

Atout GRH

Le site des employeurs de Nouvelle-Aquitaine



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les entreprises peuvent recruter un salarié et le former dans le cadre d'un contrat de formation en alternance. Le contrat de professionnalisation permet au salarié d'acquérir des compétences en suivant une formation inscrite au RNCP ou reconnue par la branche professionnelle ou encore définie par l'employeur et le salarié.

FICHE ACTUALISÉE LE 21/08/2020

Entreprises et personnes éligibles

Les employeurs établis ou domiciliés en France, les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) et les employeurs des entreprises d'armement militaire.

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus (sauf les lycéens et étudiants pour un stage en entreprise au titre de leur formation initiale).
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi (réinscription pas obligatoire après un contrat aidé).
- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH et les anciens bénéficiaires d'un Contrat unique d'insertion.

Caractéristiques

D'une **durée comprise entre 6 et 12 mois**, le contrat concerne les salariés en CDI ou en CDD. Sa durée peut être portée jusqu'à 24 mois par un accord de branche pour des publics et des qualifications déterminées et à 36 mois pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, l'AAH, pour les demandeurs d'emploi de longue durée et les bénéficiaires d'un [contrat aidé](#).

Il est possible de **renouveler un contrat de professionnalisation** à durée déterminée avec une même personne pour lui permettre de préparer une qualification supérieure ou complémentaire. Un **prolongement** est également possible lorsque le salarié n'a pu obtenir la qualification envisagée pour différentes causes : échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, défaillance de l'organisme de formation ou encore pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle.

Jusqu'au terme prévu du CDD ou du temps de professionnalisation (CDI), les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux (sauf accidents du travail et maladies professionnelles).

Coût pour l'employeur

Un [Simulateur de salaires](#) et charges est mis à disposition des employeurs pour le calcul de la rémunération de l'alternant et des charges afférentes.

Formation

La formation est mise en œuvre pendant les heures de travail. Le calendrier est fixé par l'employeur.

La durée de formation est d'au moins 150 heures ou comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat (ou du temps de professionnalisation si le bénéficiaire est en CDI).

Des accords de branche et les accords interprofessionnels peuvent prévoir une durée allant au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires.

Pour les **contrats de professionnalisation expérimentaux**, l'opérateur de compétences ([OPCO](#)) établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation pour mieux répondre aux besoins de l'entreprise.

Rôle de l'employeur

L'employeur doit assurer l'évaluation, l'accompagnement et la formation de l'alternant pour lui permettre d'acquérir une qualification

professionnelle. Il doit lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant le temps de professionnalisation.

Des périodes dans d'autres entreprises peuvent être prévues par convention (maxi 50 % du temps de formation en entreprise).

Un **tuteur** doit être désigné par l'employeur. Il doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. L'employeur peut bénéficier [d'aides au tutorat](#) pour la formation des tuteurs.

Aides publiques

Aide exceptionnelle à l'embauche pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021

5 000 € pour un mineur ou 8 000 € à partir de 18 ans pour les contrats préparant à un diplôme ou titre de niveau licence professionnelle ou inférieur, sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et sous conditions pour les entreprises de 250 salariés ou plus.

Exonération de cotisations

- L'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations sociales patronales au titre de la réduction générale sur les bas salaires.
- Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ) sont également exonérés de cotisations Accidents du travail/maladies professionnelles.

Cette exonération est cumulable avec l'aide de l'Etat pour l'accompagnement des bénéficiaires.

Aide financière de Pôle emploi

Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus, Pôle emploi verse 1 000 € au terme du 3ème mois du contrat et le cas échéant, 1 000 € au terme du 10ème mois. Si le bénéficiaire a 45 ans ou plus les versements sont de 2 000 Euros. La demande à Pôle emploi doit intervenir dans les 3 mois suivant le début du contrat. [Plus d'info](#).

Aide financière de l'Agefiph

Pour l'embauche d'une **personne reconnue handicapée**, l'Agefiph verse une aide de 1000 € pour un contrat de 6 à 12 mois, 2000 € de 12 à 18 mois, 3000 € de 18 à 24 mois, 4000 € pour un CDI ou un contrat de 24 mois. Possibilité d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle (jusque 3000 €). [Plus d'info](#).

Aide financière Emploi franc

Un salarié peut être recruté en contrat de professionnalisation dans le cadre d'un [Emploi franc](#). L'aide financière Emploi franc peut être cumulée avec les aides versées pour un contrat de professionnalisation.

Financement de la formation

Selon ses règles de fonctionnement, [l'opérateur de compétences \(OPCO\)](#) assure la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des coûts-contrats définis par l'accord de branche ou de l'accord interprofessionnel applicable.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des bénéficiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Les dépenses exposées par les employeurs de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires peuvent être financées par l'OPCO au titre du [plan de développement des compétences](#).

Procédures

L'employeur doit **contacter son OPCO** pour connaître les possibilités (formations éligibles, durées du contrat et de la formation) ainsi que les conditions de prise en charge, conclure une convention avec un organisme de formation et transmettre le contrat signé à l'OPCO au plus tard 5 jours après le début de son exécution.

Sauf refus explicite de l'OPCO dans un délai de 20 jours, la prise en charge est acceptée et le contrat réputé déposé.

En cas de périodes de formation dans d'autres entreprises, l'employeur doit transmettre à l'organisme de formation et à l'OPCO la convention conclue avec les entreprises d'accueil et le salarié.

Pour déposer votre offre en contrat de professionnalisation : www.apprentissage-nouvelle-aquitaine.info



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

A qui s'adresser ?

- **L'opérateur de compétence (OPCO)** dont relève l'entreprise et auquel elle verse sa contribution Professionnalisation.

[Liste des OPCO](#) par branche

[Coordonnées](#)

- **Pôle emploi** : Tel : 3995 ou www.pole-emploi.fr

[Coordonnées](#)

- **Délégation Agefiph** : www.agefiph.fr ou le [Cap emploi](#) de votre département

- **Service d'information** de Cap Métiers Nouvelle Aquitaine

0 800 940 166 pour une information générale ou trouver une formation.

Ressources utiles

[Portail national de l'alternance](#)

[Simulateur de salaires et charges](#)

[Trouver un candidat ou déposer une offre sur la Bourse régionale de l'apprentissage](#)

[Formulaire CERFA Contrat de professionnalisation](#)

[Fiche technique Cap-métiers](#)

[FAQ : Contrat de professionnalisation](#)