

DISPOSITIFS & FINANCEMENT

Alternance

Aussi écrit : alternance - formation en alternance - contrat en alternance - en alternance - rythme alterné

DÉFINITION

L'alternance est un mode de formation qui combine des périodes de travail en entreprise et des périodes d'enseignement en centre de formation, porté par deux contrats de travail distincts : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

L'alternance n'est pas un statut unique, c'est une architecture : on apprend un métier en le faisant, sur le poste, et on met en théorie ce que l'on fait, en centre de formation. Deux contrats de travail portent cette logique, et les confondre coûte du temps, parfois un dossier entier à reprendre au moment où l'on cherche justement à avancer vite.

Apprentissage ou professionnalisation, deux contrats à ne pas confondre

Le nom "alternance" recouvre deux dispositifs séparés, avec chacun leur public et leur logique.

Objectif visé

- Contrat d'apprentissage : Diplôme ou titre inscrit au RNCP
- Contrat de professionnalisation : Qualification reconnue : titre RNCP, CQP ou qualification de branche

Public prioritaire

- Contrat d'apprentissage : 16 à 29 ans, avec des exceptions
- Contrat de professionnalisation : Demandeurs d'emploi et adultes en reconversion, ouverture plus large

Formation théorique

- Contrat d'apprentissage : En CFA, obligatoire
- Contrat de professionnalisation : En organisme de formation, pas nécessairement un CFA

Cadre

- Contrat d'apprentissage : Apprentissage, gratuit pour l'apprenti
- Contrat de professionnalisation : Formation continue

Deux contrats, une même logique de fond

Le Code du travail pose le principe de l'apprentissage dans son article L6211-1 : une formation dispensée pour partie en entreprise, pour partie en centre de formation d'apprentis, et gratuite pour l'apprenti. Le contrat d'apprentissage vise d'abord un diplôme ou un titre inscrit au RNCP. Il s'adresse en priorité aux 16-29 ans, avec des exceptions à vérifier au cas par cas, et la partie théorique se déroule obligatoirement en CFA.

Le contrat de professionnalisation relève d'une autre logique, celle de la formation continue. Il cible une qualification reconnue, un titre RNCP, un CQP ou une qualification de branche, et s'ouvre plus largement aux demandeurs d'emploi et aux adultes en reconversion. La formation y est assurée par un organisme de formation, pas nécessairement un CFA. Comme le rappelle la fiche officielle de Service-Public.fr, c'est bien le public visé et la finalité qui distinguent les deux contrats, pas seulement leur nom.

Le rythme alterné, coeur du dispositif

Le rythme alterné, quelques jours en entreprise et quelques jours en formation, ou des semaines regroupées selon les organismes, n'est pas un détail de calendrier. C'est le coeur pédagogique de l'alternance : la compétence se construit dans l'aller-retour entre le geste et le concept. Côté entreprise, un tuteur ou un maître d'apprentissage encadre cette progression. Sa présence fait souvent la différence entre une alternance qui forme et une alternance

qui use.

Ce que l'alternance change pour une reconversion

Pour un adulte en reconversion, l'alternance a un avantage rare : elle rémunère pendant qu'elle forme, et elle réinsère par la porte du réel plutôt que par celle du CV. C'est un contrat de travail à part entière, pas un simple stage. Reste à choisir le bon contrat au regard de son statut, de son âge et de la certification visée. Le contrat n'est qu'un outil, ce qui compte, c'est le métier au bout du parcours.

Deux situations concrètes

Un homme de 42 ans, qui vise une qualification reconnue

Il est demandeur d'emploi et cherche une qualification reconnue, pas nécessairement un diplôme complet. Le contrat de professionnalisation lui correspond mieux que l'apprentissage : il est ouvert aux adultes en reconversion, vise un titre RNCP, un CQP ou une qualification de branche, et passe par un organisme de formation, pas obligatoirement un CFA. Le rythme alterné lui permet d'être rémunéré pendant qu'il se forme, ce qui compte quand on quitte une situation de demandeur d'emploi pour redémarrer.

Une femme de 39 ans, qui pensait n'avoir que l'apprentissage comme option

Elle connaît le mot apprentissage, pas celui de professionnalisation. Elle envisage de candidater en CFA pour viser un titre RNCP, avant de découvrir que l'apprentissage s'adresse en priorité aux 16-29 ans, avec des exceptions qu'il faut vérifier avant de s'engager. Le contrat de professionnalisation, ouvert aux adultes en reconversion et assuré par un organisme de formation, mène lui aussi à une qualification reconnue. Vérifier le bon contrat avant de candidater lui évite de perdre du temps sur un dossier qui n'aurait pas abouti.

Les erreurs fréquentes

- Candidater en CFA pour une professionnalisation, ou l'inverse, alors que le CFA n'est obligatoire que pour l'apprentissage.
- Croire que l'alternance est un stage non rémunéré, alors que c'est un contrat de travail à part entière.
- Ignorer les conditions d'âge de l'apprentissage et leurs exceptions avant d'engager les démarches, au risque de viser un contrat qui ne correspond pas à sa situation.
- Négliger le rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage dans le choix de l'entreprise d'accueil, alors que son encadrement conditionne largement la réussite du parcours.
- Se limiter au CFA pour chercher une formation en professionnalisation, alors que tout organisme de formation peut porter ce contrat.

Pour votre reconversion

- Reconversion professionnelle, la méthode
- Financer sa reconversion
- CFA, centre de formation d'apprentis
- Le tuteur en entreprise
- Faire le point sur son projet

À RETENIR

- L'alternance combine deux contrats distincts : l'apprentissage, tourné vers un diplôme ou un titre RNCP pour un public de 16 à 29 ans avec exceptions, et la professionnalisation, ouverte aux adultes en reconversion et aux demandeurs d'emploi pour une qualification reconnue.
- Le CFA est obligatoire pour l'apprentissage, pas pour la professionnalisation, qui peut passer par tout organisme de formation.
-

L'alternance est un contrat de travail rémunéré, pas un stage : la personne en formation touche un salaire pendant qu'elle se forme.

- Le rythme alterné entre entreprise et centre de formation est le levier pédagogique central, et le tuteur ou maître d'apprentissage en entreprise conditionne largement la réussite du parcours.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- Service-Public.fr - « Contrat d'apprentissage et de professionnalisation : quelles différences ? » (fiche F31704) <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31704> (consulté 2026-07-11)
- Légifrance - Code du travail, article L6211-1 (objet et définition de l'apprentissage : formation en partie en entreprise, en partie en CFA, gratuité pour l'apprenti) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037385884 (consulté 2026-07-11)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion
Bordeaux, France.

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/alternance
Diffusion libre - citation appréciée.



Scanner pour ouvrir le PDF