

AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES  
REGLEMENT 2017 APPLICABLE AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2017

CAMPAGNE 2017 (Contrats débutant du 01/06/2017 au 31/05/2018)

Effectifs employeurs	Type aide	Montant	Calendrier de versement	Caractéristiques et conditions générales à remplir	Cumul	Caractéristiques de versement pour chaque aide	Justificatifs à produire
Tout employeur du secteur privé de moins de 11 salariés (dont les entreprises de l'économie sociale et solidaire, les groupements d'employeurs et les GEIQ) : l'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise (numéro SIREN)	Aide AG (Aide générale)	1 000 € par année de contrat	Versée à la fin de chaque année du cycle de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attribuée pour tout contrat d'apprentissage enregistré par les services compétents d'Auvergne-Rhône-Alpes.</li> <li>Lieu d'exécution du contrat : Auvergne-Rhône-Alpes.</li> <li>Durée minimum : 6 mois sauf pour les contrats de type 2.3 (changement d'employeur à la suite de la rupture du contrat initial) qui sont éligibles dès 2 mois de contrat.</li> </ul>	OUI	<p>Versée en totalité, proratisée ou perdue en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>D'une rupture du contrat d'apprentissage :</b> Si la rupture intervient au-delà des 6 premiers mois : proratisation de l'aide en fonction du nombre de mois de durée effective du contrat (à l'exception de la rupture à l'initiative de l'apprenti après obtention du titre ou du diplôme préparé telle que prévue à l'art L6222-19 du code du travail : l'aide sera versée en totalité), Si la rupture intervient dans les 6 premiers mois : annulation du bénéfice de l'aide.</li> <li><b>En cas d'absence en formation sur l'année du cycle de formation :</b> Le nombre d'heures d'absence injustifiées pour motifs irrecevables ne doit pas excéder 18% du volume horaire de formation prévue ou dispensée. En cas de dépassement de ce seuil, l'aide générale ne sera pas versée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les données du contrat d'apprentissage dûment enregistrées et conformes au Règlement des AEA</li> <li>RIB professionnel de l'employeur</li> </ul>
Tout employeur du secteur privé de moins de 11 salariés (dont les entreprises de l'économie sociale et solidaire, les groupements d'employeurs et les GEIQ) : l'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise (numéro SIREN)	Aide BMAJ (Bonification de soutien à la formation de jeunes majeurs sans diplôme ou sans qualification)	500 € par contrat	Versée à la fin de la 1 <sup>ère</sup> année du cycle de formation	L'apprenti doit être majeur au plus tard au terme des 6 premiers mois du contrat. Il ne doit pas posséder de qualification ni de diplôme et préparer un diplôme de niveau V ou IV		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>En cas d'absence en formation sur l'année du cycle de formation :</b> Le nombre d'heures d'absence injustifiées pour motifs irrecevables ne doit pas excéder 18% du volume horaire de formation prévue ou dispensée. En cas de dépassement de ce seuil, l'aide BMAJ ne sera pas versée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les données du contrat d'apprentissage dûment enregistrées et conformes au Règlement des AEA</li> </ul>
Tout employeur du secteur privé de moins de 11 salariés (dont les entreprises de l'économie sociale et solidaire, les groupements d'employeurs et les GEIQ) : l'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise (numéro SIREN)	Aide BCP (Bonification pour contrat précoce)	500 € par contrat	Versée à la fin de la 1 <sup>ère</sup> année du cycle de formation	Le contrat d'apprentissage doit être conclu entre le 01/06 et le 31/07 de chaque année, durée minimale 6 mois et sans rupture durant cette période		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>En cas d'absence en formation sur l'année du cycle de formation :</b> Le nombre d'heures d'absence injustifiées pour motifs irrecevables ne doit pas excéder 18% du volume horaire de formation prévue ou dispensée. En cas de dépassement de ce seuil, l'aide BCP ne sera pas versée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les données du contrat d'apprentissage dûment enregistrées et conformes au Règlement des AEA</li> </ul>
Tout employeur du secteur privé de moins de 11 salariés (dont les entreprises de l'économie sociale et solidaire, les groupements d'employeurs et les GEIQ) : l'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise (numéro SIREN)	Aide BMI (Bonification de soutien à la mobilité internationale)	500 € par contrat	Après la réalisation du séjour et à la fin de l'année du cycle de formation	Apprenti effectuant un séjour professionnel à l'étranger dans le cadre de sa formation de niveau V, IV ou III ; séjour d'une durée minimum de deux semaines		Versée en totalité, non proratisable et non conditionnée au versement de l'aide générale (mais uniquement à son ouverture de droit). Durée minimum du contrat : 6 mois	L'attestation du séjour professionnel à l'étranger

Direction Formation et Apprentissage

Relation aux usagers - Prestations

<p>Tout employeur du secteur privé de moins de 11 salariés (dont les entreprises de l'économie sociale et solidaire, les groupements d'employeurs et les GEIQ) : l'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise (numéro SIREN)</p>	<p>Aide BMA (Bonification de soutien à la formation du maître de l'apprentissage)</p>	<p>500 € par établissement (référence n° siret) et par campagne</p>	<p>Après la réalisation de la formation et à la fin de l'année du cycle de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La BMA est attribuée une seule fois par établissement (référence n° siret), par campagne et quel que soit le nombre de contrats et le nombre de maîtres d'apprentissage dans le cadre d'une formation de niveau V, IV ou III</li> <li>Une formation d'une durée minimale de 14 heures avec une ouverture de droit à l'aide à compter de 7 heures de suivi de la formation</li> <li>Délais de réalisation : au plus tôt dans les 3 mois précédant la date de début du contrat et au plus tard dans l'année suivant le début du contrat</li> </ul>		<p>Versée en totalité, non proratisable et non conditionnée au versement de l'aide générale (mais uniquement à son ouverture de droit). Durée minimum du contrat : 6 mois</p>	<p>L'attestation de présence à la formation</p>
<p>Tout employeur du secteur privé de moins de 250 salariés (dont les entreprises de l'économie sociale et solidaire, les groupements d'employeurs et les GEIQ) : l'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise (numéro SIREN)</p>	<p>Aide ARA (Aide au Recrutement d'Apprenti)</p>	<p>1 000 € par contrat</p>	<p>La période de versement de l'aide sera fonction du délai nécessaire à l'instruction</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attribuée pour tout contrat d'apprentissage enregistré par les services compétents.</li> <li>Lieu d'exécution du contrat : Auvergne-Rhône-Alpes.</li> <li><u>Période d'essai non rompue</u></li> </ul> <p>Le recrutement de l'apprenti remplit <u>l'une des conditions suivantes</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>Sans apprenti avant le recrutement</u> : l'entreprise justifie, à la date de conclusion du contrat, ou par défaut à la date de début du contrat, ne pas avoir employé d'apprenti en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.</li> <li><u>Recrutement d'un apprenti supplémentaire</u> : l'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, ou par défaut à la date de début du contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période d'essai. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.</li> </ul>	<p>OUI</p>	<p>Suppression de l'aide ou reversement de l'aide en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai</p>	<p>Les données du contrat dûment enregistrées et conformes au règlement, complétées d'une attestation sur l'honneur de l'employeur et de son RIB professionnel</p>