

APPRENTISSAGE OU PROFESSIONNALISATION, QUELLE DIFFÉRENCE ?

L'alternance est un système de formation dans lequel l'alternant partage son temps entre des périodes de formation en centre de formation et des période d'activité en entreprise.

Pour l'alternant, c'est le moyen de se former, tout en étant rémunéré, d'acquérir de l'expérience professionnelle et de s'intégrer plus facilement dans la vie active.

Pour l'entreprise, c'est l'opportunité de former un futur salarié à ses méthodes et à sa culture d'entreprise, de disposer de nouvelles compétences, de préserver ses savoir-faire et même parfois d'assurer la transmission de son entreprise.

L'alternance repose sur deux contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.
Alors comment choisir ?

TOUR D'HORIZON SUR LES SIMILARITÉS ET LES DIFFÉRENCES ENTRE APPRENTISSAGE OU PROFESSIONNALISATION :

	APPRENTISSAGE	PROFESSIONNALISATION
Pour quelles formations ? Le contrat vise à obtenir...		un diplôme d'Etat, du CAP à Bac+5 un titre professionnel inscrit au RNCP
Pour qui ? Le contrat est une solution de formation pour :	<ul style="list-style-type: none"> les jeunes de 16 à 29 ans les jeunes de 15 ans sortant de 3^{ème} certains publics sans limite d'âge, ex : travailleurs handicapés, personnes ayant un projet de création d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> les jeunes de 16 à 25 ans les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus les bénéficiaires de certains minima sociaux les anciens titulaires de contrats aidés CUI
Dans quelle entreprise ? Le contrat peut être conclu par...	tout employeur privé (entreprise, associations, professions libérales...) ou public (Etat, collectivités locales, hôpital...)	les employeurs privés assujettis au financement de la formation professionnelle
L'activité de l'employeur doit être en lien avec le diplôme ou la qualification visé par le contrat.		

**Quel type de contrat ?
Le contrat ...**

peut être un CDD ou un CDI
doit être établi sur un formulaire type

Cerfa FA13

Cerfa EJ20

doit être transmis, avec l'ensemble des pièces justificatives, à l'OPCO de l'entreprise pour dépôt et prise en charge financière dans les 5 jours suivant l'embauche de l'alternant.

	APPRENTISSAGE	PROFESSIONNALISATION
Quelle durée ? Le contrat est conclu pour une durée de...	6 mois à 3 ans, selon la formation préparée	6 à 12 mois Par exception, 24 mois si prévu par la convention collective ; 36 mois pour les publics « prioritaires »
Quel temps de formation ? Le temps consacré à la formation théorique en centre de formation doit être de :	25% minimum de la durée totale du contrat (sous réserve des règles fixées par l'organisme certificateur)	15% à 25% de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieur à 150h
Quel statut ? L'alternant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est...	un salarié comme un autre de l'entreprise : il bénéficie des mêmes droits et obligations que les autres salariés de l'entreprise (durée du travail, congés, éligibilité au CPF, avantages...)	
	Des règles de protection s'appliquent toutefois pour les mineurs.	
	L'apprenti bénéficie d'un avantage particulier : congé payé de 5 jours pour réviser son examen, dans le mois qui précède les épreuves.	
Quelle rémunération ? L'alternant perçoit un...	% du SMIC variable en fonction de son âge et de l'année d'exécution du contrat	% du SMIC variable en fonction de son âge et de son niveau de formation initial
	L'apprenti est exonéré des cotisations salariales pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79% SMIC.	
	Grilles légales de rémunération ci-après Les conventions collectives peuvent prévoir des rémunérations plus avantageuses.	
Quel accompagnement en entreprise ? La formation en entreprise doit être assurée par...	un maître d'apprentissage	un tuteur
	Le maître d'apprentissage ou le tuteur doit être :	
	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié de l'entreprise, ou l'employeur • Volontaire • Qualifié : il doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle en lien avec le diplôme ou la qualification préparée par l'alternant (ou pour le maître d'apprentissage seulement, justifier d'un an d'expérience et posséder un diplôme au moins de même niveau et en lien avec le diplôme préparé par l'apprenti) • Disponible : il ne peut pas former plus de 3 salariés en alternance en même temps (2 s'il est l'employeur) 	
Une partie de la formation peut-elle être exécutée à l'étranger ?	Oui, une partie du contrat peut être exécutée à l'étranger (mobilité européenne et internationale), dans les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • maximum 1 an à l'étranger • minimum 6 mois en France 	
Quelle période d'essai ? Une période d'essai pendant laquelle l'employeur ou l'alternant peut rompre unilatéralement le contrat...	est prévue par le Code du travail et dure pendant les 45 premiers jours de travail effectif dans l'entreprise.	peut être prévue au contrat et obéit aux règles de droit commun. <ul style="list-style-type: none"> • CDD de + 6 mois : 1 jour par semaine, dans la limite d'un mois • CDI : 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois agents de maîtrise et techniciens, 4 mois pour les cadres
	Pas de préavis	Respect du délai de prévenance

	APPRENTISSAGE	PROFESSIONNALISATION
Comment rompre le contrat de manière anticipée ? Une fois la période d'essai passée, il est possible de rompre le contrat...	<p>selon des modalités propres au contrat d'apprentissage définies par le Code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • commun accord • démission de l'apprenti • licenciement pour faute grave, force majeure ou inaptitude • licenciement pour cause d'exclusion définitive du CFA • suite à obtention du diplôme par l'apprenti <p>Sauf en cas d'exclusion du CFA, l'apprenti peut continuer à suivre la formation théorique en centre de formation pendant 6 mois.</p>	<p>selon les mêmes modalités qu'un CDD ou un CDI.</p> <p>Si CDD :</p> <ul style="list-style-type: none"> • commun accord • licenciement pour faute grave, force majeure ou inaptitude • embauche en CDI <p>L'alternant peut continuer à suivre la formation théorique en centre de formation pendant</p>
Que faire en cas d'échec à l'examen ?	Il est possible de « redoubler » en renouvelant son contrat avec son employeur ou en signant un nouveau contrat avec un employeur différent.	
Quelles poursuites d'études en alternance ? A la fin du contrat...	<p>l'apprenti peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • conclure un contrat de professionnalisation • conclure un autre contrat d'apprentissage <p>Un apprenti peut conclure plusieurs contrats d'apprentissage de suite, dès lors qu'il remplit les conditions d'âge.</p>	<p>l'alternant peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • conclure un contrat d'apprentissage • conclure un autre contrat de professionnalisation si la seconde qualification est supérieure ou complémentaire à la première. <p>Un alternant ne peut conclure que deux contrats de professionnalisation successifs avec le même employeur et uniquement pour obtenir une qualification supérieure ou complémentaire à la première.</p>
Pas de délai de carence		
Quels aides et avantages pour l'entreprise ? De nombreux aides et avantages existent :	<ul style="list-style-type: none"> • Bénéfice de la réduction générale de charges renforcée • Absence de prise en compte de l'alternant dans les effectifs de l'entreprise • Absence d'indemnité de fin de contrat ou « prime de précarité », sauf dispositions conventionnelles plus favorables • Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), sous conditions, pour les entreprises de 250 salariés et plus • Aide spécifique de l'AGEFIPH pour l'embauche d'un travailleur handicapé 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide Forfaitaire à l'Employeur pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus. Cette aide est versée par Pôle Emploi en 2 fois (1 000€ à l'issue du 3^{ème} mois et 1 000€ à l'issue du 10^{ème} mois) sous réserve que l'enveloppe financière allouée à ce dispositif ne soit pas épuisée. • Aide pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. Cette aide est versée dans les mêmes conditions que l'AFE

APPRENTISSAGE

PROFESSIONNALISATION

**Quid des frais de formation ?
La formation en alternance est gratuite pour l'alternant.**

La prise en charge des frais de formation est assurée par l'OPCO de l'entreprise.

Cette prise en charge est automatique dès lors que l'employeur adresse à l'OPCO le contrat d'apprentissage conforme et complet, avec les pièces justificatives nécessaires. L'OPCO dispose d'un délai de 20 jours pour rendre sa décision sur la prise en charge financière du contrat d'apprentissage.

Cette prise en charge n'est pas automatique. L'employeur doit au préalable contacter son OPCO pour connaître les conditions de prise en charge. A défaut, l'employeur doit assurer les frais de formation. L'employeur adresse ensuite le contrat et les pièces justificatives à l'OPCO. L'OPCO dispose d'un délai de 20 jours pour rendre sa décision sur la prise en charge financière du contrat de professionnalisation.

L'OPCO prend également en charge les frais annexes au contrat d'apprentissage :
frais d'hébergement ; frais de restauration ; frais de 1^{er} équipement ; frais de mobilité européenne et internationale.

GRILLES DE RÉMUNÉRATION

CONTRAT D'APPRENTISSAGE				
	-18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1^{ère} année	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC*	100% du SMIC*
2^{ème} année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC*	100% du SMIC*
3^{ème} année	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC*	100% du SMIC*

*ou du SMC (salaire minimum conventionnel) si plus favorable

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			
	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
Non titulaire d'une qualification au moins égale au Bac pro	55% du SMIC	70% du SMIC	100% du SMIC
Titulaire d'une qualification au moins égale au Bac pro	65% du SMIC	80% du SMIC	100% du SMIC

DES QUESTIONS ?

Contactez le Pôle Orientation-Apprentissage de la CCI Côte-d'Or Dijon Métropole
03 80 65 92 53 - apprentissage@cci21.fr
Campus Toison d'Or – Place des Nations Unies - 21000 Dijon

