

Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation : quelles différences ?

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Public concerné	Avoir entre 16 et 29 ans (jusqu'à la veille de 30 ans) Certains publics au-delà de 29 ans : les personnes en situation de handicap , les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme visé, les sportifs de haut niveau	Avoir entre 16 et 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale Être demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus Être Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
Employeurs possibles	Toute entreprise du secteur privé , y compris les associations , ainsi que le secteur public dont les 3 fonctions publiques territoriales, étatique et hospitalière, peut conclure un contrat d'apprentissage.	Les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue. L'État, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ne peuvent conclure de contrat de professionnalisation. Les établissements publics industriels et commerciaux (par exemple, la RATP, la SNCF, l'Office national des forêts) assujettis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.
Durée	La durée du contrat d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation théorique : au minimum six mois et au maximum trois ans, selon le diplôme préparé et/ou le niveau de l'apprenti. Pour les personnes en situation de handicap et les sportifs de haut niveau , la durée du contrat d'apprentissage peut être augmentée d'un	Entre 6 et 12 mois. Jusqu'à 36 mois pour : - Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ; - Les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus , dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par France Travail ; - Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.
Répartition temps entreprise/organisme de formation	Durée de formation en CFA ne peut pas être inférieure à 25% de la durée globale du contrat	Les actions de formations : - ne doivent pas être inférieures à 150 heures - peuvent être portées au-delà de 25% pour certaines personnes

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Rôle du maître d'apprentissage	L'apprenti est sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage (chef d'entreprise ou salarié qualifié). Il assure la formation, répond aux questions de l'apprenti et constitue l'interlocuteur du CFA.	L'employeur doit obligatoirement désigner un tuteur pour accompagner l'alternant. Il doit être un salarié qualifié de l'entreprise. Il doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.
Coût pour l'employeur	Pris en charge par l'opérateur de compétence (OPCO) de l'employeur	
Rémunération	<p>La rémunération varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat. Elle s'élève au minimum à 27% du Smic.</p> <p>18 à 20 ans : 1ère année : 43 % du SMIC 2ème année : 51% du SMIC 3ème année : 67% du SMIC</p> <p>21 à 25 ans : 1ère année : 53% du SMIC 2ème année : 61% du SMIC 3ème année : 78% du SMIC</p> <p>26 ans et plus : 100% du SMIC</p>	<p>Moins de 21 ans : 65% du SMIC</p> <p>21 à 25 ans : 80% du SMIC</p> <p>26 ans et plus : 100% du SMIC ou 85% du Salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable</p>
Avantages	<p>Être rémunéré(e) pendant la formation</p> <p>Bénéficier d'une véritable expérience professionnelle pour accéder plus facilement à l'emploi</p> <p>Être dispensé(e) des frais de scolarité (pris en charge par l'employeur)</p> <p>Profiter des avantages de la carte d'étudiant des métiers</p>	
Rupture du contrat	<p>Modalités de rupture limitées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au début du contrat d'apprentissage : l'employeur et l'apprenti disposent de 45 jours durant laquelle l'un OU l'autre peuvent rompre le contrat sans motivation - Au-delà de ces 45 jours, le contrat peut être rompu d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti (conditions fixées par le code du travail) - L'apprenti peut rompre le contrat sous réserve de saisir au préalable le médiateur de l'apprentissage - L'employeur peut rompre le contrat si l'apprenti a été exclu définitivement du CFA OU en cas de faute grave 	Modalités de rupture en fonction du mode contractuel choisi (CDD ou CDI)