

DISPOSITIFS & FINANCEMENT

Contrat d'apprentissage

Aussi écrit : contrat d'apprentissage - apprentissage - contrat apprentissage - apprenti

DÉFINITION

Contrat de travail en alternance par lequel un employeur assure à un salarié une formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA), en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel inscrit au RNCP.

Le contrat d'apprentissage est d'abord un contrat de travail. En le signant, l'employeur s'engage à assurer une formation professionnelle complète, en partie dans l'entreprise et en partie dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ; l'apprenti s'engage à travailler et à suivre cette formation (article L6221-1 du Code du travail). L'objectif est un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. On l'associe aux jeunes ; il concerne aussi, sous conditions, des adultes en reconversion.

Apprentissage et professionnalisation : le tableau

Logique

- Contrat d'apprentissage : Formation initiale, par alternance
- Contrat de professionnalisation : Formation continue, par alternance

Objectif

- Contrat d'apprentissage : Un diplôme ou un titre inscrit au RNCP
- Contrat de professionnalisation : Une qualification reconnue (RNCP, CQP, branche) et une insertion rapide

Public

- Contrat d'apprentissage : 16 à 29 ans révolus, avec dérogations
- Contrat de professionnalisation : 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, bénéficiaires de minima sociaux

Lieu de formation

- Contrat d'apprentissage : Un CFA
- Contrat de professionnalisation : Un organisme de formation ou l'entreprise

Durée courante

- Contrat d'apprentissage : Six mois à trois ans
- Contrat de professionnalisation : Six à douze mois, jusqu'à vingt-quatre selon les cas

Rémunération

- Contrat d'apprentissage : Pourcentage du SMIC selon l'âge et l'année
- Contrat de professionnalisation : Pourcentage du SMIC selon l'âge et le niveau, ou minimum conventionnel

Le détail des règles et des rémunérations figure sur service-public.fr, qui consacre une fiche aux différences entre les deux contrats.

Les dérogations qui ouvrent l'apprentissage aux adultes

La limite de 29 ans révolus tombe dans plusieurs cas : personne reconnue travailleur handicapé, porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont le diplôme est nécessaire, sportif de haut niveau, et prolongation d'un contrat vers un niveau supérieur. Pour un adulte en reconversion, la première et la deuxième dérogation sont les plus fréquentes.

Deux situations concrètes

Une reconversion en apprentissage à 41 ans

Une femme de 41 ans, reconnue travailleuse handicapée, prépare un titre de niveau 5 en apprentissage : salaire pendant la formation, frais pris en charge par l'OPCO, alternance entre le CFA et une entreprise qui la recrute à la fin. La dérogation d'âge n'était pas un détail : sans elle, la voie était fermée.

Le contrat de professionnalisation qui convenait mieux

Un homme de 34 ans, demandeur d'emploi, cherche un apprentissage pour un titre de niveau 4. Aucune dérogation ne s'applique à lui. Le contrat de professionnalisation, ouvert aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, lui offre la même alternance rémunérée, en formation continue. Le titre est le même.

Les erreurs fréquentes

- Chercher un CFA avant d'avoir un employeur : sans contrat signé, pas d'apprentissage.
- Croire que l'apprentissage est fermé après 29 ans sans vérifier les dérogations.
- Prendre l'apprentissage pour un statut d'étudiant : c'est un emploi, avec ses droits et ses obligations.
- Ignorer le contrat de professionnalisation quand l'apprentissage est inaccessible.
- Comparer les rémunérations sans regarder ce que couvre l'OPCO.

Pour votre reconversion

L'alternance est la seule voie où la formation est un emploi : salaire, expérience, titre. Elle demande de trouver l'entreprise d'abord. Le tour des financements situe apprentissage et professionnalisation parmi les autres dispositifs, et la fiche CFA décrit le centre qui vous formera.

À RETENIR

- Un contrat de travail à part entière, en alternance entre l'entreprise et un centre de formation d'apprentis, qui prépare un diplôme ou un titre inscrit au RNCP (article L6221-1 du Code du travail).
- Public principal de 16 à 29 ans révolus ; des dérogations d'âge (handicap reconnu, projet de création ou de reprise d'entreprise, sportifs de haut niveau) l'ouvrent à des adultes en reconversion.
- Durée courante de six mois à trois ans selon le titre visé ; formation prise en charge par l'OPCO, rémunération en pourcentage du SMIC selon l'âge et l'année du contrat.
- Apprentissage et professionnalisation ne sont pas interchangeables : formation initiale diplômante d'un côté, formation continue et qualifiante de l'autre.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- service-public.fr - Contrat d'apprentissage (F2918) <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2918> (consulté 2026-07-11)
- Légifrance - Code du travail, article L6221-1 (définition du contrat d'apprentissage) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903996 (consulté 2026-07-11)
- service-public.fr - Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation : quelles différences ? (F31704) <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31704> (consulté 2026-07-11)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

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

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/contrat-apprentissage

Diffusion libre - citation appréciée.



Scanner pour ouvrir le PDF