

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

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 du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation adulte handicapé),
- anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Mode d'emploi

► 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.



A noter

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous conditions et à titre expérimental (pendant 3 ans à compter du 1er janvier 2019) en vue d'acquérir des compétences définies par l'entreprise, l'OPCO dont celle-ci relève et le salarié concerné.

► Conclure un contrat de travail

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de 6 à 12 mois.

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) et anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).



A 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*.

Le contrat de professionnalisation doit être établi sur un imprimé Cerfa, directement en ligne sur le *portail de l'Alternance*. Une fois rempli, le document doit être adressé à OPCA PEPSS/ACTALIANS, avec le *dossier complet*, au plus tard dans les 5 jours suivant le début du contrat.

Le contrat peut être renouvelé une fois :

- 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 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 (CDD) ou de l'action de professionnalisation qui débute le CDI, 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, de locaux identifiés, de moyens pédagogiques et de formateurs. Vous devez alors établir un plan de développement des compétences.



A noter

La convention de formation ou le plan de développement des compétences précisent les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

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. Cette possibilité de 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 :

- un salarié volontaire pour cette mission et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation ;
- ou le chef d'entreprise ou d'établissement lui-même.



A 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 : accueil, accompagnement et information du salarié, liaison avec l'organisme ou le service de formation, participation à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- Actalians peut prendre en charge les frais liés à la formation du tuteur et à l'exercice de la fonction tutorale. Pour en savoir plus, consultez [les barèmes de prise en charge dans votre profession](#).

► 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](#).



A 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.

Financements

► Aides financières

- Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé 26 à moins de 45 ans),
- Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus,
- Aide aux emplois francs (expérimentation jusqu'au 31-12-2019),
- Aide à l'embauche d'une personne handicapée,
- Réduction générale de cotisations sociales patronales,
- « Bonus alternants » pour les entreprises d'au moins 250 salariés employant au moins 5 % d'alternants).

Pour plus d'informations, consultez la fiche outil [Contrat de professionnalisation, les aides mobilisables](#).

► Prise en charge d'OPCA PEPSS/ACTALIANS

Actalians peut financer les frais liés à la formation du salarié et au tutorat (formation/exercice de la fonction tutorale). Consultez les [thèmes et les barèmes de prise en charge](#) en vigueur dans votre profession ainsi que [les règles de gestion d'OPCA PEPSS/ACTALIANS](#).

Le + d'OPCA PEPSS/ACTALIANS

- Une information détaillée sur les modalités de mise en œuvre et les avantages financiers du contrat de professionnalisation,
- La simplification de vos démarches : aide au montage du dossier et gestion dématérialisée,
- Un conseil personnalisé sur le volet formation (choix de l'organisme, organisation de l'alternance...).

POUR PASSER A L'ACTION !



Fiches outils

- Comment constituer mon dossier ?
- Formulaire Cerfa contrat de professionnalisation
- Notice explicative Cerfa
- Demande de remboursement contrat de professionnalisation
- Bilan final contrat de professionnalisation



Outils interactifs

- Base juridique et documentaire Actalians



- Anticiper les besoins de votre entreprise
- Optimiser votre budget formation
- Consulter le e.catalogue formations