

## Le Contrat d'Apprentissage

### Présentation

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme (CAP, BAC, BTS, licence, master, ...) ou un titre professionnel inscrit au RNCP.

### Publics concernés

#### Du côté des employeurs

- Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti.
- Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage (cf : site du ministère de la Fonction publique pour en savoir plus).

#### Du côté bénéficiaires

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage sans limite d'âge (les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise).
- Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3<sup>e</sup>), inscrits sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis, peuvent entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans avant la fin de l'année civile.

### Formation

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis ou un établissement de formation théorique, et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis. L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes.

La formation théorique ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

### Contrat et conditions d'emploi

À durée limitée (6 mois à 3 ans)

À durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage

Durée de travail : comprise dans le temps de formation, au plus égale à celle appliquée dans l'entreprise

Statut : mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages) compatibles avec le suivi de la formation

#### Aide exceptionnelle

Du 1<sup>er</sup> Janvier au 31 décembre 2024, aide de **6 000 €** maximum pour l'embauche d'apprentis par des entreprises de moins de 250 salariés (qui n'entrent pas dans le champ d'application de l'aide unique) et sous certaines conditions par des entreprises de plus de 250 salariés.

### Les avantages

#### Côté employeur

- Aide accordée pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat.
- Aide exceptionnelle de 6 000 € cumulable avec les aides spécifiques pour les apprentis en situation de handicap.
- L'aide unique à l'apprentissage concerne les entreprises de moins de 250 salariés pour les diplômés ou titres à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (6 000 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat).

#### Côté alternant

- Le contrat d'apprentissage permet de se former tout en étant rémunéré.
- La rémunération du salarié est toujours progressive en fonction de l'âge et du déroulement de la formation.
- La formation est nécessairement gratuite pour l'alternant : l'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne pas lieu à des frais pour l'employeur.
- Accès au financement du permis de conduire (sous conditions), remboursement partiel des frais de transport domicile / travail.
- La carte d'étudiant des métiers : Cette carte (réservée au moins de 26 ans) permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

### Rémunération

#### Contrat d'apprentissage

Ancienneté dans le travail	moins de 18 ans	18-20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic	100 % du Smic
2 <sup>e</sup> année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic	100 % du Smic
3 <sup>e</sup> année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic	100 % du Smic

## Le Contrat de Professionnalisation

### Présentation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'état et/ou la branche professionnelle.

### Conditions d'accès

#### Du côté des employeurs

- Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.
- Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

#### Du côté des bénéficiaires

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus.
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).

### Formation

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée limitée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH), soit pour certaines qualifications.

**Aide financière  
de France Travail dans la  
limite de 2 000 €  
pour l'embauche d'un  
demandeur d'emploi de  
26 ans et plus.**

### Contrat et conditions d'emploi

**Le contrat peut être à durée limitée** pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour la préparation des diplômes. A l'issue d'un contrat à durée limitée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due. Il est possible de renouveler une fois un contrat de professionnalisation à durée limitée avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification vidée est supérieure ou complémentaire à la première ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

**Le contrat peut également être à durée indéterminée.** L'action de professionnalisation, dispositif PRO A, s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois : cette durée peut être allongée à 24 mois lorsque la nature des qualifications l'exige.  
Durée de travail : comprise dans le temps de formation, au plus égale à celle appliquée dans l'entreprise.  
Statut : mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages) compatibles avec le suivi de la formation.

### Les avantages

#### Côté employeur

- Aide pour un contrat de professionnalisation préparant :
- à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent ou plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (Bac +5)
  - à un CQP (certificat de qualification professionnelle)
  - à des contrats expérimentaux conclus en application du point VI de l'article 28 de la loi n°2008-771 du 5 septembre 2018
  - Aide accordée pour la 1ère année d'exécution du contrat

#### Côté alternant

- Le contrat de professionnalisation permet de se former tout en étant rémunéré. La rémunération du salarié est toujours progressive en fonction de l'âge et du niveau de formation initiale.
- La carte d'étudiant des métiers : Réservée au moins de 26 ans, cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

### Rémunération

#### Contrat de professionnalisation

Niveau de formation initiale du candidat	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
Inférieure au bac pro	55 % du Smic	70 % du Smic	Au moins le SMIC ou 85 % du minimum conventionnel si plus favorable
Supérieure ou égale au bac pro	65 % du Smic	80 % du Smic	