

Apprentissage ou professionnalisation, quel contrat choisir ?

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation répondent au même objectif : faire monter en compétences le salarié, en combinant travail en entreprise et formation dans un établissement.

18/01/2021



Vous hésitez encore entre apprentissage et professionnalisation ?

Si les deux contrats alternent des périodes de formation théorique avec des périodes de formation pratique, de nombreuses différences subsistent. En effet, selon le contrat que vous allez conclure, sa durée, sa finalité, l'âge du salarié et sa rémunération varient. Les aides pour l'employeur et modalités de prise en charge peuvent également différer.

Objectif visé



Contrat d'apprentissage

Donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une **qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle**.

Contrat de professionnalisation

Favoriser l'insertion ou le retour à l'emploi durable des jeunes et des demandeurs d'emploi avec un contrat conciliant formation et travail selon un rythme alterné, afin **d'acquérir une qualification professionnelle**.

Actions éligibles



Contrat d'apprentissage

Diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au [Répertoire National des Certifications Professionnelles](#) (RNCP).

Contrat de professionnalisation

- ✓ certification enregistrée au RNCP
- ✓ qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- ✓ certificat de Qualification Professionnelle de branche ou interbranche (CQP/CQPI)

Les certifications professionnelles

Diplômes, titres professionnels, CQP, RNCP ... AKTO vous aide à décrypter le fonctionnement des certifications professionnelles.

[Les certifications professionnelles, mode d'emploi](#) ✓

Bénéficiaires



Contrat d'apprentissage

- ✓ jeunes de 16 à 29 ans révolus ;
- ✓ jeunes de moins de 15 ans sous conditions ,
- ✓ jusqu'à 34 ans révolus :
 - *l'apprenti prépare un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu*
 - *le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique*
- ✓ sans limite d'âge si :
 - *l'apprenti est reconnu travailleur handicapé*
 - *l'apprenti a un projet de création ou de reprise d'entreprise supposant l'obtention d'un diplôme*
 - *l'apprenti est sportif de haut niveau.*

Contrat de professionnalisation

- ✓ personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- ✓ demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- ✓ bénéficiaires de minima sociaux quel que soit leur âge : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- ✓ personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI) quel que soit leur âge ;
- ✓ bénéficiaires de l'allocation de parent isolé dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) et les territoires de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon ;
- ✓ jeunes étrangers titulaires de la carte de séjour (temporaire ou pluriannuelle) portant la mention « étudiant »

Parmi ces bénéficiaires, certains bénéficient de mesures plus favorables en matière de durée du contrat, durée de la formation ou niveau de prise en charge par l'OPCO.

Sont considérés comme prioritaires selon la loi :

- ✓ jeunes de moins de 26 ans non titulaires d'une qualification équivalente au bac et d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ✓ bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
- ✓ bénéficiaires d'un CUI (contrat unique d'insertion) ;
- ✓ personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Type de contrat et durée



Contrat d'apprentissage

- ✓ à durée indéterminée
- ✓ à durée déterminée
 - la durée d'apprentissage correspond à la durée du cycle de formation : entre **6 mois et 3 ans** selon les formations.

Contrat de professionnalisation

- ✓ à durée indéterminée ;
- ✓ à durée déterminée de **6 à 12 mois**. Allongement possible :
 - **jusqu'à 24 mois** en application de la convention collective de branche pour certains publics ou lorsque la nature des qualifications l'exige
 - **jusqu'à 36 mois** pour les publics prioritaires définis par le code du travail.

Rémunération du bénéficiaire



La rémunération en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation est indexée sur le SMIC qui est au 1er mai 2023 de **1 747,20 euros** brut mensuel (et 1 319,50 euros à Mayotte).

En fonction du contrat, elle est **variable selon l'âge, le niveau d'étude ou encore l'année de formation**.

Il existe pour chaque contrat une base de rémunération minimum légale. Néanmoins, certaines dispositions conventionnelles (de branche) ou contractuelles (entre l'alternant et l'entreprise) peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Contrat d'apprentissage

La rémunération minimum légale d'un apprenti (base 35h)

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1ère année	27 %	43 %	53 %	100 %
2ème année	39 %	51 %	61 %	100 %
3ème année	55 %	67 %	78 %	100 %

Contrat de professionnalisation

La rémunération minimum légale en contrat de professionnalisation (base 35h)

Bénéficiaires	Titulaire Diplôme niveau inférieur au Bac Pro ou Techno	Titulaire Diplôme niveau équivalent ou supérieur au Bac pro ou techno
Moins de 21 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC*	100 % du SMIC*

**ou 85 % du salaire minimum conventionnel si plus favorable*

Grâce à cet outil, vous pouvez calculer la rémunération de l'alternant en fonction de sa date de naissance et du début de son contrat.

Exonérations sociales



Contrat d'apprentissage

Depuis le 01/01/19 :

- ✓ réduction générale de charges renforcée
- ✓ maintien de l'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé mais limitée à 79% du SMIC (soit 1216,14 € pour 2020).

Contrat de professionnalisation

Depuis le 01/01/19 :

- ✓ réduction générale de charges renforcée
- ✓ suppression de l'exonération spécifique des cotisations patronales applicable aux contrats conclus avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ou entre un groupement d'employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans.

Modalités de formation



Contrat d'apprentissage

- ✓ en centre de formation des apprentis (CFA)
- ✓ formation à distance sous conditions

Contrat de professionnalisation

- ✓ en organisme de formation ou réalisée par le service de formation interne de l'entreprise
 - ✓ formation à distance sous conditions
 - ✓ formation en situation de travail sous conditions
-

Tutorat



Contrat d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est obligatoire. Les conditions de compétences sont définies par la branche. À défaut, sont réputées remplir cette condition de compétence :

- ✓ les personnes **titulaires d'un diplôme/titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme/titre préparé par l'apprenti** et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'1 an d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ✓ les personnes justifiant de **2 années** d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Ne sont pas pris en compte les stages et périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante.

L'**employeur** peut être maître d'apprentissage.

Contrat de professionnalisation

Le tuteur est obligatoire et prioritairement choisi parmi les salariés de l'entreprise, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- ✓ être volontaire;
- ✓ justifier d'une **expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé;**
- ✓ ne pas exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou de contrat d'apprentissage.

Possibilité pour l'**employeur** d'être tuteur sous réserve de :

- ✓ remplir les conditions de qualification et d'expérience
- ✓ d'accompagner 2 salariés en contrat d'alternance au plus.

Tutorat et maître d'apprentissage

Rôle, condition d'exercice, financement, formations

[Tout savoir sur le tutorat](#) ✓

Formalisme administratif



Contrat d'apprentissage

Transmission à l'OPCO par l'employeur dans les 5 jours suivant le début du contrat.

Contrat de professionnalisation

Transmission à l'OPCO par l'employeur dans les 5 jours suivant le début du contrat.

Financement



Contrat d'apprentissage

- ✓ par l'OPCO selon un montant défini par la branche (ou à défaut par arrêté ministériel) ;
- ✓ prise en charge possible de la formation du maître d'apprentissage ou de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, selon la branche.

Contrat de professionnalisation

- ✓ par l'OPCO selon un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales, ainsi que des frais de transport et d'hébergement ;
- ✓ le montant de prise en charge est fixé par la branche (cf règles de prise en charge AKTO). A défaut, forfait horaire de 9,15 € ou 15 € si publics prioritaires ;
- ✓ prise en charge possible de la formation du tuteur ou de l'exercice de la fonction de tuteur, selon la branche.

Mobilité internationale des alternants

AKTO prend en charge tout ou partie des frais des alternants générés par la mobilité à l'étranger : frais de déplacement, logement, cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national.

En savoir plus

A noter : Ces modalités habituelles de financement sont en ce moment complétées par des aides financières exceptionnelles : [contrat d'apprentissage](#) et [contrat de professionnalisation](#)