

En 2017, l'apprentissage dans le Secteur privé

L'apprentissage est une chance pour les
jeunes comme pour les employeurs.
Pourquoi ? Parce que c'est un dispositif
gagnant-gagnant !

A
L'APPRENTISSAGE C'EST VOTRE AVENIR



Pour l'entreprise



L'apprentissage est une des réponses aux objectifs de compétitivité des entreprises françaises. Dans le contexte économique actuel, il est un enjeu de croissance durable pour l'économie.

**QUI PEUT PRENDRE DES APPRENTIS
dans le secteur privé ?**

- Les entreprises relevant du secteur commercial et industriel
- Les associations
- Les professions libérales
- Les personnes morales de droit public ayant du personnel régi par le droit privé (EPIC)
- Les entreprises artisanales
- Les entreprises agricoles

L'apprentissage un dispositif connu de l'entreprise

UN CONTRAT UTILISÉ PAR DES ENTREPRISES DE TOUTES TAILLES

0 À 9 SALARIÉS



55,4 %

DES CONTRATS
D'APPRENTISSAGE

10 À 50 SALARIÉS



18,6 %

DES CONTRATS
D'APPRENTISSAGE

50 À 250 SALARIÉS



8,9 %

DES CONTRATS
D'APPRENTISSAGE

+ DE 250 SALARIÉS



17,2 %

DES CONTRATS
D'APPRENTISSAGE

**+ DE 80% DES
CHEFS D'ENTREPRISE
QUI L'ONT TESTÉ
POURRAIENT VOUS
RECOMMANDER
L'APPRENTISSAGE**

Source : Étude AGEFA PME juin 2014



APPRENTISSAGE

L'apprentissage facilite l'intégration dans l'entreprise

UN CONTRAT FAVORISANT L'INSERTION SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI

Note de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'éducation nationale, mars 2014)

7 MOIS APRÈS LA FIN DE LEUR APPRENTISSAGE :



LES 5 SECTEURS QUI EMBAUCHENT LE PLUS À LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Chiffres au niveau national 2015

Participation de l'entreprise
à l'effort national de formation et d'insertion des jeunes

Une solution RH qui répond aux besoins de l'entreprise

Embaucher un jeune alternant

- C'est la solution à une pénurie de certains métiers
- c'est former des collaborateurs opérationnels pour demain
- c'est faire entrer des idées nouvelles dans l'entreprise
- C'est gérer la pyramide des âges
- C'est former des Jeunes à la culture d'entreprise et au métier
- C'est adapter un jeune aux réalités professionnelles, aux pratiques et aux valeurs de l'entreprise
- C'est une solution d'intégration pour les entreprises (60 % à 80 % des jeunes en fonction de la qualification ont un emploi après leur apprentissage)
- C'est préparer la reprise de l'entreprise

Possibilité
d'embaucher un
apprenti en CDI

Et en plus, les apprentis ne sont pas comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs servant à la détermination de certains seuils sociaux, à la mise en place d'institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT), au respect d'obligations sociales diverses (règlement intérieur, négociation annuelle obligatoire...)



Former un futur collaborateur rémunéré sur la base d'un % du SMIC ou du minimum conventionnel

Grille de rémunération minimale des apprentis au 1er janvier 2017

SMIC mensuel : **1 480,27 €** (depuis le 01/01/2017)

Rémunération la 1^{re} année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
370,07 €	606,91 €	784,54 €

Rémunération la 2^e année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
547,70 €	725,33 €	902,96 €

Rémunération la 3^e année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC
784,54 €	962,18 €	1 154,61 €

Le Portail de l'alternance permet de simuler le salaire de l'apprenti en tenant compte des accords conventionnels :

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr>

Pour les jeunes de 21 ans et plus, il faut retenir le pourcentage du salaire minimum conventionnel quand il est plus favorable.

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

Article D 6222-34 du code du travail

Les apprentis de moins de 16 ans bénéficient de la rémunération prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

Article D 6222-27 du code du travail

Des avantages financiers en contrepartie de l'effort de formation



Récapitulatif des aides à l'embauche pour recruter des apprentis

LES AIDES EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

	MOINS DE 11 SALARIÉS	DE 11 À 250 SALARIÉS	PLUS DE 250 SALARIÉS
« TPE jeune apprenti »	✓		
Prime à l'apprentissage pour les TPE	✓		
Aide au recrutement apprenti supplémentaire	✓	✓	
Exonération des charges sociales	✓	✓	✓
Crédit d'impôts	✓	✓	✓
Aides de l'Agefiph	✓	✓	✓

----- CES AIDES SONT CUMULABLES

Bénéficiaire d'exonération partielle ou totale des charges patronales sur les salaires d'apprentis

Exonération totale

L'exonération totale (sauf cotisation accidents du travail-maladies professionnelles) des parts patronale et salariale concerne :

- les artisans inscrits au répertoire des métiers (ou au registre des entreprises en Alsace-Moselle),
- les employeurs de moins de 11 salariés (non compris les apprentis).

Exonération partielle

L'exonération concerne uniquement la part patronale des cotisations sociales pour les employeurs à partir de 11 salariés.

Ils restent soumis à :

- la contribution de solidarité pour l'autonomie,
- la contribution au Fonds national d'aide au logement (Fnal), jusqu'à 20 salariés et à la contribution au Fnal supplémentaire, à partir de 20 salariés,
- les cotisations patronales et salariales d'assurance chômage et d'AGS,
- les cotisations patronales et salariales de retraite complémentaire et d'AGFF,
- le versement transport, le forfait social, la cotisation supplémentaire et la majoration complémentaire d'accidents du travail, le cas échéant.

Pendant toute la durée du contrat, l'employeur est exonéré des charges sociales, à l'exception de la cotisation patronale d'accidents du travail et maladie professionnelle.

La CSG et la CRDS ne sont pas dues.

En fonction des effectifs de l'entreprise, cette exonération peut être totale ou partielle (l'effectif pris en compte est celui du 31 décembre précédant la conclusion du contrat d'apprentissage).



Bénéficiaire du Crédit impôt apprentissage

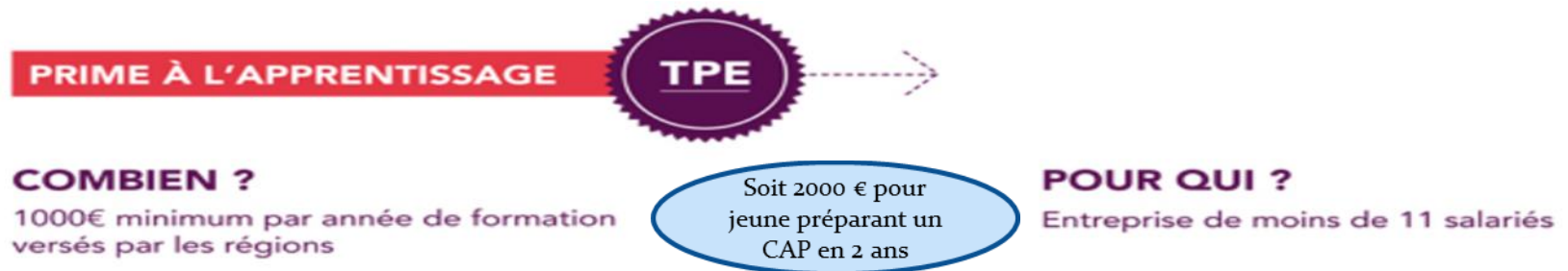
Sont éligibles : Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes)

Montant du crédit d'impôt : égal au montant de 1 600 €. Le bénéfice du crédit d'impôt apprentissage est limité **à la première année** du cycle de formation et aux seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à bac+2 (BTS, DUT, BAC, CAP...).

Ce montant est **porté à 2 200 €**, si l'apprenti en première année de son cycle et **quel que soit le diplôme préparé**, est :

- Lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti en application des articles L. 5213-1 et L. 5213-2 du code du travail ;
- Lorsque l'apprenti bénéficie de l'accompagnement personnalisé et renforcé prévu par décret en application du 1° de l'article L. 5131-7 du code du travail ;
- Lorsque l'apprenti est employé par une entreprise portant le label "Entreprise du patrimoine vivant" au sens de l'article 23 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.
- Lorsque l'apprenti a signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion mentionné à l'article L. 130-1 du code du service national.

Prime à l'apprentissage de 1 000 € par année du cycle de formation pour chaque contrat signé pour les entreprises du secteur privé de – de 11 salariés



Tout employeur d'apprenti comptant moins de 11 salariés et installé en Bourgogne Franche-Comté bénéficie d'une aide de **1000 euros par année du cycle de formation** de l'apprenti, et par contrat d'apprentissage. Le cycle de formation correspond à la période qui s'écoule entre la date de début et de fin des cours délivrés par le CFA pour la totalité de la formation conduisant au diplôme ou titre visé.

Aide versée par le Conseil régional. Le montant de la prime est déterminée par la Région mais le montant minimal est pour chaque année du cycle de formation fixé à au moins 1 000 €.

Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire de 1 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés,
pour la 1ère embauche d'un apprenti et toute embauche d'un apprenti supplémentaire (cumulable avec la prime à l'apprentissage pour les entreprises de – de 11 salariés)

AIDE AU RECRUTEMENT APPRENTI SUPPLÉMENTAIRE



COMBIEN ?

1000€ minimum versés à l'embauche par les régions

POUR QUI ?

Entreprise de moins de 250 salariés

QUELS CRITÈRES REMPLIR ?

Recruter un apprenti pour la première fois ou prendre un apprenti supplémentaire dans son entreprise

La conclusion d'un contrat d'apprentissage **dans une entreprise de moins de 250 salariés** ouvre droit, à l'issue de la période probatoire pendant laquelle l'une ou l'autre partie peut rompre librement le contrat d'apprentissage, à une aide au recrutement des apprentis d'un montant qui ne peut pas être inférieur à 1 000 € ([article 123 loi de finances 2015](#)).

L'aide est versée par la région dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :
à la date de conclusion du contrat d'apprentissage,

- Ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente
- Employé dans le même établissement au moins un apprenti supplémentaire par rapport à l'effectif d'apprenti au 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

La [région](#) détermine les modalités de versement

Les employeurs d'apprentis n'ont plus besoin d'être couverts par un accord de branche comportant des objectifs chiffrés de développement de l'alternance



Aides TPE jeunes apprentis de 4 400 € pour les entreprises de – de 11 salariés



Pour les contrats conclus à compter du 1er juin 2015, une aide de 4 400 € à l'accueil des jeunes mineurs pour les entreprises de – de 11 salariés. Cette aide permet de prendre en compte l'investissement de l'entreprise sur la première année du contrat, soit l'équivalent de la rémunération légale et des cotisations sociales associées.. Elle concerne l'embauche en contrat d'apprentissage de jeunes de – **de 18 ans à la date de conclusion du contrat.**

Le versement de l'aide à l'employeur est trimestriel pour un montant forfaitaire de 1 100 € (La demande d'aide est à réaliser dans les 6 mois suivant la date de début de contrat sur le [portail de l'alternance](#) - Le versement est effectué par l'[ASP](#))

Aides supplémentaires à l'apprentissage de l'AGEFIPH pour inciter les entreprises à recruter un travailleur handicapé (Secteur privé)

LES AIDES DE L'AGEFIPH POUR L'EMBAUCHE D'APPRENTIS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



COMBIEN ?



Aide à la conclusion du contrat
de 1500€ à 9000€



Aide à la pérennisation suite
au contrat d'apprentissage
de 1000€ à 4000€

POUR QUI ?

Tout employeur embauchant une
personne en situation de handicap
en contrat d'apprentissage ou
la conservant dans l'entreprise
après la durée de ce contrat

COMMENT ?

Effectuer la demande directement
auprès de l'Agefiph ou avec l'aide
du conseiller Cap emploi, Pôle
emploi ou Mission locale qui a suivi
la démarche de recrutement

Plus d'informations sur www.agefiph.fr



Les aides AGEFIPH à l'alternance ne sont pas cumulables avec l'Aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises.

Une obligation pour les entreprises de 250 salariés et +, à former davantage de jeunes en alternance

Le bonus / malus

Pour inciter les entreprises de 250 salariés et + à former davantage de jeunes en alternance, une loi impose d'atteindre un quota d'alternants. Ce quota est de 5 %.

Le «Quota alternants» comprend :

- les bénéficiaires de contrats de professionnalisation,
- les bénéficiaires de contrats d'apprentissage,
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise encadré par les articles L122-1 et suivants du code du service national (VIE),
- les jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE)

À défaut d'atteindre le quota, les entreprises sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) dit malus, dont le montant est modulé suivant les efforts de l'entreprise.

Pour récompenser les entreprises dépassant le seuil obligatoire d'alternants, une créance fiscale est accordée à l'entreprise (dit bonus de l'alternance)



Un malus « Alternance » pour l'entreprise de 250 salariés et +
(le paiement d'une Contribution supplémentaire à l'apprentissage)

A titre incitatif et pour ne pas pénaliser l'entreprise qui, sans l'atteindre, se rapproche du « Quota alternants » fixé à 5 %, la loi a instauré une modulation du taux de la contribution en fonction des efforts de l'entreprise à embaucher des contrats favorisant l'insertion professionnelle

Conditions et montant de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)

Plus l'entreprise fait d'effort pour se
rapprocher du seuil de 5 % d'alternants,
moins le malus est important

Effectif alternants	Effectif entreprise	
	250 et +	2000 et +
$X < 1 \%$	0,4 % de la MS	0,6 % de la MS
$1 \% \leq X < 2 \%$	0,2 % de la MS	0,2 % de la MS
$2 \% \leq X < 3 \%$	0,1 % de la MS	0,1 % de la MS
$3 \% \leq X < 5 \%$	0,05 % de la MS	0,05 % de la MS

Exemple pour une entreprise de 300 salariés au SMIC, pas d'alternants

Masse salariale brute 5 292 000 €

Taux de CSA = 0,4 %

Malus = 21 168 €



Un bonus « Alternance » pour l'entreprise de 250 salariés et +
(déduction fiscale de la taxe d'apprentissage)

Pour récompenser les entreprises dépassant le seuil obligatoire d'alternants :

Si l'entreprise a 250 salariés et +, et dépasse le seuil de 5 % d'alternants, elle peut alors bénéficier d'un « bonus » déductible de la taxe d'apprentissage due .

En pratique, il s'agit d'une créance déductible de la taxe d'apprentissage. En d'autres termes, le montant de la taxe d'apprentissage est réduit du montant du « bonus ».

Seule la part « hors-quota » de la taxe d'apprentissage peut être réduite de la déduction fiscale.

L'aide est due pour la partie de l'effectif d'alternants comprise entre 5 % et 7 % de l'effectif total

Exemple : pour une entreprise de 250 salariés :

L'aide concerne les contrats en faveur de l'insertion professionnelle représentant entre 5 % et 7 % de l'effectif annuel moyen total. C'est-à-dire 2 %, soit 5 alternants. L'aide est égale à $400 \times 5 = 2\,000$ €.



Etablissement d'au moins 20 salariés

obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés

Tout employeur occupant au moins 20 salariés, doit employer, des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) par des embauches directes à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel, **mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage**, ou des contrats de professionnalisation.

Exemple : Si l'établissement atteint ou dépasse l'effectif de 20 salariés, il doit compter au minimum 6% de personnes handicapées dans son effectif. Pour un établissement de 100 salariés, l'obligation d'emploi de TH est de 6 % soit 6 salariés.

Les aides financières cumulables de l'Etat, du Conseil régional et de l'AGEFIPH, les crédits d'impôts, les exonérations de charges patronales sont significatifs pour aider à embaucher une personne reconnue travailleur handicapée en apprentissage.

Pas de limite d'âge supérieure pour la personne reconnue travailleurs handicapée embauchée par l'entreprise.

Entreprises de moins de 300 salariés

Aide versée au titre du contrat de génération – articulation avec le contrat d'apprentissage

- **L'aide s'élève à 12 000 euros sur 3 ans** (4 000 € par an pendant 3 ans pour le binôme)

L'entreprise de moins de 300 salariés doit :

- embaucher en contrat à durée indéterminée un jeune de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés).
- **et** maintenir dans l'emploi un senior d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans et plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés) ou recruter en CDI un senior d'au moins 55 ans et plus.

- **En cas de double recrutement d'un salarié jeune et d'un senior, l'aide est majorée :**

L'aide est doublée (soit 8000 € annuel, donc 24 000 € sur 3 ans) lorsque en parallèle de l'embauche d'un jeune, l'entreprise embauche un salarié âgé d'au moins 55 ans (l'embauche doit intervenir au + tard 6 mois après celle du salarié âgé)

L'aide est versée par Pôle Emploi. Possibilité de cumuler les aides au contrat d'apprentissage et l'aide au contrat de génération.

L'entreprise peut bénéficier de l'aide contrat de génération :

- en embauchant en CDI un jeune (– de 26 ans) à l'issue d'un Contrat d'apprentissage de type CDD
- en embauchant directement un jeune en Contrat d'Apprentissage CDI. L'aide sera versée à l'issue de la période d'apprentissage (= à la période de formation)

Exemple pour ce dernier cas : Une entreprise recrute un jeune de 25 ans en CDI apprentissage. A la fin de la période d'apprentissage il a 27 ans, elle peut bénéficier de l'aide «contrat de génération» car l'âge retenu pour apprécier l'éligibilité à l'aide est l'âge du salarié à la date de conclusion du contrat d'apprentissage dans le cadre du CDI (25 ans), et non pas l'âge atteint par le salarié au moment où la relation contractuelle bascule dans le droit commun du CDI (27 ans).



Possibilité d'être exonéré de la taxe d'apprentissage

Cette taxe est due par :

- Les entreprises et sociétés de personnes soumises à l'impôt sur le revenu, lorsqu'elles exercent leur activité dans le domaine commercial, industriel, artisanal ou assimilé ; ce qui exclut notamment les professions libérales relevant des bénéfices non commerciaux et les exploitants agricoles relevant des bénéfices agricoles.
- Les entreprises et autres personnes morales passibles de l'impôt sur les sociétés, quel que soit leur domaine d'activité.

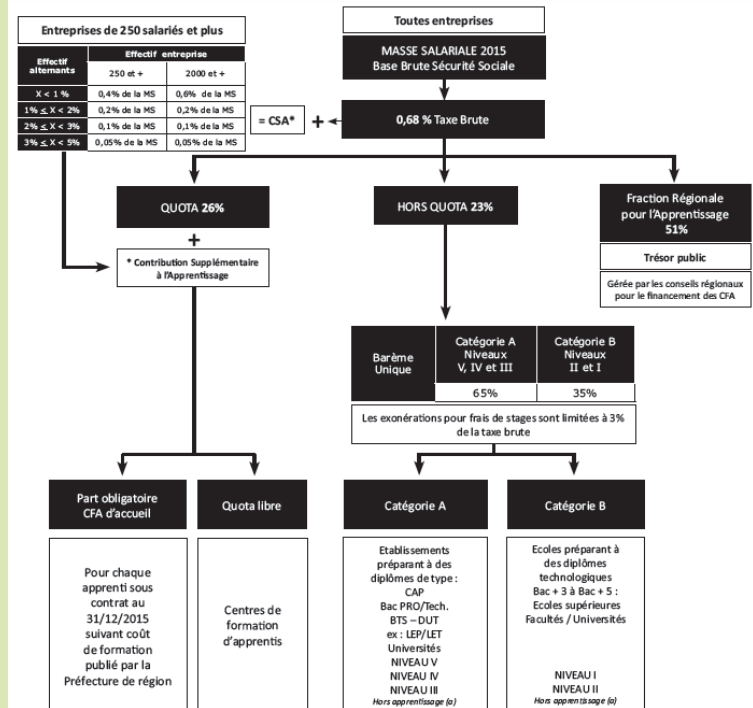
Les entreprises peuvent être affranchies de la taxe d'apprentissage :

(Article 1599 ter A du code général des Impôts)

Sous réserve qu'elles emploient, dans l'année, un ou plusieurs apprentis et que la base annuelle d'imposition à cette taxe n'excède pas six fois le Smic annuel

DECOMPOSITION 2016 DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE PAR DESTINATION

Entreprises hors Haut-Rhin (68), Bas-Rhin (67) et Moselle (57)



* La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) est due par les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un VIE (Volontariat International en Entreprise) ou bénéficiant d'une CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) est inférieur à 5% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise en 2015.

(a) Sauf si demande d'abondement de l'entreprise et dans le cas où le coût de formation de(s) apprenti(s) n'a pas été intégralement couvert par la part quota + CSA.

Coût d'un apprenti (exemple pour une entreprise de 11 à – 250 salariés)



Simulation du coût d'un apprenti pour une entreprise privée ayant un effectif de 11 à - de 250 salariés concernant l'embauche d'un jeune de 16 ans, préparant un CAP sur 2 années

	Pour la 1 ^{ère} année	Pour la 2 ^{ème} année	Coût moyen mensuel sur les 2 années	Coût moyen mensuel sur les 2 années si le jeune est travailleur handicapé
Coût salarial pour l'employeur				
Salaire brut annuel (1)	4 441 €	6 572 €		
+ Exonération cotisations patronales	660 €	1 226 €		
- Cotisations sociales patronales	457 €	848 €		
Coût salarial annuel	4 898 €	7 420 €	513 €/mois	513 €/mois
Aides financières octroyées à l'employeur				
Aide TPE jeune apprenti	0 €			
Prime à l'apprentissage	0 €	0 €		
Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire (2)	1 000 €			
Crédit impôt apprentissage	1 600 €			+ 600 €
Aide AGEFIPH si jeune est reconnu travailleur handicapé				+ 4000 € sur 2 ans
Total annuel aides financières	2 600 €	0 €	108 €/mois	300 €/mois
Coût net employeur aides incluses	2 298 € Soit 191€/mois	7 420€ Soit 618€/mois	450 €/mois à la charge de l'entreprise	213 €/mois à la charge de l'entreprise

L'estimation est donnée à titre indicatif et sous réserve de l'instruction des aides par le service compétent

- (1) Salaire de référence est celui réglementaire. Des conventions collectives prévoient un revenu minimum de l'apprenti plus élevé
 (2) Si respect des conditions

Coût d'un apprenti (exemple pour une entreprise de – 11 salariés)



Simulation du coût d'un apprenti pour une entreprise privée ayant un effectif inférieur à 11 salariés concernant l'embauche d'un jeune de 16 ans, préparant un CAP sur 2 années

	Pour la 1 ^{ère} année	Pour la 2 ^{ème} année	Coût moyen mensuel sur les 2 années	Coût moyen mensuel sur les 2 années si le jeune est travailleur handicapé
Coût salarial pour l'employeur				
Salaire brut annuel (1)	4 441 €	6 572 €		
- Exonération de cotisations patronales	923€	1 714 €		
+ Cotisations sociales patronales	128 €	238 €		
Coût salarial annuel	4 569 €	6 810 €	474 €/mois	474 €/mois
Aides financières octroyées à l'employeur				
Aide TPE jeune apprenti	4 400 €			
Prime à l'apprentissage	1 000 €	1 000 €		
Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire (2)	1 000 €			
Crédit impôt apprentissage	1 600 €			+ 600 €
Aide AGEFIPH si jeune est reconnu travailleur handicapé				+ 4000 € sur 2 ans
Total annuel aides financières	8 000 €	1 000 €	375 €/mois	566 €/mois
Coût net employeur aides incluses	- 3 431 € Soit - 285 €/mois	5 810 € Soit 484 €/mois	99 €/mois à la charge de l'entreprise	- 92 €/mois Coût d'un apprenti pour l'entreprise = 0 €

L'estimation est donnée à titre indicatif et sous réserve de l'instruction des aides par le service compétent

- (1) Salaire de référence est celui réglementaire. Des conventions collectives prévoient un revenu minimum de l'apprenti plus élevé
 (2) Si respect des conditions