

L'alternance : Apprentissage ou professionnalisati on ?

Juin 2023



 **aplitec**

Préambule

L'alternance est un système de formation fondé sur une phase pratique et une phase théorique.

L'alternance peut se dérouler sous deux 2 formes de contrats, à savoir le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

Ainsi, entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, que choisir ?

1. Une différence relative à l'objet du contrat

Le **contrat d'apprentissage** relève de la **formation initiale** qui a pour objectif d'obtenir un diplôme d'Etat ou un titre professionnel.

A l'inverse le **contrat de professionnalisation** relève de la **formation continue** ayant pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue.

2. Une différence relative à l'âge

L'**apprentissage** s'adresse aux personnes âgées de 16 à 29 ans révolus. Il est toutefois possible de conclure un contrat d'apprentissage, au-delà de 30 ans, avec la personne reconnue travailleur handicapé, sportif de haut niveau ou si la personne a un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme préparé.

Le **contrat de professionnalisation** s'adresse :

- aux personnes de 16 et 25 ans souhaitant compléter leur formation initiale.
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation pour les adultes handicapés (AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

3. Une différence relative à la durée du contrat

- Le **contrat d'apprentissage** peut être conclu pour une durée déterminée (CDD) ou pour une durée indéterminée (CDI).

La durée du contrat est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Elle peut être de **6 mois à 3 ans maximum**. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

La date de début de l'apprentissage ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation suivi par l'apprenti.

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

- Le **contrat de professionnalisation** peut également être conclu à durée déterminée (CDD) ou pour une durée indéterminée (CDI).

La durée du contrat est comprise **entre 6 et 12 mois**. Pour certains bénéficiaires et préparer certains diplômes, la durée peut être portée jusqu'à 3 ans.

La durée de la formation théorique représentant entre 15 à 25% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures, sauf dérogation d'accord de branche.

4. Une différence relative à la rémunération

La rémunération minimale **de l'apprenti** est fixée en fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage. Elle est fixée par la convention collective, ou à défaut par la loi en fonction du SMIC. La rémunération la plus favorable entre le salaire minima conventionnel ou le salaire légal sera appliqué.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 :

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% Smic	43% Smic	53% Smic	100% Smic

2^{ème} année	39% Smic	51% Smic	61% Smic	100% Smic
3^{ème} année	55% Smic	67% Smic	78% Smic	100% Smic

Pour les **contrats de professionnalisation**, la rémunération varie également en fonction du niveau de sa formation initiale et de l'âge.

Age	Qualification inférieur au baccalauréat	Qualification égale ou supérieure au baccalauréat
Moins de 21 ans	55% du Smic	65% du Smic
De 21 à 25 ans	70% du Smic	80% du Smic
26 ans et plus	Au moins le Smic ou 85% du minimum conventionnel*	Au moins le Smic ou 85% du minimum conventionnel*

* Retenir le montant le plus élevé.

5. Conclusion :

Actuellement, et si vous en avez la possibilité (en pratique dans la majorité des cas, l'employeur n'a pas le choix soit parcequ'il ne remplit pas les critères du contrat, soit parceque l'école impose un type de contrat), le contrat d'apprentissage est à préférer car globalement moins honéreux que le contrat de professionnalisation et généralement le coût de la formation (coût de l'école) est mieux pris en charge par les OPCO. Par ailleurs, la « période d'essai » est plus longue (45 jours de présence en entreprise) dans le cadre du contrat d'apprentissage que dans le cadre du contrat de professionnalisation.

NB : dans le cadre du contrat d'apprentissage, le salarié bénéficie d'un congé examen de 5 jours ouvrables (ce nombre de jours peut varier en focntion des conventions collectives), congé qui n'existe pas dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée

Contact

Claire APPELGHEM

Responsable du service RH/Droit social
 Claire.appelghem@groupe-aplitec.com
 01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com