

Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Quelles différences ?



Un dispositif, deux contrats : lequel pour votre besoin ?

L'alternance permet à votre entreprise de **former, recruter et transmettre des compétences**. Elle combine expérience pratique en entreprise et formation théorique, offrant des compétences opérationnelles et un investissement durable pour vos équipes.

Deux types de contrats existent : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Tous deux poursuivent **le même objectif**, mais **s'adaptent à des profils, des besoins et des situations différentes**.

L'Opcommerce vous accompagne pour identifier le contrat le plus adapté à votre projet et à votre entreprise.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

OBJECTIF PRINCIPAL

Préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu au RNCP.

Acquérir une qualification professionnelle, obtenue via un certificat reconnu (RNCP), une qualification de branche ou un CQP/CQPI.

PUBLICS CONCERNÉS

- Jeunes de 16 à 29 ans révolus (exceptions possibles)
- Certains publics spécifiques sans limite d'âge :
 - Travailleurs handicapés
 - Sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle
 - Personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat.

Notez : La limite d'âge est fixée à 35 ans

- lorsque le contrat d'apprentissage :
- Fait suite à un contrat précédent,
 - Permet l'accès à un diplôme de niveau supérieur,
 - A été interrompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, notamment en cas d'inaptitude physique temporaire.

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- Bénéficiaires de minima sociaux ou anciens contrats aidés (RSA, ASS, AAH)
- Travailleurs handicapés selon conditions.



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

NATURE DU CONTRAT

CDD ou CDI, majoritairement CDD lié à la durée de la formation.

CDD ou CDI ; CDI possible avec action de professionnalisation.

DURÉE DU CONTRAT

- **6 mois à 3 ans** selon le cycle de formation préparant au diplôme visé
- **Jusqu'à 4 ans** pour les apprentis en situation de handicap et les sportifs de haut niveau

- **6 à 12 mois** (jusqu'à 24 mois selon accords collectifs ou qualification)
- **Possible jusqu'à 36 mois** pour publics prioritaires (jeunes non qualifiés, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux...)

FORMATION THÉORIQUE

Organisée dans un CFA.

La durée varie selon la certification visée et les règles fixées par l'organisme certificateur, avec un minimum de 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage débutant le CDI).

Notez : **Une même structure peut être à la fois CFA et organisme de formation** ; depuis la loi du 5 septembre 2018, cette déclaration est obligatoire, et la création de CFA est facilitée depuis 2019.

Organisée par un organisme de formation ou au sein de l'entreprise, à condition qu'elle dispose d'un service de formation identifié et structuré (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnel dédié en tout ou partie à la formation) ; 15 à 25 % de la durée du contrat (minimum 150 h).

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).

FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les niveaux de prise en charge diffèrent selon les diplômes et les branches professionnelles.

L'Opcommerce finance également, selon des barèmes fixés par son Conseil d'administration, les frais de restauration, d'hébergement des apprentis ainsi que les frais liés au premier équipement pédagogique.

[Consultez les critères de branches](#)

Les niveaux de prise en charge diffèrent selon les branches professionnelles.

L'Opcommerce finance les coûts pédagogiques liés à la formation, à l'évaluation et à l'accompagnement, et peut également prendre en charge la formation des tuteurs ainsi que les coûts associés à l'exercice de la fonction tutorale, conformément aux critères définis par la branche.

[Consultez les critères de branches](#)



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

Un maître d'apprentissage qui devrait :

- Être volontaire
- Être titulaire d'une certification du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celle préparée par l'apprenti
- Justifier d'au moins un an d'expérience professionnelle en lien avec la qualification visée ou justifier d'au moins deux ans d'activité professionnelle en lien avec la certification préparée par l'apprenti.

Un tuteur accompagne le salarié dans l'acquisition des compétences.

RÉMUNÉRATION MINIMALE

Variable selon l'âge et de l'année du contrat, de **27 % à 78 % du SMIC** selon cas.
Se référer au tableau ci-dessous.

Dépend de l'**âge**, de la **qualification** et de la **convention collective**, souvent plus élevée que l'apprenti.
Se référer au tableau ci-dessous.

Contrat d'apprentissage	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans *	26 ans et plus *
1 ^{er} année	27 % 492,22 €	43 % 783,90 €	53 % 966,21 €	
2 ^e année	39 % 710,98 €	51 % 929,75 €	61 % 1112,05 €	100 % 1823,03 €
3 ^e année	55 % 1002,67 €	67 % 1221,43 €	78 % 1421,97 €	

% SMIC brut au 1^{er} janvier 2026

* % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat.

Contrat de Professionnalisation

Niveau initial inférieur au Bac pro ou technologique
(dont Bac général)

Niveau initial égal ou supérieur au Bac pro ou technologique

Moins de 21 ans	21-25 ans	26 ans et plus *
55 % 1002,67 €	70 % 1276,12 €	100 % 1823,03 €
65 % 1184,96 €	80 % 1458,42 €	

% SMIC brut au 1^{er} janvier 2026

* Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle applicable dans l'entreprise.



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

FORMALITÉS

Dépôt du contrat et des pièces sur le Web Services Entreprise de L'Opcommerce.

Modalités de remplissage du cerfa
Le web service entreprise

Dépôt du contrat et des pièces sur le Web Services Entreprise de l'Opcommerce.

Le web service entreprise

AIDES FINANCIÈRES POUR L'EMPLOYEUR

- **Aide unique aux employeurs d'apprentis** (Entreprises < 250 salariés), versée par l'Agence de services et de paiement (ASP).
- **Aide exceptionnelle à l'apprentissage**, versée par l'ASP, pour toutes les entreprises, sous conditions pour les entreprises de 250 salariés et plus.
- **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.
- **Réduction générale de cotisations sociales patronales** de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC.
- **Déduction du solde de la taxe d'apprentissage** (créance « alternants ») pour les entreprises d'au moins 250 salariés accueillant un certain quota d'alternants ou assimilés.

Notez : **Le simulateur de l'Opcommerce vous aide à estimer votre niveau de prise en charge.** Il est réservé au contrat conclu après le 01 juillet 2025 en lien avec les nouvelles dispositions de la réforme du financement de la formation professionnelle en faisant référence aux deux décrets.

- **Aide forfaitaire à l'employeur (AFE)** versée par France Travail, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus.
- **Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus**, versée par France Travail.
- **Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation dans les structures de l'IAE** (insertion par l'activité économique), versée par France Travail pour le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.
- **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.
- **Réduction générale de cotisations sociales patronales** de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC.
- **Déduction du solde de la taxe d'apprentissage** (créance « alternants ») pour les entreprises d'au moins 250 salariés accueillant un certain quota d'alternants ou assimilés.



Pour aller plus loin, consultez :



[Le guide des rémunérations et d'aides en alternance à destination des employeurs.](#)

[Le guide du ministère apprentissage et handicap à destination des employeurs et de CFA.](#)

[Le guide pratique du ministère, à destination des employeurs, et des organismes de formation](#)

Notre série de microlearning « [5 minutes pour comprendre : le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, l'alternance et le handicap](#) ».

Dans quel cas choisir plutôt...

Le contrat d'apprentissage est particulièrement adapté si vous souhaitez :

- Former un jeune sur la durée dans une logique de parcours professionnel
- Anticiper vos besoins de recrutement à moyen ou long terme
- Préparer un diplôme ou un titre reconnu par l'État
- Transmettre des savoir-faire et accompagner la montée en compétences progressive

Le contrat de professionnalisation est plus adapté si vous cherchez à :

- Recruter un adulte ou un demandeur d'emploi rapidement opérationnel
- Répondre à un besoin immédiat de compétences
- Développer des compétences spécifiques liées à votre activité
- Bénéficier d'une plus grande souplesse dans la durée et l'organisation du contrat

L'accompagnement de L'Opcommerce

- Information et orientation vers le contrat le plus adapté
- Aide à la mobilisation des aides financières
- Sécurisation du projet d'alternance
- Accompagnement pas à pas, à votre rythme

Et maintenant ?

- Réalisez le diagnostic "**Cap sur l'alternance**" pour évaluer votre maturité et identifier les premières étapes.
- **Contactez votre conseiller de L'Opcommerce** pour un accompagnement personnalisé.





Contactez nous sur
www.lopcommerce.com

l'opcommerce
Opérateur de compétences