




# CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

## POINTS COMMUNS ET DIFFÉRENCES


Contrat d'apprentissage et de professionnalisation ont longtemps connu des différences assez marquées, tant au niveau des publics visés, que de leur objectif, de leur durée ou des modalités de réalisation de la formation. Avec la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les règles applicables à ces deux contrats sont en partie harmonisées.

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
<b>Publics concernés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes de 16 à 29 ans (à partir de 15 ans sous certaines conditions et au-delà de 29 ans dans certains cas).</li> <li>• Sans limite d'âge :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- travailleurs handicapés,</li> <li>- personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat,</li> <li>- sportifs de haut niveau figurant sur la <a href="#">liste ministérielle</a>.</li> </ul> </li> </ul> <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 suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale.</li> <li>• Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.</li> <li>• Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH).</li> <li>• Anciens bénéficiaires de contrats aidés.</li> <li>• Travailleurs handicapés remplissant l'une des conditions citées ci-dessus.</li> </ul>
<b>Objectif du contrat</b>	Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles ( <a href="#">RNCP</a> ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquérir une qualification :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (<a href="#">RNCP</a>),</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> </li> </ul>

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION																																				
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage.</li> <li>• Contrat à durée limitée :                             <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> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation.</li> <li>• Contrat à durée déterminée (CDD) :                             <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> </li> </ul>																																				
<b>Durée de la formation théorique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 à 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI) avec un minimum de 150 heures.</li> <li>• 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).</li> </ul>																																				
<b>Réalisation de la formation théorique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par un Centre de formation d'apprentis (CFA), ou une unité de formation par apprentissage.</li> <li>• Au sein d'un CFA d'entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par un organisme de formation.</li> <li>• 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...).</li> </ul>																																				
	<p> <b>À noter</b> Une même structure peut être à la fois CFA et organisme de formation. La loi du 5 septembre 2018 prévoit que tous les CFA doivent être déclarés comme « organisme de formation » depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la création de CFA par des entreprises ou des organismes de formation est par ailleurs facilitée.</p>																																					
<b>Accompagnement de l'intervenant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par un organisme de formation.</li> <li>• 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...).</li> </ul>																																				
<b>Rémunération de l'alternant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variable selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat.</li> <li>• Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) :</li> </ul> <table border="1" data-bbox="304 1722 874 2038"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année du contrat</th> <th colspan="4">Âge de l'apprenti</th> </tr> <tr> <th>&lt; 18 ans</th> <th>18-20 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans ou plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1<sup>ère</sup></td> <td>27 % du SMIC</td> <td>43 % du SMIC</td> <td>53 % du SMIC*</td> <td rowspan="3">100 % du SMIC*</td> </tr> <tr> <td>2<sup>e</sup></td> <td>39 % du SMIC</td> <td>51 % du SMIC</td> <td>61 % du SMIC*</td> </tr> <tr> <td>3<sup>e</sup></td> <td>55 % du SMIC</td> <td>67 % du SMIC</td> <td>78 % du SMIC*</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.</p>	Année du contrat	Âge de l'apprenti				< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus	1 <sup>ère</sup>	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC*	100 % du SMIC*	2 <sup>e</sup>	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC*	3 <sup>e</sup>	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC*	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variable selon l'âge du salarié et son niveau de formation.</li> <li>• Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) :</li> </ul> <table border="1" data-bbox="914 1722 1481 2038"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année du contrat</th> <th colspan="3">Âge du salarié</th> </tr> <tr> <th>&lt; 21 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans ou plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Qualification inférieure au baccalauréat professionnel (ou équivalent)*</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>70 % du SMIC*</td> <td rowspan="2">100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel</td> </tr> <tr> <td>Qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel (ou équivalent)*</td> <td>65 % du SMIC</td> <td>80 % du SMIC*</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Sont notamment concernés par ce niveau de rémunération minimale, les titulaires d'un baccalauréat général.</p>	Année du contrat	Âge du salarié			< 21 ans	21-25 ans	26 ans ou plus	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel (ou équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC*	100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel	Qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel (ou équivalent)*	65 % du SMIC	80 % du SMIC*
Année du contrat	Âge de l'apprenti																																					
	< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus																																		
1 <sup>ère</sup>	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC*	100 % du SMIC*																																		
2 <sup>e</sup>	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC*																																			
3 <sup>e</sup>	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC*																																			
Année du contrat	Âge du salarié																																					
	< 21 ans	21-25 ans	26 ans ou plus																																			
Qualification inférieure au baccalauréat professionnel (ou équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC*	100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel																																			
Qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel (ou équivalent)*	65 % du SMIC	80 % du SMIC*																																				

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
<b>Aides aux employeurs d'alternants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aide unique aux employeurs d'apprentis</b> (Entreprises &lt; 250 salariés), versée par l'<b>Agence de services et de paiement (ASP)</b> au titre de la première année d'exécution du contrat lors de l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat. Cette aide s'applique pour les contrats signés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Au maximum : 6 000 € pour la 1<sup>ère</sup> année.</li> <li>• <b>Aide à l'embauche d'un apprenti*</b>, versée par l'ASP pour la première année d'exécution des contrats signés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 décembre 2024 visant une certification de niveau Bac+2 à Bac+5 pour les entreprises de moins de 250 salariés et de niveau infra-Bac à Bac+5 pour les entreprises de 250 salariés et plus. D'un montant de 6 000 € maximum, cette aide est versée sans condition aux entreprises de moins de 250 salariés. Celles de 250 salariés et plus doivent, pour en bénéficier, s'engager à respecter un certain quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle ou avoir connu un certain taux de progression des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.</li> <li>• <b>Aide à l'embauche d'un apprenti handicapé</b> versée par l'Agefiph, pour tout contrat d'apprentissage prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24h (jusqu'à 4 000 €).</li> </ul> <p> <b>À noter</b> Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et avec l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Réduction générale de cotisations sociales patronales</b> de la part de l'<b>URSSAF</b>, 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).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <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 €).</li> <li>• <b>Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus</b>, versée par Pôle emploi (jusqu'à 2 000 €, cumulable avec l'AFE).</li> <li>• <b>Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation dans les structures de l'IAE</b> (insertion par l'activité économique), versée par Pôle emploi pour le recrutement, depuis le 1<sup>er</sup> 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 Pôle emploi).</li> <li>• <b>Aide aux emplois francs</b>, versée par Pôle emploi pour l'embauche, jusqu'au 31 décembre 2024, d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) (jusqu'à 15 000 € sur 3 ans pour un CDI). Cette aide n'est pas cumulable avec les aides exceptionnelles de l'Etat pour l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation mais peut être cumulée, sous certaines conditions, avec les autres aides au contrat de professionnalisation.</li> <li>• <b>Aide à l'embauche d'une personne handicapée</b> versée par l'<b>Agefiph</b>, pour tout contrat de professionnalisation et prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24h (jusqu'à 5 000 €).</li> </ul>

\*Source: [décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023](#)

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
<b>Aide aux employeurs d'alternants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Déduction du solde de la taxe d'apprentissage (créance « alternants »)</b> 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 1<sup>ère</sup> 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).</li> </ul>	<p> <b>À noter</b></p> <p><b>Aide Agefiph :</b> Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et avec les aides exceptionnelles de l'État à l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Réduction générale de cotisations sociales patronales</b> de la part de l'<b>URSSAF</b>, 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).</li> <li>• <b>Déduction du solde de la taxe d'apprentissage (créance « alternants »)</b> 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 1<sup>ère</sup> 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).</li> </ul> <p><b>Pour plus de détails, voir la fiche <u><a href="#">Aides financières, sociales et fiscales aux employeurs d'alternants.</a></u></b></p>



**LE SAVIEZ-VOUS ?**

La loi, les décrets, les circulaires... constituent les textes dits légaux et réglementaires. Ces textes s'appliquent à tous les salariés du secteur privé. Les accords de branches sont les textes dits conventionnels. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés de la branche professionnelle concernée. Pour vérifier si votre branche professionnelle dispose d'accords, consultez la Convention collective de votre branche professionnelle.



- Le hub de l'alternance : [hub-alternance.opcoep.fr](https://hub-alternance.opcoep.fr)
- Votre conseiller Opco EP
- Le portail officiel de l'alternance : [alternance.emploi.gouv.fr](https://alternance.emploi.gouv.fr)