

LES CONTRATS EN ALTERNANCE

Contrat d'Apprentissage ou Contrat de Professionnalisation ?

Les deux types de contrat d'alternance permettent aux entreprises d'intégrer et de former des salariés dans des conditions avantageuses.

Toutefois, ils ne s'adressent pas aux mêmes publics et leurs objectifs diffèrent.

Par rapport à l'apprentissage, formule éprouvée et assez encadrée, le contrat de professionnalisation offre une plus grande souplesse.

Contrat d'Apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qui associe une formation pratique en entreprise et un enseignement « théorique » en centre de formation d'apprentis (CFA) conduisant à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel reconnu par l'Etat.

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. *Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.*

	Contrat d'Apprentissage	Contrat de professionnalisation
Durée	de 1 à 3 ans.	6 – 24 mois.
Public	<p>16-30 ans + dérogations. Jusqu'au 31/12/2019, la région Occitanie participe à une expérimentation relative au relèvement de l'âge d'entrée en apprentissage de 25 à 30 ans.</p>	<p>16-25 ans, demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, bénéficiaires de certaines allocations ou contrats.</p> <p>A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail.</p>
Objectifs	<p>Obtenir un diplôme dans une situation de travail et en étant rémunéré.</p> <p>Être accompagné par un maître d'apprentissage qui facilite l'insertion dans l'entreprise.</p>	<p>Acquérir une qualification professionnelle ou compléter la formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.</p>
Rémunération	<p>25 % -78 % du SMIC.</p> <p>Possibilité de rémunérations plus favorables par dispositions conventionnelles ou contractuelles.</p> <p>Exonération de charges patronales et d'impôt sur le revenu pour l'apprenti. Aides sous conditions.</p>	<p>16 - 25 ans : 55 % - 80 % du Smic.</p> <p>> 26 ans : SMIC, au moins 85 % du salaire minimum conventionnel.</p> <p>Exonérations de charges et aides sous conditions.</p>
Formation théorique	<p>En CFA (Centre de formation des apprentis).</p> <p>400 h par an en moyenne.</p>	<p>Par un organisme public ou privé de formation ou service de formation de l'entreprise.</p> <p>150 h minimum, 15 % et 25 % de la durée totale du CDD ou de la période de professionnalisation.</p>
Diplômes	<p>Diplôme ou titre professionnel reconnu par l'Etat.</p>	<p>Diplôme enregistré au RNCP (Répertoire National des certifications professionnelles).</p> <p>Qualification reconnue par une convention de branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.</p> <p>CQP certificat de qualification professionnelle.</p>

Source : [Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle](#)