

## Contrat d'apprentissage et de professionnalisation : Points communs et différences

(Mise à jour : 01/07/2025)

L'alternance séduit de plus en plus de jeunes et d'entreprises, mais derrière ce terme se cachent en réalité deux dispositifs bien distincts : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Longtemps opposés par leurs publics cibles, leurs objectifs ou encore leurs modalités, ces contrats ont vu leurs règles se rapprocher avec la loi « Avenir professionnel ». Tous deux permettent de conjuguer formation théorique et mise en pratique en entreprise, mais chacun poursuit une finalité propre : l'apprentissage vise avant tout l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, tandis que le contrat de professionnalisation s'inscrit dans une logique de montée en compétences et d'insertion dans l'emploi. Savoir distinguer ces deux dispositifs, c'est se donner toutes les chances d'une alternance réussie, quel que soit son profil. Petit tour d'horizon des points clés qui distinguent apprentissage et professionnalisation.

	<b>Contrat d'apprentissage</b> <i>Formation initiale (diplôme ou titre professionnel)</i>	<b>Contrat de professionnalisation</b> <i>Formation continue (qualification professionnelle)</i>
<b>Publics concernés</b>	<p>Jeunes de 16 à 29 ans (à partir de 15 ans sous certaines conditions et au-delà de 29 ans dans certains cas).</p> <p><b>Sans limite d'âge:</b> travailleurs handicapés, personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat, sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle.</p> <p><b>À noter</b> La limite d'âge est portée à 35 ans lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un précédent contrat et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, ou lorsque le précédent contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.</p>	<p>Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale.</p> <p>Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.</p> <p>Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH).</p> <p>Anciens bénéficiaires de contrats aidés.</p> <p>Travailleurs handicapés remplissant l'une des conditions citées ci-dessus.</p>
<b>Objectif du contrat</b>	Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	<p>Acquérir une qualification :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),</li> <li>- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,</li> <li>- ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP/ CQPI).</li> </ul>

<p>Nature et durée du contrat</p>	<p>Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage.</p> <p><b>Contrat à durée limitée:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 6 mois à 3 ans (selon la durée du cycle de formation préparant à la qualification objet du contrat/durée ajustable en fonction du niveau de qualification et des compétences déjà détenues par l'apprenti),</li> <li>- jusqu'à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap et les sportifs de haut niveau</li> </ul>	<p>Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation.</p> <p><b>Contrat à durée déterminée (CDD):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 6 à 12 mois,</li> <li>- jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par convention ou accord collectif,</li> <li>- jusqu'à 36 mois pour les publics « prioritaires » (jeunes non qualifiés, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux...).</li> </ul>
<p>Durée de la formation théorique</p>	<p>Variable selon la certification visée et les règles définies par l'organisme certificateur : au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage débutant le CDI)</p>	<p>15 à 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI) avec un minimum de 150 heures.</p> <p>Au-delà de 25 % de la durée du contrat pour les bénéficiaires définis par accord collectif (notamment les publics « prioritaires » ou ceux visant des formations diplômantes).</p>
<p>Réalisation de la formation théorique</p>	<p>Par un Centre de formation d'apprentis (CFA), ou une unité de formation par apprentissage.</p> <p>Au sein d'un CFA d'entreprise.</p>	<p>Par un organisme de formation.</p> <p>Au sein de l'entreprise si celle-ci dispose d'un « service de formation identifié et structuré » (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnels consacrant tout ou partie de leur temps à la formation...).</p>
<p><b>À noter :</b> Une même structure peut être à la fois CFA et organisme de formation.</p>		
<p>Accompagnement de l'intervenant</p>	<p>Par un maître d'apprentissage, salarié volontaire ou chef d'entreprise.</p> <p>À défaut de dispositions conventionnelles, il doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- détenir une certification relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celle préparée par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée ;</li> <li>- ou avoir exercé pendant au moins 2 ans une activité en rapport avec la certification préparée par l'apprenti.</li> </ul>	<p>Par un tuteur, salarié volontaire ou chef d'entreprise.</p> <p>Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.</p>
<p>Rémunération de l'alternant</p>	<p>Variable selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat.</p>	<p>Variable selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat.</p>

	<p>Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable):</p> <p><b>Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à 27 % du smic pendant la 1ère année d'exécution du contrat</li> <li>- à 39 % du smic pendant la 2ème année d'exécution du contrat</li> <li>- à 55 % du smic pendant la 3ème année d'exécution du contrat</li> </ul> <p><b>Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à 43 % du smic pendant la 1ère année d'exécution du contrat</li> <li>- à 51 % du smic pendant la 2ème année d'exécution du contrat</li> <li>- à 67 % du smic pendant la 3ème année d'exécution du contrat</li> </ul> <p><b>Pour les jeunes âgés de vingt-et-un an à vingt-cinq ans :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à 53 % du smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 1ère année d'exécution du contrat</li> <li>- à 61 % du smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 2ème année d'exécution du contrat</li> <li>- à 78 % du smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 3ème année d'exécution du contrat</li> </ul> <p><b>Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus</b>, à 100 % du smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.</p>	<p>Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable):</p> <p><b>Qualification inférieure au baccalauréat professionnel (ou équivalent) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à 55 % du smic pour les jeunes de moins de 21 ans</li> <li>- à 70 % du smic pour les jeunes de 21 à 25 ans</li> <li>- 100 % du smic ou 85 % du salaire conventionnel pour les jeunes âgés de 26 ans et plus</li> </ul> <p><b>Qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel (ou équivalent) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à 65 % du smic pour les jeunes de moins de 21 ans</li> <li>- à 80 % du smic pour les jeunes de 21 à 25 ans</li> <li>- 100 % du smic ou 85 % du salaire conventionnel pour les jeunes âgés de 26 ans et plus</li> </ul>
<p><b>Aides aux alternants</b></p>	<p>Les apprentis majeurs peuvent bénéficier d'une aide d'État pour financer leur <b>permis de conduire B</b></p> <p>L'aide <a href="#">mobili-jeune</a> est une <b>aide au logement</b> accessible sous conditions aux jeunes de moins de 30 ans</p>	<p>L'aide <a href="#">mobili-jeune</a> est une <b>aide au logement</b> accessible sous conditions aux jeunes de moins de 30 ans</p>
<p><b>Aides aux employeurs</b></p>	<p><b>Aide unique aux employeurs d'apprentis (Entreprises &lt; 250 salariés)</b>, versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) au titre de la 1ère année d'exécution du contrat lors de l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au</p>	<p><b>Aide forfaitaire à l'employeur (AFE)</b> versée par Pôle emploi, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus (jusqu'à 2 000 € en 2 versements à l'issue des 3<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> mois d'exécution du</p>

plus au baccalauréat (ou Bac+2 dans les Outre-Mer). Cette aide s'applique pour les contrats signés depuis le 24 février 2025. Au maximum : 5 000 € pour la 1ère année (6 000 € lorsque l'apprenti est en situation de handicap).

**Aide à l'embauche d'un apprenti handicapé** versée par l'Agefiph, pour tout contrat d'apprentissage prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24h (jusqu'à 3 000 €). Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et avec l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti.

**Réduction générale de cotisations sociales patronales de la part de l'URSSAF**, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise : moins de 50 salariés/50 salariés ou plus).

**Déduction du solde de la taxe d'apprentissage (créance «alternants»)** pour les entreprises d'au moins 250 salariés accueillant au moins 5 % d'alternants ou assimilés : salariés embauchés en CDI après leur alternance (pour la 1ère année d'embauche) et personnes bénéficiant d'une CIFRE (montant variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et l'effectif de celle-ci ou 3 % d'alternants au 31 décembre de l'année de référence et une progression de 10 % de ce quota par rapport à l'année précédente).

contrat). Cette aide est cumulable avec l'aide pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus.

**Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus**, versée par Pôle emploi (jusqu'à 2 000 € en 2 versements à l'issue des 3ème et 10ème mois d'exécution du contrat, cumulable avec l'AFE).

**Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation dans les structures de l'IAE (insertion par l'activité économique)**, versée par Pôle emploi pour le recrutement, depuis le 1er janvier 2021, de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (jusqu'à 4 000 € pour un temps plein, non cumulable avec une autre aide de l'État ou de France travail)

**Aide à l'embauche d'une personne handicapée** versée par l'Agefiph, pour tout contrat de professionnalisation et prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24h (jusqu'à 3 000 €). Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et avec les aides de droit commun.

**Réduction générale de cotisations sociales patronales de la part de l'URSSAF**, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise: moins de 50 salariés/50 salariés ou plus).

**Déduction du solde de la taxe d'apprentissage (créance «alternants»)** pour les entreprises d'au moins 250 salariés accueillant au moins 5% d'alternants ou assimilés : salariés embauchés en CDI après leur alternance (pour la 1ère année d'embauche) et personnes bénéficiant d'une CIFRE (montant variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et l'effectif de celle-ci ou 3 % d'alternants au 31 décembre de l'année de référence et une progression de 10 % de ce quota par rapport à l'année précédente).