

**Fiche pratique
2021****Contrat d'apprentissage
et de professionnalisation
Quelles différences ?**

Mise à jour le 14/05/2021

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont tous les deux basés sur l'alternance et donc la conjugaison d'une formation théorique et d'une formation pratique en entreprise. Le contrat d'apprentissage est associé à la formation initiale tandis que le contrat de professionnalisation est plus souvent affilié à la formation continue.

Les deux types de contrats présentent des différences fondamentales, récapitulées ci-dessous :

1. Objectif du contrat**➔ Contrat d'apprentissage**

Formation initiale (diplôme ou titre professionnel).

Le contrat d'apprentissage encadre une formation diplômante qui permet à l'apprenti d'acquérir des compétences professionnelles dans le secondaire ou le supérieur.

Ces compétences sont évaluées et reconnues à travers un diplôme d'État ou un titre reconnu au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

➔ Contrat de professionnalisation

Formation continue (qualification).

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire l'acquisition d'une qualification professionnelle :

- soit enregistrée au RNCP ;
- soit ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit une formation permettant d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié (à titre expérimental du 01/01/19 au 31/12/23*).

* L'expérimentation qui devait initialement s'achever le 31/12/2021 a été prolongée de 2 ans par la loi sur l'inclusion dans l'emploi le 14/12/2020.

**Ce contrat a pour but de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en fonction de la personne concernée.
Le cas le plus fréquent est celui du CQP.**

2. Nature et durée du contrat

➔ Contrat d'apprentissage

Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage égale au cycle de formation ;

Contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée. La durée de travail comprend le temps de formation ;

Possibilité jusqu'à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap.

Possibilité d'aménagement :

- réduction en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti, ou en fonction des compétences acquises ;
- prolongation en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou titre visé => nécessite une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage.

Rupture du contrat : le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pendant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise. [Voir plus](#)

L'apprenti bénéficie des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise.

➔ Contrat de professionnalisation

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois ;

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) dont l'action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois se situe en début de contrat.

Cependant, la durée peut être allongée :

- jusqu'à 24 mois par accord de branche et autres bénéficiaires que ceux mentionnés ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige ;
- jusqu'à 36 mois pour les publics « nouvelles chances » et prioritaires (Code du travail).

Rupture du contrat : si le contrat est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture, la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS-DDETS), l'opérateur de compétences (OPCO) et l'Urssaf. [Voir plus](#)

L'alternant bénéficie des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise.

3. Les publics

➔ Contrat d'apprentissage

De 16 à 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour) et les jeunes de 15 ans (dès lors qu'ils ont terminé leur année de 3^e).

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique temporaire.

Il ne doit alors pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.

Il n'y a pas d'âge limite si l'apprenti est dans l'une des situations suivantes :

- il est reconnu travailleur handicapé ;
- il envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ;
- il est un sportif de haut niveau ou il n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé (prolongation 1 an maximum avec un contrat chez un nouvel employeur).

➔ Contrat de professionnalisation

- de 16 à 25 ans révolus (ou de 26 ans et plus pour les demandeurs d'emploi) ;
- sans condition d'âge pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
- les personnes titulaires d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

4. Durée et lieu de la formation

➔ Contrat d'apprentissage

Durée du contrat d'apprentissage = durée du cycle de formation préparant la qualification.

Au minimum 25 % de la durée totale du contrat.

Lieu : tous types d'entreprises.

➔ Contrat de professionnalisation

Durée de 15 % à 25 % de la durée totale du contrat ou action de professionnalisation (si CDI) sans être inférieure à 150 heures.

Possibilité d'allonger au-delà de 25 % si accord de branche : jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat.

Lieu : tous types d'entreprises mises à part l'administration publique et les collectivités territoriales.

5. Rémunération

➔ Contrat d'apprentissage

Entre 27 % et 100 % du SMIC suivant l'âge et le niveau d'étude, ou le Salaire Minimum Conventionnel (SMC) si plus favorable.

	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^e année	27 % SMIC	43 % SMIC	53 % SMIC*	100 % SMIC*
2 ^e année	39 % SMIC	51 % SMIC	61 % SMIC*	100 % SMIC*
3 ^e année	55 % SMIC	67 % SMIC	78 % SMIC*	100 % SMIC*

* ou Salaire Minimum Conventionnel plus favorable

➔ **Contrat de professionnalisation :**

Rémunération minimum		
Âge du bénéficiaire	Non titulaire d'un titre ou diplôme équivalent au Bac professionnel (ou titulaire du Bac général)	Titulaire d'un titre ou diplôme supérieur ou égal au Bac professionnel (hors Bac général)
16 - 20 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
21 - 25 ans	70 % du SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC	
	85 % du salaire conventionnel	

6. Financement de la formation

➔ **Contrat d'apprentissage**

OPCO via le coût contrat annuel correspondant au diplôme et titre concernés et référencés dans la base France Compétences.

Reste à charge le cas échéant pour l'employeur.

➔ **Contrat de professionnalisation**

OPCO selon un taux horaire de financement défini par les branches professionnelles.

Financement des heures réalisées et justifiées.

Reste à charge le cas échéant pour l'employeur.

7. Tutorat de la formation

Aides tutorales et formations des tuteurs :

Les coûts liés à l'Exercice de la Fonction Tutorale ou de Maître d'Apprentissage peuvent être financés par les OPCO.

Ces derniers prennent en charge les frais de tutorat dans la limite de 230 € par mois et par salarié, et pour une durée nominale de 6 mois. La durée peut-être étendue à 12 mois pour les Maîtres d'Apprentissage selon certains OPCO. De même l'aide peut être majorée pour certains publics.

Les OPCO financent les dépenses de formation des Tuteurs et Maître d'apprentissage dans la limite de 15 € / heure et d'une durée de 40 heures.

➔ **Contrat d'apprentissage**

Le Maître d'Apprentissage doit être titulaire d'un diplôme/titre correspondant à la finalité du diplôme/titre préparé par l'apprenti, et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'exercice en rapport avec la qualification visée par l'apprenti.

Ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

➔ **Contrat de professionnalisation**

Le bénéficiaire du contrat est accompagné par un Tuteur, tout au long de son parcours.

Ce Tuteur peut être choisi par l'employeur parmi des salariés volontaires, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans, dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Il peut être l'employeur lui-même, ou prendre la forme d'une équipe tutorale.

8. Suites envisageables à la fin du contrat

➔ Contrat d'apprentissage

- CDD ;
- CDI ;
- Contrat d'apprentissage ;
- Nouveau contrat d'apprentissage (pour une autre qualification).

➔ Contrat de professionnalisation

- CDD ;
- CDI ;
- Contrat d'apprentissage ;
- Nouveau contrat de professionnalisation (chez un autre employeur).

9. Aides aux employeurs

➔ Contrat d'apprentissage et de professionnalisation

5 000 € pour les alternants mineurs, 8 000 € pour les alternants majeurs pour un contrat préparant un diplôme ou un titre professionnel jusqu'au Bac +5.

Le contrat doit être signé entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021.

Bénéficiaires :

- entreprises de moins de 250 salariés : sans condition, toutes les entreprises sont éligibles ;
- entreprises de plus 250 salariés.

Atteindre un taux de 5 % de salariés en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) parmi les effectifs de l'entreprise en 2021.

OU

Atteindre 3 % de contrats d'apprentissage et de professionnalisation et augmentation de 10 % d'alternants dans les effectifs annuels 2021 (si les objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise devra rembourser les aides perçues pour l'ensemble des contrats concernés).

L'aide est versée mensuellement pour la 1^{ère} année du contrat (proratisée) :

- dès que le contrat est signé, enregistré et que l'employeur a envoyé sa DSN mensuelle ;
- tous les mois lors de la 1^{ère} année du contrat d'apprentissage ;
- par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) qui envoie à l'employeur un avis de paiement consultable ;
- sur le site Sylae (son utilisation est obligatoire depuis 2015 pour toute structure bénéficiant d'aides publiques).

Aide à l'embauche d'alternants en situation de handicap jusqu'à 4 000 €

➔ Contrat d'apprentissage

Majoration du coût contrat financé par les OPCO, dans la limite de 4000€.

➔ Contrat de professionnalisation

L'employeur doit en faire la demande auprès de la Délégation régionale Agefiph en remplissant un formulaire dans les trois mois suivant l'embauche.

➔ **En cas de rupture du contrat avant sa date d'échéance**, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat et n'est plus due au titre du mois suivant la date de fin de relation contractuelle. Les sommes perçues indûment doivent être remboursées à l'ASP.

- aide de 4 000 € maximum pour le recrutement d'une personne handicapée ;
- aide jusqu'à 2 000 € pour certains demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- aide de Pôle emploi jusqu'à 2 000 € avec embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- réduction générale des cotisations patronales.

10. Aides aux étudiants

Aide au financement du Permis B : 500 € pour les apprentis effectuant la demande auprès de leur CFA.

Frais annexes pour les apprentis en contrat d'apprentissage :

- restauration : forfait de 3 €/repas (midi et soir) ;
- hébergement : forfait de 6 €/nuitée (uniquement si structure interne au CFA ou externe si conventionnée) ;
- 1^{er} équipement informatique : forfait de 500 € (PC, tablette) ;
- mobilité européenne et internationale : forfait variable selon les OPCO.

En résumé

Le contrat d'apprentissage sera plus adapté à un jeune en plein dans ses études et qui souhaite les poursuivre tout en acquérant de nouvelles compétences. Ainsi, les côtés pratique et théorique auront la même importance au cours de la formation et lui apporteront de nombreux atouts par la suite.

Le contrat de professionnalisation, lui, s'adresse surtout à des personnes ayant déjà travaillé ou souhaitant entrer au plus vite dans le monde du travail. L'importance qui est donnée au côté pratique dans ce contrat fait toute la différence et favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Pour plus d'informations, contactez votre référent CFA Afia.