



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **VISIOCONFERENCE APPRENTISSAGE AIDE 2023 AUX EMPLOYEURS D'ALTERNANTS**

**JEUDI 12 JANVIER 2023**

# Contexte de mise en œuvre de l'aide 2023

## Des tensions de recrutement persistant sur le marché de l'emploi malgré une reprise

Dans la continuité du soutien du Gouvernement au déploiement de l'alternance, **une aide d'un montant de 6 000€ est versée à toutes les entreprises, pour les contrats conclus avec un alternant, mineur comme majeur, du 1er janvier au 31 décembre 2023**, pour la première année d'exécution du contrat.

Le nouveau dispositif d'aide instauré pour 2023 répond à un triple objectif :

- **Susciter l'engagement des entreprises** en les soutenant dès la première année dans le projet de recrutement en alternance ;
- **Favoriser l'embauche d'apprentis** sur les niveaux bac ou inférieurs et dans les plus petites entreprises ;
- **Rendre le dispositif plus lisible** pour les jeunes et leurs employeurs.

Cette aide s'applique pour les contrats conclus en 2023, pour **l'embauche d'apprentis quel que soit leur âge et de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans.**

# Aide à l'alternance 2023 : quels changements ?

## Une convergence de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle vers un dispositif unique

Conditions d'éligibilité	Aide exceptionnelle	Aide 2023
Date de conclusion du contrat	Du 01/07/2020 au 31/12/2022	Du 01/01/2023 au 31/12/2023
Age de l'alternant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 000 euros maximum pour un mineur</li> <li>• 8 000 euros maximum pour majeur (jusqu'à 29 ans révolus pour un salarié en contrat de professionnalisation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 000 euros maximum pour un apprenti, quel que soit son âge</li> <li>• 6 000 euros maximum pour un salarié en contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans révolus</li> </ul>
Niveau de diplôme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrats d'apprentissage préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP)</li> <li>• Contrats de professionnalisation conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 préparant :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.)</li> <li>• à un CQP (certificat de qualification professionnelle)</li> <li>• ainsi que pour les contrats expérimentaux conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.</li> </ul> </li> </ul>	
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises de moins de 250 salariés, sans condition.</li> <li>• Entreprise 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 de l'année de référence.</li> </ul>	
Lien avec l'aide unique	L'aide unique prend le relais pour les années 2 et 3 du contrats pour les employeurs éligibles	Se substitue totalement à l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

# Éligibilité des personnes RQTH à l'aide 2023



Inchangée au regard des précédentes conditions de l'aide exceptionnelle

- L'aide 2023 concerne l'ensemble des contrats d'apprentissage y compris ceux qui entrent dans le champ de la dérogation à la limite d'âge fixée à 29 ans révolus (article L6222-2 du code du travail).  
**Pour les apprentis RQTH donc, l'aide est bien versée y compris au-delà de l'âge plafond fixé à 30 ans.**
- L'aide 2023 aux contrats de professionnalisation est attribuée pour **tout salarié de 29 ans révolus maximum**, quelle que soit sa situation.

# Articulation des aides avec l'aide unique

**Une entreprise privée compte moins de 250 salariés selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale.**

- **Elle embauche un apprenti âgé de 16 ans et préparant un CAP pâtisserie le 21/12/2022**

**C'est la date de conclusion du contrat qui détermine l'éligibilité du contrat à l'aide unique aux employeurs d'apprentis. Ce contrat ayant été conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023, il est donc éligible à l'aide 2022 à savoir :**

→ 5 000 € au titre de la première année d'exécution du contrat, l'aide exceptionnelle se substituant à l'aide unique sur la première année du contrat d'apprentissage ;

→ 2 000€ au titre de la seconde année d'exécution du contrat, l'aide unique prenant le relai de l'aide exceptionnelle sur la suite du contrat.

- **Le 3/01/2023 elle embauche un second apprenti âgé de 23 ans et préparant le même CAP**

**Ce contrat ayant été conclu après le 1<sup>er</sup> janvier 2023, il est donc éligible à l'aide 2023 à savoir :**

→ 6 000€ au titre de la première année d'exécution du contrat. Pas d'aide pour les années 2 et 3.

# Questions fréquentes



- ***Il y a deux aides pour 2023 ? L'aide unique et l'aide exceptionnelle ?***

Non. Les deux dispositifs « convergent » vers une seule aide qu'on peut appeler l'aide 2023, d'un montant de 6 000€ pour toutes les entreprises pour la seule première année de contrat.

- ***Est-il toujours possible de bénéficier de l'aide unique pour les 2e et 3e années de contrat lorsqu'on est un employeur éligible ?***

L'aide unique qui prenait le relais de l'aide exceptionnelle pour les 2e et 3e années de contrat pour les employeurs éligibles (entreprises de moins de 250 salariés / diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au bac, bac+2 en outre-mer) disparaît pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2023.

- ***L'aide 2023 est-elle pérenne ?***

Le Président de la République a annoncé que l'aide de 6 000€ pour l'embauche d'alternants est prolongée jusqu'à la fin du quinquennat. Les modalités précises restent à définir.

# Point de vigilance pour les employeurs

**L'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à son OPCO pour que celui-ci procède à son dépôt.**

Une fois déposé dans DECA, le contrat, s'il est éligible, est envoyé à l'ASP et obtient un **numéro administratif ASP** permettant son suivi.

**L'employeur doit adresser chaque mois la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes de protection sociale.**

La DSN faite au titre d'un mois est envoyée automatiquement à l'ASP par l'organisme de protection sociale, sans démarche supplémentaire de l'employeur, afin de contrôler l'exécution du contrat et le versement d'une rémunération à l'alternant.

**Attention : une DSN mal renseignée peut suspendre l'aide !**

**L'employeur de plus de 250 salariés doit impérativement remplir un acte d'engagement et le communiquer à l'ASP pour prétendre à l'aide.**

L'aide étant conditionnée à l'atteinte d'un quota d'alternants et de contrats favorisant l'insertion au 31 décembre 2024.

Sans cet acte d'engagement, transmis dans les 8 mois suivant la signature du contrat, l'aide ne sera pas versée.

# Employeurs de 250 salariés et plus

## Modalités d'atteinte du seuil de contrats d'apprentissage ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle

Les modalités d'atteinte de ce seuil restent inchangées et sont les suivantes :

- **Avoir atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat CIFRE et VIE) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre 2024.

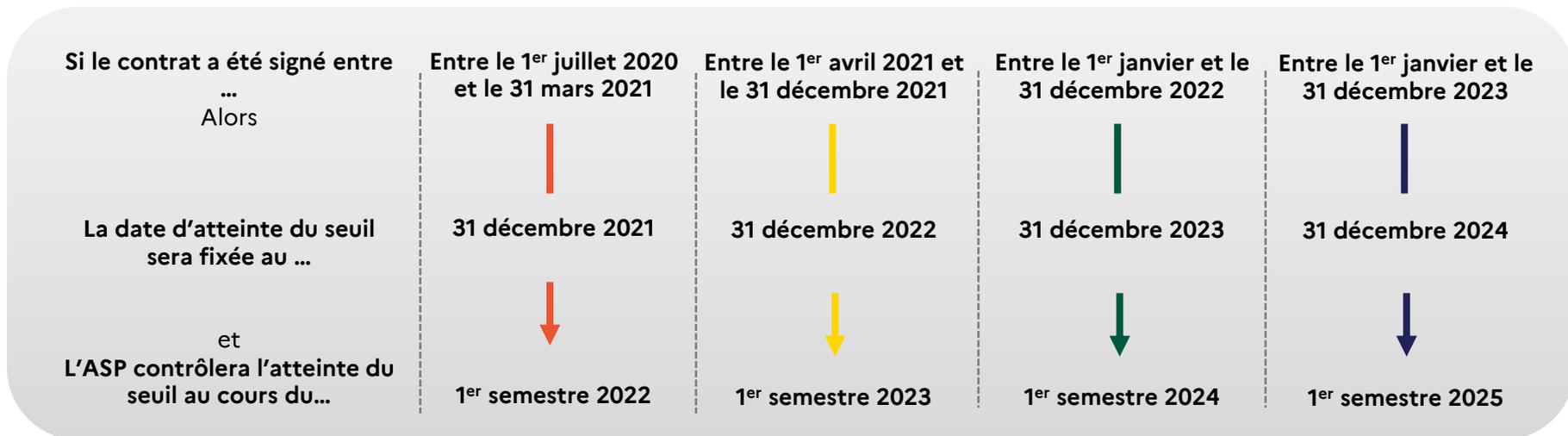
Ce taux (de 5 %) est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

OU

- **Avoir atteint au moins 3 % d'alternants** (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2024 **et avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants** (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) 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.

# Employeurs de 250 salariés et plus

## Programmation des dates d'atteinte et de contrôle du seuil



## Quelques cas de figure :



### Question :

*Une entreprise X bénéficie de l'ancienne aide exceptionnelle jusqu'en août 2023 (pour un contrat conclu en 2022). Pourra-t-elle bénéficier de la nouvelle aide pour un contrat conclu avec le même apprenti en 2023 avec une date de début d'exécution en septembre 2023 ?*

### Réponse :

*S'il s'agit d'un nouveau contrat d'apprentissage conclu à compter du 1er janvier 2023, celui-ci est éligible à l'aide 2023.*

### Question :

*Une entreprise qui signe un contrat de professionnalisation avec un demandeur d'emploi de 35 ans peut-elle prétendre à l'aide 2023 ?*

### Réponse :

*L'aide 2023 aux contrats de professionnalisation est attribuée pour tout salarié de 29 ans révolus maximum. La conclusion d'un tel contrat ne répond donc pas aux critères d'éligibilité de l'aide 2023.*

## Quelques cas de figure :



### Question :

*Un employeur qui recrute un apprenti sur une durée de formation réduite (intégration directe d'une seconde année de CAP, BAC pro en 2 ans) peut-il prétendre à l'aide ?*

### Réponse :

L'aide concerne la première année d'exécution du contrat, quelle que soit l'année du cycle de formation concernée. Pour un contrat qui dure moins de 12 mois, l'employeur percevra l'aide au prorata de cette durée, étant entendu que l'aide est due au titre de chaque mois commencé.

### Question :

*L'aide concerne-t-elle des nouveaux contrats ou des contrats qui font suite à une rupture d'un précédent contrat ?*

### Réponse :

Si la conclusion d'un contrat fait suite à une rupture d'un précédent contrat, le nouveau contrat bénéficiera de l'aide s'il est conclu dans la période d'éligibilité de l'aide (entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023). En revanche, l'ASP et le ministère en charge de la formation professionnelle auront une vigilance particulière pour éviter tout recours abusif à ces aides, notamment dans le cas d'une conclusion de contrat d'apprentissage consécutive à une rupture de contrat ou dans le cas de conclusion de plusieurs contrats consécutifs.

# Quelques cas de figure :



## Question :

*Une entreprise A a bénéficié de l'aide exceptionnelle pour un contrat d'apprentissage conclu en 2022. Le contrat est rompu de manière anticipée. Une entreprise B conclut un contrat avec cet apprenti en janvier 2023. Cette entreprise pourra-t-elle bénéficier de l'aide 2023 ?*

## Réponse :

L'aide 2023 est versée pour tout nouveau contrat d'alternance conclu à compter du 1er janvier 2023 au titre de la première année d'exécution du contrat. Par conséquent, l'employeur B peut percevoir l'aide pour un nouveau contrat conclu avec l'apprenti y compris si le précédent contrat conclu en 2022 qui a été rompu avec l'employeur A était éligible à l'aide exceptionnelle.

Toutefois, dans le cas d'une rupture du contrat d'apprentissage, l'aide, d'un montant de 6 000 € maximum, est accordée *prorata temporis* au nouvel employeur pour un contrat d'apprentissage conclu afin d'achever le cycle de formation (l'employeur percevra donc moins de 6000€ si le contrat est d'une durée inférieure à un an).

# Quelques cas de figure :



## Question :

*L'aide peut-elle s'étaler au-delà de la première année pour les cas de salaire à 27% du SMIC ne consommant pas 6 000€ sur un an ?*

## Réponse :

L'octroi de l'aide 2023 n'est pas conditionné au montant de la rémunération de l'apprenti. Ainsi, un employeur touche 6 000€, que l'apprenti soit rémunéré à 27% ou à 100% du SMIC.

L'aide 2023 est versée mensuellement par l'ASP (tout comme les aides antérieures).

Si elle concerne la seule première année d'exécution du contrat, l'employeur est invité, dans l'éventualité d'un contrat d'apprentissage conclu pour une durée de deux ou trois ans et dont la rémunération de l'apprenti serait inférieure à 6 000€ par an, à provisionner la somme restante afin d'amortir dans la durée le coût salarial.

# Liens utiles

- Site du Ministère du Travail : [Aide 2023 aux employeurs qui recrutent en alternance - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/aide-2023-aux-employeurs-qui-recrutent-en-alternance)
- FAQ du Ministère du Travail : [FAQ aide à l'embauche d'alternants - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/faq-aide-a-l-embauche-d-alternants)
- Lien vers le guide pratique à destination des employeurs : [Aides aux contrats en alternance : guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/aides-aux-contrats-en-alternance-guide-pratique-a-destination-des-employeurs-et-des-organismes-de-formation)
- Site de l'ASP : <https://www.asp-public.fr/portail-employeurs-apprentissage-aide-exceptionnelle>



# MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté*  
*Égalité*  
*Fraternité*

Délégation générale  
à l'emploi et à la  
formation professionnelle