

# CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL D'OCAPIAT  
(HORS DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHES)

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification reconnue. Mis en œuvre dans le cadre de CDI ou de CDD, ils sont basés sur le principe de l'alternance entre séquences de formation et exercice d'activités professionnelles.

## Publics concernés

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale.
  - Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Public concerné par le contrat de professionnalisation renforcé ou « Nouvelle chance » :
- Jeunes de 16 à 25 ans non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
  - Personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.
  - Bénéficiaires de minima sociaux : du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).
  - Personnes en parcours d'insertion dans un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).
  - Personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion (CUI).
- Outre les entreprises du secteur privé, les structures d'insertion par l'activité économique peuvent désormais conclure un contrat de professionnalisation, pour l'embauche de personnes agréées par Pôle emploi.

### Nouveau :

Les SIAE peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'Etat pour l'embauche en contrat de professionnalisation, conclu à compter du 01.01.21, d'une personne sans emploi éligible à un parcours d'insertion par l'activité économique. Le montant de cette aide fixé à 4 000 euros pour un bénéficiaire en contrat de professionnalisation conclu à temps plein est géré par France Travail.

Dans ce cadre, le décret ouvre également le bénéfice du tutorat aux associations intermédiaires. (Décret n°2020-1741 du 29.12.20)

- Il est possible d'allonger la durée du contrat (CDD) ou de l'action (CDI) de professionnalisation à 36 mois pour le public du contrat de professionnalisation « Nouvelle chance ».

## Formations éligibles

La formation doit préparer à l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ou ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

### Nouveau

La loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020 a prolongé à son article 17, la durée de la période d'expérimentation du contrat de professionnalisation prévu par la loi n°2018-771 du 05.09.18.

Par courrier daté du 22 juillet 2024, le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a confirmé la poursuite de la prise en charge financière des frais pédagogiques des contrats de professionnalisation expérimentaux conclus en 2024.

Les personnes les plus éloignées de l'emploi pourront conclure un contrat de professionnalisation visant une formation autre que les formations éligibles fixées par la loi, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences.

A l'exception de cette dérogation, les autres dispositions du contrat de professionnalisation continuent de s'appliquer.

Ainsi, les employeurs et OCAPIAT avec l'accord du salarié, pourront définir les compétences à acquérir dans le cadre d'un contrat de professionnalisation adapté à la mesure des besoins de l'entreprise et du bénéficiaire.

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Une action de formation adaptée à vos besoins, construite par OCAPIAT peut être mise en place ([contactez votre délégation OCAPIAT pour en savoir plus](#))

Les conditions de prises en charge du contrat de professionnalisation expérimental sont accessibles sur [www.ocapiat.fr](http://www.ocapiat.fr)

## Déroulement du contrat

Le contrat de professionnalisation, sur le principe de l'alternance, associe des séquences de formation réalisées par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même et l'exercice d'activités professionnelles dans l'entreprise en relation avec la qualification visée.

Cette période d'acquisition d'un savoir-faire peut se faire dans plusieurs entreprises sous réserve de la conclusion d'une convention tripartite, entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Les modalités de l'accueil dans les autres entreprises et le contenu de cette convention doivent répondre à des conditions précises ([Contactez votre délégation OCAPIAT](#)).

### Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu dans le cadre d'un CDD ou au début d'un CDI (on parle alors d'action de professionnalisation).

### Durée du contrat

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois et peut être portée jusqu'à 36 mois pour :

- le public visé par le contrat « Nouvelle chance »
- les personnes en parcours d'insertion dans un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Par accord de branche, cette durée minimale peut-être allongée jusqu'à 24 mois pour :

- les autres publics que ceux visés par le contrat de professionnalisation « Nouvelle chance »
- et lorsque la nature des qualifications l'exige.

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif d'OCAPIAT.

### Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représentent entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieures à 150 heures.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif d'OCAPIAT, peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires.

### Période de mobilité à l'étranger

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an, ni la moitié de la durée totale du contrat. La durée du contrat peut être portée à 24 mois.

Les conditions de mise en œuvre de la mobilité sont prévues par une convention conclue entre les parties contractuelles, l'organisme de formation en France et le cas échéant les structures d'accueil à l'étranger. Elle prévoit que la mobilité est réalisée soit dans le cadre d'une mise en veille du contrat, soit dans le cadre d'une mise à disposition du bénéficiaire auprès de la structure d'accueil à l'étranger.

Un contrat de professionnalisation qui intègre une période de mobilité, peut avoir une durée de 24 mois. Une convention peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme en France et le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité.

Pour une période de mobilité inférieure à 4 semaines, une convention de mise à disposition peut être conclue avec les mêmes partenaires.

## Le tutorat

Un tuteur, sur la base du volontariat, doit être désigné par l'entreprise auprès du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- Le salarié tuteur ne peut exercer simultanément son tutorat auprès de plus de trois bénéficiaires (auprès de deux bénéficiaires maximum si le tuteur est l'employeur) de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.
- Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le bénéficiaire, de veiller au respect de son emploi du temps, d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation, de participer à l'évaluation de suivi de la formation, d'organiser, avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

## Démarches à entreprendre

1 Avant le début du contrat ou au plus tard dans les 5 jours suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur envoie à OCAPIAT, le Cerfa EJ20 entièrement complété et les pièces justificatives.

2 Au vu de la conformité des informations présentées et des critères de prise en charge définis par les partenaires sociaux, OCAPIAT notifie sa décision à l'entreprise dans un délai de 20 jours à compter de la réception du dossier complet (l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation).

3 OCAPIAT dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DDETS du lieu de l'exécution du contrat.

## Financement & prise en charge (sous réserve de fonds disponibles et de la conformité aux critères de financement)

Les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation sont consultables par branche, sur le site internet [www.ocapiat.fr](http://www.ocapiat.fr)

### L'entreprise

- Règle les frais de formation.
- Verse au bénéficiaire un salaire au moins égal aux minimums légaux définis en fonction de l'âge et du niveau de formation (voir tableau ci-après), sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

|                 | Au moins titulaire d'un titre ou diplôme professionnel de niveau IV | Autre       |
|-----------------|---|-------------|
| 26 ans et plus  | 100% du SMIC*   |             |
| 21 à 25 ans     | 80% du SMIC   | 70% du SMIC |
| Moins de 21 ans | 65% du SMIC   | 55% du SMIC |

\* la rémunération ne peut ni être inférieure au SMIC, ni inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel.

### OCAPIAT rembourse à l'entreprise

■ **Les frais de formation** sont pris en charge en fonction du public visé, de la réalisation de la formation par un organisme extérieur ou par un service de formation interne à l'entreprise, de la durée du contrat.

### ■ Pour un contrat visant le public du contrat de professionnalisation « Nouvelle chance »

Le remboursement est fait trimestriellement à la réception du certificat de réalisation délivrée par l'organisme de formation et de la copie des bulletins de salaire de la période concernée.

■ **Les dépenses engagées** (coûts pédagogiques) au titre de la formation d'un tuteur salariés ou employeur d'une entreprise de moins de 11 salariés, dans la limite d'un plafond horaire de 15 €, pour une durée maximale de 40 heures.

■ **Les missions exercées par le tuteur** peuvent faire l'objet d'une prise en charge financière par OCAPIAT. Le plafond mensuel et la durée de l'exercice de ce tutorat sont de 230 € par mois et par salariés, pour une durée maximale de 3 mois.

- pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus en partenariat volontaire annuel (en convention Magestic Modernité ou Augmenté).

Le plafond mensuel et la durée de l'exercice de ce tutorat sont de 230 € par mois et par salariés, pour une durée maximale de 3 mois.

Certaines branches professionnelles conditionnent le financement de cet exercice, au suivi préalable, d'une formation de tuteur.

