Le contrat de professionnalisation : un passeport pour l'emploi

Le « contrat Pro » permet, via une formation en alternance, d'ajuster au mieux les compétences des bénéficiaires aux besoins des entreprises. Découvrez les tenants et aboutissants de ce dispositif.

07/12/2020

Si vous êtes une entreprise de Travail Temporaire, du contenu spécifique à votre branche est disponible sur cette page.
Pour le voir :

Qu'est-ce que le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation « classique »

Le contrat de professionnalisation dit aussi « **contrat Pro** » est un **contrat de travail en CDD ou en CDI assorti d'une formation en alternance**. Accessible notamment aux **jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus,** aux **demandeurs d'emploi de 26 ans et plus** et aux **bénéficiaires de minima sociaux**, il leur permet d'acquérir une **qualification professionnelle** par le biais d'une **formation théorique** délivrée par un organisme de formation (externe ou interne à l'entreprise) et une **formation pratique en situation de travail chez l'employeur**, sous la responsabilité d'un tuteur.

Le contrat de professionnalisation « expérimental »

L'expérimentation relative à ce contrat de professionnalisation « sur-mesure » permettant d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco a pris fin le 31 décembre 2023.

6000 € d'aides à l'embauche en alternance

*Bénéficiez d'une **aide à l'embauche en alternance** de **6 000 €** pour le recrutement d'un salarié en **contrat d'apprentissage** ou **contrat de professionnalisation** (pour les salariés âgés de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat) **conclu en 2024.***
L'aide est valable pour la première année d'exécution du contrat.

- *Pour en savoir plus sur l'aide : Recrutement en alternance : l'aide financière de 6 000 € est prolongée en 2024*
- *Pour en savoir plus sur les contrats en alternance :*

Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage
Aides à l'embauche en contrat de professionnalisation

Quelle différence entre contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale alors que le **contrat de professionnalisation** relève de la formation continue. Les principales différences se trouvent dans **le type de contrat, les coûts de la formation, les durées du contrat et la rémunération du bénéficiaire.**

Qui peut bénéficier du contrat de professionnalisation ?

Tous les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Ces contrats sont ouverts à un **large public de jeunes et d'adultes**.

Quel âge pour un contrat de professionnalisation ?

Sont éligibles au contrat de professionnalisation :

- les **jeunes de 16 à 25 ans révolus**, quel que soit leur niveau de formation initiale ;
- les **demandeurs d'emploi de 26 ans et plus** ;
- les **bénéficiaires de minima sociaux quel que soit leur âge** : 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) **quel que soit leur âge** ;
- les **bénéficiaires de l'allocation de parent isolé** dans les Outre-mer ;
- les **jeunes étrangers** titulaires de la carte de séjour (temporaire ou pluriannuelle) portant la mention « étudiant » ;

Les publics prioritaires définis par la loi

Parmi les publics éligibles au contrat de professionnalisation, certains publics sont considérés comme **prioritaires par la législation en vigueur :**

- les personnes **âgées 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'emplois***
- les personnes **bénéficiaires du revenu de solidarité active**, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu dans le cadre des politiques de l'emploi.

Ces publics sont autorisés à conclure des contrat de professionnalisation plus longs et d'une prise en charge au moins égale à 15€/h.

L'inscription à Pôle emploi est obligatoire uniquement pour les personnes dont la situation avant le début du contrat est demandeur d'emploi ou inactif non bénéficiaire d'un minimum social** (RSA, ASS, AAH) ou qui n'ont pas bénéficié d'un contrat aidé (CUI). Pour les autres cas (sortant de scolarité ou d'université, contrat en alternance, contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle, salarié) l'**inscription à Pôle emploi n'est pas obligatoire**.*
Par conséquent les étudiants qui viennent de finir leur scolarité sont éligibles au contrat de professionnalisation.

Quel est l'objectif du contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre l'acquisition, par la voie de l'alternance, d'une qualification professionnelle et de **favoriser ainsi l'insertion ou la réinsertion professionnelle de jeunes ou d'adultes** (article L6325-1 du Code du travail).

Pour l'employeur, il permet :

- d'intégrer de **nouveaux salariés aux profils variés** (motivés le cas échéant par une reconversion) et les former **sur le terrain**, dans l'obtention d'une qualification reconnue,
- de bénéficier d'**avantages financiers** pour le recrutement de l'alternant,
- de répondre également aux enjeux de **responsabilité sociale** des entreprises soucieuses de favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Bon à savoir

Pour l'exercice d'activités saisonnières (au sens de l'article L1242-2 du Code du travail), deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation en CDD avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale par l'acquisition d'une ou deux qualifications (article L6325-4-1 du Code du travail). Voir le chapitre « Pour aller plus loin ».

Qui prend l'initiative ?

La signature d'un contrat de professionnalisation s'effectue **entre un alternant** (ou son représentant légal s'il est mineur) **et une entreprise.** C'est la rencontre entre le besoin d'une entreprise et le projet professionnel ou de reconversion professionnelle d'un jeune ou d'un adulte qui souhaite acquérir, une qualification reconnue et trouver (ou retrouver) plus facilement un emploi.

Quelle est la durée du contrat de professionnalisation ?

Deux types de contrat : CDI ou CDD

En CDI, le contrat de professionnalisation comprend une première phase durant laquelle est effectuée **l'action de professionnalisation** (formation théorique + formation pratique). Le contrat de travail se poursuit ensuite sous la forme d'un **CDI classique**.

Que le contrat soit conclu **en CDI ou en CDD**, **la durée minimale de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois** (article L6325-11 du Code du travail). Néanmoins :

- Cette durée peut 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.*
- La **durée minimale** peut être **portée à 24 mois** pour d'autres bénéficiaires ou pour certaines qualifications, définis par accord collectif de branche.

Le contrat de professionnalisation en CDD peut être **renouvelé une fois** dans les cas suivants :

- le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation (absence ou insuffisance des cours dispensés par l'organisme de formation par exemple)
  .

À noter : Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. Sa durée est fixée selon les règles en vigueur en matière de CDI ou de CDD (articles L1221-19 à L1221-26, articles L1242-10 à L1242-11, et **Loi** n°2023-171 du mars 2023 du Code du travail). À l'issue d'un CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due à l'exception des salariés intérimaires.

Bon à savoir

*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** (POE).*
*Un **bilan de positionnement** peut également lui être proposé afin de vérifier qu'il dispose bien des prérequis pour suivre la formation.*

Peut-on rompre un contrat de professionnalisation ?

Pendant la période d'essai

Le contrat de professionnalisation **peut être rompu unilatéralement par l'employeur ou l'employé, à tout moment et sans besoin de motif**. Il faut toutefois respecter un délai de prévenance (article L1221-26 du Code du travail).

- pour l'employé en CDI, le délais de prévenance correspond à **24 heures** avant le départ pour moins de 8 jours d'ancienneté et à **48 heures** avant le départ au-delà de 8 jours d'ancienneté.
- **dans le cas d'un CDD, le délais de prévenance n'est pas obligatoire pour le salarié**, mais il lui est conseillé de prévenir l'autre partie.
- **du côté de l'employeur, le délai de prévenance s'impose en cas de résiliation unilatérale, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI**. La rupture peut intervenir pendant ou à la fin de la période d'essai et le délais de prévenance correspond à :
  - *24 heures si l'employé a moins de 8 jours d'ancienneté ;*
  - *48 heures si l'employé a entre 8 jours et 1 mois d'ancienneté ;*
  - *2 semaines si l'employé a travaillé plus d'un mois dans la structure ;*
  - *1 mois si le salarié est présent dans l'entreprise depuis plus de 3 mois.*

Le **non-respect du délai** de prévenance par l'employeur ou l'employé permet à l'autre partie d'entamer un **recours auprès du conseil des prud'hommes**.

En revanche, l'employeur n'est pas tenu de respecter un délai de prévenance dans le cas d'un contrat pro en CDD dont la période d'essai ne dépasse pas une semaine.

En dehors de la période d'essai

Les modalités de rupture sont différentes selon qu'il s'agisse d'un CDD ou CDI.

- si le contrat de professionnalisation est effectué **en CDD, la démission n'est pas possible**. Les seuls cas de rupture sont les suivants :
  - ***accord amiable*** *;*
  - ***faute grave*** *;*
  - ***inaptitude*** *constatée par le médecin du travail ;*
  - ***embauche en CDI*** *dans une autre entreprise ;*
  - ***cas de force majeure****.*
- dans le cas d'un contrat de professionnalisation conclu **en CDI, les modalités de rupture sont les mêmes que celles prévues pour la rupture d'un CDI de droit commun**.

Si le contrat de professionnalisation est **rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours** qui suivent cette rupture :

- la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS);
- l'Opco ;
- l'Urssaf.

À noter : Le contrat de professionnalisation **interdit la clause de « dédit-formation »**, prévoyant le remboursement à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail (article L6325-15 du Code du travail).

Bon à savoir

En cas de rupture du contrat sans que le salarié en soit à l'initiative, ***l'Opco peut éventuellement continuer à prendre en charge le contrat pour une durée maximum de 6 mois****, dès lors qu'un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations signataires de l'accord constitutif d'un Opco (opérateur de compétences interprofessionnel) a défini les modalités de cette prise en charge.*
Renseignez-vous auprès d'AKTO.

Quelle est la durée de la formation ?

La formation mise en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation varie en fonction de la qualification préparée. Elle représente **entre 15 % et 25 % de la durée totale du CDD (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI), avec un minimum de 150 heures.**

Bon à savoir

- *La durée minimale de la formation **peut dépasser 25 %** de la durée totale du contrat **pour certains publics** visés par un accord de branche (notamment pour les publics prioritaires ou ceux qui visent des formations diplômantes) ou un accord conclu entre les organisations signataires de l'accord constitutif d'un Opco. **Vérifiez auprès d'AKTO si votre entreprise est concernée.***
- *Il est **possible de conclure un contrat de professionnalisation à temps partiel** dès lors que l'organisation du travail à temps partiel respecte les conditions propres à ce contrat, notamment en termes de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.*

Comment s'organise la formation ?

Un parcours en alternance

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation intègre des **enseignements généraux, professionnels et technologiques**, ainsi que des **actions d'évaluation et d'accompagnement** (voire de positionnement).

Le parcours de formation respecte une **alternance** entre les périodes d'enseignement général, professionnel ou technologique et la **mise en œuvre pratique**, au sein de l'entreprise (ou des entreprises, le cas échéant), **d'activités en lien avec la qualification préparée**, avec l'**appui obligatoire d'un tuteur**. C'est l'organisme de formation qui en définit le rythme et fournit le calendrier à l'entreprise et à l'alternant.

La formation peut être réalisée par :

- **un organisme de formation externe**
- **l'entreprise elle-même, si elle dispose d'un service de formation**, c'est-à-dire d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, plannings réservés aux actions de formation. (voir notre dossier « Organiser la formation »)

Des partenariats possibles avec d'autres entreprises

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** (articles D6325-30 à D6323-32 du Code du travail).

Et pourquoi pas à l'étranger ?

Le contrat de professionnalisation peut être **exécuté en partie à l'étranger** (formation ou activité en entreprise) **pour une durée qui ne peut excéder un an**.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, **le principe de l'alternance entre formation et travail en entreprise ne s'applique plus**. L'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (notamment les aspects relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à la rémunération, à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés).

Une convention peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette **mobilité dans ou hors de l'Union européenne**. Un arrêté du 22 janvier 2020 fixe le modèle de cette convention, qui conduit à la **« mise en veille » du contrat de travail** de l'alternant.

Quelles obligations pour les parties prenantes ?

L'entreprise

- s'engage à **assurer** au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation **une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle** et à lui **fournir un emploi en relation avec cet objectif** pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI
- **verse un salaire** au bénéficiaire du contrat de professionnalisation. Celui-ci bénéficie des **mêmes droits que les autres salariés** (congés, avantages…), et son temps de travail (temps de formation inclus) ne doit pas dépasser la durée du travail applicable dans l'entreprise
- **désigne un** tuteur chargé d'accompagner l'alternant tout au long de son parcours de formation. Lorsque le contrat de professionnalisation comporte des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur
- **dégage le temps nécessaire au tuteur** pour exercer sa mission et se former

À noter : Le comité social et économique (CSE) est informé des conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le tuteur

Qui peut assurer la mission de tuteur ?

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut être tuteur, s'il remplit les conditions d'expérience et de qualification requises.

Combien d'alternants peut-il encadrer ?

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard **de plus de deux** bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

.

À noter : **Dans les 2 mois** qui suivent le début du contrat de professionnalisation, **l'employeur examine avec son alternant l'adéquation du programme de formation** au regard de ses acquis. En cas d'inadéquation ou en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure **un avenant au contrat de professionnalisation**, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à votre Opco.

Quelle certification peut-on valider avec le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention d'une qualification professionnelle. Celle-ci peut soit :

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

Quelle rémunération pour un contrat de professionnalisation ?

L'alternant perçoit a minima une rémunération fixée en **pourcentage du SMIC** qui varie **en fonction de son âge et de son niveau de formation initiale**. Les changements de taux prennent effet à compter du 1er jour du mois qui suit la date d'anniversaire de l'alternant.

S'il existe une rémunération minimale légale basée sur le SMIC en vigueur, certaines dispositions conventionnelles (de branche) ou contractuelles (entre l'alternant et l'entreprise) peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

En sachant qu'au 1er janvier 2024, le SMIC est à **1 766,92 euros** brut mensuel (et 1 334,67 euros à Mayotte) sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

La rémunération minimum légale en contrat de professionnalisation (base 35h)

Bénéficiaires	Titulaire Diplôme niveau inférieur au Bac Pro ou Techno	Titulaire Diplôme niveau équivalent ou supérieur au Bac pro ou techno
Moins de 21 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans révolus	70 % du SMIC*	80 % du SMIC*
26 ans et plus	100 % du SMIC*	100 % du SMIC*

**ou du salaire minimum conventionnel si plus favorable*

Si vous êtes une entreprise d'un des secteurs suivants : commerces de quincaillerie, commerces de gros, hôtels cafés et restaurants, propreté, Travail Temporaire, Travail mécanique du bois paramétrez vos préférences pour connaître le calcul spécifique de la rémunération des apprentis dans votre secteur.

La branche prévoit une rémunération minimum plus favorable afin de rendre plus attractif le recours aux contrats de professionnalisation pour les moins diplômés. Cette rémunération minimum est fixée en fonction de l'âge et la durée du contrat ou de l'action, sans opérer de distinction selon le niveau de formation initiale.

La durée hebdomadaire légale de travail est de 35h. Néanmoins, les établissements de cette branche peuvent être amenés à conclure des contrats de professionnalisation supérieurs à 35h/semaine. Dans ce cas, ces heures peuvent être payées ou récupérées sous forme de RTT ou repos compensateur ou peuvent être payées par l'employeur : l**a majoration des heures supplémentaires est au minimum de 10 %** dans les entreprises qui fixent ce taux dans leur convention collective. **S'il n'y a pas ce type d'accord dans l'entreprise**, les huit premières heures supplémentaires sur un mois seront **majorées à 25 %, et 50 % au-delà de ces huit heures**.

Bon à savoir

*Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient d'**une carte d'étudiant des métiers**, dès lors que leur contrat vise l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et comporte **une action de professionnalisation d'au moins 12 mois**. Cette carte permet d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.*

Quel financement pour le contrat de professionnalisation ?

Le montant versé à l'organisme de formation par AKTO

AKTO verse à l'organisme de formation un montant forfaitaire **fixé par chaque branche** (cf les règles de prise en charge)

Le niveau de prise en charge correspond **à un montant forfaitaire par heure**, qui couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des alternants, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

La formation tuteur et l'exercice de la fonction tutorale

Votre opérateur de compétences AKTO peut :

- **financer la formation du tuteur, dans la limite de 15 € par heure** de formation et pour une durée maximale de 40 heures
- verser une **aide financière à l'exercice de la fonction tutorale**

Les aides financières mobilisables par les entreprises

- Aide à l'embauche d'un alternant jusqu'à 6 000€
- Aides à l'embauche des demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation de 2 000€
- Aide à l'embauche d'un alternant en situation de handicap de 4 000€ à 5 000€
- Aide de l'Etat à l'accompagnement pour un ensemble de publics définis à destination des GEIQ
- Exonérations des cotisations salariales « Bonus alternance » pour les entreprises de +250 salariés

Quel est le process pour déposer vos contrats de professionnalisation chez AKTO ?

Le dépôt du contrat de professionnalisation se fait par voie dématérialisée en vous connectant à votre espace en ligne.

Ce contenu n'est pas disponible en PDF.

Pour aller plus loin

Deux employeurs exerçant une activité saisonnière **peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation en CDD avec un jeune âgé de 16 à 25 ans** révolus souhaitant compléter sa formation initiale, en vue de l'**acquisition d'une ou** (par dérogation à la règle légale) de **deux qualifications** mentionnées à l'article L6314-1 du Code du travail (titre, diplôme, ou CQP).

Par exemple, le titulaire d'un tel contrat peut être employé par le premier employeur durant 6 mois pour acquérir une qualification A et par le second durant les 6 mois suivants pour acquérir une qualification B.

Ce type de contrat peut permettre à des entreprises d'être plus attractives vis-à-vis des jeunes, en leur proposant **un contrat sur une durée plus longue**, par exemple **en combinant deux activités saisonnières**, en bord de mer en saison estivale et à la montagne en saison hivernale.

Dans ce cas, une **convention tripartite**, signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat, et annexée au contrat de professionnalisation, détermine :

1. **l'affectation de l'alternant entre les deux entreprises** au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini ;
2. **la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération** due au titre de chaque période consacrée par l'alternant aux actions (positionnement, évaluation, accompagnement) et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
3. **les conditions de mise en place du tutorat**.

La période d'essai (prévue à l'article L.1242-10 du Code du travail) est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs. Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.