

C'est quoi ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition dans le cadre de la formation continue d'une **qualification professionnelle reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle**.

Le temps de travail de l'apprenti est **identique à celui des autres salariés**. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.

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.

L'employeur doit obligatoirement désigner un tuteur pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation. Celui-ci doit être un salarié volontaire et qualifié justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. L'employeur peut être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut pas assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

Quels employeurs ?

- **Tout employeur de droit privé** assujéti 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** assujétis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime

Quels publics ?

- **Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus** afin de compléter leur formation initiale
- **Demandeurs d'emploi** de 26 ans et plus
- Bénéficiaires du **RSA**, de l'allocation de solidarité spécifique (**ASS**) ou de l'allocation aux adultes handicapés (**AAH**)
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (**CUI**)

Pour quelles qualifications ?

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.

Quelle rémunération ?

La rémunération varie en fonction de l'âge et du niveau de qualification de la personne recrutée. Elle est comprise **entre 55 % et 100 % du SMIC** (ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable).

Quel type de contrat et quelle durée ?

En CDD de 6 à 12 mois. Cette durée peut être portée 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 chez Pôle emploi
- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion

A l'issue du CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

- **En CDI :** dans ce cas, les règles de durée maximale portent sur la période d'action de professionnalisation, c'est-à-dire la 1ère phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un CDI de droit commun.

Aide élargie à l'embauche du 1er juillet 2020 au 28 février 2021 :

- **5 000 €** pour l'embauche d'un apprenti mineur
 - **8 000 €** pour l'embauche d'un apprenti majeur (jusqu'à 29 ans)
- par contrat préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 - niveau 7 du RNCP), un CQP ou un contrat de professionnalisation expérimental.

Cette aide est attribuée **sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et sous condition pour les entreprises de plus de 250 salariés** d'atteindre un seuil défini de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs en 2021.

Comment formaliser un contrat de professionnalisation ?

Le contrat est conclu à l'aide d'un formulaire type (Cerfa) signé par l'employeur et le salarié. Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO) le contrat accompagné de la convention de formation. L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces.

La Mission Locale, partenaire de vos recrutements

Pour être accompagnée dans le recrutement d'un jeune en contrat d'apprentissage ou pour en savoir plus, contactez votre Mission Locale