

DISPOSITIFS

Professionalisation - Apprentissage : faire le bon choix

ZOOM SUR L'ALTERNANCE

Publié le : 02.02.2018 - Modifié le : 05.10.2018



Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ont pour point commun d'être fondés sur l'alternance entre périodes de formation et périodes d'activité en entreprise, avec des objectifs similaires – l'obtention d'une qualification professionnelle pour le salarié – et des mécanismes semblables : aides financières, calcul du salaire en pourcentage du SMIC... Mais dans le détail, ces deux contrats de travail se distinguent sur de nombreux aspects. Voici un panorama des principales caractéristiques de chacun des contrats. Pour bien comparer et faire le bon choix.

Suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les éléments suivants sont susceptibles d'évoluer.

Pour plus d'informations, consultez nos actualités juridiques

[VOIR LES ACTUALITÉS](#)

Consultez le dossier législatif sur le site de l'Assemblée Nationale (Travail : Liberté du choix de son avenir professionnel).

[VOIR LE DOSSIER](#)

Public

Contrat d'apprentissage

- ✔ Les **jeunes de 16 à 25 ans** (ou moins de 31 ans dans certaines régions volontaires du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019),
- ✔ Toute personne de **30 ans au plus** qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure ou dont le contrat a été rompu pour une cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'entreprise...),
- ✔ Toute personne, **quel que soit son âge**, reconnue travailleur handicapé,
- ✔ Toute personne, **quel que soit son âge**, ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé,

Contrat de professionnalisation

- ✔ Les **jeunes de 16 à 25 ans** quel que soit leur niveau de formation initiale ;
- ✔ les **demandeurs d'emploi de 26 ans et plus**, inscrits à Pôle Emploi ;
- ✔ les **bénéficiaires de minimas sociaux** : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

Objectifs

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> ✔ Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP ✔ Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ✔ Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale

Contrat de travail et conditions d'emploi

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> · Contrat au choix : <ul style="list-style-type: none"> – à durée limitée (1 à 3 ans, sauf exception) – à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage · Rémunération minimale : 25 % à 78 % du SMIC en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté du contrat (ou, si plus favorable : taux minimum fixé par accord collectif applicable à l'entreprise) · Durée du travail (temps de formation compris) : au plus égale à celle applicable dans l'entreprise · Statut : mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages...) compatibles avec le suivi de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Contrat au choix : <ul style="list-style-type: none"> – CDD de 6 à 12 mois – CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois. <i>Durée maximale portée jusqu'à 24 mois pour certains publics ou dans les cas prévus par l'accord collectif applicable à l'entreprise</i> ✔ Rémunération minimale : 55 % à 100 % du SMIC (ou 85 % du minimum conventionnel) en fonction de l'âge du salarié et, pour les moins de 26 ans, du diplôme détenu avant l'embauche (ou, si plus favorable : taux minimum fixé par accord collectif applicable à l'entreprise) ✔ Durée du travail (temps de formation compris) : au plus égale à celle applicable dans l'entreprise ✔ Statut : mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages...) compatibles avec le suivi de la formation.

Formation et accompagnement

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> ✔ Formation générale, théorique et pratique en CFA (ou section d'apprentissage ou unité de formation par l'apprentissage) au moins égale à 400 h en moyenne /an ✔ Formation pratique en entreprise ✔ Désignation d'un maître d'apprentissage par l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement et enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation déclaré ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation identifié <i>Durée de la formation : entre 15% et 25% de celle du contrat ou de l'action de professionnalisation des CDI. Minimum : 150 heures. Durée maximale susceptible d'être portée au-delà de 25 % par l'accord collectif applicable à l'entreprise</i> ✔ Exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ✔ Désignation d'un tuteur par l'entreprise (salarié volontaire, expérimenté et qualifié ou toutefois, s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, l'employeur). ✔ Le contrat de professionnalisation peut comporter, sous certaines conditions, des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises dans le cadre d'une convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié. Dans ce cadre, chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur.

Aides et exonérations

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> · Exonération de charges sociales : totale pour les entreprises de moins de 11 salariés et les entreprises inscrites au répertoire des métiers, partielle pour les autres entreprises · Aide « TPE jeune apprenti » aux entreprises de moins de 11 salariés : 4 400 € les 12 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage · Prime versée par la région aux entreprises de moins de 11 salariés : 1 000 € minimum pour chaque année du cycle d'apprentissage · Prime versée par la région aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent pour la première fois un apprenti (depuis le 1er janvier de l'année précédente) ou embauchent un apprenti supplémentaire : 1 000 € minimum pour chaque année du cycle d'apprentissage · Crédit d'impôt : 1 600 € pour la première année de formation d'un apprenti préparant un diplôme de niveau bac+2 maximum (2 200 €, quel que soit le diplôme préparé, pour certains apprentis : travailleurs handicapés...) · Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), sous conditions, pour les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage (TA) (<u>Bofip impôts n°BOI-TPS-TA relatif à la taxe d'apprentissage</u>) · Aides spécifiques pour l'embauche d'un travailleur handicapé. 	<ul style="list-style-type: none"> · Prise en charge forfaitaire possible par Opccalia des frais de formation du salarié (voir forfait horaire applicable) et du tuteur (15 €/heure, dans la limite de 40 heures), et des dépenses liées à la fonction tutorale · Aides de Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> – de 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) jusqu'à 2 000 € pour un temps plein sous certaines conditions, – de 45 ans et plus : 2 000 € pour un temps plein (cumulable avec l'AFE). · Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf accident du travail/maladies professionnelles) : <ul style="list-style-type: none"> – spécifique pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus – « réduction Fillon » si le salarié embauché a moins de 45 ans · <u>D'autres aides sont prévues pour les embauches réalisées</u> par un GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) ou lorsque le bénéficiaire est travailleur handicapé. · Aide à l'embauche d'un ultra-marin : LADOM (Agence d'Outre-mer pour la mobilité) prend en charge les frais de déplacement DOM-Métropole et verse un complément de rémunération pour atteindre 100 % du SMIC · Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), sous conditions, pour les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage (TA) (<u>Bofip impôts n°BOI-TPS-TA relatif à la taxe d'apprentissage</u>)

Après le terme du contrat

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> · Renouvellement possible dans deux cas : <ul style="list-style-type: none"> – échec à l'examen – pour parvenir à la fin du cycle de CFA lorsqu'il y a eu suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, défaillance du CFA...) · Succession possible avec : <ul style="list-style-type: none"> – un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une qualification différente – un contrat de professionnalisation – un CDD ou CDI « classique » 	<ul style="list-style-type: none"> · Si le contrat est à durée déterminée, renouvellement possible dans deux cas : <ul style="list-style-type: none"> – pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire – si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification (pour cause d'échec à l'examen, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation). · Succession possible avec : <ul style="list-style-type: none"> – un CDD ou CDI « classique » – un contrat d'apprentissage

