



L'APPRENTISSAGE CÔTÉ EMPLOYEUR

Obligations
et aides mobilisables



EHESP



L'APPRENTISSAGE CÔTÉ EMPLOYEUR

Obligations et aides mobilisables

Table des matières

À quoi l'employeur s'engage-t-il ?	3
Quel est le rôle du maître d'apprentissage ?	3
Conditions requises	3
Combien coûte la formation d'un apprenti de l'EHESP ? Quelles aides au financement ?	4
Une formation intégralement prise en charge pour le secteur privé (apprentis en master II)	4
Employeurs publics	4
Combien coûte la rémunération pour un apprenti ?	4
Une rémunération réglementée	4
Application aux apprentis en master	5
Les aides à l'embauche	5
Aide exceptionnelle aux employeurs qui recrutent en apprentissage (secteur privé)	5
Aide exceptionnelle pour les collectivités territoriales et établissements publics en relevant	6
Réduction de charges sociales	6
Exonération de la taxe d'apprentissage	6
Aides spécifiques pour les employeurs d'un apprenti reconnu travailleur handicapé	7

À quoi l'employeur s'engage-t-il ?

En tant qu'employeur d'un apprenti, vous vous engagez à :

- Confier à l'apprenti des **missions en adéquation** avec le diplôme préparé
- **Intégrer et former** l'apprenti, le faire accompagner par un maître d'apprentissage
- Vous **impliquer** dans la **relation tripartite** Ecole – Apprenti – Structure d'Accueil
- **Financer la formation** de l'apprenti (pour les modalités de prise en charge par les OPCO voir Combien coûte un apprenti de l'EHESP ?) et lui permettre de suivre la formation dispensée à l'école
- **Rémunérer** l'apprenti.

Quel est le rôle du maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage **accompagne** l'apprenti vers l'obtention de son diplôme, le **forme** à un métier et le **guide** dans sa découverte du monde du travail, **en liaison avec le CFA**.

Le maître d'apprentissage a une véritable responsabilité envers l'apprenti et un devoir de transmission des savoir-faire et méthodes de travail. Au quotidien, il est celui qui définit les tâches revenant à l'apprenti, vérifie la qualité de son travail et répond à ses questions éventuelles.

Conditions requises

- ✓ Etre **majeur** et offrir toutes garanties de moralité
- ✓ Avoir le statut de **salarié de l'entreprise**, voire être l'employeur lui-même
- ✓ Justifier d'une **expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes** (plus de détails ci-dessous)
- ✓ **Ne pas encadrer plus de 2 apprentis** simultanément (plus un apprenti ayant prolongé son contrat après échec à l'examen)

Les conditions de compétence professionnelle pour être maître d'apprentissage sont définies par convention ou accord collectif de branche. A défaut de convention ou d'accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Etre titulaire d'un **diplôme, ou titre, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent** à celui visé par l'apprenti et **d'une année d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,

ou

- justifier **de deux années d'exercice** d'une **activité professionnelle** en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage qui réalise au moins 6 mois de tutorat sur les 2 dernières années peut abonder son CPF de 240 € via son compte d'engagement citoyen.

Combien coûte la formation d'un apprenti de l'EHESP ? Quelles aides au financement ?

Une formation intégralement prise en charge pour le secteur privé (apprentis en master II)

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le financement de l'apprentissage est confié aux **OPCO**.

Les contrats d'apprentissage sont financés **selon les niveaux de prise en charge publiés par France Compétences** après avis de la branche professionnelle. Ces niveaux sont accessibles sur le site de [France compétences](#). **Pour les contrats d'apprentis inscrits en master II**, l'EHESP ne demandera **pas de reste à charge** pour les structures d'accueil privées.

Votre OPCO vous demandera le code diplôme de la formation de l'apprenti que vous souhaitez recruter afin de procéder au financement de la formation. Les codes diplômes des formations ouvertes à l'apprentissage sont les suivants :

CODES DIPLOMES - EHESP	
Master Santé publique	135 33127

Employeurs publics

Le coût de la formation est pris en charge par l'employeur public, celui-ci ne payant pas la taxe d'apprentissage.

Pour les apprentis employés dans le secteur public territorial, le CNFPT finance la formation de l'apprenti à hauteur de 50% d'un montant annuel maximal. Pour le master II ouvert à l'apprentissage à la rentrée 2021, ce montant annuel maximal s'élève à 6 700 euros.

Consultez plus de détails sur la prise en charge du CNFPT [ici](#).

Combien coûte la rémunération pour un apprenti ?

Une rémunération réglementée

Le **salair e minimum réglementaire** perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC ou SMC	100% du SMIC ou SMC
2 ^{ème} année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC ou SMC	
3 ^{ème} année	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC ou SMC	

*Les **employeurs publics** peuvent décider de majorer ces pourcentages de 10 ou 20 points.*

Application aux apprentis en master

La licence et le master constituent deux cycles de formation distincts. Par conséquent, un apprenti préparant un master après avoir passé une licence sous statut étudiant aura une rémunération afférente à une première année d'apprentissage.

En revanche, en application de [l'article D. 6222-28-1](#) du code du travail, un apprenti préparant un master II en apprentissage, après avoir accompli sa première année sous statut étudiant ou sous un autre contrat en alternance, est considéré comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, **sa rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage**

Les aides à l'embauche

Aide exceptionnelle aux employeurs qui recrutent en apprentissage (secteur privé)

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, pour tous les contrats conclus **entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021, jusqu'au niveau master** (bac + 5 – niveau 7 du RNCP) **et pour toutes les entreprises** (décret n°2020-1085 du 24 août 2020 et décrets n°2021-223 et n°2021-224 du 26 février 2021 modifiés par le décret n° 2021-363 du 31 mars 2021).

Cette aide se substitue à l'aide unique.

Montant de l'aide :

- 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de 18 ans
- **8 000 euros** maximum pour un apprenti majeur

Pour les entreprises, l'aide couvre 100 % du salaire d'un apprenti de moins de 21 ans, 80 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus et près de 45% du salaire d'un apprenti de 26 ans et plus.

À quels employeurs s'adresse l'aide exceptionnelle ?

Pour les contrats signés à compter du 1er juillet 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021, cette aide sera versée :

- Aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition
- Et aux entreprises de 250 salariés et plus 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 (au 31 décembre 2022 pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021).

Les modalités d'atteinte de ce seuil sont les suivantes, définies par décret :

- **Avoir atteint le taux de 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, CIFRE et VIE) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat.
Ou
- **Avoir atteint au moins 3% d'alternants** (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, **et avoir connu une progression**

d'au moins 10% d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant).

D'après le [Décret n° 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation](#)

Aide exceptionnelle pour les collectivités territoriales et établissements publics en relevant

Une aide financière exceptionnelle est attribuée aux **collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant**, pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021.

Les établissements publics dont l'activité revêt un caractère industriel et commercial ne sont pas éligibles à l'aide.

Montant de l'aide : 3 000 euros pour chaque contrat éligible, versé en 1 fois par l'ASP

Pour connaître tous les critères d'éligibilités et effectuer la demande : <https://www.asp-public.fr/aide-pour-le-recrutement-des-apprentis-par-les-collectivites-territoriales>

D'après le *Décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020*

Réduction de charges sociales

Employeurs privés

Les rémunérations des apprentis bénéficient de la **réduction générale** des cotisations patronales depuis le 1^{er} janvier 2019. Elles sont par ailleurs exonérées de cotisations salariales sur la part inférieure à 79% du SMIC.

Le détail des exonérations est accessible en ligne sur le site de l'URSSAF.

Employeurs publics

Exonération de la totalité des **cotisations sociales** à la charge de l'employeur public, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'Etat prend en charge les cotisations patronales d'assurance sociale et les allocations familiales ainsi que les cotisations salariales dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Exonération de la taxe d'apprentissage

Les entreprises employant au moins un apprenti et dont la base annuelle d'imposition ne dépasse pas 6 fois le SMIC annuel (soit 111 930 € pour la taxe due en 2021) sont exonérées de la taxe d'apprentissage.

Les entreprises d'au moins 250 salariés redevables de la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage) peuvent en être exonérées sous certaines conditions : plus de détails sur le [site du ministère de l'économie, des finances et de la relance](#)

Aides spécifiques pour les employeurs d'un apprenti reconnu travailleur handicapé

Les employeurs qui choisissent de recruter un apprenti reconnu travailleur handicapé bénéficient d'aides spécifiques.

Employeurs du secteur privé

Les employeurs du secteur privé peuvent prétendre à l'**aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée** proposée par l'**Agefiph**, qui s'élève à **3 000 euros** maximum.

Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

Plus de détails sur le site de l'[Agefiph](#)

Employeurs de la fonction publique

Les employeurs de la fonction publique peuvent bénéficier de :

- ✓ **L'indemnité d'apprentissage** en cas de recrutement d'une personne handicapée avec une prise en charge par le FIPHFP du coût salarial chargé de l'apprenti à hauteur de 80%
- ✓ **L'aide financière** destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des **frais de mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement**
- ✓ **La prime d'insertion** si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée à l'issue de sa période d'apprentissage

Pour une présentation complète des aides techniques, humaines et financières proposées, consultez le catalogue des interventions du [FIPHFP](#) .