

## Fiche pratique

# Contrat d'apprentissage et de professionnalisation Quelles différences ?

Mise à jour le 05/05/2022

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<sup>e</sup>).

**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'1 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 supposant l'obtention d'un diplôme ;
- 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.

|                       | Moins de 18 ans | 18 à moins de 21 ans | 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|-----------------------|-----------------|----------------------|-------------|----------------|
| 1 <sup>re</sup> année | 27 % SMIC       | 43 % SMIC            | 53 % SMIC** | 100 % SMIC**   |
| 2 <sup>e</sup> année  | 39 % SMIC       | 51 % SMIC            | 61 % SMIC** | 100 % SMIC**   |
| 3 <sup>e</sup> année  | 55 % SMIC       | 67 % SMIC            | 78 % SMIC** | 100 % SMIC**   |

\* 1709,28€ au 01/01/2023

\*\*ou SMC si plus favorable

### ➔ Contrat de professionnalisation :

| Rémunération minimum |   |   |
|----------------------|---|---|
| Âge du bénéficiaire  | 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 % du SMIC  | 65 % du SMIC  |
| 21 - 25 ans          | 70 % du SMIC  | 80 % du SMIC  |
| 26 ans et plus       | 100 % du SMIC   |   |

\* 1709,28€ au 01/01/2023

## 6. Financement de la formation

### ➔ Contrat d'apprentissage

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

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.

## 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<sup>er</sup> 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](#)).

#### ➔ Contrat d'apprentissage

Le Maître d'Apprentissage 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, 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 lui-même, 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** ».

**Pour plus d'informations, contactez votre référent CFA Afia.**

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique.  
L'emploi du masculin pour désigner des personnes, des métiers, des fonctions, des statuts n'a d'autre fin que celle d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire, conformément aux valeurs d'égalité et de mixité portées par le CFA Afia.