

DISPOSITIFS

Contrat de professionnalisation

ZOOM SUR L'ALTERNANCE

Publié le : 12.12.2017 - Modifié le : 05.10.2018



Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, assorti d'une formation en alternance, visant à intégrer des nouveaux collaborateurs et à les former aux métiers de l'entreprise. Il peut être conclu en CDD ou CDI et doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification reconnue.

[Retrouvez les conditions de prise en charge de ce dispositif pour votre secteur professionnel en bas de page.](#)

Suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les éléments suivants sont susceptibles d'évoluer.

Pour plus d'informations, consultez nos actualités juridiques

[VOIR LES ACTUALITÉS](#)

Consultez le dossier législatif sur le site de l'Assemblée Nationale (Travail : Liberté du choix de son avenir professionnel).

[VOIR LE DOSSIER](#)

Quel intérêt ?

QUELS SONT LES INTÉRÊTS DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

- ✔ **Recruter de nouveaux salariés** et les former aux métiers de l'entreprise.
- ✔ Construire un parcours de **formation sur mesure**.
- ✔ **Anticiper les départs** en retraite et assurer la **transmission des savoir-faire spécifiques à l'entreprise**.
- ✔ **Bénéficier d'avantages financiers** : prise en charge de la formation, aides au tutorat, aides de l'Etat.

Cum autem commodis intervallata temporibus convivia longa et noxia coeperint apparari vel distributio sollemnum sportularum

Qui est concerné ?

QUEL PUBLIC PEUT ÊTRE EMBAUCHÉ EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

- ✔ les **jeunes de 16 à 25 ans** quel que soit leur niveau de formation initiale ;
- ✔ les **demandeurs d'emploi de 26 ans et plus**, inscrits à Pôle Emploi ;
- ✔ les **bénéficiaires de minimas sociaux** : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- ✔ les **personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)** ;



Certains publics dits prioritaires bénéficient du contrat de professionnalisation dans des conditions aménagées :

- 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 (peu importe leur âge)**
- les **bénéficiaires d'un minima social : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH)** ;
- les **personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)** ;

Ce qui change avec la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dispositions entrées en vigueur le 10 août 2016) :

Les actions de positionnement sont éligibles ; à titre expérimental, l'accès au contrat de professionnalisation est facilité pour les publics les moins qualifiés et les plus éloignés de l'emploi.

Ce qui change avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 : Tout salarié embauché en contrat de professionnalisation doit être accompagné d'un tuteur désigné par l'entreprise.

Qui prend l'initiative ?

Signé par l'employeur et le bénéficiaire, le contrat de professionnalisation est un contrat de travail établi sur l'imprimé Cerfa (disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr).

IL PEUT ÊTRE CONCLU :

- ✔ en **CDD de 6 à 12 mois** ;
- ✔ en **CDI** débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

LA DURÉE DU CONTRAT OU DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION PEUT ÊTRE PORTÉE À 24 MOIS :

- ✔ pour les **publics prioritaires** du contrat de professionnalisation ;
- ✔ par accord collectif applicable à l'entreprise.
- ✔ Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. Sa durée doit être fixée selon les règles en vigueur en matière de CDD ou de CDI.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION À DURÉE DÉTERMINÉE PEUT ÊTRE RENOUVELÉ UNE FOIS :

- ✔ si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée au premier contrat de professionnalisation et prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- ✔ si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée au premier contrat pour cause d'échec à l'examen, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Si l'entreprise trouve un candidat au contrat de professionnalisation ne disposant pas des prérequis suffisants, elle peut lui faire bénéficier, au préalable, d'une formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

INFORMATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Lors des consultations annuelles obligatoires, les représentants du personnel sont informés des conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation. (Voir la page Formation et dialogue avec les représentants du personnel)

Pour quelles qualifications

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une qualification professionnelle reconnue, à savoir :

- ✔ un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ✔ un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ✔ une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale. (Voir la page [Qualification, certifications, classifications](#)).

Comment le parcours est-il organisé ?

Le parcours de formation doit respecter une **alternance** entre les périodes de formation et la mise en œuvre pratique, dans l'entreprise, d'activités en lien avec la qualification préparée.

Il peut comprendre des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

La **durée de la formation** varie en fonction de la qualification préparée : **entre 15% et 25%** de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les CDI, avec un **minimum de 150 heures**.

Attention !

Une durée supérieure à 25% est possible pour les publics prioritaires définis par le code du travail ou peut être prévue par l'accord applicable à l'entreprise. Pour vous en assurer, renseignez la barre de personnalisation en haut de page.

La formation peut être réalisée par :

- ✔ un organisme de **formation externe** ;
- ✔ **l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation**. (Voir la page [Formation interne](#))

(Voir la page [Formation interne/externe](#))

LA PERIODE D'ACQUISITION DE SAVOIR-FAIRE DANS D'AUTRE(S) ENTREPRISE(S)

Il est possible de réaliser des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs autres entreprises afin de permettre au salarié de compléter sa formation en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur. Cette modalité est soumise au respect de certaines conditions et encadrée par la signature d'une convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié. (Voir la page [Contrat de professionnalisation : acquisition de savoir-faire dans d'autres entreprises](#))

Y a-t-il un tuteur ?

Lorsqu'elle recrute un salarié en contrat de professionnalisation (ou l'emploie dans le cadre d'une mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeur), l'entreprise doit désigner **un tuteur chargé d'accompagner le salarié** tout au long de son parcours de formation. (Voir la page [Tutorat](#))

De même, lorsque le contrat de professionnalisation comporte des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur (Voir la page [Contrat de professionnalisation : acquisition de savoir-faire dans d'autres entreprises](#)).

Le tuteur est choisi parmi les salariés volontaires justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois, s'il remplit les conditions d'expérience et de qualification requises, l'employeur peut être tuteur.

Une limite : un tuteur peut accompagner au maximum 3 salariés en contrat ou période de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage (2 si le tuteur est l'employeur).

LES MISSIONS DU TUTEUR :

- ✔ accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires dans l'entreprise
- ✔ organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- ✔ veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire
- ✔ assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise
- ✔ participer à l'évaluation du suivi de la formation.



À NOTER

L'accord collectif applicable à l'entreprise peut prévoir des modalités de valorisation de la fonction tutorale : versement d'une prime...

Opcalia peut accorder différentes aides au tutorat :
– aide à la formation du tuteur,

– aide à l'exercice de la fonction tutorale
Par ailleurs, si le salarié tuteuré est handicapé, l'employeur peut mobiliser les aides de l'Agefiph (A consulter sur www.agefiph.fr).

Statut du salarié

La rémunération minimale varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale :

Bénéficiaire	Cadre général	Titulaire d'un titre ou diplôme professionnel au moins égale au baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	55% du SMIC	65% du SMIC
21 ans et plus	70% du SMIC	80% du SMIC
26 ans et plus	85 % du minimum conventionnel ou 100% du SMIC (si plus favorable)	

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages...) dans la mesure où ils ne sont pas incompatibles avec le suivi de la formation. Son temps de travail (temps de formation compris) ne peut dépasser la durée du travail applicable dans l'entreprise

Quel financement ?

Le contrat de professionnalisation bénéficie de financements avantageux de la part d'Opcalia. Consultez les conditions de prise en charge applicables à votre entreprise, [en bas de page](#).

L'entreprise peut, en outre, bénéficier de différentes aides :

AIDES ET EXONÉRATIONS DE DROIT COMMUN

Contrat de professionnalisation conclu avec un bénéficiaire âgé de :

16 à 25 ans	26 à 44 ans	45 ans et plus
Pas d'exonération de cotisations patronales spécifiques, mais possibilité de bénéficier de la réduction Fillon : réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite de 1.6 fois le SMIC, pour toute entreprise relevant du régime d'assurance-chômage.	- Pas d'exonération de cotisations patronales spécifiques, mais possibilité de bénéficier de la réduction Fillon : réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite de 1.6 fois le SMIC, pour toute entreprise relevant du régime d'assurance-chômage. - Demandeur d'emploi de 26 ans et plus : AFE (Aide Forfaitaire à l'Employeur) versée par Pôle emploi en 2 fois (1 000 € à l'issue du 3ème mois et 1 000 € à l'issue du 10ème mois). N.B. : L'aide est attribuée sous réserve que l'enveloppe financière allouée à ce dispositif ne soit pas épuisée.	- Exonération spécifique de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales. N.B. : L'exonération est cumulable uniquement avec la déduction forfaitaire patronale applicable au titre des heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés. - Demandeur d'emploi de 26 ans et plus : AFE - Aide spécifique : 2 000 € cumulable avec l'AFE. N.B. : Pôle emploi gère cette aide, versée en deux fois.

AIDES SPÉCIFIQUES QUI PEUVENT S'AJOUTER :

Pour l'embauche par un GEIQ (groupe d'employeurs pour l'insertion et la qualification) :

16 à 25 ans	26 à 44 ans	45 ans et plus
<ul style="list-style-type: none">- Exonération des cotisations patronales accidents du travail et maladies professionnelles N.B. : Cette exonération peut être cumulée avec la déduction forfaitaire applicable au titre des heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés.- Aide de l'Etat sous conditions fixée à 814 € par accompagnement et en année pleine.	<ul style="list-style-type: none">- Pas d'exonération prévue	<ul style="list-style-type: none">- Exonération des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles- Aide de l'Etat sous conditions fixée à 814 € par accompagnement et en année pleine.

Aide pour l'embauche d'une personne handicapée versée par Agefiph :

- ✔ **6 mois** : 1 000 €, puis : 7 mois : 1 167 €, 8 mois : 1 333 €, 9 mois : 1 500 €, 10 mois : 1 667 €, 11 mois : 1 833 €.
- ✔ **12 mois** : 2 000 €, puis : 13 mois : 2 167 €, 14 mois : 2 333 €, 15 mois : 2 500 €, 16 mois : 2 667 €, 17 mois : 2 833 €.
- ✔ **18 mois** : 3 000 €, puis : 19 mois : 3 167 €, 20 mois : 3 333 €, 21 mois : 3 500 €, 22 mois : 3 667 €, 23 mois : 3 833 €.
- ✔ **24 mois** : 4 000 €
- ✔ **CDI** : 5 000 €

Aide à l'embauche d'un ultra-marin :

LADOM (Agence d'Outre-mer pour la mobilité) prend en charge les frais de déplacement DOM-Métropole et verse un complément de rémunération pour atteindre 100 % du SMIC

Il est possible de conclure un contrat de professionnalisation CDI dans le cadre du contrat de génération. Dans ce cas, l'entreprise peut alors bénéficier, sous conditions, d'une aide financière pouvant se cumuler avec celles prévues pour le contrat de professionnalisation (voir article R5121-43 C. trav. et page Contrat de génération.)

Enfin, les entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le quota légal d'alternants bénéficient d'un bonus. A défaut un malus leur est imposé.

- ✔ Pôle Emploi : AFE (Aide Forfaitaire à l'Employeur)
- ✔ Pôle Emploi : Emplois francs
- ✔ Urssaf : Exonérations
- ✔ Agefiph : Aide au contrat de professionnalisation
- ✔ LADOM (Agence De l'Outre-mer pour la Mobilité)
- ✔ Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : Contrat de génération
- ✔ Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts : Bonus-malus alternants

Contrat de professionnalisation : Acquisition de savoir-faire dans d'autres entreprises

Il est possible de réaliser des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs autres entreprises afin de permettre au salarié de compléter sa formation en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur...

APPRENTISSAGE VS CPRO, FAIRE LE BON CHOIX

Vos documents utiles

- ✔ [Formulaire CERFA du Contrat de professionnalisation et sa notice](#)
- ✔ [Un modèle de convention de formation pour un Contrat de professionnalisation](#)
- ✔ [Un modèle d'annexe au Contrat de professionnalisation : les modalités de formation](#)



Recrutez et intégrez durablement en contrat de pro

[EN SAVOIR PLUS](#)



Formez vos tuteurs en ligne

[EN SAVOIR PLUS](#)

Découvrez les règles de prise en charge du Compte personnel de formation (CPF)

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

www.opcalia.com