

# Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet à un jeune ou un adulte de se former en alternance pour l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Il est particulièrement motivant pour les demandeurs d'emploi : il permet d'accéder à un contrat de travail et d'être salarié en entreprise tout en se formant.

Dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement, un employeur recrutant un demandeur d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation bénéficiera d'une aide de jusqu'à 8000€.

## Qui peut bénéficier d'un contrat de professionnalisation ?

- Du côté des bénéficiaires :
  - Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
  - 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 (contrat unique d'insertion - CUI).
- Du côté des employeurs :
  - Tous les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.
  - Les établissements publics industriels et commerciaux assujettis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

## Quelle est la finalité du contrat de professionnalisation ?

**Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue :**

- diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

A noter : dans le cadre de l'expérimentation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un contrat de professionnalisation peut être conclu afin de permettre aux employeurs et aux opérateurs de compétences de définir les compétences à acquérir, en accord avec le salarié. La souplesse de ce contrat de professionnalisation expérimental s'adresse notamment aux personnes éloignées de l'emploi afin de leur permettre de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels.

## Quelles modalités pour le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI.

**Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit alors être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.**

Cette durée peut être portée à 24 mois pour certains publics et certaines qualifications, identifiés par accord de branche.

Cette durée peut également être portée directement à 36 mois pour :

- les jeunes âgés 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 jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

A l'issue d'un contrat à durée déterminée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

**Le contrat peut également être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.** Dans ce cas, les règles de durée maximale (6, 12, 24 ou 36 mois) portent sur la période d'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

## Quelle rémunération pour le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ?

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

## Comment s'organise l'alternance ?

La période de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de formation 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 de professionnalisation à durée déterminée ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. 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 ou d'un contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, etc.), soit pour certaines qualifications.

## Quelles sont les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ?

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

- Une aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- Une aide de 2 000 € est versée aux entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation (cumulable avec la précédente) ;
- Une aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, sous certaines conditions, dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution.

A partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021 : une entreprise recrutant un demandeur d'emploi de longue durée bénéficiera d'une aide de jusqu'à 8 000€, versée durant la première année d'exécution du contrat. Les critères d'éligibilité, notamment les règles de cumul / non cumul avec d'autres aides existantes, et les modalités d'accès à l'aide seront définies par voie réglementaires.

Pour en savoir plus sur le contrat de professionnalisation, les employeurs peuvent s'adresser à leur OPCO ou à Pôle Emploi.