

Contrat d'apprentissage & Contrat de professionnalisation : caractéristiques de ces 2 dispositifs



Les formations diplômantes proposées par le CFB sont accessibles avec **un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**.
Ce document vous présente les caractéristiques des 2 statuts.

Si vous avez moins de 30 ans, les 2 statuts vous sont ouverts. Un contrat d'apprentissage sera par contre moins « coûteux » pour l'entreprise. Faites vos recherches uniquement sous ce statut dans un 1^{er} temps. Très peu d'entreprises acceptent d'embaucher un jeune en contrat de pro quand elles ont la possibilité d'opter pour un apprentissage.

Si vous avez plus de 30 ans, vous ne pouvez prétendre qu'au contrat de professionnalisation (à moins d'être reconnu travailleur handicapé).

Il est à noter également que **toutes les entreprises ne présentent pas forcément les conditions administratives pour embaucher en contrat de professionnalisation, alors que ce souci ne se produit pas avec le contrat d'apprentissage.**

	Contrat d'apprentissage					Contrat de professionnalisation		
Objectifs	Acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme							
Bénéficiaires	Jeunes de 16 à 29 ans révolus ou de + de 30 ans si RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)					Jeunes de 16 à 30 ans Demandeurs d'emploi de plus de 26 ans		
Employeurs	Tous les employeurs					Tous les employeurs sauf l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics non assujettis au financement des formations en alternance, les employeurs de concierges, d'employés de maison et d'assistantes maternelles.		
Contrat	Contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans					Ces contrats peuvent être à durée déterminée ou indéterminée . L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée déterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois , en cas d'accord de branche, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou quand la nature des qualifications l'exige.		
Formation	Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation représentent au minimum 25 % de la durée totale du contrat. Un maître d'apprentissage est désigné.					Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation représentent entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation (pour les CDI). Leur durée est au minimum de 150 heures. Les partenaires sociaux peuvent décider d'augmenter ces pourcentages en fonction du niveau de qualification des salariés et/ou des exigences de qualification visée. Le programme de formation est déterminé entre l'employeur et le salarié avec l'appui de l'organisme de formation ou du service de formation de l'entreprise. Le programme peut être réajusté au bout de deux mois s'il s'avère qu'il n'est pas en adéquation avec le niveau et les besoins du salarié.		
Procédure	Edition par le CFB d'une Convention d'Apprentissage et par le CFB (ou l'employeur) d'un Cerfa de Contrat d'apprentissage . Ces documents, signés, sont ensuite déposés sur la plateforme de l'OPCO de l'employeur. Le contrat devra enfin être enregistré par la DDETS					Edition par le CFB d'une Convention de formation et par l'employeur d'un Cerfa de Contrat de professionnalisation . Ces documents, signés, sont ensuite déposés sur la plateforme de l'OPCO de l'employeur.		
Rémunération du jeune	Année du contrat	Jusqu'à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +	AGE	< BAC PRO	> BAC PRO
	1 ^e	27 % SMIC 100 %	43 %	53 %		< 21 ans	> ou égal 55 % SMIC	> ou égal 65 % SMIC
	2 ^e	39%	51%	61%	100 %	21 – 26 ans	> ou égal 70 % SMIC	> ou égal 80 % SMIC
	3 ^e	55%	67%	78%	100 %	> 26 ans	Ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective de l'entreprise	
Que finance l'employeur ?	<i>L'employeur règle le salaire, mais ce n'est pas à lui de régler les frais pédagogiques de formation. C'est son OPCO qui prend en charge ces frais pédagogiques</i>							
Quelles sont les aides possibles ?	<i>Aides à l'embauche de 6000 €, la 1^{ère} année de contrat, si le jeune a moins de 30 ans à la signature du contrat. (500 € versés par mois de contrat, sur 12 mois maximum)</i>							
	1600 € par an de crédit d'impôt sous certaines conditions - Exonération *de toutes les charges sociales légales et conventionnelles imposées par la loi si 10 salariés au plus *de la plupart des cotisations sociales salariales et patronales de Sécurité Sociale si + de 10 salariés					Aide de 2000€ pour un demandeur d'emploi de + de 26 ans		
						Pour les entreprises de – de 10 salariés, exonération totale des charges patronales pour un salaire égal ou inférieur au SMIC. L'aide est dégressive avec le salaire jusqu'à 1,6 fois le SMIC. Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et +.		
Des aides spécifiques complémentaires sont prévues pour les employeurs signant un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec une personne ayant la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé								