

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Apprentissage ou contrat de professionnalisation, quelle est la meilleure option ?

Apprentissage ou contrat de professionnalisation ? Le recrutement en alternance peut se faire via l'un ou l'autre des contrats, qui ne présentent pas tout à fait les mêmes caractéristiques.

Pour offrir à un jeune l'opportunité de se former, s'assurer de disposer à terme de compétences spécifiques, former un successeur ou garantir la préservation de savoir-faire, de multiples raisons peuvent pousser un chef d'entreprise à recruter un alternant. Deux possibilités s'offrent alors à lui : le contrat d'apprentissage et celui de professionnalisation.

Dans les deux cas, l'alternant partage son temps entre période de formation et période d'activité dans l'entreprise. « *Dans les deux cas, il s'agit de contrats tripartites entre l'employeur, l'alternant et une école* », complète Mickaël Delahaye, référent service social et RH chez Arc Sogex, membre du groupement France Défi.

Apprentissage et contrat de professionnalisation, des formations différentes

Mais les contrats diffèrent sous plusieurs aspects, ce qui peut aiguiller le choix de l'entreprise. Le champ de formations concernées n'est d'abord par le même. L'apprentissage ne peut viser que l'obtention d'un diplôme ou un titre professionnel. Le contrat de professionnalisation peut aller plus loin pour atteindre par exemple un certificat de qualification professionnelle de branche. « *À titre expérimental, depuis janvier 2019, il peut aussi porter sur des formations pour acquérir des compétences définies par l'employeur et son [opérateur de compétences](#) (OPCO)* », souligne le spécialiste.

À LIRE AUSSI

Quelles sont les obligations et les formalités d'embauche ?

Le public n'est pas non plus le même. L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans mais aussi aux travailleurs handicapés et aux personnes ayant un projet de création d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme. Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus, et aux bénéficiaires de minima sociaux.

Le critère du temps de présence en entreprise

Côté pratique, apprentissage et professionnalisation peuvent se faire en [CDI](#) ou en CDD, et nécessite la désignation d'un référent pour l'alternant dans l'entreprise. En revanche, le premier peut aller jusqu'à 3 ans tandis que la professionnalisation dure entre 6 et 12 mois, prorogeable à 24 mois.

« *Le temps passé dans l'entreprise n'est pas le même, avec au minimum 400 heures de formations l'apprenti sera beaucoup moins présent qu'une personne en professionnalisation, pour lequel la formation prend entre 15 et 25 % de la durée du contrat* » Mickaël Delahaye, référent service social et RH

Un aspect qui peut être déterminant selon les besoins de l'entreprise.

Grille de rémunération et aides spécifiques

Le coût est un autre critère à analyser car la grille de rémunération diffère. Un apprenti est payé entre 27 et 100 % du Smic selon son âge et son année de formation. Pour les contrats de professionnalisations, le barème démarre à 55 % du Smic. Quel que soit son contrat un alternant de plus de 26 ans recevra au minimum le Smic. Mais pour un jeune de 16 qui prépare un CAP, l'apprentissage coûtera moins cher à l'entreprise. Toutefois, le calcul doit aussi tenir compte des aides dont l'entreprise peut bénéficier.

Depuis le 1er janvier dernier, les structures de moins de 250 salariés perçoivent une aide pouvant atteindre 4125 € la première année d'exécution du contrat, 2000 € la deuxième et 1200 € la troisième, pour l'embauche d'un apprenti. *« S'agissant des contrats de professionnalisation, l'entreprise doit se rapprocher de son OPCO pour connaître les prises en charge dont elle peut bénéficier. Des aides spécifiques sont versées en fonction du profil de l'alternant, par exemple s'il est demandeur d'emploi »,* précise le référent service social.

Il n'y a donc pas de stratégie générale applicable au choix entre l'un et l'autre des contrats d'alternance. *« Le choix doit se faire au cas par cas, selon le profil recherché, le niveau de compétences vers lequel on souhaite l'accompagner et les besoins de l'entreprise »,* conclut Mickaël Delahaye.

Publié le lundi 21 octobre 2019 à 09h28

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr