



## **LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

### **Le principe**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Cette organisation s'articule autour de trois acteurs : la structure employeur, l'apprenti, et le tuteur, en coopération permanente avec l'Organisme de Formation (O.F), garant de l'organisation et du bon déroulement de la formation.

Au-delà de l'intérêt financier (détaillé ci-dessous) pour l'employeur, recruter un alternant présente de nombreux avantages : former un futur salarié, lui apprendre un métier, l'intégrer à la vie et à la culture de sa structure.

### **Pour qui ?**

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ou 45 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).

### **Pour quelle formation ?**

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.

### **Qui peut recruter ?**

Tous les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue.

## Comment recruter ?

En CDD ou 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 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](#).

## Quelle rémunération ?

Le montant de la rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Titre ou diplôme non professionnel <a href="#">de niveau IV</a> ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
<b>Moins de 21 ans</b>	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
<b>21 ans à 25 ans révolus</b>	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
<b>26 ans et plus</b>	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

**A noter :** des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

## Temps de travail

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

## Aides financières pour l'employeur

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

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus ;
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- Une aide de 2000 € est versée aux entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation ;
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus.

## Les démarches

Quelle que soit la forme du contrat (CDD ou CDI), le contrat doit être établi par écrit, et signé par l'employeur et le salarié.

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'Opérateur de Compétences, soit l'AFDAS :

- [Formulaire CERFA](#)
- [Notice d'utilisation du CERFA](#)

L'OPCO dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCO prend en charge financièrement la formation du contrat de professionnalisation et le contrat est réputé déposé.

En cas de refus, la décision motivée sera adressée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCO dépose le contrat auprès de la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

### *POUR ALLER PLUS LOIN*

- ✓ **FFBB / Pôle formation et emploi** : la cellule de veille emploi-formation est à votre disposition pour répondre à toutes les questions que vous vous posez et vous accompagner dans votre démarche de recrutement : [emploi@ffbb.com](mailto:emploi@ffbb.com)
- ✓ Le [portail de l'alternance](#)
- ✓ Le site de l'[AFDAS](#) qui contient de nombreux outils et guides pratiques.