



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contrats de professionnalisation et formation en alternance

Question écrite n° 123141

Texte de la question

M. Daniel Boisserie appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur les différences pouvant exister entre contrats en alternance et contrats de professionnalisation. Il semblerait que les personnes bénéficiant d'un contrat de professionnalisation rencontrent de sérieuses difficultés dans leurs recherches d'un employeur susceptible de leur signer un contrat de travail pendant la durée de leur formation, contrairement au détenteur de contrat en alternance. Les employeurs potentiels semblent préférer des contrats en alternance qui bénéficieraient de soutiens plus avantageux. Il lui demande donc les raisons de cette différence de traitement et s'il n'y a pas lieu de traiter de la même manière ces deux types de contrats.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux usages diversifiés des contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Les contrats d'apprentissage sont, en effet, généralement financièrement plus avantageux pour l'employeur que les contrats de professionnalisation : en plus de bénéficier d'un barème de rémunération plus favorable (25 % du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) pour un jeune de 16 ans en première année d'apprentissage, contre 55 % pour un jeune du même âge en contrat de professionnalisation par exemple), les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une Indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) d'un montant minimum de 1 000 euros par année de formation et par apprenti, versée à l'employeur par la région où se situe le lieu de travail de l'apprenti. Ils bénéficient également d'un crédit d'impôt de 1 600 euros à 2 200 euros par an et par apprenti. En outre, les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient d'exonérations complètes de cotisations patronales. Les exonérations relatives aux contrats d'apprentissage conclus dans des entreprises de plus de 11 salariés et relatives aux contrats de professionnalisation passés avec des salariés de 16 à 25 ans sont, en revanche, globalement équivalentes (portant, dans les deux cas, sur environ 28 % du total des cotisations patronales à payer). Les aides exceptionnelles à l'embauche de jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, mises en place depuis le 1er mars, sont, en revanche, légèrement plus favorables en moyenne aux contrats de professionnalisation. Elles visent à prendre à charge les cotisations patronales restant dues par l'employeur après exonérations : le montant de l'aide est donc plus élevé pour les contrats de professionnalisation, qui bénéficient de salaires plus élevés et sont donc soumis à des cotisations patronales proportionnellement plus fortes. Surtout, les aides financières à l'apprentissage, ainsi que la gratuité de la formation dispensée aux apprentis par les Centres de formation d'apprentis (CFA), constituent la contrepartie de l'assujettissement des entreprises du secteur privé à la taxe d'apprentissage, due à hauteur de 0,5 % de leur masse salariale et à la Contribution au développement de l'apprentissage (CDA), d'un taux additionnel de 0,18 %. Ces contributions sont, en moyenne, plus élevées que les contributions équivalentes visant à financer les dispositifs de « professionnalisation », dont le contrat de professionnalisation ne constitue qu'une partie. La part de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue destinée aux dispositifs de « professionnalisation » ne représente ainsi que 0,5 % de la masse annuelle salariale brute des entreprises d'au moins 20 salariés et 0,15 % de la masse annuelle salariale brute des entreprises de moins de

20 salariés. Par ailleurs, le contrat de professionnalisation, en tant qu'instrument privilégié des branches, est plus flexible et moins coûteux dans certains aspects que l'apprentissage, notamment dans ses modalités de recrutement (la durée du contrat est d'au minimum 6 mois, contre au moins 1 an en apprentissage), de tutorat (aucun tuteur n'est obligatoire en contrat de professionnalisation, au contraire de l'obligation constituée par le maître d'apprentissage, ce qui constitue un poste de dépense important), de durée et de possibilité de formation (150 heures de formation minimum en contrat de professionnalisation, contre 400 heures en apprentissage ; possibilité de viser des qualifications autres que les diplômes et titres d'Etat, tels les certificats de qualification professionnelle et les classifications de branche). La contrepartie de cette souplesse d'emploi des contrats de professionnalisation est un coût plus élevé, rendu possible parce que les contrats sont en effet complémentaires : les contrats d'apprentissage s'adressent avant tout à un public très jeune (16-17 ans en moyenne) nécessitant d'être beaucoup plus formé et encadré ; les contrats de professionnalisation sont destinés à un public plus âgé, possédant déjà une certaine expérience professionnelle et une certaine maturité (hors contrats de professionnalisation « adultes », la moyenne d'âge des contrats « jeunes » est plutôt de 22 ans). Une égalisation des aides respectives et/ou des rémunérations dans les deux contrats ne signifierait donc pas nécessairement un développement du contrat de professionnalisation au même niveau que l'apprentissage, et il convient d'en mesurer précisément tous les effets.

Données clés

Auteur : [M. Daniel Boisserie](#)

Circonscription : Haute-Vienne (2^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 123141

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Travail, emploi et santé

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 29 novembre 2011, page 12464

Réponse publiée le : 8 mai 2012, page 3701