

Au secours, je n'y comprends rien ! À quelles aides ai-je droit pour l'embauche d'un apprenti ?

Vous recrutez un apprenti et vous ne savez pas quelles aides vous pouvez toucher ? Depuis le 8 mars 2026, les règles ont changé et on décrypte ça pour vous. Respirez, ça va (vraiment) bien se passer !

Par Christelle Dhondee

LE RRH

Je suis en train de finaliser un contrat d'apprentissage. On m'a dit qu'il y avait des aides... mais j'ai le droit à quoi exactement ? Je me mélange un peu les pinceaux avec les dispositifs existants !

L'EXPERT

Effectivement, il existe bien des aides mais... ce ne sont pas les mêmes pour tout le monde ! Elles dépendent de la taille de votre entreprise et du niveau du diplôme préparé par l'apprenti. Deux types d'aides coexistent pour les contrats conclus à partir du 8 mars 2026 :

- L'aide unique à l'embauche d'apprentis : elle est pérenne (elle n'a pas de date de fin) et concerne uniquement les entreprises de moins de 250 salariés pour des diplômes jusqu'au niveau Bac.

- L'aide exceptionnelle : elle est temporaire, valable uniquement pour les contrats conclus entre le 8 mars et le 31 décembre 2026. Elle couvre les niveaux Bac +2 et au-delà pour les petites entreprises, et tous les niveaux pour les grandes.

LE RRH

Ouh là là ! je n'y vois toujours pas clair dans tout ça !

L'EXPERT

Pas de problèmes. Voici un tableau récap. C'est plus clair maintenant ?

Effectif	Diplôme préparé	Montant de l'aide (1 ^{re} année)
< 250 salariés	Niveau ≤ 4 (CAP à Bac)	5 000 € — aide unique
	Niveau 5 (Bac +2)	4 500 € — aide exceptionnelle*
	Niveau 6-7 (Bac +3 à Bac +5)	2 000 € — aide exceptionnelle*
≥ 250 salariés	Niveau 3-4 (CAP à Bac)	2 000 € — aide exceptionnelle*
	Niveau 5 (Bac +2)	1 500 € — aide exceptionnelle*
	Niveau 6-7 (Bac +3 à Bac +5)	750 € — aide exceptionnelle*
Tous effectifs	Contrat personne handicapée	6 000 €

LE RRH

Beaucoup plus clair! Merci!
Quelles sont les démarches
à effectuer pour toucher ces
aides?

L'EXPERT

Vous devez transmettre le contrat d'apprentissage à votre OPCO dans les 6 mois suivant sa conclusion. Passé ce délai, l'aide exceptionnelle n'est plus due. Et pour les entreprises de 250 salariés et plus, une seconde condition s'ajoute : vous devez transmettre à l'Agence de service et de paiement (ASP) votre engagement à respecter un quota d'alternants dans vos effectifs — et ce dans un délai de 8 mois à compter de la signature du contrat.

LE RRH

C'est quoi ce quota
d'alternants? Je dois
recruter un certain nombre
d'apprentis?

L'EXPERT

Pas exactement. Il s'agit d'un pourcentage minimal d'alternants dans votre effectif total, apprécié au 31 décembre 2027. Deux façons de valider cette condition :

Option 1 — Les alternants (apprentissage + professionnalisation), CDI embauchés dans l'année suivant la fin de leur alternance, VIE et CIFRE représentent au moins 5 % de votre effectif salarié.

Option 2 — Les seuls alternants et CDI issus d'alternance atteignent au moins 3 % de l'effectif, ET vous justifiez d'une progression d'au moins 10 % par rapport à 2025 (ou votre branche est couverte par un accord équivalent).
Attention : cette obligation s'applique même si votre effectif passe sous les 250 salariés entre 2026 et fin 2027.

LE RRH

Imaginons que l'apprenti
parte avant la fin de l'année.
Je dois rembourser l'aide?

L'EXPERT

Pas exactement. L'aide n'est pas à rembourser rétroactivement, mais elle cesse d'être versée dès le lendemain de la rupture du contrat. Vous ne percevrez donc que le montant correspondant à la période effectivement travaillée. De même, si le contrat dure moins de 1 an dès le départ, l'aide est calculée au prorata temporis pour premier et le dernier mois.