

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 inscrit depuis plus d'1 an comme demandeur d'emploi OU pour 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) ou sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)
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.	Tous les employeurs du secteur privé (entreprise, association, mutuelle, coopérative, particulier employeur) 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. Il peut être en CDD ou en CDI. Pour les personnes en situation de handicap et les sportifs de haut niveau , la durée du contrat d'apprentissage peut être augmentée d'un an.	Entre 6 et 12 mois. Jusqu'à 24 mois si un accord de branche le prévoit. En l'absence d'accord de branche, jusqu'à 36 mois pour certains publics : - 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 CUI
Répartition temps entreprise/organisme de formation	Durée de formation en CFA ne peut pas être inférieure à 25% de la durée globale du contrat	Le temps de formation ne doit pas être inférieur à 150 heures . Il doit représenter entre 15% et 25% de la durée totale du contrat s'il est en CDD. Il peut être porté au-delà de 25% si accord de branche pour certaines catégories de personnes (voir ci-dessus)

	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. Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée (1 an si diplômé)	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 + reste à charge de 750 € pour toute signature de contrat préparant un diplôme au moins égal à Bac+3	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 : 55% du SMIC OU 65% si baccalauréat professionnel ou équivalent</p> <p>21 à 25 ans : 70% du SMIC OU 80% si baccalauréat professionnel ou équivalent</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 ; 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) ; 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 (comptabilisant uniquement les jours de formations pratiques) durant laquelle l'un OU l'autre peuvent rompre le contrat sans motivation - Au-delà de ces 45 jours, rupture possible d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti (conditions fixées par le code du travail) OU rupture de la part de l'apprenti sous réserve de saisir au préalable le médiateur de l'apprentissage OU rupture si l'apprenti obtient son diplôme et en informe son employeur au moins 1 mois avant la fin du contrat OU rupture possible par l'employeur si l'apprenti a été exclu définitivement du CFA OU en cas de faute grave 	<p>Modalités de rupture en fonction du mode contractuel choisi (CDD ou CDI)</p>