

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Solution efficace pour embaucher et former un nouveau collaborateur à vos métiers, le contrat de professionnalisation repose sur l'alternance entre des périodes de formation et de mise en oeuvre pratique en entreprise, avec à la clé, l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue.

ÇA VOUS CONCERNE

Toute entreprise (à l'exception des particuliers employeurs) peut conclure un contrat de professionnalisation avec les publics suivants :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus ;
- demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires de minima sociaux : Revenu de solidarité active (RSA), Allocation de solidarité spécifique (ASS) ou Allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- anciens titulaires d'un Contrat unique d'insertion (CUI).

VOS AVANTAGES

- Recruter du personnel formé ;
- Adapter de nouveaux collaborateurs aux spécificités de vos métiers ;
- Organiser la transmission des savoir-faire.



À noter !

Application du Code du travail et de la convention collective, avantages sociaux... : le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.



Le saviez-vous ?

- Les salariés embauchés en contrat de professionnalisation sont exclus de la détermination de l'effectif moyen de l'entreprise.
- À la fin du contrat de professionnalisation, en CDD, l'indemnité de précarité n'est pas due.
- La loi, les décrets, les circulaires... constituent les textes dits légaux et réglementaires. Ces textes s'appliquent à tous les salariés du secteur privé. Les accords de branches sont les textes dits conventionnels. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés de la branche professionnelle concernée. Pour vérifier si votre branche professionnelle dispose d'accords spécifiques, consultez la Convention collective de **votre branche professionnelle**.

PASSEZ À L'ACTION !**CHOISIR UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ADAPTÉE À VOS BESOINS**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour préparer :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un Certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une Convention collective nationale (CCN) de branche.

CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois ou à durée indéterminée débutant par une action de professionnalisation de 6 mois minimum.

Sa durée peut même aller :

- jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires et qualifications définis par accord de branche ;
- jusqu'à 36 mois pour certains publics dits prioritaires :
 - jeunes peu diplômés (n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire - baccalauréat - et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel - CAP/BEP),
 - demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi,
 - bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH),
 - anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

**À noter !**

Sécurisez vos embauches : avant de conclure le contrat de professionnalisation, le futur salarié peut suivre une formation visant à adapter ou à développer ses compétences professionnelles en vue d'occuper l'emploi proposé, dans le cadre de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Le contrat de professionnalisation doit être établi sur un Cerfa (formulaire administratif réglementé), directement en ligne.

Au plus tard dans les 5 jours calendaires suivant le début du contrat, le Cerfa doit être adressé à l'Opco EP, avec le dossier complet.

Voir la fiche [**« Contrat de professionnalisation-Cerfa commenté »**](#).

RENOUVELER LE CONTRAT

Le contrat de professionnalisation CDD peut être renouvelé avec le même employeur :

- pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle déjà obtenue ;
- si le salarié n'a pas pu obtenir la qualification préparée pour une des raisons suivantes : défaillance de l'organisme de formation, échec aux épreuves d'évaluation, maternité ou adoption, maladie ou accident du travail.

ORGANISER LA FORMATION

Pendant le contrat, le salarié suit des actions de professionnalisation incluant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation (enseignements généraux, professionnels ou technologiques). La durée de la formation dépend de la qualification préparée. Elle peut varier entre 15 % et 25 % (au-delà pour certains bénéficiaires et certaines formations diplômantes définis par accord de branche) de la durée du contrat, et ne peut être inférieure à 150 heures.

La formation peut être réalisée :

- en externe, en faisant appel à un organisme de formation public ou privé déclaré. Une convention de formation doit alors être conclue ;
- en interne, si l'entreprise dispose d'un service de formation interne, c'est-à-dire de locaux identifiés, de moyens pédagogiques et de formateurs.



À noter !

La convention de formation précise les objectifs, le programme, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que la date et les modalités d'évaluation et de sanction de la formation.



À noter !

Le nombre d'alternants encadrés est limité à 3 simultanément pour un tuteur, 2 s'il s'agit du chef d'entreprise.



Le saviez-vous ?

Une partie du contrat de professionnalisation peut se dérouler à l'étranger (dans l'Union européenne ou en dehors), afin de permettre à l'alternant de compléter sa formation théorique et/ou sa formation pratique en entreprise. La mobilité internationale est limitée à 1 an en principe, avec une durée obligatoire d'exécution du contrat en France d'au moins 6 mois.

DÉSIGNER UN TUTEUR

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, un tuteur doit être désigné par l'entreprise pour accompagner le salarié tout au long de son parcours de formation. Le tuteur :

- peut être soit un salarié qualifié volontaire, soit le chef d'entreprise ou d'établissement.
- doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Pour en savoir plus : consulter la [fiche tutorat](#).

Pour accompagner le salarié choisi comme tuteur : consulter la fiche [tuteur salarié](#).

FINANCEMENTS

FINANCEMENT DE L'OPCO

Les contrats de professionnalisation sont financés par l'Opco EP sur la base des niveaux de prise en charge définis annuellement par la branche professionnelle dont relève votre entreprise.

À défaut de fixation du niveau de prise en charge, le financement varie de 9,15 € / heure jusqu'à 15 € / heure pour les publics « prioritaires ».

La formation peut faire l'objet d'une participation financière de l'entreprise si le niveau de prise en charge déterminé par la branche professionnelle ne couvre pas la totalité du prix fixé.

Une obligation assortie d'avantages :

Le tuteur facilite l'intégration du salarié et la transmission des savoir-faire tout au long du contrat, il accueille, accompagne et informe le salarié, fait la liaison avec l'organisme ou le service de formation, participe à l'évaluation et au suivi de la formation.

VERSER UNE RÉMUNÉRATION MINIMALE

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, la rémunération est calculée en fonction de l'âge du salarié et de son niveau de formation. Pour en savoir plus, consultez les rémunérations applicables dans votre profession.

	- de 21 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et +
Niveau de qualification inférieur au bac professionnel ou équivalent*	55% du SMIC	70% du SMIC	Minimum SMIC ou 85% du salaire conventionnel
Niveau de qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel ou équivalent**	65% du SMIC	80% du SMIC	

* Sont notamment concernés les titulaires d'un bac général.

** Bac technologiques, DUT, BTS, licences, masters, CQP de niveau 4 au minimum...

Aucune participation financière ne peut être demandée à l'alternant.

L'Opco EP peut prendre en charge les dépenses liées aux actions de formation des tuteurs et à l'exercice du tutorat.

Pour connaître les niveaux de prise en charge de chaque formation définis par la branche de votre employeur, consultez : opcoep.fr/criteres-de-financement.

AIDES FINANCIÈRES

- **Aide forfaitaire à l'employeur (AFE)** versée par **Pôle emploi**, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus : jusqu'à 2 000 €;
- **Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus**, versée par **Pôle emploi** : jusqu'à 2 000 €, cumulable avec l'AFE;
- **Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation dans les structures de l'IAE (insertion par l'activité économique)** : jusqu'à 4 000 €;
- **Aide aux emplois francs**, pour l'embauche, jusqu'au 31 décembre 2024, d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) : jusqu'à 15 000 € sur 3 ans pour un CDI;
- **Aide à l'embauche d'une personne handicapée** : jusqu'à 5 000 €;
- **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 : montant variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans les effectifs.



Aide à l'embauche de jeunes de moins de 30 ans d'un montant de 6 000 € lors de la première année d'exécution du contrat de professionnalisation.

Pour en savoir plus, consultez la **[fiche synthèse des aides à l'alternance](#)**.

- Votre conseiller Opco EP;
- Le portail officiel de l'alternance **alternance.emploi.gouv.fr**.



Votre site dédié à l'alternance :
Hub de l'alternance



Financé par



Financé par
 l'Union européenne
 NextGenerationEU

