


CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION


POINTS COMMUNS ET DIFFÉRENCES

Contrat d'apprentissage et de professionnalisation ont longtemps connu des différences assez marquées, tant au niveau des publics visés, que de leur objectif, de leur durée ou des modalités de réalisation de la formation. Avec la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les règles applicables à ces deux contrats sont en partie harmonisées.

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
PUBLICS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 29 ans (à partir de 15 ans sous certaines conditions et au-delà de 29 ans dans certains cas). • Sans limite d'âge : <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs handicapés, - personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat, - sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle. <p> À noter <i>La limite d'âge est portée à 35 ans lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un précédent contrat et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, ou lorsque le précédent contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale. • Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. • Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH). • Anciens bénéficiaires de contrats aidés. • Travailleurs handicapés remplissant l'une des conditions citées ci-dessus.
OBJECTIF DU CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir une qualification : <ul style="list-style-type: none"> - enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, - ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP/CQPI). • À titre expérimental jusqu'en 2023 : acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco EP en accord avec le salarié, notamment un ou plusieurs blocs de compétences.



**CONTRAT
D'APPRENTISSAGE ET DE
PROFESSIONNALISATION**

**POINTS COMMUNS
ET DIFFÉRENCES**

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
NATURE ET DURÉE DU CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage. • Contrat à durée limitée (CDD) : <ul style="list-style-type: none"> - de 6 mois à 3 ans (selon la durée du cycle de formation préparant à la qualification objet du contrat/durée ajustable en fonction du niveau de qualification et des compétences déjà détenues par l'apprenti), - jusqu'à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap et les sportifs de haut niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation. • Contrat à durée déterminée (CDD) : <ul style="list-style-type: none"> - de 6 à 12 mois, - jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par convention ou accord collectif, - jusqu'à 36 mois pour les publics « prioritaires » (jeunes non qualifiés, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux...).
DURÉE DE LA FORMATION THÉORIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Variable selon la certification visée et les règles définies par l'organisme certificateur : au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage débutant le CDI). 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 à 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI) avec un minimum de 150 heures. • Au-delà de 25 % de la durée du contrat pour les bénéficiaires définis par accord collectif (notamment les publics « prioritaires » ou ceux visant des formations diplômantes).
RÉALISATION DE LA FORMATION THÉORIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Par un Centre de formation d'apprentis (CFA), ou une unité de formation par apprentissage. • Au sein d'un CFA d'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • Par un organisme de formation. • Au sein de l'entreprise si celle-ci dispose d'un « service de formation identifié et structuré » (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnels consacrant tout ou partie de leur temps à la formation...).
	<p> À noter <i>Une même structure peut être à la fois CFA et organisme de formation. La loi du 5 septembre 2018 prévoit que tous les CFA devront être déclarés comme « organisme de formation » au plus tard au 31 décembre 2021. Depuis le 1^{er} janvier 2019, la création de CFA par des entreprises ou des organismes de formation est par ailleurs facilitée.</i></p>	
ACCOMPAGNEMENT DE L'ALTERNANT	<ul style="list-style-type: none"> • Encadré par un maître d'apprentissage. • Celui-ci doit détenir un diplôme ou un titre relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée. • Autre possibilité : avoir exercé pendant au moins deux ans une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encadré par un tuteur. • Choisi parmi les salariés volontaires de l'entreprise, celui-ci doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé par le contrat.




**CONTRAT
D'APPRENTISSAGE ET DE
PROFESSIONNALISATION**

**POINTS COMMUNS
ET DIFFÉRENCES**

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION																																					
RÉMUNÉRATION DE L'ALTERNANT	<ul style="list-style-type: none"> Variable selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat. Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) : <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année du contrat</th> <th colspan="4">Âge de l'apprenti</th> </tr> <tr> <th>< 18 ans</th> <th>18-20 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans ou plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{re}</td> <td>27 % du SMIC</td> <td>43 % du SMIC</td> <td>53 % du SMIC*</td> <td rowspan="3">100 % du SMIC*</td> </tr> <tr> <td>2^e</td> <td>39 % du SMIC</td> <td>51 % du SMIC</td> <td>61 % du SMIC*</td> </tr> <tr> <td>3^e</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>67 % du SMIC</td> <td>78 % du SMIC*</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.</p>	Année du contrat	Âge de l'apprenti				< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus	1 ^{re}	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC*	100 % du SMIC*	2 ^e	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC*	3 ^e	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC*	<ul style="list-style-type: none"> Variable selon l'âge du salarié et son niveau de formation. Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) : <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Niveau de formation de l'alternant</th> <th colspan="3">Âge du salarié</th> </tr> <tr> <th>< 21 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>70 % du SMIC</td> <td>100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel</td> </tr> <tr> <td>Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)</td> <td>65 % du SMIC</td> <td>80 % du SMIC</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>* Sont notamment concernés par ce niveau de rémunération minimale, les titulaires d'un baccalauréat général.</p>	Niveau de formation de l'alternant	Âge du salarié			< 21 ans	21-25 ans	26 ans et plus	Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel	Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC	
Année du contrat	Âge de l'apprenti																																						
	< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus																																			
1 ^{re}	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC*	100 % du SMIC*																																			
2 ^e	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC*																																				
3 ^e	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC*																																				
Niveau de formation de l'alternant	Âge du salarié																																						
	< 21 ans	21-25 ans	26 ans et plus																																				
Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel																																				
Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC																																					
AIDES AUX EMPLOYEURS D'ALTERNANTS	<ul style="list-style-type: none"> Aide unique aux employeurs d'apprentis (Entreprises < 250 salariés), versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (montant variable selon la durée du contrat). Au maximum : 4 125 € pour la 1^{re} année*, 2 000 € pour la 2^e année, 1 200 € pour la 3^e et, éventuellement, la 4^e année. * Dans le cadre du plan "#1jeune1solution", l'aide versée au titre de la 1^{re} année est majorée pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022: voir page suivante. <p>À noter  Pour les DROM préparation d'un titre ou d'une diplôme inférieur ou égal à BAC+2.</p> <ul style="list-style-type: none"> Aide à l'embauche d'un apprenti handicapé versée par l'Agefiph, pour tout contrat d'apprentissage prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24 h (jusqu'à 4 000 €). <p>À noter  Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et avec l'aide exceptionnelle de l'État attribuée dans le cadre du plan "#1jeune1solution" (voir page suivante).</p> <ul style="list-style-type: none"> Réduction générale de cotisations sociales patronales de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise: moins de 50 salariés/50 salariés ou plus). 	<ul style="list-style-type: none"> Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus (jusqu'à 2 000 €). Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, versée par Pôle emploi (jusqu'à 2 000 €, cumulable avec l'AFE). Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation dans les structures de l'IAE (insertion par l'activité économique), versée par Pôle emploi pour le recrutement, depuis le 1^{er} janvier 2021, de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (jusqu'à 4 000 € pour un temps plein, non cumulable avec une autre aide de l'État ou de Pôle emploi). Aide aux emplois francs, versée par Pôle emploi pour l'embauche, jusqu'au 31 décembre 2022, d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) (jusqu'à 15 000 € sur 3 ans pour un CDI). Cette aide n'est pas cumulable avec l'aide exceptionnelle de l'État attribuée dans le cadre du plan "#1jeune1solution" (voir page suivante) mais peut être cumulée, sous certaines conditions, avec les autres aides au contrat de professionnalisation. Aide à l'embauche d'une personne handicapée versée par l'Agefiph, pour tout contrat de professionnalisation et prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24 h (jusqu'à 5 000 €). 																																					

**CONTRAT
D'APPRENTISSAGE ET DE
PROFESSIONNALISATION**

**POINTS COMMUNS
ET DIFFÉRENCES**

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
AIDES AUX EMPLOYEURS D'ALTERNANTS	<ul style="list-style-type: none"> • « Bonus alternants » venant en déduction de la taxe d'apprentissage, à condition d'employer au moins 250 salariés et d'accueillir au moins 5 % d'alternants ou assimilés : VIE, CIFRE... (montant variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et son effectif). <p> Nouveau ! Dans le cadre du plan « #1jeune1solution », le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis.</p> <p>À noter : pour les entreprises employant moins de 250 salariés, cette aide remplace, pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat, l'aide unique à l'apprentissage versée pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.</p> <p>Conditions : Aide exceptionnelle de l'État à l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle jusqu'à Bac + 5 (niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 000 € si celui-ci a moins de 18 ans ; - 8 000 € si celui-ci est majeur. <p>pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022.</p> <p>Attention ! c'est la date de signature du contrat (et non celle du démarrage de la formation) qui permet d'apprécier l'éligibilité à l'aide financière.</p> <p>Bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises de moins de 250 salariés sans condition ; - les entreprises d'au moins 250 salariés sous réserve du respect de certaines conditions. 	<p> À noter Aide Agefiph : Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et avec l'aide exceptionnelle de l'État attribuée dans le cadre du plan "#1jeune1solution" (voir page suivante).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduction générale de cotisations sociales patronales de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise : moins de 50 salariés/50 salariés ou plus). • « Bonus alternants » venant en déduction de la taxe d'apprentissage, à condition d'employer au moins 250 salariés et d'accueillir au moins 5 % d'alternants ou assimilés : VIE, CIFRE... (montant variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et son effectif). <p> Nouveau ! Dans le cadre du plan de relance de l'alternance « #1jeune1solution », le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle à l'embauche de jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation.</p> <p>Modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aide fixée à 5 000€ pour les mineurs et à 8 000 € pour les majeurs qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'à Bac + 5, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou qui bénéficient d'un contrat de professionnalisation "expérimental" (voir p.1) ; • uniquement pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022. <p>Bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les entreprises de moins de 250 salariés sans condition ; • les entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à respecter un certain quota d'alternants.



LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi, les décrets, les circulaires... constituent les textes dits légaux et réglementaires. Ces textes s'appliquent à tous les salariés du secteur privé.

Les accords de branches sont les textes dits conventionnels. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés de la branche professionnelle concernée.

Pour vérifier si votre branche professionnelle dispose d'accords, consultez la **Convention collective de votre branche professionnelle**.



- Votre conseiller Opco EP
- Le portail officiel de l'alternance **alternance.emploi.gouv.fr**