge des dépenses liées à l'exercice de la fonction de MAP au sein de l'entreprise (En fonction des budgets votés/les OPCO)	230€/mois	4 à 12 MOIS

04

Aides et prises en charge

LES AIDES DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYEURS



AIDE EXCEPTIONNELLE VERSÉE PAR L'ETAT (jusqu'au 31/12/2025)

L'apprenti prépare un diplôme de niveau 5 à 7	Entreprise de - de 250 salariés	5000 € par apprenti	Transmission du contrat à l'OPCO sous 6 mois
L'apprenti prépare un diplôme de niveau 5 à 7	Entreprise de + de 250 salariés	2000 € par apprenti	Transmission du contrat à l'OPCO sous 6 mois
L'apprenti reconnu travailleur handicapé	Entreprise de + ou - de 250 salariés	6000€ par apprenti	Transmission du contrat à l'OPCO sous 6 mois

AIDE À L'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP - versée par l'AGEFIPH

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
3 000€ maximum	3 000€ maximum

04

Exonération de charges

LES EXONÉRATIONS DE CHARGES DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYEURS

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
EXONERATION DES COTISATIONS PATRONALES <i>(anciennement déductions Fillon) 1,4 du SMIC dans la loi finances 2025</i> - tous les employeurs privés, - à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.	 <i>valable pendant 1 an pour un CDI à compter de la fin du contrat d'apprentissage</i>	

EXONÉRATIONS PROPRES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Exonération salaire apprenti du 1% CPF-CDD	- tous les employeurs privés, - pas de versement par l'employeur de la contribution spécifique 1% CPF CDD (soit 1% de la masse salariale CDD).
Exonération de la prime de précarité	- tous les employeurs privés, - pas de versement à l'apprenti d'une prime de précarité à l'issue du contrat.

LIENS UTILES

[Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs](#)

https://alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/



Apprentissage - Nouvelles règles 2025

DÉCRET N° 2025-174 DU 22 FÉVRIER 2025

Le droit pratique,
par DHM

Aide unique

Ce décret définit le montant et les conditions d'éligibilité à l'aide unique pour les employeurs d'apprentis et de l'aide exceptionnelle des contrats d'apprentissage conclus en 2025.

L'aide unique est une aide financière accordée aux employeurs qui recrutent un apprenti si les conditions suivantes sont remplies :

- L'apprenti prépare un diplôme ou un titre de niveau 3 (CAP, BEP) ou 4 (bac pro, brevet professionnel, BP)
- L'entreprise compte moins de 250 salariés

Le décret prévoit la **transmission obligatoire du contrat à l'OPCO dans les 6 mois** qui suivent sa conclusion et rappelle que **cette aide n'est cumulable avec aucune autre aide**.

Montant de l'aide unique :

- 5 000 € maximum par apprenti.
- 6 000 € maximum pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

Entrée en vigueur

Les deux aides ne concernent pas les mêmes contrats et ont des dates d'application différentes :

Aide unique	À partir du 24 février 2025 mais peut être demandée pour les contrats signés depuis le 1er janvier 2025 (sous réserve de transmettre le contrat à l'OPCO dans les 6 mois qui suivent sa conclusion.)
Aide exceptionnelle	À partir du 24 février 2025 mais peut être demandée pour les contrats signés depuis le 1er janvier 2025 (sous réserve de transmettre le contrat à l'OPCO dans les 6 mois qui suivent sa conclusion) et jusqu'au 31 décembre 2025.

Aide exceptionnelle

L'aide exceptionnelle est une aide temporaire accordée aux employeurs recrutant un apprenti destinée à soutenir l'apprentissage et faciliter l'embauche de jeunes en alternance, elle est versée si les conditions suivantes sont remplies :

- L'apprenti prépare un diplôme de niveau 5 à 7 (BTS, licence, master, diplôme d'ingénieur...)

Et si l'entreprise compte plus de 250 salariés, elle doit en plus respecter les conditions suivantes :

- Obligation d'atteindre un seuil de 5 % d'alternants (apprentis ou contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié au 31 décembre de l'année suivant la signature du contrat.
- Ou un minimum de 3 % avec une progression d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

Le décret prévoit aussi la **transmission obligatoire du contrat à l'OPCO dans les 6 mois** et rappelle que **cette aide n'est cumulable avec aucune autre aide**.

Montant de l'aide exceptionnelle :

- 5 000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés.
- 2 000 € maximum pour les entreprises de 250 salariés et plus.
- 6 000 € maximum pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, quel que soit le niveau du diplôme.

Le décret met à jour :

- ✓ D. 6243-2 → Conditions d'éligibilité et montant de l'aide unique.
- ✓ D. 6243-3 → Suppression d'une disposition obsolète.
- ✓ D. 6243-4 → Renforcement du contrôle et partage des données avec l'État.

Article 2 du décret du 22 février 2025