



Mise à jour le 18/07/2012

Contrat de professionnalisation

Alterner périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et périodes de travail en entreprise.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est **l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes** par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Qui ? [Quoi ?](#) [Comment ?](#) 

Qui ?

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Bénéficiaires du [revenu de solidarité active \(RSA\)](#), de l'[allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](#) ou de l'[allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#)
- Personnes ayant bénéficié d'un [contrat aidé](#)
- Tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle.

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

Quoi ?

Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

En dehors des cas mentionnés ci-dessus, les critères de dérogation à la durée légale des contrats sont précisés dans un accord conventionnel (accord de branche).

A l'issue d'un contrat en CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Code du travail : articles L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6314-1, D. 6325-1 à D. 6325-28.

Le contrat peut également être à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale mentionnées ci-dessus portent sur l'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance.

Quelle rémunération ?

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans et plus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Une convention collective, un accord de branche sur le contrat de professionnalisation ou le contrat lui-même peuvent bien sûr prévoir une rémunération plus favorable au salarié.

Quel est le temps de travail ?

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.

Le contrat peut être conclu à temps partiel.

Comment est organisée l'alternance ?

L'action de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme

de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat.

Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH), soit pour certaines qualifications.

Le tutorat

L'employeur peut désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

L'employeur peut être lui-même tuteur.

La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par [les organismes paritaires collecteurs agréés \(OPCA\)](#) sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche. Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. Peuvent être prises en charge les dépenses liées au tutorat (interne ou externe).

Comment ?

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCA.

- [Formulaire CERFA](#)
- [Notice d'utilisation du CERFA](#)

L'OPCA dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat de professionnalisation.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA dépose le contrat auprès de l'Unité territoriale de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Il est désormais possible d'effectuer deux contrats de professionnalisation en CDD successivement avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première.

[Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels](#)

Ces contrats peuvent avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles. [Décret n° 2012-197 du 8 février 2012](#)

Les aides à l'embauche pour l'employeur

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- Allégements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires
- Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4% d'alternants
[Décret n° 2012-660 du 4 mai 2012](#) relatif à l'aide de l'Etat pour les entreprises de 250 salariés et plus excédant le seuil de salariés prévu à l'article 230 H du code général des impôts
- Exonération totale des cotisations patronales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- Depuis le 1er mars 2011, une aide de 2000 € est versée à toutes les entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.
[Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011](#) relatif à l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation
- Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé ([Agefiph](#))

Trouver son contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui nécessite une recherche d'emploi intensive, ciblée, méthodique, respectant plusieurs étapes : le recueil d'informations, l'orientation, la recherche d'un employeur, la recherche d'un centre de formation.

S'informer sur :

- La nature du contrat
- L'offre d'emploi
- L'offre de formation
- Les démarches

S'orienter

Quelle qualification pour quel métier ?

- en fonction de ses aspirations
- en fonction de ses aptitudes
- en fonction du marché du travail

Trouver un employeur

Organiser sa campagne de recherche

- Consulter les offres d'emploi
- Rédiger un CV, une lettre de motivation
- Préparer les entretiens
- Contacter les entreprises

Qui contacter ?



- ▶ Les antennes Pôle emploi
- ▶ Les missions locales

le portail de
l'alternance

à portée de ***dic***
des services pour les ***jeunes***
des outils pour les ***entreprises***