

GUIDE DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage un pas dans l'emploi



Ce document a pour unique but d'accompagner les personnes qui souhaitent s'informer sur l'apprentissage. Il ne peut être considéré comme un support juridique.

En outre, avec la libéralisation de l'offre de formation qui a entraîné une forte augmentation du nombre de Centres de Formation des apprentis (CFA) sur le territoire (*au moment de la rédaction du présent guide, la Martinique compte 34 CFA*), les modalités de financement du contrat ont également évolué. Le système est passé ainsi d'un financement par convention de subvention à un financement au « coût contrat » par les opérateurs de compétences (OPCO), nouveaux acteurs qui accompagnent les entreprises sur leurs enjeux d'emploi, de formation et de qualification.

11 OPCO sont agréés par l'Etat.

Enfin, le système d'aides aux employeurs qui embauchent des apprentis a également été rénové avec la mise en place notamment d'une aide unique.

Ce guide présente les récentes évolutions du contrat d'apprentissage depuis la réforme de 2018, mais apporte aussi des précisions sur les démarches à effectuer notamment en cas de difficultés lors de l'exécution du contrat. Ils s'adressent aux jeunes, à leur famille, aux employeurs et à toute personne qui souhaite s'informer sur le contrat d'apprentissage.

TABLE DES MATIERES

I. Les Fondamentaux du contrat d'apprentissage

1. Le contrat d'apprentissage : définition	11
2. Les diplômes et titres professionnels préparés en apprentissage	12
3. Formaliser le contrat d'apprentissage : un contrat écrit !	13

II Les principaux acteurs de l'apprentissage

1. Le maître d'apprentissage : statut et rôle	16
2. Le CFA : missions et obligations	20
Focus sur certaines de ces obligations	20
a) Obligation de déclaration d'activité.....	20
b) Les 14 missions d'un CFA	20
c) Règlement intérieur	20
d) Le conseil de perfectionnement du CFA.....	20
e) La certification QUALIOP1.....	21
3. Les autres acteurs de l'apprentissage	21
a) France compétences	21
b) Les branches professionnelles	22
c) Les financeurs du coût pédagogique de la formation	22
d) Les Régions et Collectivités.....	23
e) La Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités	23

III. L'apprenti

1. Qui peut être apprenti ?	28
2. Démarrer sa formation en CFA	29
3. Durée et déroulement du contrat d'apprentissage.....	30
4. Conditions de travail en contrat d'apprentissage	30
5. Rémunération de l'apprenti.....	33
6. Aides aux apprentis.....	34
7. Droits à congés de l'apprenti	35
8. Visite d'information et de prévention (VIP) ou examen médical d'aptitude	35
9. Les spécificités de certains publics.....	36
a) Apprentis mineurs	36
b) Apprentis en situation de handicap, le contrat d'apprentissage aménagé.....	36
c) Salariés déjà en CDI dans l'entreprise	37
10. La mobilité européenne et internationale des apprentis	40
11. Que faire en cas d'échec aux examens ?.....	40



TABLE DES MATIERES

12. Six bonnes raisons de se former par apprentissage.....	41
13. Astuces : comment trouver son employeur ?.....	42
IV. Les employeurs d'apprentis	
1. Employeurs du secteur privé.....	45
A. Conditions requises.....	45
B. Démarches administratives à accomplir par l'employeur pour le dépôt du contrat.....	45
C. Aides aux employeurs (Etat, allègements fiscaux et aide CTM).....	46
D. Focus sur les aides de l'AGEFIPH pour les apprentis RQTH du secteur privé.....	50
2. Employeurs du secteur public non industriel et commercial.....	50
A. Conditions requises.....	50
B. Démarches administratives à accomplir par l'employeur public pour le dépôt du contrat.....	50
C. Modalités de financement des frais de formation dans le secteur public.....	51
D. Focus sur les aides du FIPHFP pour les apprentis RQTH de la fonction publique.....	52
3. Six bonnes raisons d'embaucher un apprenti.....	53
Astuces : comment et quand recruter son apprenti ?.....	53
V. L'accompagnement durant le contrat d'apprentissage	
Bien accueillir et suivre l'apprenti pour prévenir les ruptures de parcours.....	57
A. Accueil de l'apprenti en entreprise.....	57
B. Le livret d'apprentissage.....	57
C. La visite en entreprise.....	57
VI. Les cas de ruptures du contrat d'apprentissage	
Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage.....	58
VII. Que faire en cas de difficultés lors de l'exécution du contrat ?	
1. Le médiateur consulaire de l'apprentissage.....	63
A. Qui peut saisir le médiateur ?.....	64
B. Quand saisir le médiateur ?.....	64
C. Comment saisir le médiateur ?.....	65
2. Le Pôle Travail de la DEETS : les missions du système d'inspection du travail.....	66
A. La procédure de retrait d'une situation de travail <i>Articles L.4733-1 à 6 et R.4733-1 à 10</i> <i>du code du travail.</i>	66



TABLE DES MATIERES

B. La procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis à l'égard d'une entreprise.....	67
C. La procédure de suspension du contrat d'apprentissage et interdiction de recrutement.....	67
3. Conseil des prud'hommes : quand et comment le saisir ?.....	68
4. Apprenti, que faire en cas de non-versement des salaires ?.....	69
5. Que faire en cas de harcèlement ou violence au travail, moral, physique et/ou sexuel ?.....	69
6. Le contrôle de la formation professionnelle à la Martinique.....	69
A. Contrôle administratif et financier des CFA : le service régional de contrôle (SRC)	69
B. Contrôle pédagogique : saisir les missions de contrôle pédagogique des ministères certificateurs.....	70

VIII. Contacts et ressources pour les futurs apprentis et les employeurs

1. Où trouver l'offre de formation par apprentissage ?.....	73
2. Liens utiles pour les employeurs	73
a) Guide employeurs du secteur privé.....	73
b) Guide employeurs du secteur public non industriel et commercial.....	73
3. Employeurs du secteur public non industriel et commercial : la plateforme de dématérialisation de saisie des contrats dédiée : CELIA	74
4. Entreprises du secteur privé : comment définir votre opérateur de compétences de rattachement ?.....	74
Liste des opérateurs de compétences implantés en Martinique et représentation	75
5. Contacts et ressources pour les futurs apprentis	77
A. Pour vous aider à vous orienter vers une formation ou un métier	77
B. Pour vous accompagner à construire votre projet professionnel.....	78
C. Pour vous accompagner en tant qu'alternant	80
D. Pour vous informer sur vos droits.....	81



LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

AEEH	Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé	FCH	Fonds de Compensation du Handicap
AGEFIPH	Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées	FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
APEC	Association Pour l'Emploi des Cadres	IDCC	Identifiant de Convention Collective
ANAF	Association Nationale des Apprentis de France	MC	Mention Complémentaire
ANFH	L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier	MILCEM	Mission Locale du CENTRE de la Martinique
BP	Brevet Professionnel ou Bac Professionnel	MILNORD	Mission Locale NORD Martinique
BPF	Bilan Pédagogique et Financier	MILSUD	Mission Locale de l'espace SUD
BTS	Brevet de Technicien Supérieur	MMPH	Maison Martiniquaise des Personnes Handicapées
BUT	Bachelor Universitaire de Technologie	NIR	Numéro d'Inscription au Répertoire
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle	NQT	Nos Quartiers ont du Talent
CCI	Chambre Consulaire de l'Industrie	OPCA	Organismes Paritaires Collecteurs Agréées
CDI	Contrat à Durée Indéterminée	OPCO	Opérateurs de Compétences
CDL	Contrat à Durée Limitée	PCH	Prestation de Compensation du Handicap
CEC	Compte Engagement Citoyen	PPS	Projet Personnalisé de Scolarisation
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs	RHF	Ressource Handicap Formation
CFA	Centre de Formation des Apprentis	RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
CIO	Centre d'Information et d'Orientation	RQTH	Reconnaissance de la Qualification de Travailleur Handicapé
CMA	Chambre des Métiers de l'Artisanat	RTT	Réduction du Temps de Travail
CNFPT	Centre National de la Formation Publique Territoriale	SMC	Salaire Minimum Conventionnel
CPF	Compte Personnel de Formation	SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle	SPOT	Service Public de l'Orientation Territorial
CTM	Collectivité Territoriale de Martinique	SRC	Service Régional de Contrôle
CV	Curriculum Vitae	UAI	Unité Administrative Immatriculée
DA	Déclaration d'Activité	UC	Unité de Contrôle
DEETS	Direction de l'Économie de l'Emploi du Travail et des Solidarités	URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
		VIP	Visite d'Information et de Prévention



Les fondamentaux du contrat d'apprentissage

Contrat d'apprentissage

L'emprunteur convient de payer tous les montants payables conformément au présent contrat sans demander une démission ou un dédommagement ni présenter de demande reconventionnelle. Toute réclamation que l'emprunteur peut présenter contre le prêteur, soit isolément, soit en demandant une démission ou un dédommagement ou en présentant une demande reconventionnelle, ne saurait donner ni différer les obligations de l'emprunteur d'effectuer les paiements tel qu'il est prévu dans le présent contrat, tandis l'exercice de tout recours ni constituer un moyen de défense relativement à toute réclamation présentée par le prêteur contre l'emprunteur aux termes du présent contrat. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'emprunteur reconnaît que le texte précédent s'applique à toute réclamation ou question de quelque nature que ce soit, concernant les assurances, notamment l'assurance vie, contractées à l'égard du contrat.

Tous les paiements au titre du présent contrat doivent être effectués au prêteur, au lieu désigné à l'occasion par le dernier à l'emprunteur. Tout paiement reçu par le prêteur après 14 h ou durant un jour où le prêteur est fermé au public, sera réputé, au titre du calcul et du paiement des intérêts, avoir été effectué et reçu le premier jour ou cours duquel le prêteur est ouvert au public. Sur réception, les paiements seront d'abord affectés en réduction des intérêts, calculés au taux d'intérêt établi, et ensuite au remboursement du capital, sauf que si l'emprunteur est en défaut, le prêteur peut effectuer à son gré en réduction de toute partie des obligations garanties par le présent contrat chaque paiement reçu durant la période où l'emprunteur est en défaut. Si l'emprunteur ne paie pas un montant, y compris les intérêts, des intérêts seront payables sur les intérêts et autres arriérés moyennant le taux d'intérêt établi, ou, en cas de renouvellement, au taux d'intérêt prévu dans le contrat reconduit le plus récent, composés mensuellement.

L'emprunteur s'engage à payer au prêteur le capital aux termes du prêt à terme, les intérêts et l'ensemble des frais et coûts de la manière suivante:

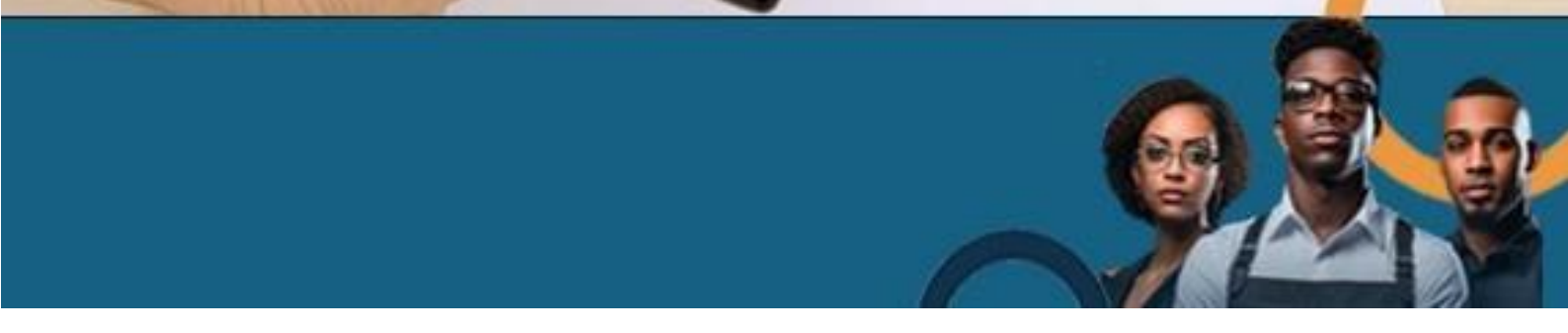
a) Les intérêts courus sur le capital à compter de la date de chaque avance jusqu'à la date de rajeunissement des intérêts seront exigibles et payés à l'avance à la date de chaque avance moyennant le taux d'intérêt prêt à terme.

b) À compter de la date de rajeunissement des intérêts, le capital et les intérêts sur le capital, moyennant le taux d'intérêt prêt à terme, calculés à compter de la date de rajeunissement des intérêts, seront exigibles et payés en versements, d'un montant de \$ chacun le même jour de chaque mois à compter du premier de ces paiements.

Le premier versement sera payé à la première date de paiement et le dernier, à la date d'exigibilité du solde.

En plus des intérêts et des autres obligations qui ne constituent pas le capital ou les intérêts sur le capital seront exigibles, sur demande, avant l'échéance sur option ou moyennant le taux d'intérêt prêt à terme, les intérêts calculés sur le montant des versements en retard sur le capital et les intérêts sur le capital, moyennant le taux d'intérêt indiqué dans le présent contrat reconduit le plus récent. L'écart entre le taux d'intérêt établi existant ici, en cas de défaut, et le taux d'intérêt indiqué dans la convention visant le contrat reconduit le plus récent, et le taux d'intérêt applicable pour la durée à courir sur le contrat ou le contrat de prêt à terme à taux fixe reconduit en vigueur jusqu'à la date de rajeunissement des intérêts sur les prêts hypothécaires d'ici la durée.

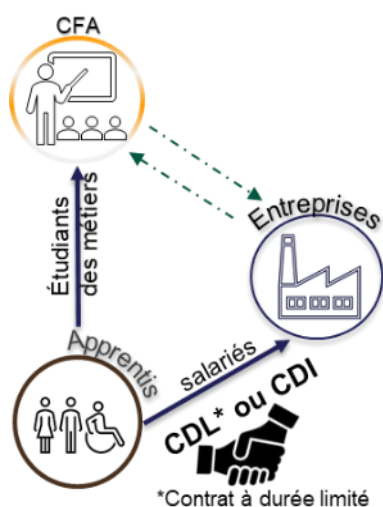
En plus des intérêts et des autres obligations qui ne constituent pas le capital ou les intérêts sur le capital seront exigibles, sur demande, avant l'échéance sur option ou moyennant le taux d'intérêt prêt à terme, les intérêts calculés sur le montant des versements en retard sur le capital et les intérêts sur le capital, moyennant le taux d'intérêt indiqué dans le présent contrat reconduit le plus récent. L'écart entre le taux d'intérêt établi existant ici, en cas de défaut, et le taux d'intérêt indiqué dans la convention visant le contrat reconduit le plus récent, et le taux d'intérêt applicable pour la durée à courir sur le contrat ou le contrat de prêt à terme à taux fixe reconduit en vigueur jusqu'à la date de rajeunissement des intérêts sur les prêts hypothécaires d'ici la durée.



Le contrat d'apprentissage garantit un accès gratuit à la formation pour l'apprenti. Ce dispositif associe enseignement en centre de formation et expérience pratique en entreprise, tout en permettant de percevoir une rémunération mensuelle.

Accessible dès 15 ans après la classe de troisième et jusqu'à 29 ans (sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap), l'apprentissage permet d'acquérir des compétences et de préparer un diplôme reconnu dans de nombreux métiers et secteurs d'activité, facilitant ainsi l'insertion professionnelle et l'accès durable à l'emploi.

1. Le contrat d'apprentissage : définition



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti (ou son représentant légal lorsque l'apprenti est mineur) et un employeur. Il est obligatoirement conclu par écrit et signé des parties. Il doit également être visé par le CFA.

Il peut être conclu pour une durée limitée (CDL) ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (le CDI démarre par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie).

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Son objectif : permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'employeur s'engage outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en partie en entreprise (sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage) et pour partie en CFA ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat et à suivre la formation. Il bénéficie du double statut salarié / étudiant.

Principe de gratuité de la formation

Article L.6211-1 : l'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. **La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.**

Article L.6221-2 : **Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage.**

2. Les diplômes et titres professionnels préparés en apprentissage

Tous les niveaux de certification peuvent être préparés en apprentissage.

Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire	Un diplôme de l'enseignement supérieur	Un titre à finalité professionnelle
<ul style="list-style-type: none">- Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)- Baccalauréat professionnel,- Brevet Professionnel,- Mention complémentaire.	<ul style="list-style-type: none">- Brevet de Technicien Supérieur (BTS),- Bachelor Universitaire de Technologie (BUT),- Licences générales,- Licences professionnelles, MASTER, etc.- Diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc...	Ils sont enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Huit niveaux de qualification sont définis. L'échelle de classification est inversée pour faciliter les correspondances avec les certifications autres états de l'Union européenne :

Le niveau 1 correspond à la maîtrise des savoirs de base.

Le niveau 2 atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré.

Le niveau 3 correspond à l'ancien niveau V (CAP)

Le niveau 4 correspond à l'ancien niveau IV (Bac)

Le niveau 5 correspond à l'ancien niveau III (Bac + 2)

Le niveau 6 correspond à l'ancien niveau II (licence)

Le niveau 7 correspond au niveau d'un master

Le niveau 8 correspond au niveau d'un doctorat.

Cette nouvelle classification s'applique immédiatement aux certifications enregistrées au RNCP, sauf pour les CQP enregistrés sans niveau, au 1er janvier 2019 (jusqu'à l'échéance de leur enregistrement) et pour les certifications de niveau I antérieur qui seront classées aux niveaux 7 ou 8 d'ici au 1er janvier 2020. Décret [n° 2019-14](#) et [arrêté du 8 janvier 2019](#)



Question : Peut-on suivre une formation en apprentissage si le diplôme que l'on vise n'est pas inscrit au RNCP ?

Réponse : Non ! C'est une condition de validité du contrat d'apprentissage.



Il est important de vérifier sur le [site internet de France compétences](#) que la certification ou le diplôme visé est bien enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cela permet d'éviter de s'orienter, malencontreusement, dans des cursus non-reconnus par l'État. Cet enregistrement au RNCP conditionne la qualité comme la valeur de la formation sur le marché de l'emploi. Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) des branches professionnelles ne sont pas accessibles par l'apprentissage.

3. Formaliser le contrat d'apprentissage : un contrat écrit !

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire (CERFA n°10103) signé par l'employeur et l'apprenti (et le cas échéant son représentant légal si l'apprenti est mineur). Le contrat précise notamment le nom du ou des maîtres d'apprentissage, et l'employeur atteste des titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée. Cette attestation peut faire l'objet de vérification lors du dépôt du contrat. Le contrat précise également les conditions de rémunération de l'apprenti, la date de début et de fin du contrat et la formation préparée.

Le CFA appose son cachet sur le CERFA et signe la convention de formation qui est le document contractuel qui le lie à l'employeur.

Soyez attentifs lors de la rédaction du contrat.

Les principaux acteurs de l'apprentissage

II

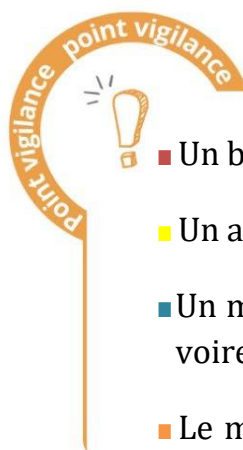


L'embauche d'un apprenti est un investissement humain pour former et favoriser l'insertion professionnelle d'un jeune. Outre l'apprenti et son employeur, plusieurs acteurs agissent pour favoriser le bon déroulement du contrat d'apprentissage.

1. Le maître d'apprentissage : statut et rôle

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes. Ce maître d'apprentissage doit avoir le statut de salarié de l'entreprise, voire être l'employeur lui-même.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences nécessaires à l'obtention du titre professionnel ou du diplôme préparé, en liaison avec son CFA.



- Un bénévole ne peut pas être maître d'apprentissage ;
- Un apprenti ne peut pas être le maître d'apprentissage d'un autre apprenti ;
- Un même maître d'apprentissage peut accompagner deux apprentis au maximum voire un troisième apprenti si celui-ci redouble ;
- Le maître d'apprentissage doit posséder des compétences professionnelles mais aussi des qualités pédagogiques. Il s'engage à assurer la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne tout au long du contrat, jusqu'à l'obtention du diplôme ;
- Avant l'arrivée de l'apprenti, l'employeur doit s'assurer que les tâches confiées seront supervisées par le maître d'apprentissage, et que ce dernier dispose de compétences en santé et sécurité au travail (il doit être formé le cas échéant).

Le maître d'apprentissage doit s'assurer que l'apprenti travaille dans de bonnes conditions et en sécurité.

Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, en particulier lorsqu'il est mineur.



Zoom sur : le rôle du maître d'apprentissage

QUI EST-IL ?

Il peut être le **chef d'entreprise** lui-même ou un salarié volontaire. Il doit être majeur, posséder des **compétences professionnelles** mais aussi des **qualités pédagogiques**.



Sauf convention ou accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit :

- Avoir un diplôme du même domaine que celui visé par l'apprenti et au moins une année d'expérience
- ou
- avoir au moins 2 années d'expérience dans le domaine de compétences visé par l'apprenti.

COMBIEN D'APPRENTIS PEUT-IL ENCADRER ?

2 apprentis + 1 redoublant au maximum



UN APPRENTI PEUT-IL AVOIR PLUSIEURS MAÎTRES D'APPRENTISSAGE ?

Oui, plusieurs salariés peuvent **partager** le rôle de maître d'apprentissage. L'un d'entre eux sera **référént** en lien avec le CFA.



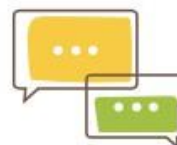
À QUOI S'ENGAGE-T-IL ?

Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme.



COMMENT ?

- Forme l'apprenti sur son **temps** de travail. Se rend **disponible** pour répondre aux questions de l'apprenti et s'assurer de son intégration.
- S'informe de son **parcours** au sein du CFA et de ses résultats. Consacre du temps aux **relations avec le CFA**.



À NOTER :

Afin que les compétences du maître d'apprentissage puissent être reconnues et valorisées, l'État a mis en place une certification de référence (RS5515).

ET L'EMPLOYEUR, QUEL EST SON RÔLE ?



Accueillir l'apprenti et présenter l'entreprise et ses activités.



Planifier les tâches de l'apprenti au quotidien.



Accompagner l'apprenti dans sa découverte du métier.



Évaluer l'acquisition de ses compétences professionnelles.



S'assurer qu'il travaille dans de bonnes conditions et en sécurité.



L'informer de l'ensemble des règles et usages internes.



L'inscrire dans un **établissement de formation** correspondant à son projet professionnel.



L'inscrire aux épreuves du **diplôme**.



Si l'apprenti est en situation de handicap, l'employeur peut être accompagné pour mettre en place des solutions adaptées.

Toute personne qui souhaite remplir les conditions pour devenir maître d'apprentissage, peut se préparer à cette fonction en se formant et favoriser ainsi la bonne intégration de l'apprenti dans son environnement professionnel. La formation est financée par l'OPCO dont dépend l'entreprise dans laquelle elle travaille.



Le compte d'engagement citoyen (CEC) **recense les activités de maître d'apprentissage**. Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur le compte personnel de formation (CPF). Un maître d'apprentissage peut acquérir au maximum 240 € pour son engagement. Pour bénéficier d'un CEC, une activité de maître d'apprentissage de 6 mois, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés est nécessaire. Pour bénéficier du CEC aucune déclaration n'est à faire.



Article L.6231-2 du code du travail : Les 14 missions des CFA :

1° Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;

2° Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;

3° Assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;

4° Informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

5° Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#) ;

6° Apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

7° Favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

8° Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;

9° Favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;

10° Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;

11° Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article [L. 6211-2](#) est dispensée en tout ou partie à distance ;

12° Evaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;

13° Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

14° Accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

c) Règlement intérieur

Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprentis. Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et apprentis. *(Article L.6352-3 du code du travail)*

Le règlement intérieur est établi dans tous les organismes de formation, y compris dans ceux qui accueillent les stagiaires et apprentis dans des locaux mis à leur disposition. Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements ou qu'il dispense l'activité de formation par apprentissage, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail. Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires et apprentis sont celles de ce dernier règlement. *(Article R.6352-1 du code du travail)*

Le règlement intérieur mentionné à l'article R.6352-1 définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres. *(Article R.6231-5 alinéa 2 du code du travail)*

Droit disciplinaire : voir les dispositions prévues aux articles R.6352-3 et suivants.

Les modalités de représentation des stagiaires et apprentis sont fixées par les dispositions prévues aux articles R.6352-9 et suivants du code du travail.

d) Le conseil de perfectionnement du CFA ([article L6231-3 du code du travail](#))

Tout centre de formation d'apprentis (CFA) prévoit l'institution d'un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement. Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis, notamment sur :

- Le projet pédagogique du centre de formation d'apprentis ;
- Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale ;
- L'organisation et le déroulement des formations ;
- Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs ;

- ▣ L'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre ;
- ▣ Les projets de convention à conclure, en application des articles L. 6232-1 et L. 6233-1, avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises ;
- ▣ Les projets d'investissement ;
- ▣ Les informations publiées chaque année en application de l'article L. 6111-8.

La présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le Directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant.

Le règlement intérieur du CFA définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres.

e) La certification QUALIOPi : une certification obligatoire pour les CFA depuis le 1er janvier 2022

Qualiopi, la certification qualité Nationale unique, ne certifie pas la qualité de l'action de formation mais la qualité des processus de sa délivrance. Elle permet d'être référencé auprès des financeurs publics et paritaires.

Les CFA qui ne disposent pas de la certification Qualiopi pour les actions de formation par apprentissage ne peuvent pas bénéficier des fonds publics et ne peuvent pas accueillir des apprentis.

3. Les autres acteurs de l'apprentissage

a) France Compétences

France compétences est l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, son rôle est de :

- Répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- Réguler la qualité de la formation ;
- Émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- Veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage.

b) Les branches professionnelles

Depuis la réforme du 05 septembre 2018, les branches professionnelles sont chargées du pilotage de l'alternance et du financement de l'apprentissage. Les CPNE (commission paritaire nationale emploi) des branches fixent les niveaux de prises en charge des contrats d'alternance. Cette décision est prise selon les besoins et les métiers visés.

c) Les financeurs du coût pédagogique de la formation

La formation par apprentissage est gratuite pour le jeune ; aucune contrepartie financière ne peut lui être demandée ni à son représentant légal. Le financement des coûts de la formation est assuré par les organismes suivants selon le type d'employeurs :

Pour le secteur privé, financement par l'OPCO de l'employeur :

Depuis le 1^{er} avril 2019, il existe 11 OPCO* regroupés par branches professionnelles sur des critères de cohérence des métiers, des compétences et des besoins de formation. Ils ont remplacé les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Ces opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. Ils prennent en charge les coûts de la formation des alternants selon des critères établis et sur la base des niveaux de prise en charge de contrats fixés par les branches professionnelles.

Ce qui change au 1er juillet 2025 :

Depuis le 1er juillet 2025, les employeurs doivent s'acquitter d'une participation obligatoire de 750 euros pour tout contrat d'apprentissage, pour les formations à partir de Bac+3 (niveaux 6 et 7). En cas de nouveau contrat à la suite d'une rupture du contrat initial, une participation réduite à 200 € est prévue pour le nouvel employeur.

En cas de rupture de contrat au cours de la période probatoire, la participation obligatoire de l'employeur sera de 50 % du niveau de prise en charge pour la période considérée, dans la limite de 750 €.

Art. R. 6332-25-2 du code du travail – *La participation fait l'objet de l'émission, par le centre de formation d'apprentis, d'une facture transmise à l'employeur à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6222-18.*

L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels dispensés en CFA. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel (Art. L. 6222-24 du code du travail). Le temps de travail et de repos de l'apprenti majeur est identique à celui des autres salariés



Employeur comment identifier votre OPCO ? (voir page 75 du présent guide)

C'est le numéro d'Identifiant de Convention Collective (IDCC) que vous renseignez sur votre Déclaration sociale nominative (DSN) à l'URSSAF chaque mois qui détermine votre OPCO d'appartenance.

Important : C'est l'entreprise qui déclare son rattachement à son OPCO lors de la DSN qu'elle remplit tous les mois auprès de l'URSSAF.

Pour être rattaché au bon OPCO et pouvoir financer vos formations il est donc important de vérifier que vous avez déclaré le bon OPCO lors de votre DSN.

Pour les employeurs relevant du secteur non industriel et commercial, le coût de la formation est pris en charge selon la typologie de l'employeur :

- Financement par le Centre National de la formation Publique Territoriale (CNFPT) pour les employeurs de la fonction publique territoriale ;
- Financement hybride avec participation de l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) et financement du reste à charge par l'employeur pour la fonction publique hospitalière ;
- Financement de la totalité du coût de la formation par l'employeur pour la fonction publique d'Etat.

d) Les Régions et collectivités

La Collectivité Territoriale de Martinique (CTM) peut contribuer à financer l'apprentissage. Elle dispose d'une enveloppe financière qui lui permet de financer certains investissements des CFA ou de majorer les niveaux de prises en charge fixées par les branches professionnelles.

Elle peut également décider par voie de délibération d'attribuer des aides aux employeurs ou aux apprentis.

e) La Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS)

Service déconcentré de l'Etat, elle met en œuvre des politiques publiques relatives à l'économie, emploi, compétence, travail, concurrence, consommation, répression des fraudes, métrologie et cohésion sociale.

La DEETS accompagne le développement de l'apprentissage en assurant le suivi et le portage de la mise en œuvre de la réforme du 05 septembre 2018 selon 3 axes :

- ***Permettre à l'ensemble des acteurs de s'approprier la réforme ;***
- ***Faciliter la conclusion de contrats d'apprentissage en veillant à la bonne diffusion de l'information autour du dispositif ;***
- ***Accompagner les projets de transformation et de création de centres de formation d'apprentis.***

Un « référent apprentissage » est nommé et a pour mission de coordonner la bonne mise en œuvre de la réforme.

De son côté, le Service Régional de Contrôle (SRC) de la DEETS s'assure du respect de la réglementation et de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle.

Les organismes de formation professionnelle et les CFA sont soumis à un contrôle administratif et financier.

Ainsi, les organismes qui souhaitent dispenser une formation en apprentissage doivent effectuer leur déclaration d'activité auprès du SRC.

- L'organisme de formation qui se crée, effectue les démarches de déclaration de son activité de formation auprès du préfet de région (SRC) pour l'obtention d'un numéro de déclaration d'activité (DA) ;

- L'organisme de formation, déjà titulaire d'un numéro de déclaration d'activité, effectue une mise à jour de ses statuts (indication précise dans l'objet de l'activité de formation par apprentissage) et un envoi au préfet (SRC).

Enfin, l'inspection du travail est chargée de veiller à l'application des dispositions légales et réglementaires dans l'entreprise. Elle fournit des informations et des conseils aux employeurs et aux salariés sur les dispositions légales applicables à leur situation.

L'APPRENTI




En signant son contrat d'apprentissage, l'apprenti dispose de droits et de devoirs. Il s'engage ainsi à travailler pour son employeur, à respecter les règles en entreprise et en CFA, à suivre la formation en CFA, à se présenter aux examens.

1. Qui peut être apprenti ?

- Les jeunes de 16 ans jusqu'à la veille de leurs 30 ans ;
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans.

À noter : les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3^{ème}, avec l'obtention du brevet des collèges ou non) peuvent commencer un contrat d'apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

Des dérogations sur la limite d'âge maximale sont possibles, en cas d'enchaînement de formations en apprentissage, pour les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise, ou les sportifs de haut niveau.

Limite d'âge classique :	Personne de 16 à 29 ans révolus. Possible dès 15 ans si le jeune justifie avoir terminé sa classe de 3 ^{ème} .
Pas de limite d'âge supérieure dans les cas suivants :	<p>Personne ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH) ;</p> <p>Sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports ;</p> <p>Personne ayant un projet de création ou reprise d'entreprise supposant l'obtention d'un diplôme.</p>
Limite d'âge fixée à 35 ans au plus au moment de la signature du contrat dans les cas suivants :	<p>Signature d'un nouveau contrat d'apprentissage menant à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu (délai max de signature après expiration du précédent contrat : 1 an) ;</p> <p>Rupture du précédent contrat d'apprentissage pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti* (délai max de signature après expiration du précédent contrat : 1 an) ;</p> <div data-bbox="502 1512 662 1803" style="border: 1px solid blue; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> a) Cessation d'activité de l'employeur ; b) La faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations ; c) la mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage <p>Rupture du précédent contrat de l'apprenti pour inaptitude physique et temporaire (délai max de signature après expiration du précédent contrat : 1 an).</p>

Articles L.622-1 à L.622-3, D.6222-1, R.6222-1-1 et D.6222-1-2 du code du travail

2. Démarrer sa formation en CFA

Pour trouver une formation en apprentissage, plusieurs étapes sont à suivre.

1. Identifier la formation et le métier visé :

- Se renseigner sur les métiers et [les diplômes accessibles en apprentissage](#) : en parler à son entourage et aux professeurs ; consulter le site de l'ONISEP ; ou encore se rendre aux journées portes ouvertes des CFA ou dans des salons dédiés à l'orientation et à l'alternance.
- Le cas échéant, parler de son projet à son conseiller France Travail/CAP emploi ou à son conseiller en mission locale.
- Consulter les outils d'aide à la recherche de formations, notamment le catalogue des formations disponible sur [cette page](#).

2. Trouver le CFA qui correspond à la formation envisagée :

- S'inscrire en respectant les modalités définies par le CFA. Il est possible de débiter une formation en apprentissage à n'importe quel moment de l'année mais la plupart des formations débutent au mois de septembre. Les inscriptions peuvent ainsi démarrer dès avril/ mai, de nombreux établissements utilisant la procédure d'affectation via Affelnet ou Parcoursup.
- Si plusieurs organismes proposent la même formation, ne pas hésiter à se renseigner sur les modalités de mise en œuvre du cursus.

3. [Trouver son employeur et signer le contrat d'apprentissage](#) :

- Dès son inscription en CFA (ou avant), le postulant à l'apprentissage doit commencer à rechercher une entreprise pour signer son contrat d'apprentissage.



A noter : une formation par apprentissage peut débiter en CFA avant d'avoir signé un contrat d'apprentissage avec l'employeur. Le futur apprenti dispose alors de trois mois après le début de formation pour trouver un employeur et conclure un contrat d'apprentissage. Le CFA accompagne l'apprenti durant cette période de recherche d'un employeur.

3. Durée et déroulement du contrat d'apprentissage

Pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, l'apprenti alterne entre des périodes de formation chez l'employeur et des périodes de formation dans le CFA d'accueil.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée limitée (CDL) ou en CDI (démarrant par une période d'apprentissage) d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum (4 ans pour les apprentis RQTH). La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation que l'apprenti prépare pour obtenir sa qualification. Cette durée est fixée en fonction du type de profession et peut varier. La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat.

Le rythme d'alternance est défini en fonction de l'emploi du temps fixé par le CFA (une semaine/une semaine, deux jours/trois jours, etc.).

La formation est gratuite pour l'apprenti et sa famille.

Tout au long de sa formation en entreprise, l'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage qui l'accompagne jusqu'à l'obtention de son diplôme.

4. Conditions de travail en contrat d'apprentissage

L'apprenti est un salarié de l'entreprise à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. Il bénéficie par ailleurs de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise et s'appuie sur une base de travail de 35 heures par semaine. Si l'apprenti travaille plus de 35 heures par semaine, il bénéficie alors de jours de réduction du temps de travail -RTT. Le temps de formation est compris dans le temps de travail effectif. L'apprenti perçoit sa rémunération pendant le temps de formation en CFA.

Un apprenti mineur ne peut pas effectuer plus de 35 heures de travail par semaine* et ses conditions de travail peuvent être aménagées afin de le protéger (pour les travaux nécessitant l'usage de machines dangereuses par exemple). [*Voir focus dans ce document sur les apprentis mineurs*](#)

** Sauf dans les secteurs des chantiers de bâtiment, de travaux publics ou d'espaces paysagers ou après accord de l'inspection du travail.*

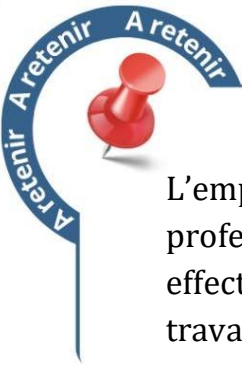
Un apprenti ne peut pas être à temps partiel, sauf pour les sportifs de haut niveau et les personnes reconnues en tant que travailleur handicapé.

Le ministère du travail a élaboré un guide pour accompagner l'apprenti dans ses premiers pas en milieu professionnel : [Santé au travail : mémento à destination des jeunes en formation professionnelle - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

Heures supplémentaires :

L'apprenti mineur peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.

L'apprenti majeur peut effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 48H de travail par semaine ou de 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives.



L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels dispensés en CFA. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel (Art. L. 6222-24 du code du travail). Le temps de travail et de repos de l'apprenti majeur est identique à celui des autres salariés.



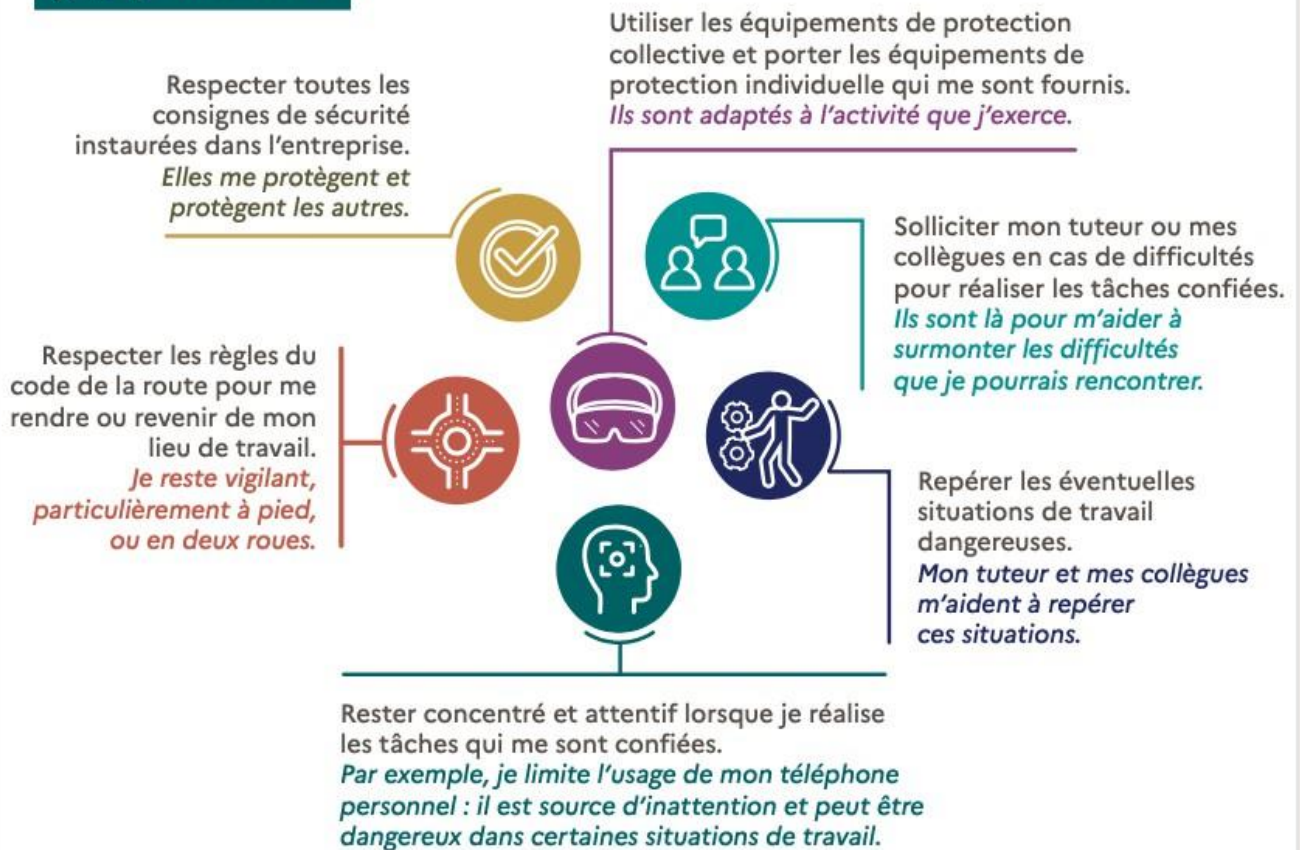
MÉMENTO À DESTINATION DES JEUNES EN FORMATION PROFESSIONNELLE



Scolaires, apprentis, stagiaires en formation continue

Lors de ma formation en milieu professionnel

► Je pense bien à :



► On ne doit pas me laisser, en particulier quand je commence une formation en milieu professionnel :



- Seul sur un chantier,
- Seul à circuler près de machines ou engins dangereux,
- Seul à utiliser une machine dangereuse.

Au travail comme ailleurs, certains comportements ne sont pas admissibles : agressions verbales, malveillance, insultes, contraintes physiques ou à caractère sexuel, humiliations...

J'en parle à mon tuteur, à mon enseignant référent ou à mes collègues.



5. Rémunération de l'apprenti

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire 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.

Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, l'article D.6222-26 du code travail fixe le salaire minimum réglementaire (les montants bruts sont précisés à titre indicatif) :

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans		Apprenti de 18 ans à 20 ans		Apprenti de 21 ans à 25 ans		Apprenti de 26 ans et plus	
	% réglementaire	Montant brut à titre indicatif	% réglementaire	Montant brut à titre indicatif	% réglementaire	Montant brut à titre indicatif	% réglementaire	Montant brut à titre indicatif
1 ^{ère} année	27 % du SMIC	486,49 €	43 % du SMIC	774,77 €	53% du SMIC *	954,95 €	100 % du SMIC *	1 801.80€
2 ^{ème} année	39 % du SMIC	702,70 €	51 % du SMIC	918,92 €	61 % du SMIC *	1 099,10 €	100 % du SMIC *	1 801.80€
3 ^{ème} année	55 % du SMIC	990,99 €	67 % du SMIC	1 201,21 €	78 % du SMIC *	1 405,40 €	100 % du SMIC *	1 801.80€

* ou du salaire minimum conventionnel (SMC) de l'emploi occupé en 2025

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat si le diplôme ou titre a été obtenu, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

En outre, il existe des dispositions particulières en cas de préparation d'une licence professionnelle, de réduction ou d'allongement de la durée globale du contrat ; et des conditions pour obtenir une majoration réglementaire du salaire de 15 points.



Le salaire minimum réglementaire de l'apprenti est fixé au D.6222-26 du code du travail.

6. Aides aux apprentis

Tableau non exhaustif. Des aides régionales peuvent être mises en place.

Pour connaître les aides auxquelles l'apprenti peut prétendre en fonction de sa situation : [le simulateur d'aide](#).

<p>Aide au premier équipement (financée au CFA par les OPCO)</p>	<p>Forfait de 500 € maximum - Achat de matériel par le CFA. Il s'agit du premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation lorsque celle-ci requiert un équipement professionnel spécifique. A titre d'exemples : mallette de couteaux, ciseaux, logiciels spécifiques et nécessaires au suivi de la formation. Extension au matériel informatique pour favoriser l'enseignement à distance. Cette aide est versée par l'OPCO au CFA pour l'achat du matériel.</p>
<p>Aides de la CAF : sous réserve d'éligibilité</p>	<p>APL Prime d'activité Allocations familiales.</p>
<p>Aide au logement (site internet Action logement) – Sous réserve d'éligibilité</p>	<p>Aide MOBILI-JEUNE® dans la limite de l'enveloppe allouée et éligibilité. Loca Pass, Garantie Visale, Aide mon job/mon logement - sous réserve de test d'éligibilité.</p>
<p>Exonération impôts sur le revenu (article 81 bis du CGI)</p>	<p>Le salaire de l'apprenti est exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC annuel. Il doit déclarer la partie du salaire supérieure à cette somme.</p>
<p>Apprentis en situation de handicap (AGEFIPH, FIPHFP, OPCO, RHF)</p>	<p>Aménagement du temps de formation pour les personnes en situation de handicap</p>
	<p>Aide à l'adaptation des situations de travail et à la compensation (humaine, technique, matérielle et pédagogique) en entreprise et en CFA afin de lever ou réduire les contraintes éventuelles liées au handicap. Désignation d'un référent handicap au sein du CFA</p>
<p>Carte étudiant des métiers (fournie par le CFA)</p>	<p>Elle est valable sur l'ensemble du territoire national. L'établissement de formation doit délivrer la carte d'étudiant des métiers dans les 30 jours suivant l'inscription de l'apprenti. Elle permet d'ouvrir droit à de nombreuses réductions (restaurant universitaire, cinéma, transports, musées, etc.) à l'instar des cartes d'étudiant de l'enseignement supérieur.</p>

À noter :

Conformément à l'article 202 de la loi de finances pour 2026, publiée au Journal officiel le 20 février 2026, **l'aide de 500 € destinée aux apprentis pour financer leur permis de conduire est désormais supprimée.**

- Les demandes de remboursement déposées **avant le 20 février 2026** continueront d'être traitées selon les modalités habituelles (la facture fournie par l'apprenti doit dater d'avant le 20 février 2026).
- Des précisions sur les conditions d'application de cette suppression sont attendues prochainement

[En savoir +](#)

7. Droits à congés de l'apprenti

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris les jours de congés pour évènements familiaux et les jours supplémentaires dus en application de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Préparation des examens :

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, sauf si son établissement de formation organise une session hebdomadaire de révisions ; il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création de ce CFA en prévoit l'organisation (si tel n'est pas le cas, il a tout de même droit à ces 5 jours ouvrables de congés).

Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du code du travail, ainsi qu'à la durée de formation en organisme de formation d'apprentis fixée par le contrat.

8. Visite d'information et de prévention (VIP) ou examen médical d'aptitude

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche. Cette visite est effectuée par le médecin du travail, ou par le médecin praticien correspondant ou, sous l'autorité du médecin du travail. Pour les apprentis mineurs, cette visite doit être effectuée avant son affectation au poste.

Lorsque l'apprenti est affecté à un poste l'exposant à des risques particuliers (amiante, rayonnements ionisants, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages...) ou qu'il a moins de 18 ans et qu'il est affecté à des travaux dangereux dans le cadre de dérogations, il doit bénéficier d'un examen médical d'aptitude, réalisé par le médecin du travail avant son embauche.

9. Les spécificités de certains publics

a) Apprentis mineurs

Signer un contrat d'apprentissage dès 15 ans, c'est aussi possible, à condition d'avoir déjà fini la classe de troisième. Le brevet des collèges n'est pas obligatoire pour devenir apprenti. En tant que mineur apprenti, un représentant légal signera également le contrat, avec l'employeur et le Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

En tant que mineur, en contrat d'apprentissage, la loi prévoit quelques aménagements. L'apprenti mineur bénéficie des dispositions relatives « aux jeunes travailleurs ». Ces dispositions concernent notamment la durée légale de formation pratique en entreprise, le temps de pause, les durées maximales de présence en entreprise, les heures supplémentaires, la durée du repos quotidien et hebdomadaire, les jours fériés, le travail de nuit, les travaux interdits et réglementés, le maniement des machines dangereuses...

Temps de travail :

Le temps de travail est limité à 8 heures de travail quotidien et 35 heures de travail hebdomadaire (Art. L. 6222-25 code du travail). L'employeur peut solliciter à titre exceptionnel une dérogation auprès de l'inspecteur du travail dans la limite de 2 heures quotidiennes et de 5 heures hebdomadaires (Art. L. 3162-1 code du travail). L'avis conforme du médecin du travail est requis.

Pour les activités relevant du BTP ou de l'aménagement paysager, il est possible de déroger de droit aux durées quotidienne et hebdomadaire de travail, dans les limites respectives de 2 heures par jour et de 5 heures par semaine (Art. R. 3162-1 code du travail).

Temps de repos :

La durée minimale du repos consécutif quotidien des apprentis de 16 à 18 ans est de 12 heures, et de 14 heures pour les apprentis de moins de 16 ans (Art. L. 3164-1 code du travail).

Le repos hebdomadaire est de 2 jours, sauf dérogation particulière (Art. L. 3164-2 code du travail).

Travail dominical :

Par principe, les apprentis mineurs ne sont pas tenus de travailler les dimanches et jours fériés. Par dérogation, le travail dominical n'est autorisé que pour les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (Art. L.3164-5 et R.3164-1 code du travail).

Travail de nuit :

Par principe, le travail de nuit est interdit aux apprentis mineurs :

- Entre 20 heures et 6 heures pour les apprentis de moins de 16 ans
- Entre 22 heures et 6 heures pour les apprentis de moins de 18 ans

(Art. L. 3163-1 et L. 6222-26 code du travail).

Des dérogations peuvent être sollicitées auprès de l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et du spectacle.

De même, un décret liste les activités bénéficiant d'une dérogation de droit pour le travail de nuit des mineurs :

- De 22 heures à 23 heures 30 pour les activités de l'hôtellerie et de la restauration
- Jusqu'à minuit pour les activités des courses hippiques et du spectacle
- De 4 à heures à 6 heures pour les activités de la boulangerie et de la pâtisserie
(Art. L. 3163-2, L. 3163-3 et R. 3163-1 à R. 3163-5 code du travail).

Jours fériés :

En principe, le travail les jours fériés est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (Art. L. 3164-6 code du travail).

Des dérogations sont toutefois possibles dans les établissements industriels en fonctionnement continu, ainsi que dans les secteurs dont les caractéristiques particulières de l'activité le justifient : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie/crèmerie, la poissonnerie, les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail et les spectacles (Art. R. 3164-2 code du travail).

Travaux interdits :

Par principe, les apprentis mineurs ne peuvent pas être affectés à certaines catégories de travaux réglementés et susceptibles de les exposer à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (Art. L. 4153-8 code du travail).

Par dérogation, l'employeur souhaitant affecter un apprenti mineur à de tels travaux doit adresser une déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail (articles L. 4153-9 et D. 4153-15 code du travail). Cette déclaration présuppose une évaluation des risques liés au poste et la dispense d'une formation à la sécurité auprès de l'apprenti par une personne compétente (Art. D. 4153-38 code du travail).

b) Apprentis en situation de handicap, le contrat d'apprentissage aménagé

Pour faciliter la formation du jeune travailleur handicapé, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées comme la durée du contrat, le temps de travail, le déroulement de la formation ou encore la limite d'âge.

Ainsi :

- La conclusion d'un contrat d'apprentissage aménagé est accessible à un candidat âgé de 16 ans au minimum et sans limite d'âge maximum.
- En principe, la durée d'un contrat d'apprentissage varie, selon la qualification préparée, entre 6 mois et 3 ans. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.
- Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé.
- La rémunération : comme tout apprenti, le jeune salarié handicapé est rémunéré en pourcentage du Smic (ou du SMC - salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les 21 ans et plus), variable selon son âge et sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.
- Aides aux employeurs publics et privés : voir le chapitre sur le catalogue d'intervention du FIPHFP et l'offre de services de l'AGEFIPH.
- Aides aux CFA : les CFA doivent tenir compte des besoins particuliers des apprentis en situation de handicap en adaptant le parcours de formation. La loi prévoit une majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage dans le secteur privé pour les personnes disposant de la RQTH.
Cette majoration du coût contrat par les OPCO **est limitée à 4000 euros par année d'exécution** et concerne tous les apprentis RQTH.

Pour bénéficier des dispositifs d'aides, l'apprenti doit avoir obtenu par la Maison Martiniquaise des Personnes Handicapées (MMPH) sa Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Or, un certain nombre de jeunes ne font pas cette démarche administrative qui peut leur sembler stigmatisante.



Depuis février 2022, avec la loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration (dite loi 3DS), afin de favoriser et sécuriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap certaines notifications de la MMPH valent RQTH pour les jeunes de 16 ans et plus :

- **l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH),**
- **la prestation de compensation du handicap (PCH)**
- **le projet personnalisé de scolarisation (PPS).**

Pour plus d'information vous pouvez consulter [le Guide apprentissage handicap](#)

c) Salariés déjà en CDI dans l'entreprise

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage **conclu avec le même employeur** (article L6222-13 du code du travail). Il faudra pour cela, avant toute chose, conclure un avenant de suspension temporaire au CDI qui spécifiera notamment son objet, la date de début et la date de fin de la suspension, son motif (titre ou diplôme préparé en apprentissage).

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L. 6233-8. L'application de l'article L6222-13 sur la suspension du CDI requiert d'ailleurs de respecter les conditions d'âge de l'apprenti.



Un tel contrat d'apprentissage ne peut être conclu que dans la même entreprise que celle où le salarié a été recruté en CDI.

10. La mobilité européenne et internationale des apprentis

Effectuer une mobilité en Europe ou à l'international, est l'occasion de :

- **Découvrir** une autre culture et une autre façon de travailler par une immersion dans un centre de formation ou une entreprise à l'étranger ;
- **Améliorer** ses compétences linguistiques et culturelles en situation de travail, mais également en découvrant un nouveau patrimoine qui fait écho au métier envisagé ;
- **Enrichir** ses pratiques professionnelles par la découverte d'outils et de techniques propres au pays d'accueil. Il est possible de réaliser une partie du contrat d'apprentissage à l'étranger, pour une durée d'un an maximum, et en passant au minimum 6 mois en France (article L6222-42 du code du travail).

Pendant la période de mobilité à l'étranger, l'apprenti peut être soit en centre de formation, soit en entreprise, soit continuer à alterner entre les deux.

L'apprentissage transfrontalier, visant à permettre aux apprentis de réaliser une partie de leur formation dans un pays frontalier de la France (par exemple, entreprise en France et centre de formation dans un autre pays ou l'inverse) est en cours de développement.

Différentes aides financières peuvent être mobilisées pour faciliter la mobilité des apprentis : ERASMUS+, aides régionales et aides des opérateurs de compétences. Pour les modalités de mise en œuvre de la mobilité, l'apprenti devra se rapprocher du référent mobilité du CFA. Il aidera à construire le projet de mobilité.

11. Que faire en cas d'échec aux examens ?

En cas de non-validation du diplôme à la fin du parcours, le contrat peut être prolongé d'un an maximum.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, le contrat d'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an maximum (Article L6222-11 du Code du travail) :

1. Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
2. Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

12. Six bonnes raisons de se former par apprentissage

L'apprentissage, un choix d'avenir

En signant un contrat d'apprentissage :



Je prépare un diplôme ou un titre professionnel reconnu,



Je vis une première expérience professionnelle,



Je mets en pratique mes connaissances théoriques dans mon entreprise,



Je suis accompagné.e par un professionnel, le maître d'apprentissage,



Avec mes revenus d'apprenti.e j'acquiers une autonomie financière,



Je bénéficie d'aide (permis de conduire, premier équipement, etc.).

70% des
apprenti.e.s ont
un emploi 7
mois après leur
formation

De 16 à 30 ans
du CAP au
Master

+ de facilités pour aider les entreprises
à embaucher : des aides de l'Etat, de la CTM
et de l'AGEFIPH !



Astuces : comment trouver son employeur ?

Pour trouver une entreprise, il y a plusieurs étapes : la recherche, la candidature, l'entretien.

- La recherche : le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti doit l'aider à trouver une entreprise pour réaliser son apprentissage. Pour trouver une offre d'apprentissage, il est également possible d'effectuer une recherche grâce à l'outil mis à disposition depuis [cette page](#). Il suffit de renseigner le poste recherché ou des mots clés, la localisation souhaitée et de cliquer sur « Rechercher ». Plusieurs offres sont accessibles.
- La candidature : il est important de rédiger un CV et une lettre de motivation pour augmenter ses chances d'obtenir un entretien d'embauche. [Cet outil](#) permet de créer un CV personnalisé adapté selon le profil de l'apprenti et à l'offre visée.
- L'entretien : pour être prêt pour un entretien, il faut se renseigner en amont sur l'entreprise, son secteur d'activité. Il est également conseillé de repérer les lieux de l'entretien pour être ponctuel.

À noter que les entreprises du secteur privé peuvent bénéficier de l'aide financière de l'Etat à l'embauche d'un apprenti pour la première année d'exécution du contrat.

Le site <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/choisir-apprentissage> met à disposition de l'apprenti plusieurs informations sur l'apprentissage, des témoignages et des outils pour mieux le préparer dans sa recherche.

Les employeurs d'apprenti



Le contrat d'apprentissage est un engagement contractuel réciproque. En signant le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à former l'apprenti au métier choisi, à le faire accompagner par un maître d'apprentissage, à lui confier des tâches en relation directe avec la formation prévue au contrat, à l'inscrire à son examen, à respecter la réglementation du droit du travail, à lui verser un salaire.

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est à transmettre auprès de l'Urssaf dans les 8 jours qui précèdent l'embauche sur le site www.net-entreprises.fr.

L'employeur doit également prévoir la visite d'information et de prévention (VIP) dans les délais impartis, procéder au dépôt des pièces du contrat d'apprentissage dans les délais impartis auprès de son OPCO (ou de la DEETS pour les employeurs publics). Enfin, il doit effectuer sa déclaration sociale nominative (DSN) tous les mois.

1. Employeurs du secteur privé

A. Conditions requises

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations peut embaucher un apprenti. L'employeur doit déclarer prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Le maître d'apprentissage doit être désigné et doit accompagner l'apprenti tout au long de sa formation.

B. Démarches administratives à accomplir par l'employeur pour le dépôt du contrat

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, **au plus tard, dans les 5 jours ouvrables** qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO) le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les transmissions peuvent se faire par voie dématérialisée.

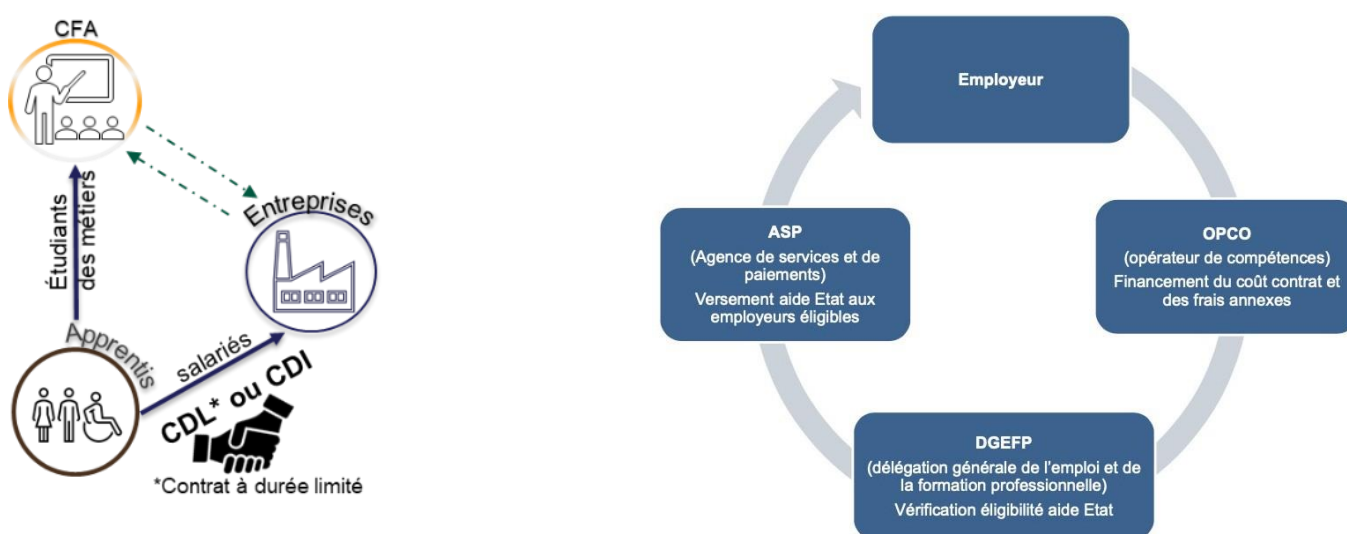
Dès réception des pièces du contrat, l'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie à cet effet que le contrat satisfait aux conditions suivantes :

- Eligibilité des formations à l'apprentissage (art. L6211-1 du Code du travail) ;
- Âge de l'apprenti (art. L6222-1 à L6222-3 du Code du travail) ;
- Qualité du maître d'apprentissage (salarié volontaire, majeur, offrant toutes garanties de moralité, employeur ou conjoint collaborateur). L'OPCO n'est pas chargé de vérifier les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage (art. L6223-8-1, alinéa 1er) ;
- Rémunération des apprentis (art. D6222-26 du Code du travail).

S'il constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, l'opérateur de compétences refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties ainsi qu'au centre de formation d'apprentis. La notification peut être faite par voie dématérialisée. (Art. D6224-2 du Code du travail).

L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces. Son silence fait naître, au terme de ce délai, une décision implicite refusant la prise en charge. Le refus de prise en charge financière est notifié aux parties, par décision motivée ainsi qu'au centre de formation d'apprentis (CFA). La notification peut être faite par voie dématérialisée.

Attention : le dépôt du contrat conditionne le versement de l'aide de l'Etat, cette démarche est donc obligatoire.



C. Aides aux employeurs (Etat, allègements fiscaux et aide CTM)

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une aide de l'Etat pour les employeurs du secteur privé * :

Le code du travail prévoit une aide pour les employeurs qui embauchent un apprenti : [l'aide unique](#) (article L.6243.1) et [l'aide attribué au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage](#) (articles D6243-1 à D.6243-4).

Les articles D.6522-1 à D.6522-3 précisent que l'aide unique est versée pour les DROM pour les diplômes jusqu'au niveau 5.

Chaque année depuis 2021, un décret vient compléter les dispositions prévues au code du travail afin de déterminer les conditions d'attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs qui ne bénéficient pas de l'aide unique

i+

Le Président de la République a annoncé en février 2023 que le dispositif d'aide à l'embauche des apprentis sera maintenu jusqu'à la fin du quinquennat.

À noter : cette aide est cumulable avec celles liées aux personnes en situation de handicap

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de Services et de paiement (ASP). Le montant de l'aide est versé mensuellement avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données de la DSN. L'ASP procédera par la suite au contrôle en s'appuyant sur les données présentes en DSN, celles qui pourront être fournies par les services du Ministère du Travail en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que sur des informations complémentaires qui pourront être demandées si nécessaires.

- **Depuis le 1^{er} mars 2025**, la part de rémunération excédant 50 % du SMIC est assujettie à la CSG et à la CRDS ; l'exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle s'applique désormais dans la limite de 50 % du SMIC.
- **Des aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.** [consulter le site de l'Agefiph](#) ;
- **Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).**
- **L'aide régionale de la CTM aux employeurs qui embauchent des apprentis :**
Depuis la rentrée 2020, la Collectivité Territoriale de Martinique (CTM) propose une prime d'incitation au développement des contrats d'apprentissage en faveur des employeurs d'apprentis.

Les aides de la CTM consistent en des versements de deux primes :

Aide au recrutement :

- **915 €** en un versement unique après validation de la période d'essai de 2 mois.

Aide à l'effort de formation :

- **2 500 €** par an pour un apprenti mineur
- **2 800 €** par an pour un apprenti majeur

L'aide à l'effort de formation est versée à la fin de chaque année de formation et au prorata de la présence de l'apprenti, dans la limite de 140 heures d'absence injustifiées. Au-delà de ce volume d'heures, la prime n'est pas versée.

Ces deux primes sont cumulables entre elles et avec les dispositifs d'aides de l'État.

Les dossiers de demandes de primes d'incitation au développement des contrats d'apprentissage sont à déposer par les employeurs d'apprentis sur la plateforme de dématérialisation :

www.demarches-simplifiees.fr/commencer/ctmdemande-prime-apprentissage.

Focus sur les mesures prises par l'Etat pour inciter les employeurs à embaucher des apprentis en 2026 :

1. Décret aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

Un nouveau **décret n°2026-168** du 6 mars 2026 précise les contours de l'aide exceptionnelle pour les **contrats d'apprentissage conclus à compter du 8 mars 2026**. Le décret prévoit, pour les **employeurs d'apprentis qui ne bénéficient pas de l'aide unique**, une aide exceptionnelle versée aux employeurs pour la **première année d'exécution des contrats d'apprentissage** dont la **date de début d'exécution intervient avant le 1^{er} janvier 2027**. Il précise le montant de l'aide, les modalités de gestion et de versement de cette aide.

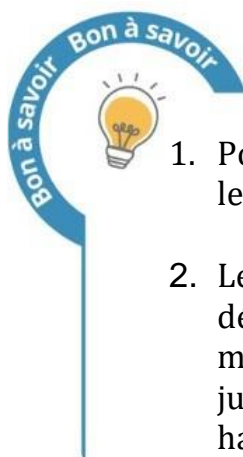
Ainsi, pour les entreprises de moins de 250 salariés et pour la première année d'exécution du contrat :

- 5 000 € jusqu'au niveau BAC + 2 dans les DROM * ;
- 2 000 € pour les diplômés des niveaux bac+3 et plus.

**Le montant de l'aide unique est fixé à 5 000€ pour les employeurs de moins de 250 salariés, pour la première année d'exécution du contrat, et pour les diplômés jusqu'au BAC+2 dans les Départements et régions d'outre-mer (jusqu'au niveau BAC dans l'hexagone).*

Pour les entreprises de 250 salariés et plus et pour la première année d'exécution du contrat :

- 2 000 € jusqu'au niveau BAC ;
- 1 500 € pour les diplômés de niveau bac+2 ;
- 750 € pour les diplômés des niveaux bac+3 et plus.



1. Pour tous les employeurs, le montant de l'aide est porté à 6 000 € pour les contrats conclus avec une personne en situation de handicap
2. Les contrats conclus entre le 1er janvier 2026 et la date d'entrée en vigueur du décret du 6 mars 2026 sont éligibles à l'aide unique : aide aux employeurs de moins de 250 salariés uniquement, d'un montant de 5 000€ pour les diplômés jusqu'à BAC+2 dans les DROM ; et de 6 000€ pour les apprentis en situation de handicap.



Taille entreprise	NIVEAU 3 du RNCP	NIVEAU 4 du RNCP	NIVEAU 5 du RNCP	NIVEAU 6 du RNCP	NIVEAU 7 du RNCP
Moins de 250 salariés	5 000€ (aide unique)	5 000€ (aide unique)	5 000 € (outre-mer) 4 500€ hexagone	2 000€	2 000€
250 salariés et plus	2 000€	2 000€	1 500€	750€	750€
Apprentis RQTH	6 000€	6 000€	6 000€	6 000€	6 000€

Le droit à l'aide est ouvert, au titre de la 1ère année d'exécution, pour les contrats d'apprentissage dont la date de début d'exécution intervient avant le 1er janvier 2027.

Le bénéfice de l'aide est soumis à la transmission du contrat par l'employeur à l'OPCO (laquelle doit intervenir, selon le texte, au plus tard 6 mois après la conclusion du contrat) et au dépôt du contrat par l'Opco auprès des services du ministre ;

L'aide est versée par l'ASP chaque mois dans l'attente des données de la DSN effectuée par l'employeur ;

Les règles de proratisation au jour près (introduites en novembre 2025) pour les contrats courts (contrats inférieurs à 1 an ou rompus avant la fin de leur première année), s'appliquent aussi pour cette version de l'aide exceptionnelle.

2. évolution du dispositif d'aide aux employeurs d'apprentis (Décret 2025-1031 du 31 octobre 2025)

Depuis le 1er novembre 2025, le [décret n° 2025-1031 du 31 octobre 2025](#) modifie les modalités de versement de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis. Ce texte introduit un principe de **proratisation au jour près** du montant des aides, afin de mieux refléter la durée réelle d'exécution du contrat d'apprentissage. Le calcul mensuel disparaît au profit d'un ajustement précis.

Ainsi, pour les **contrats d'une durée inférieure à un an** ou ceux faisant l'objet d'une **rupture anticipée**, le montant versé sera désormais **calculé au prorata temporis** du nombre exact de jours effectués. Cette évolution vise à garantir une équité de traitement entre les employeurs. Les contrats courts ou interrompus sont directement concernés par cette réforme, applicable **aux contrats conclus ou en cours au 1er novembre 2025**.

D. Focus sur les aides de l'AGEFIPH pour les apprentis RQTH du secteur privé

L'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) propose aides et accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les services, les prestations, les aides sont décrites dans le guide Mode d'Emploi Technique

de l'Offre d'Intervention de l'Agefiph ([METODIA](#)).

Ces aides s'adressent soit aux entreprises, soit aux organismes de formation, soit aux personnes handicapées.

2. Employeurs du secteur public non industriel et commercial

A. Conditions requises

Le contrat d'apprentissage conclu dans une administration est un contrat de droit privé à durée limitée (CDL). Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal si l'apprenti est mineur).

Contrairement au secteur privé, il n'est pas possible de conclure un contrat d'apprentissage en CDI dans le secteur public non industriel et commercial.

B. Démarches administratives à accomplir par l'employeur public pour le dépôt du contrat

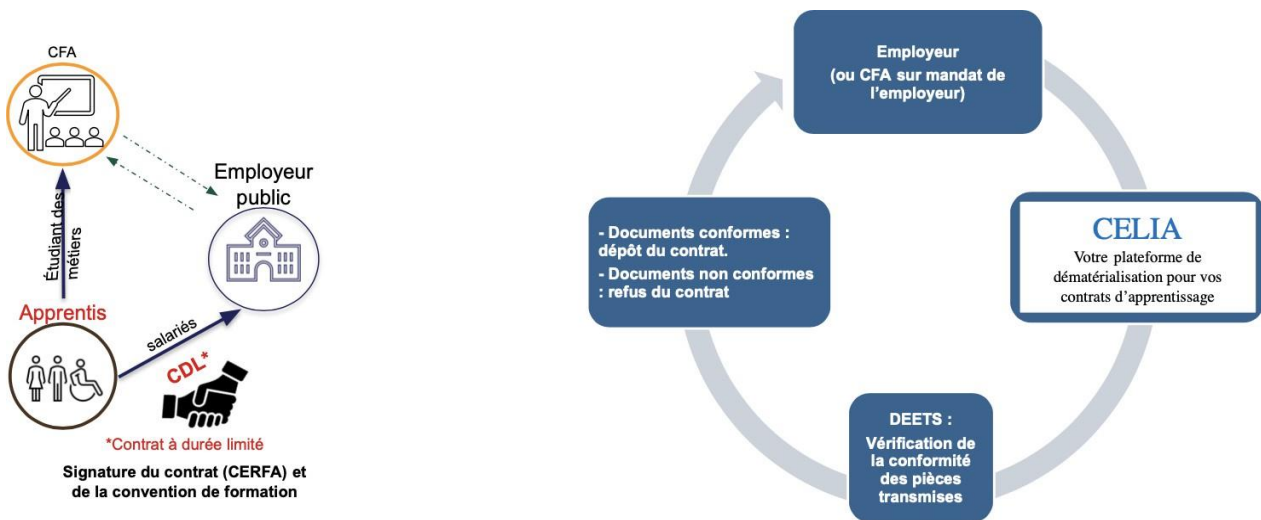
Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à la Direction de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les transmissions peuvent se faire par voie dématérialisée grâce à la plateforme dématérialisée [CELIA](#).

A réception des pièces du contrat, la DEETS vérifie que le contrat satisfait aux conditions suivantes :

- Eligibilité des formations à l'apprentissage (art. L6211-1 du Code du travail) ;
- Age de l'apprenti (art. L6222-1 à L6222-3 du Code du travail) ;
- Rémunération des apprentis (art. D6222-26 à D6222-33 du Code du travail).

S'il est constaté que l'une au moins de ces conditions n'est pas satisfaite, le dépôt du contrat d'apprentissage est refusé. Ce refus est notifié aux parties ainsi qu'au CFA. La notification précise le motif du refus. Elle peut être faite par voie dématérialisée.

La DEETS dispose d'un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces pour vérifier la conformité du contrat. Son silence fait naître, au terme de ce délai, une décision implicite acceptant le dépôt du contrat.



C. Modalités de financement des frais de formation dans le secteur public

Principe général : la personne morale de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peut conclure des contrats d'apprentissage. Lorsqu'elle emploie des apprentis, elle prend en charge les coûts de la formation de ces apprentis dans les CFA (L.6227-1 et L.6227-6).

Principe pour chacune des 3 fonctions publiques :

Fonction publique d'Etat (FPE) : l'employeur prend en charge la totalité des coûts pédagogiques.

Fonction publique territoriale (FPT) : les frais de formation sont pris en charge sous conditions fixées par le Centre National de la formation Publique Territoriale (CNFPT) pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2020 (article 62 loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 ; article 122 de la loi de finance 2022 avec signature d'une annuelle convention d'objectif et de moyens entre Etat, France compétences et CNFPT).

Fonction publique hospitalière (FPH), l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) participe au financement des coûts pédagogiques des contrats d'apprentissage depuis 2021, à hauteur de 50% dans la limite d'un plafond fixé selon le niveau de qualification.

D. Focus sur les aides du FIPHP pour les apprentis RQTH de la fonction publique

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap. Il intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (exemple Sécurité sociale, mutuelle, PCH, FCH...) et vise à compenser le handicap.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage aménagé pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, le FIPHFP dispose d'un catalogue d'intervention et peut ainsi accompagner les employeurs en :

- Finançant des aides techniques et humaines (aménagement du poste de travail, aménagement du véhicule, prise en charge transport domicile-travail, soutien pédagogique spécialisé, maître apprentissage) ;
- Versant une indemnité apprentissage aux employeurs pour les inciter à embaucher des apprentis RQTH ;
- Participant à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique des personnes en situation de handicap en apprentissage ;
- Favorisant la pérennisation du contrat en versant lors de la signature d'un contrat à durée indéterminée ou de la titularisation une prime « l'insertion durable dans l'emploi des apprentis ».

Les aides proposées ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs, et le FIPHFP se réserve la possibilité d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation.

3. Six bonnes raisons d'embaucher un apprenti

Grâce au recrutement d'un apprenti, vous pouvez :

- Former un futur collaborateur et lui transmettre la culture de l'entreprise ;
- Sécuriser vos recrutements ;
- Bénéficier d'aides pour le recrutement ;
- Recruter en toute confiance ;
- Anticiper l'évolution des métiers et des compétences ;
- Vous ouvrir à de nouvelles compétences.



Astuces : comment et quand recruter son apprenti ?

Etablir une fiche de mission

Pour recruter un apprenti, une fiche retraçant les missions prévues dans le cadre de la formation pratique en entreprise est établie en lien étroit avec le centre de formation d'apprenti afin qu'elle soit pertinente au regard du titre ou diplôme visé par l'apprenti. Pour obtenir de l'aide, l'employeur peut s'adresser au CFA ou à son OPCO.

Diffuser une offre de contrat d'apprentissage

Les entreprises ont plusieurs possibilités pour promouvoir leur offre d'emploi en apprentissage :

- Le profil de poste peut être diffusé à plusieurs acteurs locaux pour le relayer, notamment aux CFA, aux OPCO, aux missions locales ou à France Travail ;
- Il est également possible de poster l'offre sur le site #1jeune1 solution à travers le service [La Bonne Alternance](#) ;
- L'offre peut être postée sur le site internet de l'entreprise, sur les sites d'offres d'emploi généraux ;
- Elle peut être diffusée lors de forums de recrutements, salons de l'emploi ou tout autre événement permettant aux entreprises de rencontrer des candidats à l'apprentissage.

L'accompagnement durant le contrat d'apprentissage

V



Bien accueillir et suivre l'apprenti pour prévenir les ruptures de parcours

A. Accueil de l'apprenti en entreprise :

Préparer les équipes et bien accueillir l'apprenti favorisent sa bonne intégration au sein de l'entreprise. Cela peut consister en un mail en amont de son arrivée dans l'entreprise lui précisant les modalités de son arrivée (horaire, lieu, service d'accueil) ; la préparation d'un livret d'accueil avec toutes les règles de fonctionnement de l'entreprise ; une présentation de l'équipe le jour de son arrivée. Le maître d'apprentissage (ou l'équipe tutorale) doit être désigné avant l'arrivée en entreprise de l'apprenti. Il est chargé d'accueillir, d'accompagner et de former l'apprenti durant toute la durée de sa mission. Afin de l'impliquer dès le début du processus, l'employeur peut également décider d'associer le maître d'apprentissage aux entretiens de recrutement. Au sein du CFA un référent pédagogique est désigné et assure le lien avec le maître d'apprentissage.

B. Le livret d'apprentissage :

Le livret doit permettre à l'apprenti et aux responsables de la formation de préciser et de suivre la progression de la formation :

- Pour l'apprenti, il constitue le support indispensable à la coordination entre sa formation pratique dans l'entreprise et sa formation théorique dans le CFA. Il lui permet aussi de mieux se préparer aux examens.
- Pour le maître d'apprentissage et les formateurs du CFA, le livret permet de réaliser une synthèse des connaissances pratiques et théoriques en étant sensibilisés à la progression individuelle de chaque apprenti.

C. La visite en entreprise :

La relation pédagogique induite par la coordination CFA/maître d'apprentissage structure la pédagogie de l'alternance en apprentissage. La visite des apprentis en entreprise renforce la liaison entre les deux pôles de formation. La fonction régulatrice qui découle de ces visites contribue à une meilleure appréciation du parcours des apprentis et de la mise en œuvre de la stratégie de formation et évite ainsi la rupture du contrat d'apprentissage.

Pour un parcours de 2 années, le nombre minimum des visites en entreprise est le suivant :

- Dans les 45 premiers jours du contrat pour mesurer l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise.
- Une visite durant la première année pour apprécier l'évolution de l'apprenti par rapport aux compétences attendues du référentiel.
- Une visite durant la deuxième année pour valider les compétences finales et mesurer l'insertion professionnelle de l'apprenti.

Garder le lien avec le CFA favorisera le bon déroulement du contrat d'apprentissage.

Les cas de rupture de contrat d'apprentissage



Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont définies aux articles L.6222-18 à L.6222-22 et R.6222-21 à R.6222-23-1 du code du travail. Deux cas de figures : la rupture durant la période des 45 premiers jours en entreprise et la rupture après cette période de 45 premiers jours en entreprise.

Rupture durant les 45 premiers jours en entreprise :

Qu'ils soient consécutifs ou non, durant cette période de 45 jours, l'apprenti ou l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat, sans délai, sans motivation.

Les cas de rupture du contrat d'apprentissage après la période des 45 premiers jours :

Au-delà des 45 jours, le contrat d'apprentissage ne peut être **rompu que dans les situations suivantes** :

- **Rupture d'un commun accord** entre l'employeur et l'apprenti ;
- Rupture à l'**initiative de l'apprenti**, via la **saisie d'un médiateur consulaire de l'apprentissage** (*article D. 6222-21-1 du Code du travail*) ;
- Rupture **par l'apprenti** en cas d'obtention de son **diplôme** avant le terme fixé par le contrat d'apprentissage (*article R. 6222-23 du Code du travail*) ;
- Rupture **par l'employeur** : soit pour **faute grave**, pour **inaptitude constatée par le médecin du travail**, en cas de **force majeure** ou d'**exclusion de l'apprenti du CFA**.
- Rupture en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise ;

Il est à noter qu'un apprenti ne peut pas faire l'objet d'un licenciement pour motif économique.

Par ailleurs, en cas d'exclusion de l'apprenti du CFA, l'employeur peut décider de poursuivre le contrat d'apprentissage, pour cela il faudra impérativement inscrire l'apprenti dans un autre CFA.

Dans tous les cas, la rupture doit être constatée par écrit et notifiée :

- Au Directeur du CFA,

Et

- À l'OPCO de l'employeur pour les apprentis relevant du secteur privé,
- À la DEETS pour les apprentis embauchés par un employeur public.



En cas de la liquidation judiciaire :

Il s'agit de rappeler que le liquidateur judiciaire a compétence à rompre, pour ce seul motif, le contrat d'apprentissage, et doit alors verser à l'apprenti la totalité des salaires que ce dernier aurait perçu jusqu'à la date de fin initiale du contrat.

En aucun cas, l'apprenti ne doit, dans cette hypothèse, conclure une rupture d'un commun accord avec le liquidateur judiciaire ; ce mode de rupture est réservé au seul lien contractuel avec l'employeur lui-même.

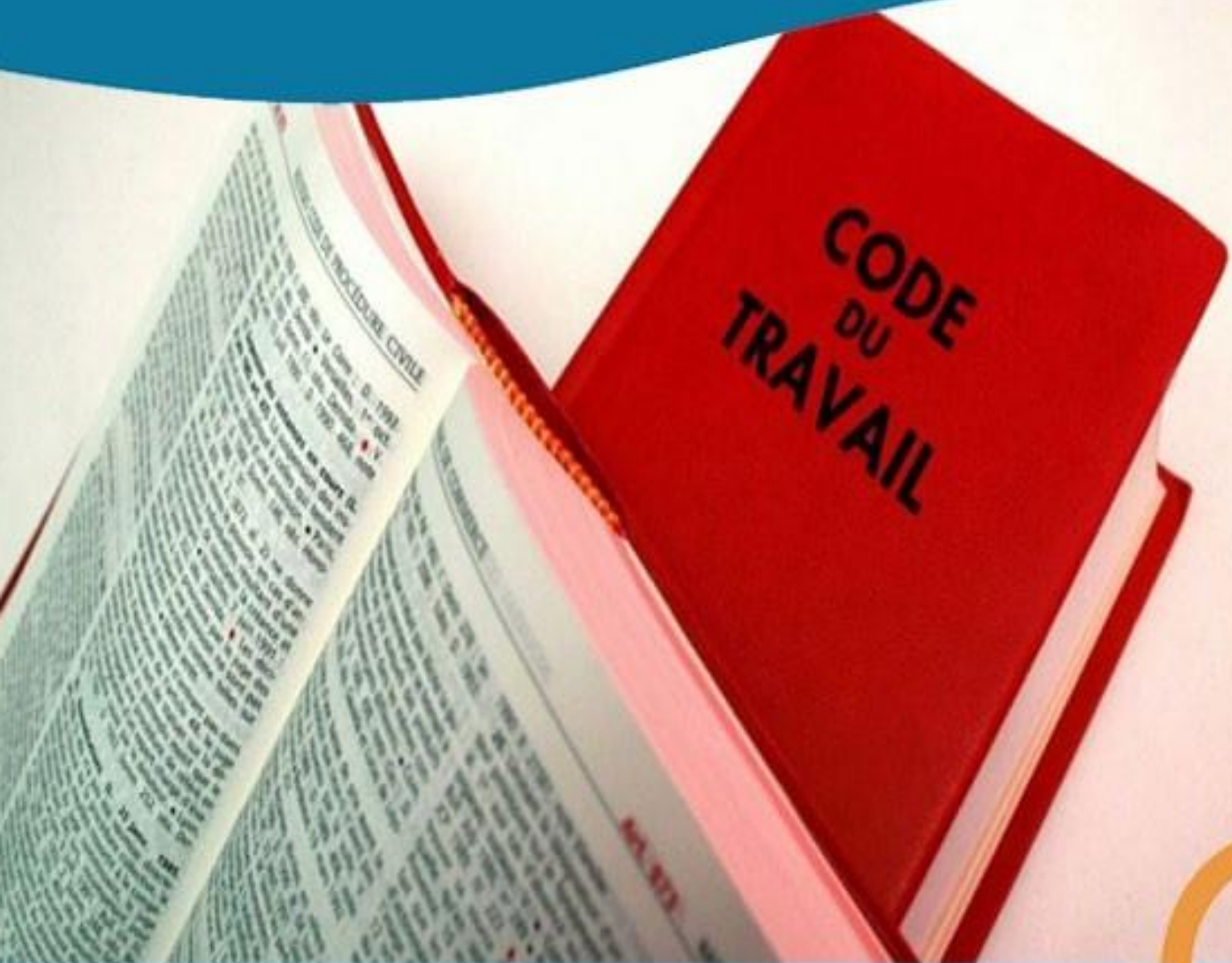
Poursuivre sa formation en CFA en cas de rupture :

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18, le **CFA dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.**

L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Que faire en cas de difficultés lors de l'exécution du contrat ?

VII



Des difficultés peuvent surgir lors d'un contrat d'apprentissage et aller jusqu'au litige. Voici les bons réflexes à adopter pour surmonter les problèmes. Avant d'envisager de rompre le contrat d'apprentissage, plusieurs solutions existent. En premier lieu, parler des difficultés au maître d'apprentissage et/ou à votre tuteur pédagogique en CFA.

Le rôle du maître d'apprentissage est d'aider à insérer l'apprenti dans l'entreprise en décryptant avec lui l'organisation, les codes et les usages internes. Il a le devoir de faciliter la transmission de savoirs et savoir-faire techniques. Au quotidien, il lui revient de définir les tâches à réaliser par l'apprenti, de vérifier la qualité du travail et de répondre à ses questions.

Le référent pédagogique du CFA doit régulièrement faire le point avec l'apprenti et l'entreprise sur les conditions d'apprentissage et la bonne exécution du contrat. Il doit rappeler à l'employeur ses devoirs et ses engagements. Il doit également s'assurer que les missions confiées par le maître d'apprentissage sont bien en adéquation avec les objectifs du diplôme préparé.

La situation ne se débloque pas malgré les alertes au maître d'apprentissage et au CFA ?

Plusieurs possibilités :

- ✓ Saisir le médiateur consulaire,
- ✓ Saisir l'inspection du travail,
- ✓ Saisir le conseil des prud'hommes
- ✓ Faire un signalement pour un contrôle pédagogique par le certificateur du diplôme préparé.

Ci-après le détail des modalités de saisine de ces interlocuteurs.

1. Le médiateur consulaire de l'apprentissage

Le médiateur de l'apprentissage est un interlocuteur qui est compétent en cas de litige portant sur le contrat d'apprentissage. Il accompagne les parties à trouver à l'amiable une solution à leur problème.

Cela peut concerner un litige relatif à l'exécution du contrat (temps de travail, rémunération, congés, conflits personnels, etc.) ou à sa rupture.

Il n'est pas compétent pour les questions pédagogiques (programmes, diplômes, changement de formation...).

Dans le cadre de cette mission le médiateur a pour objectif :

- De comprendre le pourquoi de cette volonté de rupture de contrat ;
- De voir si la rupture de contrat peut être évitée, dans un souci de sécurisation du parcours de formation ;
- À défaut de purger les conflits existants afin :
 - De maintenir l'apprenti dans son parcours de formation en le mettant en lien avec les interlocuteurs adéquats pour qu'il poursuive sa formation ;
 - De préserver l'état d'esprit favorable à l'apprentissage chez l'employeur.

A. Qui peut saisir le médiateur ?

- Les parties signataires du contrat, à savoir l'employeur ou l'apprenti. Si l'apprenti est mineur, il peut être saisi par le représentant légal de l'apprenti.
- L'entreprise ressortissante des chambres consulaires (artisanat, commerce, industrie, agriculture). Il n'y a pas d'équivalent au médiateur de l'apprentissage dans les autres secteurs du secteur privé. *Dans la fonction publique, c'est le service RH de proximité qui doit être saisi.*
- Le CFA ou l'apprenti peuvent également saisir le médiateur lors d'une exclusion définitive de l'apprenti du CFA.

B. Quand saisir le médiateur ?

À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).

Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail). Des délais spécifiques s'appliquent dans ce cas spécifique :



En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).

C. Comment saisir le médiateur ?

La procédure est gratuite. Le formulaire de saisine doit être demandé au médiateur concerné puis lui être adressé selon les modalités qu'il a fixées.

- **Chambre d'Agriculture Martinique**
Ingrid KECLARD, 0596 51 91 69
Ingrid.keclard@martinique.chambagri.fr
- **Chambre de commerce et d'industrie de Martinique**
Tatiana AZEROT: 0696 35 20 95
Chantale JEAN-LOUIS : 0596 61 07 00 ou 0696 35 18 33
mediateur-apprentissage@martinique.cci.fr
- **Chambre de métiers de l'Artisanat Martinique**
Céline CABRERA, 0596 68 09 14
c.cabrera@cma-martinique.com

Contactez directement le médiateur consulaire dont dépend l'employeur pour expliquer votre situation et obtenir le formulaire de saisine.

2. Le Pôle Travail de la DEETS : les missions du système d'inspection du travail

Le pôle Politique du Travail pilote et met en œuvre la politique du travail de l'Etat en région. Il regroupe l'inspection du travail et les services qui lui sont associés (renseignement, dépôt légal des accords...).

Mission de renseignement en droit du travail

Pour être informé de ses droits en matière de droit du travail — sur le paiement ou le montant des salaires, la durée du travail imposée, le non-respect des jours de repos, les droits à congés payés etc..., il est possible de contacter le service de renseignements en droit du travail. Ce service informe les salariés et apprentis sur les recours et moyens accessibles pour faire valoir leurs droits.

Contact du service par prise de rendez-vous en allant sur le site [internet de la DEETS](#) et par messagerie à l'adresse suivante : DEETS-972.renseignements@deets.gouv.fr

Mission d'inspection du travail, de contrôle de l'application du droit du travail

Les salariés et apprentis peuvent également alerter l'unité de contrôle (UC) de l'inspection du travail, s'ils pensent être en danger sur leur lieu de travail (violences physiques ou morales de la part de l'employeur, risques pour leur santé, problèmes de sécurité, harcèlement sexuel...) ou s'ils subissent une discrimination — en raison de leur origine, de leur orientation sexuelle réelle ou supposée, de leur religion, etc.

Un contrôle de l'entreprise peut alors être décidé et donner lieu à diverses suites : Procès-verbal, sanctions administratives, procédures de suspension du contrat d'apprentissage.

A. La procédure de retrait d'une situation de travail

Articles L.4733-1 à 6 et R.4733-1 à 10 du code du travail

La procédure selon laquelle l'agent de l'inspection du travail peut retirer un apprenti affecté à des travaux réglementés concerne deux situations :

- Soit l'apprenti(e) est affecté(e) à des travaux purement et simplement interdits pour les mineurs : procédure de retrait prévue à l'article L.4733-2 du code du travail ;
- Soit l'apprenti(e) est affecté(e) à des travaux réglementés soumis à un régime dérogatoire, mais il se trouve exposé à un danger grave et imminent : procédure de retrait prévue à l'article L.4733-3 du code du travail.

L'objectif recherché est de soustraire sans délai l'apprenti(e) d'une situation qui peut se révéler dangereuse sans attendre l'établissement du degré de responsabilité de l'employeur.

B. La procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis à l'égard d'une entreprise

Articles L. 6225-1 à L. 6225-3-1 et R. 6225-1 à R. 6225-8 du code du travail

Il s'agit d'une procédure de droit commun en cas de violation par l'employeur des obligations à sa charge mais ne mettant pas en danger l'apprenti.

En cas de constats établissant le non-respect par l'employeur de ses obligations liées au contrat de travail mais sans qu'il y ait de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou mentale de l'apprenti, l'agent de contrôle peut mettre en œuvre la procédure de droit commun dite procédure d'opposition à engagement d'apprentis.

Rémunération :

Si l'autorité administrative signifie une décision d'opposition à engagement d'apprenti associée à la rupture des contrats d'apprentissage en cours, copie de la décision devra être envoyée à l'apprenti concerné (ou à son représentant légal s'il est mineur). Dans cette situation, l'employeur doit à l'apprenti la rémunération qui aurait été versée si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme. L'apprenti pourra en outre saisir le conseil des Prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi.

Obligations de l'apprenti :

L'apprenti reste dans l'obligation de se rendre au CFA afin de poursuivre sa formation. Le CFA devra prendre toutes les mesures nécessaires pour trouver à l'apprenti un nouvel employeur lui permettant de continuer sa formation. Le préfet ou le DEETS peut également autoriser la poursuite des contrats d'apprentissage jusqu'à leur terme.

C. La procédure de suspension du contrat d'apprentissage et interdiction de recrutement

Articles L. 6225-4 à L. 6225-7 et R. 6225-9 à R. 6225-12 du Code du travail

Il s'agit d'une procédure d'urgence, en cas de mise en danger de l'apprenti.

Lorsque les constats recueillis lors d'un contrôle établissent l'existence d'un « risque sérieux d'atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti », l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut proposer la suspension de l'exécution des contrats d'apprentissage.

La situation rencontrée doit exposer l'apprenti à un danger prévisible particulièrement grave. La mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti peut se produire à l'occasion notamment de l'utilisation par l'apprenti de substances ou de préparations dangereuses, de la conduite de machines dangereuses, de l'absence de protection individuelle ou collective, de défaut de conformité des installations de l'entreprise, d'infractions graves à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit.

L'auteur des actes enclenchant la procédure peut être l'employeur ou le maître d'apprentissage mais également les autres salariés de l'entreprise ou des personnes extérieures à l'entreprise mais en contact avec l'apprenti.

L'objectif recherché est de soustraire sans délai l'apprenti d'une situation qui peut se révéler dangereuse sans attendre l'établissement du degré de responsabilité de l'employeur.

La situation juridique de l'apprenti :

Rémunération :

Durant la période de suspension du contrat d'apprentissage, l'employeur doit continuer à verser la rémunération de l'apprenti jusqu'à ce que le DEETS se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du contrat.

Contrat et droits de l'apprenti :

Si l'autorité administrative refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le contrat d'apprentissage est rompu de plein droit à compter de la notification de la décision aux parties. L'apprenti(e) a droit à une somme égale au montant des salaires qu'il aurait perçus si le contrat était arrivé à son terme ; il pourra également saisir les prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi.

Obligations de l'apprenti en cas de refus d'autoriser la reprise :

En cas de décision de refus d'autoriser la reprise, l'apprenti(e) reste dans l'obligation de se rendre au CFA afin de continuer sa formation. Le CFA devra prendre toutes les mesures nécessaires pour trouver à l'apprenti(e) un nouvel employeur lui permettant de continuer sa formation.

3. Conseil des prud'hommes : quand et comment le saisir ?

Tout conflit lié à l'exécution du contrat de travail peut faire l'objet d'un recours devant le conseil des prud'hommes :

- Contrat de travail,
- Rémunération, primes,
- Durée du travail et heures supplémentaires,
- Sanction disciplinaire,
- Rupture abusive, etc.

L'apprenti peut saisir le Conseil des prud'hommes en lui envoyant sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou non ou en la déposant au greffe du tribunal (certains greffes proposent des formulaires types). Lors de l'engagement de la procédure, l'apprenti remplira le formulaire de requête aux fins de saisine du conseil des prud'hommes. La procédure est totalement gratuite.

Plus d'infos

4. Apprenti, que faire en cas de non-versement des salaires ?

Réagir au plus vite :

1. Prévenir le référent au CFA pour l'informer de la situation ;
2. Faire une demande officielle par écrit à l'employeur : envoyez une lettre en accusé réception à l'employeur ; le modèle ci-contre peut être utilisé [modèle type](#) de demande ;
3. Saisir le conseil des prud'hommes si les salaires ne sont pas versés.

Le médiateur consulaire de l'apprentissage peut être saisi, également.

5. Que faire en cas de harcèlement ou violence au travail, moral, physique et/ou sexuel ?

Dans les cas de harcèlement ou violence au travail, moral, physique et/ou sexuel :

- L'apprenti ou son représentant légal doit effectuer un dépôt de plainte immédiat auprès de la gendarmerie ou du commissariat de police le plus proche ;
- Toute personne adulte ayant connaissance de cas de harcèlement doit faire un signalement immédiat au procureur de la République ;
- Informer l'inspection du travail.

6. Le contrôle de la formation professionnelle à la Martinique

A. Contrôle administratif et financier des CFA : le service régional de contrôle (SRC)

Le service régional de contrôle (SRC) de la DEETS s'assure du respect de la réglementation et de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle. Les organismes de formation professionnelle et les CFA sont soumis à un contrôle administratif et financier. Le contrôle porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques.

B. Contrôle pédagogique : saisir les missions de contrôle pédagogique des ministères certificateurs

La loi du 5 septembre 2018 et le décret du 21 décembre 2018 ont instauré des missions de contrôle pédagogique, propres à chaque ministère certificateur, chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant de sa compétence.

Sont concernés :

- Les diplômes relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et à certains diplômes de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- Les diplômes relevant du ministère des sports ;
- Les diplômes relevant du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire.

Le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné. Il s'agit de s'assurer que la formation délivrée permet l'acquisition des connaissances et des compétences attendues, prévues au programme d'enseignement général et le référentiel, dans de bonnes conditions et dans l'optique d'une réussite au diplôme.

Le contrôle peut être réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis (en centre de formation et/ou en entreprise). Il peut être sollicité par les membres de l'équipe du CFA, un employeur d'apprenti, un apprenti ou son représentant légal s'il est mineur.

Afin de permettre aux services de mieux appréhender votre situation, un [formulaire téléchargeable](#) est mis à votre disposition.

Les demandes de contrôle sont centralisées par la DEETS qui les transmet au coordinateur de la mission concernée. Elles sont transmises à l'adresse électronique suivante : deets-972.apprentissage@deets.gouv.fr

Retrouvez les informations sur le site internet de la DEETS Martinique dans la rubrique « apprentissage ».

Contacts et ressources pour les futurs apprentis et les employeurs

VIII



1. Où trouver l'offre de formation par apprentissage ?

- Depuis le site internet [1 jeune 1 solution](#) une initiative du Gouvernement pour accompagner, former, et faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de tous les jeunes de 15 à 30 ans, sur tous les territoires ;
- Depuis [la bonne alternance](#) un service permettant la recherche en simultanée d'une formation en apprentissage et d'une entreprise qui recrute. C'est un outil utile pour simplifier et accélérer l'accès à l'alternance. Des informations et des conseils sont proposés pour décrocher un contrat ;
- Depuis le site internet [se former en Martinique](#) mot clef pour la recherche :
« apprentissage »
- Depuis le site internet du [service public d'orientation territorial \(SPOT\)](#)

2. Liens utiles pour les employeurs

a. Guide employeurs du secteur privé :

[Téléchargez le guide](#) pratique des aides financières élaboré pour accompagner les employeurs qui embauchent des alternants.

b. Guides employeurs du secteur public non industriel et commercial :

- Pour tous les employeurs du secteur public non industriel et commercial : le [guide pratique sur l'apprentissage dans la fonction publique](#), à l'usage des services de ressources humaines (édition mars 2024) ;
- Pour les employeurs relevant de la fonction publique territoriale : la [foire aux questions du CNFPT](#) (publication 2025) ;
- Pour les employeurs relevant de la fonction publique hospitalière : [le guide de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière](#) de l'ANFH.

3. Employeurs du secteur public non industriel et commercial : la plateforme de dématérialisation de saisie des contrats dédiée : CELIA

Depuis le 15 février 2022, les employeurs publics et les CFA (sur mandat de l'employeur) peuvent remplir et transmettre directement en ligne leurs nouveaux contrats d'apprentissage au service administratif en charge du dépôt des contrats (la DEETS) avec la [plateforme digitale Célia](#).

Une solution dématérialisée à la fois simple, efficace et transparente que tous les employeurs du secteur public sont invités à utiliser.

Elle s'est récemment enrichie de nouvelles fonctionnalités pour simplifier davantage les démarches des utilisateurs qui peuvent désormais **générer, signer et imprimer leurs contrats**, mais aussi les **modifier à tout moment avant leur télétransmission à l'administration**. Les autres fonctionnalités demeurent inchangées (pré-remplissage des contrats, saisie collaborative, contrôle de cohérence et de réglementation...).

Pour les employeurs qui ne se seraient pas encore familiarisés avec cet outil, un [guide](#) les accompagne pas à pas dans la prise en main de l'application. Les [supports des webinaires](#) de présentation sont également toujours accessibles. En cas de difficultés techniques, l'assistance technique est joignable par téléphone ou par formulaire de contact.

4. Entreprises du secteur privé : comment définir votre opérateur de compétences de rattachement ?

L'entreprise du secteur privé peut définir un OPCO de rattachement par son activité principale :

- Celle qui génère le plus de chiffres d'affaires : code IDCC
- Ou avec le numéro de SIRET de l'entreprise depuis le site internet : <https://www.cfadock.fr/>

Autre méthode pour connaître son OPCO pour sa DSN : depuis le [site internet de France compétences](#) :

Pour identifier la convention collective applicable et l'OPCO de rattachement d'une entreprise, le chef d'établissement peut effectuer une recherche sur le moteur de recherche d'aide de France compétences qui permet de l'aiguiller dans sa déclaration sociale nominative (DSN) en matière de contributions légales à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Le code IDCC (2 à 4 chiffres) de la convention collective applicable, est à reporter dans la zone de recherche.

Liste des opérateurs de compétences implantés en Martinique et représentation :

Les OPCO	Spécificités	Site internet	Adresse mail	N° de téléphone	Articles pertinents
	Opérateur de compétences de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement	afdas.com	gmg@afdas.com	0596 801 851	Le tutorat
	Opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre + 2 délégués 	akto.fr	contact.martinique@akto.fr	0596 507 931	Tutorat et maître d'apprentissage
	Opérateur de compétences de la construction	constructys.fr	nathalie.fortune@constructys.fr	0596 515 102	L'aide à la fonction tutorale Maître d'apprentissage
	Opérateur de compétences de l'agriculture, de la pêche et de l'agroalimentaire	ocapiat.fr	antilles-guyane@ocapiat.fr	0596 519 212	Devenir maître d'apprentissage
	Opérateur de compétences des entreprises de proximité	opcoep.fr	valerie.lingibe@opcoep.fr	0696 33 91 95	Maître d'apprentissage
	Opérateur de compétences du commerce	lopcommerce.com	gmathurin@lopcommerce.com	0607 51 17 65	Intégrer et suivre l'alternant
	Opérateur de compétences de la mobilité	opcomobilites.fr	antilles-guyane@opcomobilites.fr	0596 02 03 20	S'inscrire sur le portail M-Tutorat

	Opérateur de compétences de la santé	opco-sante.fr	isabelle.valony@opco-sante.fr	0596 607 417	Le tutorat
	Opérateur de compétences de la cohésion sociale	uniformalion.fr	martinique@uniformalion.fr	0596 607 416	Se former au tutorat

5. Contacts et ressources pour les futurs apprentis :

A. Pour vous aider à vous orienter vers une formation ou un métier

Le Service public d'orientation territorial (SPOT)

Le SPOT permet à tous les publics d'accéder à une information gratuite en Martinique sur l'orientation, la formation et de les accompagner tout au long de leurs parcours professionnels. Répartis sur l'ensemble du territoire, différents points d'accueil proposent à tous les usagers une information de proximité et une offre de services gratuits.

En savoir plus : spot.mq

ONISEP :

L'Onisep Martinique est l'une des 17 directions territoriales de l'Onisep, opérateur public qui a pour mission de délivrer des informations sur les activités professionnelles, les formations et d'accompagner les familles et les équipes éducatives via des outils et des dispositifs permettant d'acquérir la compétence à s'orienter tout au long de la vie.

Relais de l'Onisep et de ses productions en région, la direction territoriale Martinique exerce deux activités principales : la collecte de l'offre de formation des établissements scolaires et l'accompagnement pédagogique à l'orientation. En lien avec les services académiques, elle collabore avec les acteurs de sa région pour renforcer l'aide à l'orientation.

Centre d'information et d'orientation (CIO) :

Les CIO accueillent tous les publics, et en particulier les jeunes scolarisés et leur famille. Le C.I.O. est un lieu d'écoute et de conseil dans un cadre confidentiel. Il travaille en lien avec les partenaires locaux, et assure les missions d'accompagnement, d'information sur les métiers, études, les formations professionnelles et les qualifications.

En savoir plus : [Liste des CIO](#)

B. Pour vous accompagner à construire votre projet professionnel :

Association pour l'emploi des cadres (APEC) :

L'Apec, opérateur du Conseil en évolution professionnelle pour les cadres, joue un rôle essentiel sur le marché des compétences cadres. Avec son Observatoire de l'emploi cadre et ses activités de conseil portées par un réseau d'experts sur tout le territoire, elle apporte une analyse, une connaissance et des outils indispensables aux projets d'évolution professionnelle des cadres et des jeunes diplômé.es à partir du bac+3 souhaitant entrer sur le marché du travail et aux stratégies de recrutement des entreprises.

Cap emploi :

Le réseau CAP emploi est le référent pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Son objectif est de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap vers l'emploi et dans l'emploi.

L'intervention de Cap emploi vise toujours à compenser le handicap, sécuriser le parcours de la personne en situation de handicap et intervient toujours en complémentarité avec les acteurs de droit commun. Cap emploi développe des partenariats adaptés et en cohérence avec les besoins de son territoire, et veille à leur efficacité par l'élaboration de modalités de collaborations opérationnelles, régulières et pérennes.

En savoir plus : [CAP emploi Martinique](#)

Les missions locales :

Service public de proximité qui accueille tous les jeunes de 16 à 25 ans afin de les aider à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale, les missions locales sont implantées sur tout le territoire. Elles s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'Etat et les collectivités territoriales.

Les antennes de 3 Missions locales implantées à la Martinique (MILNORD, MILCEM et MILSUD) ont développé un accompagnement global en direction des jeunes. Elles traitent l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. Cette approche globale est le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active.



Impasse de la mutualité
Cité Lacroix
97231 LE ROBERT
Tél : **0596 65 47 20**



Rue Zizine & des Etages
97224 DUCOS
Tél : **0596 38 27 70**
Antenne :
Diamant



54 chemin des châtaigniers - Acajou
97232 LE LAMENTIN
Tél : **0596 75 20 20**
Antennes :
*Fort-de-France, Lamentin, Saint-Joseph,
Schoelcher*

En savoir plus : [liste des antennes de missions locales de Martinique](#)

► **France Travail :**

France Travail est chargé de l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et répond aux besoins de recrutement des entreprises. Les personnes inscrites à France Travail sont suivies par un conseiller. Ce conseiller accueille, oriente, accompagne et indemnise la personne en recherche d'emploi. Le conseiller France Travail peut également accompagner les projets d'alternance.

C. Pour vous accompagner en tant qu'alternant

► ANAF

L'Association des Apprentis de France (ANAF) est une organisation à but non lucratif, reconnue d'intérêt général et agréée de jeunesse et d'éducation populaire. Fondée en 2010 par cinq apprentis, elle reste l'unique organisation nationale d'apprentis et d'alternants de tout horizon en France. Ses missions : accompagner les apprentis, représenter les apprentis et valoriser l'apprentissage.

► Nos quartiers ont du talent (NQT) :

Association française œuvrant en faveur de l'égalité des chances, elle accompagne vers l'emploi les jeunes diplômés Bac+3 et plus de moins de 30 ans à intégrer le marché du travail. Les jeunes diplômés sont accompagnés, dans leur recherche d'emploi ou d'alternance par un parrain, cadre et assimilé ou dirigeant d'entreprise d'un même territoire, voire d'une autre structure en fonction du projet. Celui-ci lui fournit l'aide et le soutien nécessaire à la recherche d'un travail.

En savoir plus : nqt.fr

► Le centre d'aide à la décision de la chambre des métiers de l'artisanat (CMA)

Le Centre d'Aide à la Décision de la CMA Martinique accompagne les entreprises et les jeunes dans leurs démarches et les aide dans la conclusion du contrat d'apprentissage. Il conseille également durant toute la durée du contrat.

► Le réseau Point Orientation Apprentissage des chambres consulaires de l'industrie (CCI)

Au travers de leurs actions auprès des entreprises et des jeunes, les conseillers Orientation-Apprentissage des CCI (ou conseillers du réseau Point A) contribuent à développer et promouvoir l'alternance et l'apprentissage, répondre aux besoins en compétences des entreprises, améliorer la connaissance des métiers, développer le goût d'entreprendre et faciliter l'accès des jeunes à l'emploi.

D. Pour vous informer sur vos droits :

▶ Centre Inffo :

Doté d'une mission de service public, Centre Inffo délivre de l'information sur la formation, l'apprentissage et l'orientation professionnelle. Il publie chaque année des fiches pratiques sur la formation professionnelle et l'alternance.

Pour en savoir plus consultez son site internet : centre-inffo.fr

▶ Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion :

Toutes les informations relatives à la formation professionnelle et à l'alternance sont accessibles sur le site officiel du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Pour en savoir plus : travail-emploi.gouv.fr

▶ DEETS Martinique :

La DEETS est le service déconcentré de l'Etat qui assure la mise en œuvre des politiques publiques relatives à l'économie, l'emploi, les compétences, le droit du travail, la concurrence, la consommation, la répression des fraudes, la métrologie et la cohésion sociale.

- Référent apprentissage : deets-972.apprentissage@deets.gouv.fr
- Service régional de contrôle : Deets-972.controle-fp@deets.gouv.fr (pour les organismes de formation)
- Inspection du travail : prenez rendez-vous directement sur le site internet de la [DEETS Martinique](http://deets-martinique.gouv.fr).

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site internet : [DEETS Martinique](http://deets-martinique.gouv.fr).

Adresse postale de la DEETS :

**2 Avenue des Arawak
Bat. EOLE 1
97200 FORT-DE-FRANCE**

*Sources du guide : sites internet et documents du ministère du travail, de la santé et des solidarités ; France Compétences ; de Centre Inffo; OPCO ; DREETS PACA, FIPHFP; AGEFIPH; SPOT; AGEFMA; DEETS Martinique;
www.1jeune1solution.fr ;
www.labonnealternance.fr*



**PRÉFET
DE LA
MARTINIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DEETS)**

