



RÉUSSIR
autrement

Contrat d'apprentissage Contrat de professionnalisation



Certaines formations 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 soucis ne se produit pas avec le contrat d'apprentissage.

	Contrat d'apprentissage				Contrat de professionnalisation		
Objectifs	Acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par : - un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou supérieur. - un titre d'ingénieur ou un titre homologué.				- Favoriser l'accès à une qualification professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi tout au long de leur vie professionnelle. - Accéder à une qualification reconnue, en alliant des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel à l'exercice en entreprise d'activité en rapport avec la qualification visée. - Permettre une personnalisation des parcours de formation, en fonction du niveau, des acquis professionnels du salarié		
Bénéficiaires	Jeunes de 16 à 29 ans révolus (15 ans sur dérogation)				- Jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif - 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 au quand la nature des qualifications l'exige.		
Formation	≥400 heures/an en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage d'un établissement d'enseignement ou d'un établissement de formation et de recherche . - 0,5% taxe d'apprentissage - maître d'apprentissage				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	Déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage (agrément pour l'employeur du secteur public non industriel et commercial) et dépôt du contrat à la DDTEFP.				S'adresser à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Autre interlocuteurs : ANPE, PAIO, Mission Locale.		
Rémunération	Année du contrat	Jusqu'à 17 ans	18-20 ans	21 ans et +	AGE	< BAC PRO	> BAC PRO
	1e	25 % SMIC	41 %	53 %	< 21 ans	> ou égal 55 % SMIC	> ou égal 65 % SMIC
	2e	37%	49%	61%	21 – 26 ans	> ou égal 70 % SMIC	> ou égal 80 % SMIC
	3e	53%	65%	78%	> 26 ans	Ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective de l'entreprise	
Financement	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 Toutes les entreprises qui embaucheront jusqu'au 30 juin 2012 un jeune supplémentaire en alternance le feront sans payer de charges patronales				Pour les entreprises de – de 10 salariés, exonération totale des charges patronales pour un salaire égale 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 +. Toutes les entreprises qui embaucheront jusqu'au 30 juin 2012 un jeune supplémentaire en alternance le feront sans payer de charges patronales Application de la « réduction Fillon » pour les bénéficiaires de – de 44 ans depuis le 1 ^{er} janvier 2008. Aide forfaitaire de Pôle Emploi des chômeurs de 26 ans et + (200 € par mois, dans la limite de 2000 €) Prime AGEFIPH (salarié TH) 2550 € par tranche de 6 mois (jeune jusqu'à 30 ans), 6800 € pour un adulte. Possibilité d'articulation avec un CI-RMA bénéficiaires des minima sociaux.		

Apprentissage / Attribution aides entreprises privées - Région de Franche-Comté (voir avec autres conseils régionaux si entreprise hors Franche-Comté)

	L'entreprise embauche moins de 11 salariés	L'entreprise embauche de 11 à 250 salariés	L'entreprise embauche plus de 250 salariés
Aide « Très petite entreprise » jeune apprenti	4.400 €		
Prime à l'apprentissage pour les Très Petites Entreprises	1.000 € par année		
Aide au recrutement apprenti supplémentaire	1.000 €	1.000 €	