



# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## L'alternance

### ET LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN BREF

- Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié défini par les articles L6311-1 et suivants du Code du Travail. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif étant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Il associe des périodes de formation et de travail effectif en situation professionnelle.
- La formation en alternance, c'est la garantie de recruter une personne adaptée aux besoins de votre entreprise.

#### PUBLIC

##### Les jeunes de 16 à 25 ans

ou au-delà pour :

- les demandeur.euse.s d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé  
(Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon),
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé

#### DURÉE

##### Entre 6 et 24 mois

Le Contrat de Professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée signé entre un salarié et une entreprise pour une période de 6 à 12 mois, extensible jusqu'à 24 mois selon la formation choisie.

La durée de la formation représente minimum 15% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures dans le cadre du contrat de professionnalisation, sauf dérogation de branche.

#### FINANCEMENT DE LA FORMATION

Le coût de la formation est pris en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) auquel est rattachée l'entreprise.

#### TUTORAT

##### Un(e) tuteur(trice)

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoirement accompagné par un salarié de l'entreprise ou par le chef d'entreprise lui-même.

C'est à l'employeur de choisir ce.tte tuteur.trice qualifié.e de l'entreprise. Le.la salarié.e choisi.e pour être tuteur.trice doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un.e salarié.e qualifié.e répondant aux conditions mentionnées ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le.la tuteur.trice accueille, guide et encadre le nouveau salarié. Il participe à son suivi et à l'évaluation de sa formation. De plus il assure la communication avec le centre de formation.

Nous allons grandir ensemble.



Un institut de *leo lagrange* formation



# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## LA RÉMUNÉRATION

Age	Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation	
	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins <b>55% du SMIC</b>	Au moins <b>65% du SMIC</b>
21 ans à 25 ans révolus	Au moins <b>70% du SMIC</b>	Au moins <b>80% du SMIC</b>
26 ans et plus	Au moins le <b>SMIC ou 85%</b> de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	

**!** **Attention**  
Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.e.

## LES AVANTAGES ET LES AIDES AU RECRUTEMENT

L'entreprise bénéficie d'un collaborateur impliqué et motivé à temps partiel dans la préparation d'une formation diplômante ou qualifiante. L'entreprise bénéficie d'avantages et peut percevoir des aides au recrutement.

### Application de l'abattement Fillon

Depuis le 1er janvier 2008, la loi de finance inclut les contrats de professionnalisation dans les salaires ouvrant droit à l'abattement de charges patronales, appelé abattement Fillon :

- Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de charges s'établit à environ 12%.
- Pour les entreprises de 10 à 20 salariés, le taux de charges s'établit à environ 14%.
- Pour les entreprises de plus de 20 salariés le taux de charges s'établit à environ 16%.

### Décompte dans les effectifs

Les salariés sous Contrat de Professionnalisation sont exclus de tous les calculs d'effectifs sauf pour ce qui concerne la tarification de la cotisation accidents du travail. Cette exclusion s'applique soit pendant la durée du CDD, soit pendant la durée de l'action de professionnalisation si le contrat a été conclu sous la forme d'un CDI.

### Prime «Embauche PME»

Pour le recrutement d'un.e salarié.e en contrat de pro. d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

> Entreprises de moins de 250 salarié.e.s

### Aide pour les entreprises employant plus de 4% d'alternants

> Entreprises de plus de 250 salarié.e.s

### Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales

pour le recrutement d'un.e salarié.e, âgé.e de 45 ans et plus.

### Aide forfaitaire (AFE)

En cas d'embauche de demandeur.euse.s d'emploi de 26 ans et plus.

### Aide supplémentaire de 2000 €

pour le recrutement d'un demandeur.euse d'emploi de 45 ans et plus.


### Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ

Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)

## CONTACT

Sandrine ALAIMO - Directrice des Relations Partenariales et Commerciales

contact@ifra.fr - 04 72 89 20 42

En savoir plus sur  
 [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

Nous allons grandir ensemble.

**IFRA**

Un institut de *leo lagrange* formation