

Le contrat de professionnalisation, c'est quoi ?

Le contrat de professionnalisation repose sur la pédagogie de l'alternance. Il permet d'acquérir une qualification correspondant aux besoins prévisibles de l'économie à court ou moyen terme et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

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

- Enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- Ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches.

Le contrat de professionnalisation, pour qui ?

Ce type de contrat en alternance est destiné :

- **Aux jeunes de 16 à 25 ans ;**
- **Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;**
- Aux **bénéficiaires de minima sociaux** : les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- **Aux Les signataires d'un contrat aidé (CUI) en CDD ou en CDI ;**
- **Au Public « Nouvelle chance »** : les jeunes 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 demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation, ça se passe comment ?

Les contrats de professionnalisation reposent sur une formation alternant théorie et pratique en entreprise :

- D'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ainsi que des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ;
- D'autre part, le salarié exerce en entreprise une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, afin d'acquérir un savoir-faire professionnel.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec plusieurs entreprises.

Dans les deux mois suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié.

En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent, dans les limites de la durée de ce contrat, conclure un avenant. Cet avenant est transmis à l'opérateur de compétences.

Dans un délai de vingt jours à compter de la réception du contrat et du document annexé à ce contrat, l'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge financière. L'opérateur de compétences prend en charge au titre de la section financière de l'alternance les contrats de professionnalisation au niveau de prise en charge fixé par les branches. Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire par contrat versé par l'opérateur de compétences. Il couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Le contrat de professionnalisation, quelle rémunération ?

- **Pour les 16 à 25 ans :**

Niveau de qualification	Moins de 21 ans	Plus de 21 ans
Inférieur au niveau Bac Pro	55 % du SMIC	70 % du SMIC
Supérieur au niveau Bac Pro	65 % du SMIC	80 % du SMIC

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les rémunérations des contrats de professionnalisation donnent lieu à l'application de la réduction générale de cotisations sociales, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.

- **Pour les salariés de 26 ans et plus**

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent

pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum de croissance.

Cette rémunération ne peut pas non plus être inférieure à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Pour aller plus loin

Les textes de référence

- Objet et conditions d'ouverture - Code du travail : articles L6325-1 à L6325-4-1.
- Formation et exécution du contrat - Code du travail : articles L6325-5 à L6325-7.
- Salaire et durée du travail - Code du travail : articles L6325-8 à L6325-10.
- Durée et mise en œuvre des actions de professionnalisation - Code du travail : articles L6325-11 à L6325-15.
- Dispositions propres aux entreprises de travail temporaire - Code du travail : articles L6325-23 à L6325-24.
- Formation, enregistrement et rupture du contrat - Code du travail : articles D6325-1 à D6325-5.
- Tutorat - Code du travail : articles D6325-6 à D6325-10.
- Document précisant l'organisation de la formation, annexé au contrat de professionnalisation - Code du travail : article D6325-11.
- Salaire - Code du travail : article D6325-14 à D6325-18.
- Carte d'étudiant des métiers - Code du travail : article D6325-29.
- Conventionnement avec l'entreprise d'accueil - Code du travail : articles D6325-30 à D6325-32.
- Mobilité dans ou hors de l'Union européenne - Code du travail : articles R6325-33 à R6325-36.
- Contrat de professionnalisation : prise en charge par Pôle emploi - Code du travail : article D6332-87.

- Étudiant étranger - Code du travail : article R5221-1 à R5221-9 (R5221-7).
- Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation (PDF - 196.0 KB).
- 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.

Les documents consultables

- La loi, les accords de branche, d'entreprise, de groupe, le plan de développement des compétences (PDC), la BDES, le rapport annuel ou le bilan social.
- Ceux de l'OPCO, de Certif.Pro, de Transition.Pro, de la CPNE, de l'Observatoire des métiers de la branche, de celui du territoire, de la CPNE, des organismes spécialisés sur la FP et l'apprentissage comme CentreInffo, du CEP...
- Ceux de la CFDT (Confédération, URI, FNCFB...).

Les acteurs à contacter

- Les institutionnels (OPCO, CEP, CPNEFP, Certif.Pro, Transition.Pro...).
- Les organismes spécialisés sur la FP.
- Le syndicat, L'URCB, la FNCFB, l'URI, la Confédération.