

Le contrat de professionnalisation

PRINCIPE

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet d'accomplir une formation en alternance : acquisition de savoirs généraux, techniques ou professionnels et d'un savoir-faire professionnel.

Il vise l'obtention d'une qualification professionnelle et favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Toutefois, les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier de certains avantages tels que des réductions de cotisation et diverses aides.

PUBLIC

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- **jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus** pour compléter leur formation initiale ;
- **demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus** inscrits à France Travail (ex Pôle emploi) ;
- bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'Allocation adultes handicapés (AAH) ;
- personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion (CUI).

Des dispositions spécifiques s'appliquent à certains publics dits « **prioritaires** » :

- les jeunes 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 personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi quel que soit leur âge ;
- les bénéficiaires d'un minima social : RSA, ASS ou AAH ;
- les personnes ayant bénéficié d'un CUI.

ACTIONS ÉLIGIBLES

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée au [Répertoire National des Certifications Professionnelles](#) (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

À noter : à titre expérimental, jusqu'à fin 2023, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (Opco), en accord avec le salarié, notamment un ou plusieurs blocs de compétences.

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme :

- d'un **contrat de travail à durée déterminée** (CDD) de 6 à 12 mois ;
- d'un **contrat de travail à durée indéterminée** (CDI) dont l'action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois se situe en début de contrat.

Le contrat de professionnalisation - suite

CONTRAT DE TRAVAIL (Suite)

Il peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

Le contrat peut être conclu à temps partiel.

La durée de travail du salarié comprend le temps de formation.

Le contrat de professionnalisation ne peut comporter une clause de dédit formation.

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. **Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois.** Cependant, elle peut être **allongée** :

- jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires (voir ci-dessus rubrique « Public ») ;
- jusqu'à 24 mois pour d'autres bénéficiaires que ceux mentionnés ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Dans ce cas, les bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche.

À noter : le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention doit être conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- **si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :** maladie, accident du travail, maternité, adoption, échec à l'obtention de la qualification, défaillance de l'organisme de formation ;
- **si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée au premier contrat, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.**

Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

FORMATION

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux sont mis en œuvre par un organisme de formation (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnels consacrant tout ou partie de leur temps de formation...) ou par l'entreprise si celle-ci dispose d'un service de formation identifié. La formation (sous réserve de respecter certaines conditions) peut se réaliser en présentiel, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

La durée de la formation est comprise au minimum entre 15% et 25% de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Un accord de branche peut porter au-delà de 25% de la durée totale du contrat la durée des actions de formation pour certaines catégories de bénéficiaires ou pour ceux qui visent des actions diplômantes.

Un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné doit être annexé au contrat.

À noter : une partie du contrat de professionnalisation peut se dérouler à l'étranger, au sein de l'Union européenne ou en dehors de celle-ci. Et ce, en vue de permettre à l'alternant de compléter sa formation théorique et/ou sa formation pratique en entreprise.

Le contrat de professionnalisation

- suite

FORMATION (Suite)

Cette possibilité de mobilité internationale est limitée à 1 an en principe (2 ans au maximum), avec une durée obligatoire d'exécution du contrat en France d'au moins 6 mois.

TUTORAT

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur pour accueillir et guider le salarié en contrat de professionnalisation lors de son entrée dans l'entreprise.

Le tuteur doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Attention : un tuteur ne peut encadrer plus de 3 personnes à la fois (2 seulement si le tuteur est également l'employeur).

Des modalités particulières peuvent être prévues par accord de branche (durée d'expérience du tuteur, formation préalable obligatoire, modalités d'exercice du tutorat...).

À noter : les compétences acquises par les tuteurs dans le cadre de l'accompagnement de salariés en contrat de professionnalisation peuvent être reconnues par l'obtention d'une certification professionnelle.

REMUNERATION

Sauf accord collectif de branche plus favorable (voir les critères de prises en charge correspondant à votre branche sur www.loppcommerce.com), la rémunération est la suivante :

| Rémunération minimum | | |
|----------------------|---|---|
| Age du bénéficiaire | Non titulaire d'un titre ou diplôme équivalent au Bac professionnel (ou titulaire du Bac général) | Titulaire d'un titre ou diplôme supérieur ou égal au Bac professionnel (hors Bac général) |
| 16 - 20 ans | 55 % du Smic | 65 % du Smic |
| 21 - 25 ans | 70 % du Smic | 80 % du Smic |
| 26 ans et + | 100 % du Smic | |
| | 85 % du salaire conventionnel | |

Le contrat de professionnalisation

- suite

FORMALITES

Une fois complété, le formulaire N° 12434*02 / EJ 20 doit être transmis à l'Opcommerce dans les 5 jours qui suivent le début de l'exécution du contrat.

À noter : le site alternance.gouv.emploi.fr permet de publier des offres d'emploi en alternance, de calculer le montant de la rémunération à verser à l'apprenti et de connaître les aides auxquelles votre entreprise est éligible.

FINANCEMENT

Les actions d'évaluation de positionnement, d'accompagnement et de formation mises en œuvre sont prises en charge par les Opérateurs de compétences (Opco) sur la base d'un montant forfaitaire par contrat fixé par les branches professionnelles (voir les critères de prises en charge correspondant à votre branche sur www.lopcommerce.com).

À défaut de fixation d'un montant forfaitaire, la prise en charge financière par l'Opco correspond à :

- 9,15 € par heure ;

ou

- 15 € par heure lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec une personne relevant des publics prioritaires (bénéficiaire de minima sociaux, personne ayant bénéficié d'un CUI, un jeune âgé de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge).

Les forfaits couvrent tout ou partie des frais suivants : frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais de transport, de restauration et d'hébergement...

À noter : dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dépenses exposées au-delà des montants forfaitaires peuvent être prises en charge par l'Opco, selon les modalités définies par son Conseil d'administration, au titre du plan de développement des compétences de ces entreprises.

La formation en contrat de professionnalisation est gratuite pour le salarié. Aucune contrepartie financière ne peut lui être demandée lors de l'inscription par les organismes publics ou privés de formation.

FINANCEMENT DU TUTORAT ET DE LA FORMATION DU TUTEUR

▣ Tutorat interne

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent également être financés par les Opco. Ces derniers prennent en charge les frais de tutorat au coût réel dans la limite de 230 € par mois et par salarié, et pour une durée maximale de 6 mois.

À noter : des modalités particulières peuvent être prévues par accord de branche (voir les critères de prises en charge correspondant à votre branche sur www.lopcommerce.com).

Le contrat de professionnalisation - suite

FINANCEMENT (Suite)

Toutefois, lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou accompagne un bénéficiaire de minima sociaux (RSA, ASS, AAH), une personne inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an (quel que soit son âge), une personne ayant bénéficié d'un CUI ou un jeune âgé de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel, le plafond mensuel de 230 € est majoré de 50 % soit 345 €.

⇒ Tutorat externe pour un public déterminé

Les Opco peuvent également prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les personnes :

- relevant des publics prioritaires ;
- ou ayant été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ;
- ou n'ayant exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

⇒ Formation du tuteur

Les Opco peuvent financer les dépenses de formation des tuteurs (salariés de l'entreprise ou employeur de moins de 11 salariés) dans la limite de 15 € / heure et d'une durée de 40 heures.

SOURCES

- [Articles L. 6325-1 et suivants, L. 6332-14, D. 6325-1 et suivants, D.6332-85 à D.6332-88, D.6332-92 et D.6332-93](#) du Code du travail.
- [Décret n° 2018-1263](#) du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences.
- [Arrêté du 26 décembre 2018](#) relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation.

Mise à jour : Janvier 2023