

# 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 œuvre pratique en entreprise, avec à la clé, l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue par votre branche.



## 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 (toujours plus favorables au salarié que les textes légaux et réglementaires), consultez la **Convention collective de votre branche professionnelle**.

## ÇA VOUS CONCERNE

Toute entreprise 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.*

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### PASSEZ À L'ACTION

#### 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.



#### LE SAVIEZ-VOUS ?

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous conditions et à titre expérimental (jusqu'à fin 2021) en vue d'acquérir des compétences définies par l'entreprise et l'Opco EP, en accord avec le salarié.

**Voir la fiche « Contrat de professionnalisation expérimental ».**

#### 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 imprimé Cerfa, 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) 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.

**CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**



**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 de validation des résultats.



**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 incarné soit par le chef d'entreprise ou d'établissement lui-même ou soit par un salarié volontaire.
- doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

**Voir la fiche « Tuteur et maître d'apprentissage »**



**À noter !**

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

**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 MINIMUM**

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 plus
Niveau de qualification inférieur au bac professionnel ou titres professionnels équivalents*	55-% du SMIG	70-% du SMIG	Minimum SMIC ou 85-% du salaire conventionnel
Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel** ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65-% du SMIG	80-% du SMIG	Minimum SMIC ou 85-% du salaire conventionnel

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

\*\* Les titres et les diplômes reconnus officiellement comme étant à finalité professionnelle sont enregistrés dans le RNCP. Il s'agit notamment du baccalauréat professionnel ou technologique, du brevet professionnel, du brevet de technicien, du Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), du Certificat de qualification professionnelle (CCP), du titre d'ingénieur, de la licence professionnelle.

**CONTRAT DE  
PROFESSIONNALISATION**

## FINANCEMENTS

### FINANCEMENT DE L'OPCO

Les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 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.

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/faire-une-demande-de-financement](http://opcoep.fr/faire-une-demande-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 d'une personne handicapée** versée par l'**Agefiph**, pour tout contrat prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24 h (jusqu'à 4 000 €).
- **Réduction générale de cotisations sociales patronales** de la part de l'**URSSAF**, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise : moins de 20 salariés/20 salariés ou plus).
- **« Bonus alternants »** venant en déduction de la taxe d'apprentissage, à condition d'employer au moins 250 salariés et d'accueillir au moins 5 % d'alternants ou assimilés : VIE, CIFRE... (montant variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et son effectif).



### Nouveau!

*Dans le cadre du plan de relance de l'alternance « #1jeune1solution », le bénéfice de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage a été étendu aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation dans des conditions et selon des modalités fixées par décret.*

#### Modalités :

- ~~aide fixée à 5 000 € pour les mineurs et à 8 000 € pour les majeurs qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'à Bac + 5;~~
- ~~uniquement pour les contrats signés entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 31 mars 2021.~~

#### Bénéficiaires :

- ~~les entreprises de moins de 250 salariés sans condition ;~~
- ~~les entreprises de plus de 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à respecter un quota d'alternants en 2021.~~



- Votre conseiller Opco EP
- Notre assistance juridique en ligne sur [question-formation.com](http://question-formation.com)
- Le portail officiel de l'alternance [alternance.emploi.gouv.fr](http://alternance.emploi.gouv.fr)