



FICHE PRATIQUE

CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION, QUELLE DIFFÉRENCE ?

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont tous les deux basés sur l'alternance et donc la conjugaison d'une formation théorique et d'une formation pratique en entreprise. Le contrat d'apprentissage est associé à la formation initiale tandis que le contrat de professionnalisation est plus souvent affilié à la formation continue.

Les deux types de contrats présentent des différences fondamentales, récapitulées ci-dessous :

1. OBJECTIF DU CONTRAT

Contrat d'apprentissage

Formation initiale (diplôme ou titre professionnel).

Le contrat d'apprentissage encadre une formation diplômante qui permet à l'apprenti d'acquérir des compétences professionnelles dans le secondaire ou le supérieur.

Ces compétences sont évaluées et reconnues à travers un diplôme d'État ou un titre reconnu au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Contrat de professionnalisation

Formation continue (qualification).

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire l'acquisition d'une qualification professionnelle :

- soit enregistrée au RNCP ;
- soit ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;

- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit une formation permettant d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié (à titre expérimental du 01/01/19 au 31/12/23*).

**L'expérimentation qui devait initialement s'achever le 31/12/2021 a été prolongée de 2 ans par la loi sur l'inclusion dans l'emploi le 14/12/2020.*

Ce contrat a pour but de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en fonction de la personne concernée. Le cas le plus fréquent est celui du CQP.

2. NATURE ET DURÉE DU CONTRAT

Contrat d'apprentissage

- Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage égale au cycle de formation.
- Contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée. La durée de travail comprend le temps de formation.
- Possibilité jusqu'à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap.

Le contrat doit être **signé durant une période de 6 mois** et le démarrage du contrat d'apprentissage peut se faire 3 mois avant et **au plus tard 3 mois après la date de début de formation**.

Possibilité d'aménagement :

- réduction en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti, ou en fonction des compétences acquises ;
- prolongation en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou titre visé => nécessite une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage.

Rupture du contrat :

le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pendant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise.
[Voir plus](#)

L'apprenti bénéficie des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise.

Contrat de professionnalisation

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois ;

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) dont l'action de



professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois se situe en début de contrat.

Le démarrage du contrat de professionnalisation peut se faire dans les **2 mois qui précèdent la date de démarrage**.

La fin du contrat peut, quant à elle, être fixée jusqu'à 2 mois après la date de fin de la formation.

Le temps de formation doit par ailleurs représenter entre 15% et 25% de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée (ou de la période de professionnalisation, dans le cas d'un CDI).

Cependant, la durée peut être allongée :

- jusqu'à 24 mois par accord de branche et autres bénéficiaires que ceux mentionnés ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige ;
- jusqu'à 36 mois pour les publics « nouvelles chances » et prioritaires (Code du travail).

Rupture du contrat :

Si le contrat est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture, la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), l'opérateur de compétences (OPCO) et l'Urssaf. [Voir plus](#)

L'alternant bénéficie des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise.

3. LES PUBLICS

Contrat d'apprentissage

De 16 à 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour) et les jeunes de 15 ans (dès lors qu'ils ont terminé leur année de 3^e).

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique temporaire.

Il ne doit alors pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats.



Il n'y a pas d'âge limite si l'apprenti est dans l'une des situations suivantes :

- il est reconnu travailleur handicapé ;
- il envisage de créer ou reprendre une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou titre sactionnant la formation poursuivie ;
- il est un sportif de haut niveau ou il n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé (prolongation 1 an maximum avec un contrat chez un nouvel employeur).

Contrat de professionnalisation

- de 16 à 25 ans révolus (ou de 26 ans et plus pour les demandeurs d'emploi).
- sans condition d'âge pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).
- les personnes titulaires d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

4. DURÉE ET LIEU DE LA FORMATION

Contrat d'apprentissage

Durée du contrat d'apprentissage = durée du cycle de formation préparant la qualification.

Au minimum 25 % de la durée totale du contrat.

Lieu : tous types d'entreprises.

Contrat de professionnalisation

Durée de 15 % à 25 % de la durée totale du contrat ou action de professionnalisation (si CDI) sans être inférieure à 150 heures.

Possibilité d'allonger au-delà de 25 % si accord de branche : jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat.

Lieu : tous types d'entreprises mises à part l'administration publique et les collectivités territoriales.

5. RÉMUNÉRATION

Contrat d'apprentissage

Entre 27 % et 100 % du SMIC* suivant l'âge et le niveau d'étude ou le Salaire Minimum Conventionnel (SMC) si plus favorable. Sauf pour les entreprises relevant de la convention SYNTEC qui bénéficient d'une grille particulière.

	Moins de 18 ans	18 à 21 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1^{re} année	27 % SMIC*	43 % SMIC*	53 % SMIC**	100 % SMIC**
2^e année	39 % SMIC*	51 % SMIC*	61 % SMIC**	100 % SMIC**
3^e année	55 % SMIC*	67 % SMIC*	78 % SMIC**	100 % SMIC**

*SMIC en vigueur

**ou SMC si plus favorable

Contrat de professionnalisation

Rémunération minimum

	Non titulaire d'un titre ou diplôme équivalent au Bac professionnel (ou titulaire du Bac général)	Titulaire d'un titre ou diplôme supérieur ou égal au Bac professionnel (hors Bac général)
16 - 20 ans	55 % SMIC*	65 % SMIC*
21 - 25 ans	70 % SMIC*	80 % SMIC*
26 ans et plus	100 % SMIC*	

*SMIC en vigueur

6. FINANCEMENT DE LA FORMATION

Contrat d'apprentissage privé

OPCO via le NPEC correspondant au diplôme et titre concernés et référencés dans la base France Compétences.

Contribution NPEC obligatoire de 750 € pour les diplômes de niveau 6 et 7 pour l'employeur.

Reste à charge le cas échéant pour l'employeur.

Contrat de professionnalisation

OPCO selon un taux horaire de financement défini par les branches professionnelles.

Financement des heures réalisées et justifiées.

Reste à charge le cas échéant pour l'employeur.

Contrat d'apprentissage public

Fonction d'état : Financement total par l'entreprise.

Fonction territoriale : Possibilité d'une prise en charge CNFPT selon les règles en vigueur.

7. TUTORAT DE LA FORMATION

Aides tutorales et formation des tuteurs :

Les coûts liés à l'Exercice de la Fonction Tutorale (EPT) peuvent être financés par les OPCO.

Ces derniers prennent en charge les frais de tutorat dans la limite de 230 € par mois et par salarié, et pour une durée nominale de 6 mois. La durée peut-être étendue à 12 mois pour les Maîtres d'Apprentissage selon certains OPCO. De même, l'aide peut être majorée pour certains publics.

Les OPCO financent les dépenses de formation des Tuteurs et Maîtres d'apprentissage dans la limite de 15 €/h et d'une durée de 40 heures.

Fonction publique d'État : depuis le 1^{er} janvier 2022, une allocation annuelle de 500 € est versée aux agents exerçant les fonctions de Maître d'Apprentissage ([décret n°2021-1861 du 27 décembre 2021](#)).



Attention : Dans le cas où l'employeur donnerait mandat au CFA pour le dépôt, le CFA ne peut effectuer cette demande à la place de l'employeur.

L'employeur devra se connecter à son espace OPCO, sur le dossier concerné, et procéder à la demande de cette aide pour en bénéficier.

Pour être acceptée par l'OPCO, la demande doit être faite avant le 31/12 de l'année de début du contrat.

Contrat d'apprentissage

Le Tuteur Entreprise doit être titulaire d'un diplôme/titre correspondant à la finalité du diplôme/titre préparé par l'apprenti, et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'exercice en rapport avec la qualification visée par l'apprenti.

Ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Contrat de professionnalisation

Le bénéficiaire du contrat est accompagné par un Tuteur Entreprise, tout au long de son parcours.

Ce Tuteur peut être choisi par l'employeur parmi des salariés volontaires, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans, dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Il peut être l'employeur luimême, ou prendre la forme d'une équipe tutorale.



8. SUITES ENVISAGEABLES À LA FIN DU CONTRAT

Contrat d'apprentissage

- CDD
- CDI
- Contrat d'apprentissage
- Nouveau contrat d'apprentissage (pour une autre qualification).

Contrat de professionnalisation

- CDD
- CDI
- Contrat d'apprentissage
- Nouveau contrat de professionnalisation (chez un autre employeur).

9. AIDES AUX DIFFÉRENTS ACTEURS

En savoir plus : veuillez vous référer à la fiche pratique « Aides à l'alternance ».

Une question ?

Contacte ton Chargé de Mission Réussite Alternance !

