



## Formation en alternance : contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ?

FLORENCE DARMON & SAMIA BOUDJELLOUL | JANVIER 2023

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel offre aux entreprises, aux jeunes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi, par le biais des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, des outils robustes pour accéder à l'emploi.

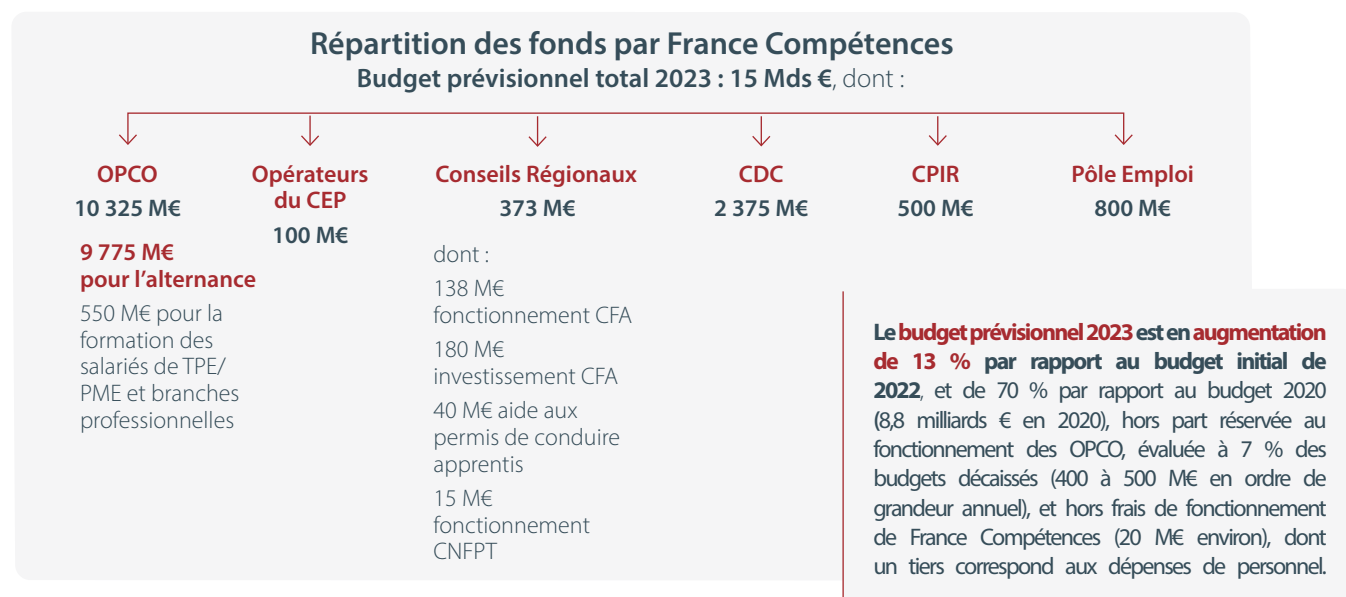
### Formation professionnelle et formation en alternance : définitions et budget

La **formation professionnelle** est un **outil** au service de tous les actifs : salariés, indépendants, chefs d'entreprise ou demandeurs d'emploi. Elle permet de **se former tout au long de sa vie professionnelle**, pour accéder à un emploi, s'y maintenir, en changer et, plus généralement, pour **développer ses compétences**.

L'**alternance** permet de se former à un métier. Son système de formation, fondé sur l'**alternance d'une phase théorique et d'une phase pratique**, permet de **faciliter l'insertion professionnelle du futur collaborateur**, tout en ouvrant droit à différents types d'**aides ou d'exonérations de charges** pour l'entreprise.

Ces **fonds** dédiés à la formation professionnelle sont dorénavant totalement **gérés par France Compétences**. Cet organe a bénéficié d'un **budget initial de 13,3 milliards d'euros pour 2022, porté à 15 milliards d'euros pour 2023 - dont environ 60 % destinés à la formation en alternance**.

Les **formations en alternance sont portées par les OPCO**, qui prévoient d'y consacrer 94 % du budget qui leur est alloué pour 2023 - une part équivalente à celle de 2022.



Les **grands bénéficiaires de l'évolution du budget** de France Compétences sur 2020-2023 sont **les OPCO** (+87 % par rapport au budget initial de 2020, de 5 500 M€) et l'enveloppe allouée au **compte personnel de formation** (CPF, géré par la CDC = +195 % - 805 M€ en 2020).

Pour tout savoir sur la formation professionnelle et le rôle des différents acteurs de son écosystème, voir [ici](#).

## Qui peut bénéficier de quel contrat ?

La formation en alternance peut se faire sous **contrat d'apprentissage** ou sous **contrat de professionnalisation**.

	<b>Contrat d'apprentissage</b>	<b>Contrat de professionnalisation</b>
	<b>Contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié</b>	
Type	<b>Formation initiale</b>	<b>Formation continue</b>
Objectif	<b>Formation professionnelle des jeunes</b>	<b>Insertion professionnelle ou retour à l'emploi</b>
Public éligible	<p><b>Les jeunes de 16 à 29 ans révolus</b> (à la date de prise d'effet du contrat).</p> <p>Dérogations possibles dès l'âge de 15 ans.</p> <p>Pas de limite d'âge pour les candidats à la création ou reprise d'entreprise, ni pour les personnes en situation de handicap.</p>	<p>Initialement, <b>les jeunes de 16 à 25 ans révolus</b> sans qualification. Le contrat de professionnalisation a ensuite été élargi à différents <b>publics éloignés de l'emploi</b> : les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (si inscrits à Pôle Emploi), les bénéficiaires de minima sociaux, les travailleurs handicapés et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).</p>
Modalités de la formation théorique	<p>Dispensée essentiellement par les <b>CFA</b> (centres de formation par apprentissage), les <b>UFA</b> (unités de formation par apprentissage, des organismes ayant passé convention avec un CFA) ou les <b>SA</b> (sections d'apprentissage). Les CFA et les SA sont conventionnés avec les Régions, dont ils reçoivent une aide financière.</p>	<p>Assurée par le <b>service de formation interne à l'entreprise ou un organisme de formation externe déclaré</b>. Toute personne physique ou morale peut exercer librement des activités de formation professionnelle continue, mais les aides varient en fonction du statut du formateur (individu ou organisme).</p>
Diplôme/ qualification préparé(e)	<p>Conduit à <b>un diplôme d'Etat ou un titre à visée professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles</b> (RNCP).</p> <p>Les diplômes pouvant être obtenus par cette voie sont soit les <b>diplômes professionnels de l'enseignement secondaire</b> (CAP, baccalauréat professionnel, brevet professionnel ou mention complémentaire), soit des <b>diplômes de l'enseignement supérieur</b> (BTS, BUT, licences professionnelles, diplômes d'ingénieur ou d'école supérieure de commerce)...</p>	<p>Permet l'acquisition d'une <b>qualification professionnelle reconnue soit par l'Etat, soit par la branche professionnelle</b>. Il peut s'agir d'un <b>diplôme</b>, d'un <b>titre professionnel</b> inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'un <b>certificat de qualification professionnelle</b> (CQP).</p>
Employeur	<p><b>Toute entreprise du secteur privé</b>, y compris les associations, les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail saisonnier.</p> <p>Le secteur public peut également y recourir, à certaines conditions.</p>	<p><b>Tout employeur de droit privé assujéti au financement de la formation professionnelle continue</b>, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.</p>
Suivi de l'alternant	<p><b>Désignation obligatoire d'un maître de stage</b>. Celui-ci est chargé de construire le <b>plan de formation</b> permettant la mise en pratique dans l'entreprise des enseignements théoriques suivis par l'alternant. Il est en lien constant avec l'établissement de formation et doit s'appuyer sur des <b>outils de suivi et d'évaluation</b> pour mesurer l'acquisition des compétences de l'alternant.</p>	<p><b>Désignation d'un tuteur encouragée par les accords de branche</b>, mais non obligatoire.</p>
Conditions à remplir pour accompagner l'alternant	<p>Etre titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la formation suivie, ou avoir exercé pendant au moins 3 années dans une fonction en relation avec la fonction préparée.</p>	<p>Au moins 2 années d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme ou le titre préparé.</p>
Modalités du contrat	<p>Le <b>contrat d'apprentissage</b> peut être conclu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◊ <b>en CDD</b> : pour une durée correspondant à celle du cycle de formation, soit <b>de 1 à 3 ans</b>, avec <b>au minimum 400 heures de formation</b>. La durée minimale peut être réduite à 6 mois dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou dans le cas où l'apprenti est déjà titulaire d'un diplôme/titre de niveau équivalent ou supérieur.</li> <li>◊ <b>en CDI</b> : le contrat débute par la <b>période de formation</b>, dont la <b>durée correspond à celle du cycle de formation</b>. Elle ne peut excéder 3 années (exception à 4 ans pour les redoublants ou les travailleurs handicapés). Le CDI est ensuite régi par le droit commun.</li> </ul>	<p>Le <b>contrat de professionnalisation</b> peut être conclu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◊ <b>en CDD</b> : pour une <b>durée comprise entre 6 et 12 mois</b>. Cette durée peut être portée :                         <ol style="list-style-type: none"> <li>1. à 24 mois lorsque des accords collectifs ont été signés en ce sens, qui précisent la nature des qualifications qui exigent cet allongement ;</li> <li>2. à 36 mois pour certaines catégories de salariés (jeunes sortis du système scolaire sans qualification ; personnes inscrites depuis plus d'un an à Pôle Emploi ; bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou personne ayant bénéficié d'un CUI).</li> </ol> <b>La durée de formation doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat</b>, avec un minimum de 150 heures par an. Cette durée peut excéder 25 % dans les mêmes cas et aux mêmes conditions que les dérogations prévues pour la durée du CDD.                     </li> <li>◊ <b>en CDI</b> : la <b>période d'action de professionnalisation</b> (en alternance) a une durée comprise <b>entre 12 et 24 mois</b>. Le CDI est ensuite régi par le droit commun.</li> </ul>

## Quel salaire perçu par l'alternant ?

Pour les deux types de contrat, le niveau de **rémunération minimale de l'alternant varie de 27 à 100 % du SMIC** - ou du salaire minimum conventionnel (SMC), si celui-ci est plus favorable à l'alternant - en fonction :

- du niveau de qualification de l'alternant au moment de son entrée en formation ;
- de son âge ;
- et de son ancienneté dans l'entreprise.

À compter du 1er janvier 2023, la **rémunération brute mensuelle** du salarié en alternance est **au minimum de** :

Apprentissage	< 18 ans		De 18 à 20 ans		De 21 à 25 ans		< 26 ans			
	1ère année d'alternance	27 % du SMIC	461,51 €	43 % du SMIC	734,99 €	53 % du SMIC	905,92 €	100 % du SMIC	1 709,28 €	Pour les alternants de 26 ans et plus, le salaire doit aussi représenter au moins 85 % du SMC, si existant et applicable suivant la convention collective de l'entreprise.
2ème année d'alternance	39 % du SMIC	666,52 €	51 % du SMIC	871,73 €	61 % du SMIC	1 042,66 €	100 % du SMIC			
3ème année d'alternance	55 % du SMIC	940,10 €	67 % du SMIC	1 145,22 €	78 % du SMIC	1 333,24 €	100 % du SMIC			
Contrat de professionnalisation	< 21 ans				De 21 à 25 ans		< 26 ans			
	Diplôme inférieur au bac ou au niveau IV		55 % du SMIC		940,10 €		70 % du SMIC	1 196,50 €	100 % du SMIC	1 709,28 €
	Diplôme supérieur ou égal au bac		65 % du SMIC		1 111,03 €		80 % du SMIC	1 367,42 €	100 % du SMIC	

**L'apprenti est exonéré du paiement de la CSG** (contribution sociale généralisée) **et de la CRDS** (contribution au remboursement de la dette sociale), **ainsi que de la totalité des cotisations salariales pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret (L. 6243-2)**. Ce plafond est égal à **79 % du SMIC** en vigueur au titre du mois considéré (D. 6243-5).

Les dispositions relatives aux exonérations de cotisations sociales dans le cadre des contrats de professionnalisation ont été abrogées par la loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

## Quelles aides pour l'employeur ?

Les anciens dispositifs ayant été abrogés en 2019, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation n'ouvrent désormais **plus** droit à **aucune réduction des cotisations patronales**. D'autres aides ont été mises en place :

**1. En régime normal** (en l'absence d'aides exceptionnelles), **seuls certains contrats d'apprentissage sont aidés**.

**L'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA)** a été créée par la [loi n°2018-771](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel et mise en oeuvre à partir de 2019. Elle vise :

- les **entreprises de moins de 250 salariés** du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial ;
- les contrats préparant à l'obtention d'un **diplôme/titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac** (jusqu'à bac +2 pour les départements et régions d'outre-mer).

Le cadre d'application de l'AUEA a été modifié à deux reprises depuis 2018. Après avoir été relevé pour aider les employeurs à faire face à la crise provoquée par la pandémie de Covid 19, **son montant maximal a été concentré sur la première année et unifié à 6 000 euros à partir du 1er janvier 2023** :

AUEA	À partir du 1er janvier 2023	Du 01/07/2020 au 31/12/2022	Du 01/01/2019 au 30/06/2020
Modalités	L'aide est attribuée <b>au titre de la seule première année d'exécution</b> du contrat d'apprentissage (CA).	L'aide est versée sur toute la durée du CA (1 à 3 ou 4 ans). Son montant est majoré à titre exceptionnel pour la 1ère année d'exécution du contrat.	L'aide est versée sur toute la durée d'exécution du CA, soit de une à trois ou quatre années.
Montant maximal	<b>6 000 €</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Année 1 : 5 000 € pour un mineur et 8 000 € pour un majeur</li> <li>Année 2 : 2 000 €</li> <li>Année 3 (+ année 4, le cas échéant) : 1 200 €</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Année 1 : 4 125 €</li> </ul>
Total maximal		8 200 € pour un mineur, 11 200 € pour un majeur (contrat de 3 ans)	7 325 € pour un contrat de 3 ans
Textes de référence	<u>Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022</u>	Décret n°2020-1085 du 24 août 2020, et décret n°2021-223 du 26 février 2021, dans sa version modifiée par les décrets n°2021-363 du 31 mars 2021, 2021-1468 du 10 novembre 2021 et 2022-958 du 29 juin 2022.	<u>Loi n°2018-771</u>

2. Dans le cadre du plan gouvernemental « **Un jeune, une solution** » et du dispositif **France Relance**, initialement pour répondre au contexte de crise sanitaire, **des aides exceptionnelles en faveur de l'alternance** ont été mises en place à partir de juillet 2020. Elles sont à ce jour **prévues jusqu'à la fin de l'année 2023**. Le gouvernement a exprimé son souhait de les maintenir jusqu'à la fin du quinquennat en cours.

Elles s'appliquent, à certaines conditions, aux **contrats d'apprentissage non-éligibles à l'AUEA et aux contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de moins de 30 ans** à la date de signature du contrat.

Depuis le 1er janvier 2023, il n'y a plus de différence en matière de durée d'application ni de montant entre ces aides et l'AUEA.

Aides exceptionnelles	Contrats d'apprentissage non-éligibles à l'AUEA, et contrats de professionnalisation (moins de 30 ans) signés entre le 1er et le 31/01/2023	
Éligibilité	<b>Entreprises de moins de 250 salariés</b> embauchant : <ul style="list-style-type: none"> <li>- un <b>apprenti</b> pour la préparation d'un diplôme/titre à finalité professionnelle équivalant <b>au moins au niveau 5 et au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles</b>.</li> <li>- un <b>salarié en contrat de professionnalisation</b> pour la préparation d'un diplôme/titre à finalité professionnelle équivalant <b>au plus au niveau 7 du RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP),</b> ou encore d'un <b>contrat expérimental</b> conclu en application du VI de l'article 28 de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.</li> </ul>	<b>Entreprises de 250 salariés et plus</b> embauchant un <b>apprenti</b> pour la préparation d'un diplôme/titre à finalité professionnelle équivalant <b>au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ou un salarié en contrat de professionnalisation</b> (pour le même type de formations que dans les entreprises de moins de 250 salariés). <p>S'applique en sus <b>une condition de quota</b>, qui sera appréciée au 31/12/2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit compter, dans l'effectif total, au moins 5 % de contrats d'apprentissage, de professionnalisation, de salariés en convention industrielle de formation pour la recherche (CIFRE) et de volontariats en entreprise (VIE). Les salariés étant dans leur première année d'embauche en CDI à l'issue d'un contrat en alternance seront comptabilisés au même titre que ceux étant encore en alternance.</li> <li>- soit compter au moins 3 % de salariés en contrat d'alternance, avec une progression d'au moins 10 % par rapport à l'année 2023 (la référence étant l'effectif salarié annuel).</li> </ul> L'employeur concerné doit transmettre à l'Agence de services et de paiement, dans les huit mois suivant la conclusion du contrat, un engagement sur l'honneur à respecter ces obligations.
Modalités	L'aide est attribuée au titre de la <b>seule première année d'exécution du contrat</b> .	
Montant maximal	<b>6 000 €</b>	
Texte de référence	<u>Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022</u>	

N.B. : Entre le 01/07/2020 et le 31/12/2022, ces aides exceptionnelles ont été attribuées aux mêmes conditions (seule la date de référence pour la condition de quota variant en fonction de la date de conclusion du contrat). Les montants dépendaient en revanche de l'âge du salarié en alternance : jusqu'à 5 000 € pour un mineur, et jusqu'à 8 000 € pour un majeur.

Textes de référence : Décret n°2020-1084 du 24 août 2020 (contrats de professionnalisation), décret n°2020-1085 du 24 août 2020 (contrats d'apprentissage) et décret n°2021-224 du 26 février 2021 (modifié par les décrets n°2021-363 du 31 mars 2021, n°2021-510 du 28 avril 2021, n°2021-1468 du 10 novembre 2021 et n°2022-958 du 29 juin 2022).

Ce soutien au développement de l'alternance, initié par la réforme de 2018 dans le cadre du plan « Un jeune, une solution », a permis de faire passer le nombre de **nouveaux contrats d'apprentissage ayant débuté dans le secteur privé** à plus de 510 000 en 2020 et à plus de **710 000 en 2021**, alors qu'il avait stagné sur la période 2013-2018 (entre 270 000 et 300 000 signatures par an environ - [voir données DARES](#)). Environ 800 000 nouveaux contrats auraient été conclus en 2022 selon le ministère de l'Enseignement et de la Formation professionnels.

Sur les nouveaux contrats d'apprentissage de droit privé ayant démarré en 2021 :

- **38 %** concernaient des **apprentis de niveau bac +3 et plus**, contre 20 % en 2018.
- **deux tiers** (66 %) étaient **portés par des TPE/PME de moins de 49 salariés**.

La France comptait 892 086 apprentis au 31 décembre 2021, secteurs public (très faible part) et privé confondus (pour retrouver ces chiffres, cliquer [ici](#)).

**La reconduction des aides exceptionnelles pour une année supplémentaire devrait permettre d'atteindre le million de contrats signés sur l'année 2023.**