



Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : Quelles différences ?

LA COLLECTION
aFDas

Deux contrats, un objectif : recruter et adapter les compétences à vos besoins

Le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage sont des contrats de travail articulant temps de formation théorique et pratique en situation de travail avec un accompagnement professionnel tout au long des parcours.

Le choix entre ces deux contrats dépend de nombreux critères que vous pouvez comparer dans ce tableau : la qualification choisie, l'offre de formation existante, le budget dont vous disposez pour l'embauche compte tenu des aides mobilisables...

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
MODALITÉS PÉDAGOGIQUES DE LA FORMATION THÉORIQUE	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Dispensée par un Centre de formation des apprentis (CFA) ou un CFA d'entreprise, certifié Qualiopi. ■ Tout ou partie à distance. ■ Action de formation en situation de travail (AFEST) impossible. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dispensée par un organisme de formation déclaré ou le service de formation interne à l'entreprise, certifié Qualiopi. ■ Tout ou partie à distance. ■ Action de formation en situation de travail (AFEST) possible.
MODALITÉS DE FORMATION	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Désignation obligatoire d'un maître d'apprentissage : <ul style="list-style-type: none"> - Salarié qualifié de l'entreprise, employeur, dirigeant bénévole ayant la qualité d'employeur, conjoint collaborateur de l'employeur ; - Volontaire ; - Majeur ; - Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre dans le domaine de la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent ; justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins un an en rapport avec la qualification visée ; ou - Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Désignation obligatoire d'un tuteur : <ul style="list-style-type: none"> - Salarié qualifié de l'entreprise ou employeur (y compris employeur non-salarié) ; - Volontaire ; - Majeur ; - Justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.
RÉMUNÉRATION DES 16-25 ANS	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Entre 27% et 78% du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) selon l'âge et l'année du contrat (sauf conditions différentes prévues par accord de branche). ■ Pour les 21 ans et plus : l'employeur appliquera le % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage si celui-ci est plus favorable que le % du SMIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ De 55% à 80% du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) selon l'âge et le niveau de formation (sauf conditions différentes prévues par accord de branche).
RÉMUNÉRATION DES PLUS DE 26 ANS	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 100% du SMIC ou du Salaire minimum conventionnel (SMC) si ce dernier est plus favorable. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 100% du SMIC ou 85% du Salaire minimum conventionnel (SMC) sans être inférieur au SMIC.
EXONÉRATION DE CHARGES SOCIALES	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cotisations patronales : allègement dans la limite de 1,6 fois le SMIC. ■ Cotisations salariales : exonération totale dans la limite de 79% du SMIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cotisations patronales : allègement dans la limite de 1,6 fois le SMIC.
AIDES À L'EMBAUCHE POUR L'ENTREPRISE	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Aide unique : L'aide unique s'applique aux entreprises de moins de 250 salariés qui concluent un contrat d'apprentissage à partir du 1er janvier 2023 visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat. L'aide sera de 6 000 € maximum pour la première année du contrat. ■ Aide exceptionnelle : L'Etat prévoit une aide exceptionnelle de 6000 € pour la 1ère année du contrat afin de soutenir les entreprises également les entreprises non concernées par la nouvelle aide unique : <ul style="list-style-type: none"> - pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024 - dans les entreprises de -250 salariés ayant conclus des contrats visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent du niveau 5 au niveau 7 inclus - dans les entreprises de ≥ 250 salariés (respectant les quotas d'alternant*) ayant conclus des contrats visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au niveau 7 inclus <p><i>* Atteinte du quota alternant : atteint au 31/12/2025 (soit 5% des effectifs, soit plus de 3% à condition de respecter une progression d'au moins 10% par rapport à l'année antérieure de 2024)</i></p> <p><u>Vous pouvez consulter le détail de ces conditions dans le décret.</u></p> <p>Ces dispositions ne sont pas applicables au secteur public non industriel et commercial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aide exceptionnelle : Le décret du 27 avril est officiellement paru au JO du 28 avril 2024. La suppression de l'aide de 6.000 euros versée aux entreprises qui embauchent des jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation est donc effective pour les contrats de professionnalisation conclus au 1er mai. ■ Pour toutes les entreprises : <ul style="list-style-type: none"> - 1 000 € ou 2 000 € pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus, - 2 000 € pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus. ■ Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé de 5 000 € maximum (gérée par l'Agefiph).
FINANCEMENT DU COÛT PÉDAGOGIQUE	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Par l'Afdas sur la base d'un niveau de prise en charge défini par la Branche et validé par France Compétences ou par décret. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Par l'Afdas sur la base d'un niveau de prise en charge validé par le conseil d'administration ou défini par décret (entre 9,15 € et 15 € par heure selon la formation, le niveau et le public). ■ En cas d'éventuel reste à charge, contactez un conseiller Afdas pour étudier les modalités de financement.
Entreprises concernées	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Toute entreprise du secteur privé, y compris celles non assujetties à la taxe d'apprentissage ; ■ Toute personne morale du secteur public (avec certaines règles spécifiques). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toute entreprise du secteur privé, quelle que soit son activité et sa forme juridique ; ■ Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC, EPCC) ; ■ Les entreprises de travail temporaire ; ■ Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).
Salariés concernés	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Jeunes âgés de 16 à moins de 30 ans ; ■ Jeunes âgés de 15 ans et 1 jour justifiant avoir achevé la classe de 3^e ; ■ Jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le 31 décembre de l'année en cours (sous condition d'avoir achevé la classe de 3^e et d'être inscrit dans un lycée professionnel ou un CFA sous statut scolaire) ; ■ Sans limitation d'âge : <ul style="list-style-type: none"> - à la suite d'un précédent contrat d'apprentissage, pour l'obtention d'un niveau de diplôme supérieur ; - lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (rupture à l'initiative de l'employeur) ou à la suite d'une incapacité physique et temporaire de celui-ci ; - personnes reconnues travailleurs handicapés ; - personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation favorise grandement la concrétisation du projet et ne porte pas nécessairement sur une formation obligatoire ou indispensable à la réalisation de son projet ; - sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre chargé des Sports. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personnes âgées de 16 à moins de 26 ans afin de compléter leur formation initiale ; ■ Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi âgés de 26 ans et plus ; ■ Public spécifique dit « nouvelle chance » : <ul style="list-style-type: none"> - personnes âgées de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (CAP, BEP, bac technologique ou professionnel, BP, BTS) ; - demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi quel que soit leur âge ; - bénéficiaires des minima sociaux : RSA : revenu de solidarité active, ASS (allocation de solidarité spécifique), AAH (allocation aux adultes handicapés) ; - personnes ayant bénéficié d'un CUI (contrat unique d'insertion).
Contrats	
<ul style="list-style-type: none"> ■ CDI débutant par la période d'apprentissage ou CDD de 6 mois à 3 ans. Pouvant aller jusqu'à 48 mois quand l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, ou sportif de haut niveau sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports. ■ Temps plein sauf pour les personnes handicapées et sportifs de haut niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CDI débutant par la période de professionnalisation ou CDD de 6 à 12 mois ; ■ Allongement possible : <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à 24 mois par accord de branche ; - jusqu'à 36 mois pour les seuls publics spécifiques. ■ Temps plein ou temps partiel dès lors que l'organisation du travail : ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et permet de respecter les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation théorique par rapport à la durée totale du contrat.
Formalités	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Formulaire Cerfa à transmettre à l'Opco dans les 5 jours suivant le début de contrat d'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formulaire Cerfa à transmettre à l'Opco dans les 5 jours suivant le début du contrat de professionnalisation.
Formations éligibles	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Formation préparant à l'obtention d'un titre ou diplôme inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Actions de formation permettant l'acquisition : <ul style="list-style-type: none"> - d'une certification inscrite au RNCP ; - d'une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN (convention collective nationale) ; - d'un CQP (certificat de qualification professionnelle) ; - à titre expérimental jusqu'au fin décembre 2023, des compétences identifiées par l'employeur et l'Afdas en accord avec le salarié.
Durée de la formation théorique	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Égale ou supérieure à 25% de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entre 15% et 25% de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures (possibilité de durée supérieure par accord de branche).
Début et fin de contrat de travail par rapport à la formation théorique	
<ul style="list-style-type: none"> ■ La formation théorique peut débuter au maximum 3 mois avant ou 3 mois après le début d'exécution du contrat de travail. ■ Le contrat peut prendre fin 2 mois maximum après la fin du cycle de formation ou de l'examen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La formation théorique doit débuter au maximum 2 mois après le début d'exécution du contrat de travail. ■ Le contrat peut prendre fin 2 mois maximum après la date prévue des épreuves.

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation

FINANCEMENT DES FRAIS ANNEXES

- **Par l'Afdas** : hébergement (forfait de 6 € maximum par nuitée), restauration (forfait de 3 € maximum par repas dans la limite de 2 repas par jour), premier équipement pédagogique (500 € maximum dans la limite des frais réels) remboursés au CFA.
- **Par l'employeur** : mêmes avantages et règles que pour les autres salariés (tickets restaurants, cantine, hébergement...). Versement à l'apprenant de 50% des transports publics.
- **Par le CFA** : aide au passage du permis de conduire de 500 € sous conditions.
- **Par l'Afdas** : frais de transport, d'hébergement sous conditions.
- **Par l'employeur** : mêmes avantages et règles que pour les autres salariés (tickets restaurants, cantine, hébergement...). Versement à l'apprenant de 50% des transports publics.

JOURS DE CONGÉS POUR EXAMEN

- 5 jours ouvrables **avec maintien du salaire**.
- Pour les apprentis de moins de 21 ans, 5 jours ouvrables complémentaires sans indemnité de congés payés.
- 5 jours ouvrables **non rémunérés** par tranche de 60 jours ouvrables travaillés (pour les diplômés de l'enseignement supérieur).

RUPTURE DE CONTRAT

- Le contrat peut être rompu :
 - unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des **45 premiers jours** de travail effectif en entreprise ;
 - **à l'initiative de l'apprenti**, après saisie du médiateur (désigné auprès des chambres consulaires) et dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur ;
 - **à l'initiative de l'employeur**, selon les règles du licenciement, pour force majeure, faute grave, inaptitude ou exclusion définitive du CFA ;
 - d'un **commun accord** entre l'employeur et l'apprenti ;
 - si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement, à condition d'en informer par écrit l'employeur au moins 1 mois avant la fin du contrat.
- Conditions du **droit commun** applicables au CDD ou au CDI.
 - La rupture d'un commun accord ;
 - La rupture en raison d'une faute grave ;
 - La rupture en raison d'une embauche sous CDI ;
 - La rupture en cas de force majeure.

PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE

- Prise en charge par l'Afdas de la formation **pendant 6 mois maximum**, jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage.
- Prise en charge de la formation par l'Afdas **pendant 6 mois maximum sous réserve d'un accord de branche**.

POURSUITE DE LA FORMATION APRÈS RUPTURE ANTICIPÉE

- L'apprenti peut poursuivre sa formation théorique **pendant 6 mois maximum** (sauf cas de rupture du contrat pour exclusion définitive).
- En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en informer par écrit l'employeur au moins un mois avant la fin du contrat.
- L'alternant peut poursuivre sa formation théorique **pendant 6 mois maximum** dans certains cas (sauf si la rupture est de son fait).

PÉRIODE D'ESSAI

- **La période d'essai dite « période probatoire » n'est pas obligatoire.** Si elle est retenue par l'employeur alors elle doit respecter le cadre légal d'une durée de 45 jours de travail effectif en entreprise, consécutifs ou non.
- Une **clause de période d'essai** peut être insérée selon les règles de droit commun.

SUCCESSION DE CONTRATS

- Si le contrat d'apprentissage a pris la forme d'un CDD, plusieurs options sont envisageables :
 - Prolongation du contrat d'apprentissage auprès du même employeur pour une durée d'un an maximum, en cas d'échec aux examens ;
 - Conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage auprès du même employeur pour préparer un titre ou diplôme sanctionnant une qualification différente.
 - Lorsque l'apprenti a déjà conclu 2 contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté pour conclure un 3^e contrat d'apprentissage du même niveau.
 - Conclusion d'un contrat de professionnalisation à condition de respecter les conditions d'âge et de formations éligibles.
 - Conclusion d'un CDD « de droit commun » à condition de respecter les règles de succession de CDD.
 - Conclusion d'un CDI.
- Si le contrat de professionnalisation a pris la forme d'un CDD, plusieurs options sont envisageables :
 - Renouvellement du contrat de professionnalisation auprès du même employeur si :
 - le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée pour cause : d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation ;
 - le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
 - Conclusion d'un contrat d'apprentissage à condition de respecter les conditions d'âge et de formations éligibles.
 - Conclusion d'un CDD « de droit commun » à condition de respecter les règles de succession de CDD.
 - Conclusion d'un CDI.

Besoin d'aide ?



Encore des doutes ou des questions ?
Contactez dès à présent
votre Conseiller emploi-formation !

www.afdas.com



Financé par



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU

