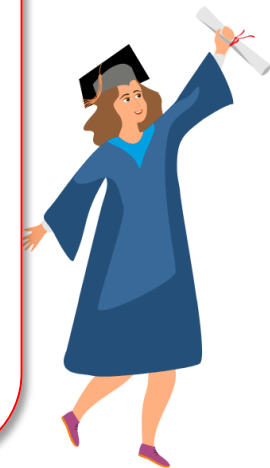


# C ontrat de professionnalisation

## Sommaire

- **Le contrat de professionnalisation, c'est quoi ?** ..... [p.2](#)
- **Pour qui ?** ..... [p.2](#)
- **La VAE inversée, c'est quoi ?** ..... [p.3](#)
- **Pour quel diplôme ?** ..... [p.4](#)
- **Pour quelles entreprises ?** ..... [p.5](#)
- **Quel contrat ?** ..... [p.5](#)
- **Quelle durée du contrat et du temps de formation ?** ..... [p.6](#)
- **Qui prend en charge le coût de formation ?** ..... [p.7](#)
- **Quel salaire ?** ..... [p.8](#)
- **Quelles aides pour l'employeur ?** ..... [p.9](#)
  - **L'aide liée au tuteur** ..... [p.10](#)
  - **Réduction et exonérations** ..... [p.11](#)
  - **Les aides à l'embauche (dont SIAE et GEIQ)** ..... [p.12](#)
- **Aides pour le salarié en contrat** ..... [p.23](#)
- **Le tuteur** ..... [p.26](#)
- **Où trouver ou déposer une offre de contrat de professionnalisation ?** ..... [p.27](#)
- **Les étapes du contrat** ..... [p.28](#)
  - **Schéma des étapes du contrat** ..... [p.28](#)
  - **Signature du contrat de professionnalisation** ..... [p.29](#)
  - **Transmettre le contrat à son OPCO** ..... [p.35](#)
  - **Transmission du dossier au Ministère du Travail** ..... [p.35](#)
- **Quelles conditions de travail en entreprise ?** ..... [p.36](#)
- **Le contrat de professionnalisation à l'étranger ?** ..... [p.38](#)
- **Comment rompre le contrat ?** ..... [p.39](#)
- **Fin du contrat et renouvellement** ..... [p.41](#)
- **Qui contacter en cas de besoin ?** ..... [p.42](#)



# Le contrat de professionnalisation, c'est quoi ?

## Explication en quelques mots...



### Une formation gratuite et rémunérée

La formation en contrat de professionnalisation est gratuite pour le salarié. Il perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.



### Apprendre en pratiquant

Le contrat de professionnalisation est un mode de formation en alternance. Vous apprenez un métier en alternant périodes de cours en centre de formation et périodes pratiques en entreprise.



### Une expérience professionnelle complète

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail établi entre un salarié et un employeur du secteur privé. L'employeur s'engage à former le salarié sous la direction d'un tuteur.



### Obtenir un diplôme reconnu

L'objectif du contrat de professionnalisation est d'acquérir une qualification professionnelle en obtenant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

# Pour qui ?

- Jeunes de 16 à 25 ans
- ou demandeur d'emploi de 26 ans et plus
- ou bénéficiaire du RSA
- ou bénéficiaire de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)
- ou bénéficiaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- ou sortie d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) en CDD ou en CDI



Sans limite d'âge et sans inscription obligatoire à Pôle Emploi



### VAE inversée

Et concernant l'intégration du contrat de professionnalisation à la VAE ?

→ C'est ce qu'on appelle la VAE inversée

+ d'infos [page suivante](#)



Retour au sommaire

# La VAE inversée, c'est quoi ?

La VAE inversée est expérimentée dans le cadre de la réforme de la VAE. La VAE inversée permettrait donc de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelle dans les secteurs en tension rencontrant des difficultés particulières de recrutement.

Lancée par le décret du 26 mai 2023 et précisée par l'arrêté du 26 juin 2023, elle vise à intégrer au contrat de professionnalisation des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience via l'AFEST (Actions de Formations en Situation de Travail). D'une durée de trois ans, cette expérimentation prendra fin en février 2026.

## Qu'est-ce qu'une Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) ?

### Comment ça marche ?

L'objectif est d'obtenir un diplôme ou une partie de diplôme (bloc de compétences).

Pour réaliser cet objectif, peuvent être utilisées :

- l'expérience pratique dans l'entreprise
- L'expérience acquise avant le contrat
- La formation théorique en centre de formation, en entreprise si elle dispose d'un centre de formation interne ou dans le cadre de l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail)

L'apprentissage des compétences en situation de travail se fait à travers deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées :

#### 1<sup>ère</sup> séquence : une mise en situation

Le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé. Il s'agit d'une vraie situation de production.

#### 2<sup>e</sup> séquence : une phase de prise de recul (réflexivité)

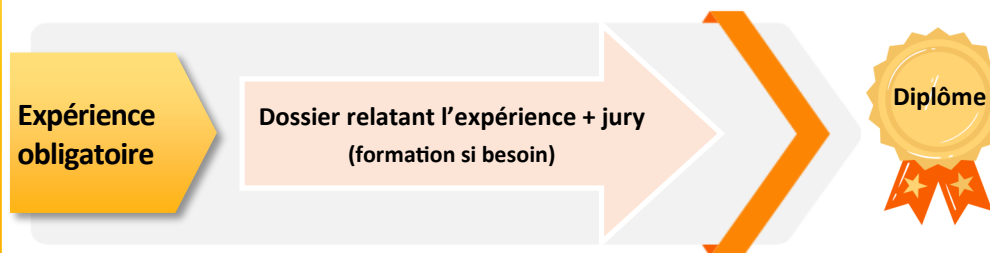
Un temps réflexif – hors production – accompagné par un formateur interne ou externe, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

Ces deux séquences sont répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

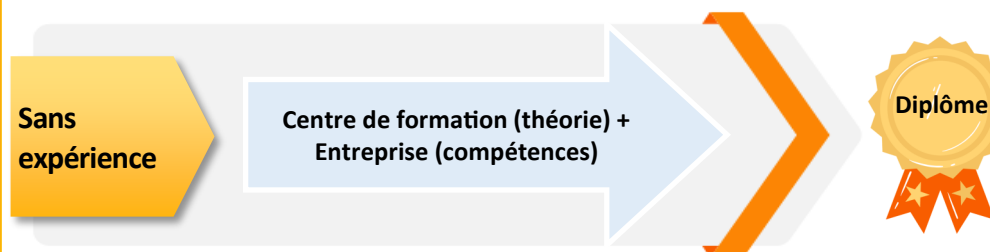


Quelle différence entre VAE classique, contrat de professionnalisation et VAE renforcée ?

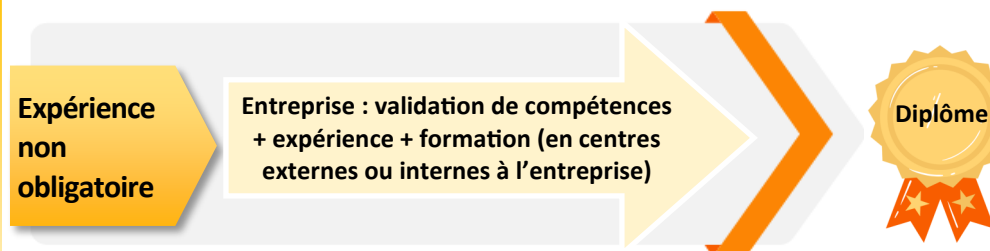
- VAE classique



- Contrat de professionnalisation classique



- VAE inversée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation



# Pour quel diplôme ?

- Pour un diplôme de niveau 3 (équivalent au CAP, BEP...) jusqu'au niveau 7 (équivalent au Master ou diplôme d'ingénieur) inscrit au RNCP.

Diplômes du Ministère de l'Education Nationale

Du CAP jusqu'au BTS.

Diplômes du Ministère de l'Enseignement Supérieur

Du BUT (ex DUT) jusqu'au Master ou diplôme d'ingénieur.

Le Master est un diplôme qui se prépare en deux années (Master 1 + Master 2).

Il est possible de conclure un contrat de professionnalisation d'une année pour la seule année de M1 même si elle n'est pas en soi diplômante.



Diplômes du Ministère du Travail

Titres professionnels.

Diplômes du Ministère de la Jeunesse et des Sports

CPJEPS, BPJEPS, DEJEPS...

Diplômes du Ministère de l'Agriculture

Du CAPA (CAP agriculture) au diplôme d'ingénieur.

Diplômes du Ministère de la Santé

Diplôme d'Etat d'Aide-soignant, d'Auxiliaire de puériculture, d'Ambulancier...

CQP

Certificat de Qualification Professionnelle de branche ou interbranche.

CCN

Qualification reconnue dans les classifications de Conventions Collectives.



Retour au sommaire

## Pour quelles entreprises ?

- Les entreprises du secteur privé établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition à l'exception des particuliers-employeurs
- EPIC (Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial). Exemple : EDF, RATP, La Poste...
- Entreprises d'armement maritime pour leur personnel naviguant
- Les entreprises de travail temporaire (contrat de professionnalisation intérimaire)

Les particuliers-employeurs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.



## Quel contrat ?

### Principe de l'apprentissage

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique dans un centre de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel le salarié a signé un contrat.

Le contrat de professionnalisation, conclu avec un employeur privé, est soit :

- un contrat écrit à durée déterminée (CDD)
- un contrat à durée indéterminée (CDI) avec une action de professionnalisation qui se situe en début de contrat (entre 6 et 12 mois).

Le contrat est signé :

- par l'employeur
- par le salarié (**et son représentant légal, père mère ou tuteur, s'il est mineur**).



#### • Article D.6325-13 du Code du travail

Le démarrage de la formation doit intervenir **dans les 2 mois qui suivent le début d'exécution du contrat** pour permettre d'évaluer l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié et, en cas d'inadéquation, d'adapter le programme ou le volume de la formation.



# Quelle durée du contrat et du temps de formation ?

## Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou dans le cadre d'un CDI.

Un contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel à condition que l'organisation du travail à temps partiel respecte le temps de formation qui doit représenter entre 15% et 25% du temps du contrat (sans pouvoir être inférieur à 150h)

- En CDD

Durée comprise entre 6 et 12 mois.

### 24 mois possible

La durée maximale peut être prolongée jusqu'à 24 mois si l'accord de branche ou la nature des qualifications le prévoit (par exemple : master qui doit se faire en 2 ans).

### 36 mois possible

Durée maximale augmentée à 36 mois pour le public « nouvelle chance » c'est-à-dire :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification
- Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter la formation initiale et qui est inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle Emploi depuis plus d'un an
- Bénéficiaire du RSA
- Bénéficiaire de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)
- Bénéficiaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- Personne sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) en CDD ou en CDI

- En CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il comprend, en début de contrat, une action de professionnalisation, c'est-à-dire une période d'alternance entre formation et exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

### 24 mois possible

La durée maximale peut être prolongée jusqu'à 24 mois si l'accord de branche ou la nature des qualifications le prévoit (par exemple : master qui doit se faire en 2 ans).

La prolongation s'effectue sur la période d'alternance. Le contrat de travail se poursuit dans le cadre du CDI.

### 36 mois possible

Durée maximale augmentée à 36 mois pour le public « nouvelle chance » c'est-à-dire :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification
- Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter la formation initiale et qui est inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle Emploi depuis plus d'un an
- Bénéficiaire du RSA
- Bénéficiaire de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)
- Bénéficiaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- Personne sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) en CDD ou en CDI



Quelle que soit la forme du contrat (en CDD ou CDI), le contrat peut comporter une période d'essai qui doit être mentionnée dans le contrat de professionnalisation.



## Durée de la formation

La date de début d'exécution du contrat correspond :

- soit à la date de l'entrée en formation théorique au centre de formation
- Soit à la date de l'entrée en formation pratique chez l'employeur

### Accueil dans une autre entreprise

Un contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation.

Articles  
D.6325-30 à D.6323-32  
du Code du travail



La formation du salarié doit avoir une durée minimale comprise entre 15 et 25% de la durée totale du contrat sans être inférieure à 150 heures par an, peu importe s'il s'agit d'un CDD ou d'un CDI.

Un accord de branche peut porter la durée au-delà de 25% :

- soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion, jeune âgé de 16 à 25 ans inscrit depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification )
- soit pour certaines qualifications

## Qui prend en charge le coût de formation ?

C'est l'OPCO de l'employeur qui prend en charge le coût de la formation du salarié.

L'employeur présente sa demande de prise en charge et l'OPCO a 20 jours pour se prononcer à la date de la réception du dossier.

Ce sont les accords de branche ou les accords collectifs qui fixent le montant de prise en charge (montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais de formation, des rémunérations, des charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais d'hébergement et de transport).

### Montants de prise en charge minimum

- 9,15€ de l'heure
- 15 € de l'heure pour les publics nouvelle chance :
  - Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification
  - Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter la formation initiale et qui est inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle Emploi depuis plus d'un an
  - Bénéficiaire du RSA
  - Bénéficiaire de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)
  - Bénéficiaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
  - Personne sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) en CDD ou en CDI

Article L6332-14  
du Code du travail



# Quel salaire ?



Ces montants peuvent être majorés si la Convention Collective de l'entreprise le prévoit.

- Montant du SMIC au 1er janvier 2024 : 1 766,92 € brut (1 398,69 € net)

Formation initiale inférieure au BAC PRO			
AGE DU SALARIE	DE 16 A 20 ANS	21 A 25 ANS	26 ANS ET +
POURCENTAGE DU SMIC	<b>55%</b> du SMIC	<b>70%</b> du SMIC	<b>100%</b> du SMIC
SALAIRE BRUT	<b>971,81€</b>	<b>1 236,84€</b>	<b>1 766,92€</b>
Formation initiale supérieure ou égale au BAC PRO ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau			
AGE DU SALARIE	DE 15 A 17 ANS	18 A 20 ANS	21 A 25 ANS
POURCENTAGE DU SMIC	<b>65%</b> du SMIC	<b>80%</b> du SMIC	<b>100%</b> du SMIC
SALAIRE BRUT	<b>1 148,50€</b>	<b>1 413,54€</b>	<b>1 766,92€</b>

## Changement de tranche d'âge

- Les majorations du salaire d'une personne en contrat de professionnalisation liées à son passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de son anniversaire.

Exemple : pour une personne ayant eu 21 ans le 04 février, la majoration de salaire interviendra le 1er mars suivant.

**ATTENTION** : le passage de 25 à 26 ans en cours de contrat est sans incidence sur la rémunération du salarié ou les conditions du contrat.



Pour les salariés en contrat de professionnalisation de 26 ans et plus, la rémunération ne peut être inférieure à 85% de la rémunération minimale prévue par la Convention ou l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

▶ **Simulateur du salaire d'un salarié**

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-alternant/etape-1>



Retour au  
sommaire



# Quelles aides pour l'employeur?



## Récapitulatif des aides pour l'employeur

Les aides à l'apprentissage (pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2023)			
	10 salariés maximum	De 11 à 249 salariés	250 salariés et plus
<b>• LES AIDES AU TUTEUR</b>			
AIDE A LA FORMATION DU TUTEUR ( <a href="#">page 10</a> )	OUI	NON	NON
AIDE AUX DEPENSES LIEES A L'EXERCICE DU TUTEUR ( <a href="#">page 10</a> )	OUI	OUI	OUI
<b>• LES EXONERATIONS</b>			
REDUCTION DE CHARGES PATRONALES ( <a href="#">page 11</a> )	OUI	OUI	OUI
EXONERATION SALAIRE ALTERNANT DU 1% CPF-CDD ( <a href="#">page 11</a> )	OUI	OUI	OUI
EXONERATION DE LA PRIME DE PRECARITE ( <a href="#">page 11</a> )	OUI	OUI	OUI
BONUS DE LA CSA ( <a href="#">page 11</a> )	NON CONCERNE	NON CONCERNE	OUI, SOUS CONDITIONS
<b>• LES AIDES A L'EMBAUCHE</b>			
AIDE EXCEPTIONNELLE 2023 — moins de 30 ans ( <a href="#">page 12</a> )	OUI	OUI	OUI, SOUS CONDITIONS
AIDE FORFAITAIRE DE POLE EMPLOI — plus de 26 ans ( <a href="#">page 14</a> )	OUI, SOUS CONDITIONS	OUI, SOUS CONDITIONS	OUI, SOUS CONDITIONS
AIDE FORFAITAIRE DE L'ETAT — plus de 45 ans ( <a href="#">page 16</a> )	OUI, SOUS CONDITIONS	OUI, SOUS CONDITIONS	OUI, SOUS CONDITIONS
AIDE AUX SIAE ( <a href="#">page 18</a> )	OUI, SOUS CONDITIONS	OUI, SOUS CONDITIONS	OUI, SOUS CONDITIONS
AIDE AUX GEIQ ( <a href="#">page 20</a> )	OUI, SOUS CONDITIONS	OUI, SOUS CONDITIONS	OUI, SOUS CONDITIONS



# 1 L'aide liée au tuteur

- Possibilité de prise en charge de la formation du tuteur, pour les entreprises de moins de 11 salariés (variable selon les OPCO).  
L'OPCO prend en charge :
  - Les frais pédagogiques
  - Les frais de rémunération (avec charges)
  - Les frais d'hébergement et de transport
- Possibilité de prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat pour le tuteur.

## Art. L6332-1-3 du Code du Travail

Le plafond mensuel de prise en charge s'élève à 230€ par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Cas particuliers : prise en charge de 345€ par mois et par salarié si :

- ⇒ le tuteur est âgé de 45 ans ou plus
- ⇒ ou le tuteur accompagne une personne bénéficiant des dispositions « nouvelle chance »

Le montant pris en charge est fixé par décret (Art. L6332-1-3 du Code du Travail - Loi n° 2021-1018 du 2.8.1 - JO du 3.8.21 art.39) :

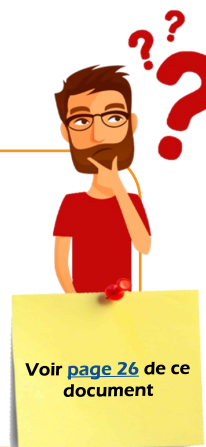
- Plafond horaire : 15€/h de formation, durée maximale de 40h.

Dispositions « nouvelle chance » :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification
- Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter la formation initiale et qui est inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle Emploi depuis plus d'un an
- Bénéficiaire du RSA
- Bénéficiaire de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)
- Bénéficiaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- Personne sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) en CDD ou en CDI

## + d'infos sur le tuteur

- Qui est-il ?
- Quel est son rôle ?
- Comment assure-t-il sa mission ?
- Combien de salariés peut-il avoir à sa charge ?
- Peut-il y avoir plusieurs tuteurs pour un salarié ?



Retour au  
sommaire

Fiche pratique

## 2 Réduction et exonérations

### Réduction de charges patronales

La rémunération des alternants bénéficie de la réduction générale des cotisations depuis le 1er janvier 2019, dans la limite d'un plafond de 79% du SMIC.

La réduction porte sur les cotisations et contributions patronales suivantes :

- les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse).
- la cotisation d'allocations familiales.
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA).
- la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL).
- les cotisations de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO)
- les cotisations AT/MP (Accident du Travail et Maladie Professionnelle) dans la limite de 0,55% de la rémunération.

#### Le calcul des effectifs

Les alternants en contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise.

### Exonérations diverses

#### L'exonération de la contribution 1% CPF-CDD

Les contrats de professionnalisation ne donnent pas lieu au versement de la contribution dédiée au Compte Personnel de Formation (CPF) due par l'employeur à une personne en CDD.

#### L'exonération de la prime de précarité

La prime de précarité, perçue au titre d'un CDD et équivalente à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat, n'est pas due au terme d'un contrat de professionnalisation, sauf dispositions conventionnelles contraires.

### Crédit d'impôt

La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) est un versement complémentaire qui concerne seulement les entreprises de plus de 250 salariés, employant moins de 5% d'alternants dans leur effectif annuel moyen.

L'entreprise qui respecte le seuil d'alternants pourra déduire, de sa taxe d'apprentissage (la part de 13% permettant de financer la formation technologique), la créance alternance (250€ à 500€ par contrat si dépassement du seuil imposé).

#### Bonus sous conditions - seuils à atteindre :

- Soit avoir atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, CDI signés dans l'année à la fin du contrat en alternance, CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) et VIE (Volontariat International en Entreprise).
- Soit :
  - avoir atteint au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) de l'effectif total annuel de l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence (date de conclusion du contrat avant le 31 décembre)
  - ET avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants (selon accord de branche) au 31 décembre de l'année par rapport à l'année précédente.



## 3 Les aides à l'embauche

### Aide à l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans

Le décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 instaure une aide pour l'embauche des personnes en contrat de professionnalisation.

#### Prolongation de l'aide

L'aide exceptionnelle est prolongée jusqu'à la fin du quinquennat (2027).

*Communiqué de presse du Ministère  
du Travail du 6 janvier 2023*



#### Nature et date de signature du contrat

- Le contrat doit être un contrat de professionnalisation, conclu avec une personne de moins de 30 ans.
- Le contrat doit être signé entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024.



#### Niveau de diplôme

- Le salarié doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau 7 maximum (diplôme pouvant aller du CAP jusqu'au BAC+5), un CQP ou doit avoir conclu un contrat de professionnalisation ayant trait à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.



#### Pour quelles entreprises ?

- L'employeur doit être une entreprise du secteur marchand privé (entreprises et associations) ou du secteur public industriel ou commercial (EDF, RATP, La Poste...).
- Sans condition particulière pour les entreprises de moins de 250 salariés
- Sous conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés qui doivent avoir atteint un certain seuil de contrats d'alternance (3% d'alternants) ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle (5%) dans leur effectif. **L'employeur de plus de 250 salariés doit impérativement remplir un acte d'engagement et le communiquer à l'ASP pour prétendre à l'aide.**

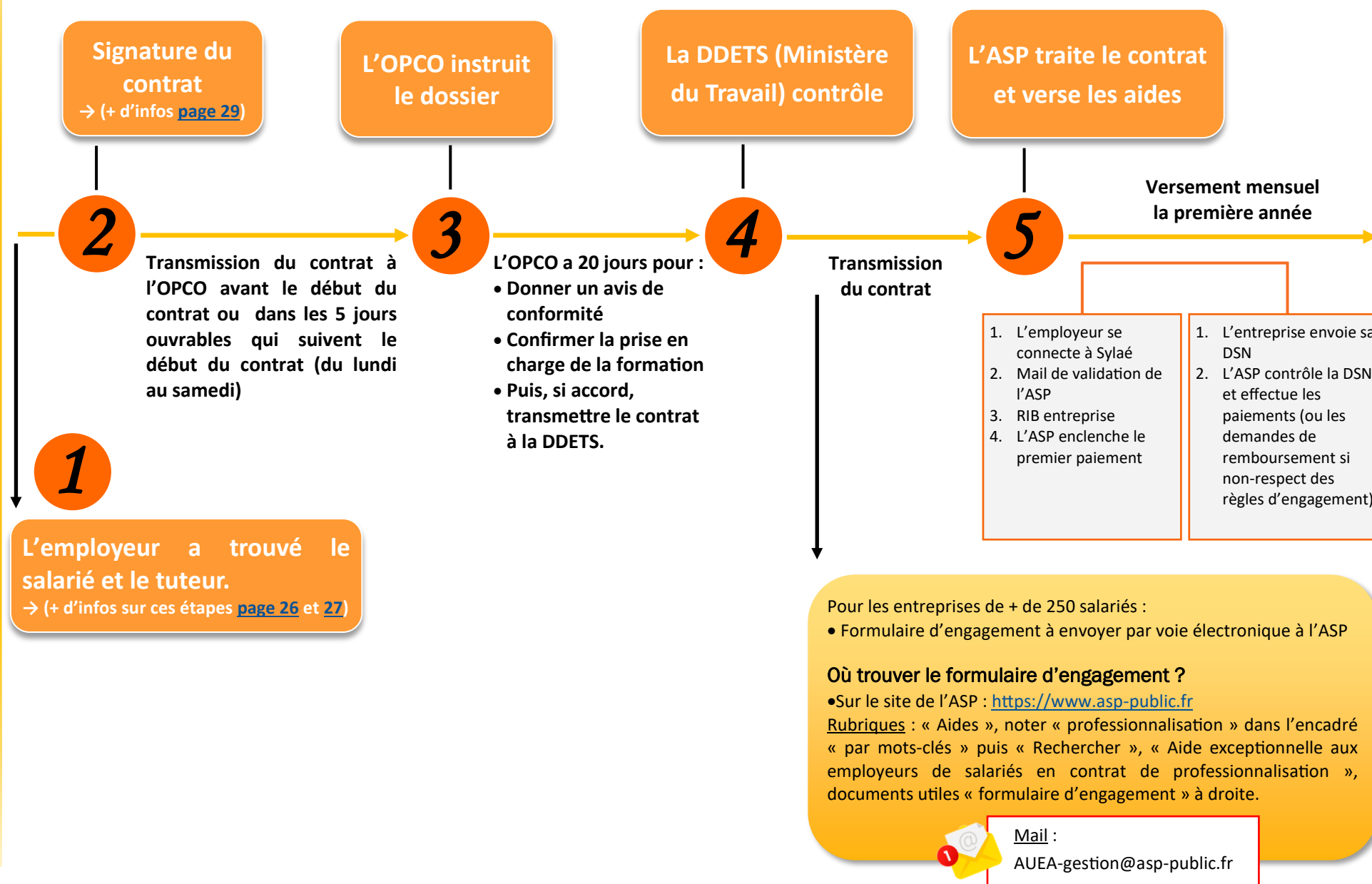


#### Montant de l'aide

- Le montant de l'aide est de **6 000 €**. Elle est versée **uniquement pour la première année du contrat**. L'aide, versée par l'ASP est automatique et mensuelle, avant le paiement du salaire de l'alternant, sur justificatif de la présence du salarié dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative) chaque mois. En cas de non-déclaration, l'aide est suspendue le mois suivant.



## Les étapes pour obtenir l'aide exceptionnelle



## Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus

- Aide à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable. Cette aide s'appelle **l'AFE (l'Aide Forfaitaire à l'Employeur)**

*L'âge de l'intéressé est apprécié à la date de début de l'exécution du contrat.*



### AIDE NON CUMULABLE

Cette aide ne peut être cumulée avec aucune autre aide à l'embauche sauf :

- la réduction générale des charges sociales
- l'aide de l'Etat pour l'embauche des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans
- l'aide « emplois francs ».



#### Nature et date de signature du contrat

- Le contrat doit être un contrat de professionnalisation, conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus et inscrit à Pôle Emploi.



#### Niveau de diplôme

- Le salarié doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau 7 maximum (diplôme pouvant aller du CAP jusqu'au BAC+5), un CQP ou doit avoir conclu un contrat de professionnalisation ayant trait à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.



#### Pour quelles entreprises ?

- L'employeur doit être une entreprise du secteur marchand privé (entreprises et associations) ou du secteur public industriel ou commercial (EDF, RATP, La Poste...).
- L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le même poste que le salarié en contrat de professionnalisation dans les 6 mois précédant l'embauche.
- L'employeur doit être à jour dans le paiement de ses contributions et cotisations.



#### Montant de l'aide

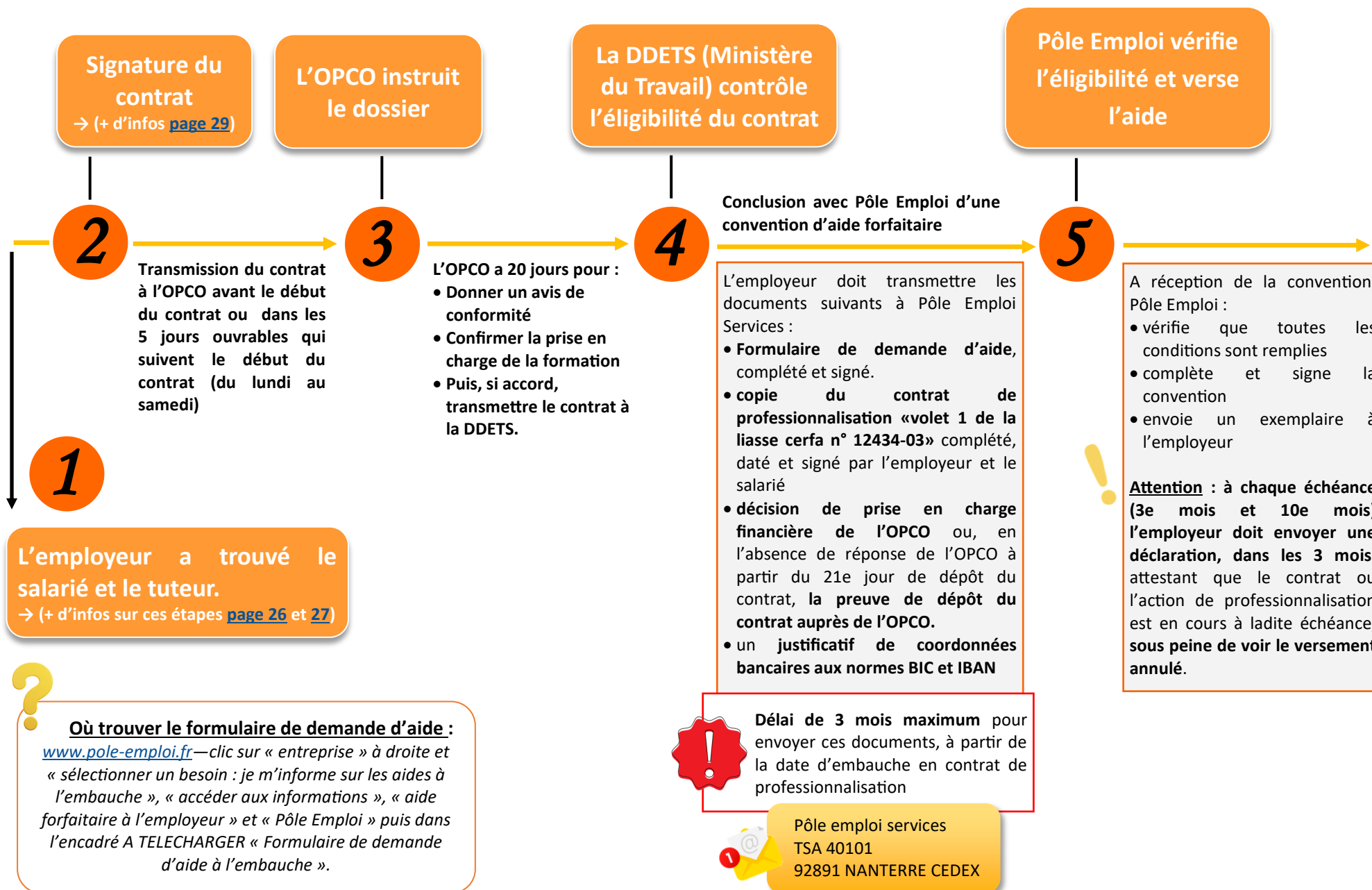
- Le montant de l'aide est de **1 000 € ou 2 000 € selon la durée du contrat**. Elle est versée **par Pôle Emploi à l'employeur**. Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est calculée en fonction de son temps de travail.

#### Bon à savoir :

- durée du contrat inférieure ou égale à 10 mois : aide de 1000€ versée à la fin du 3e mois du contrat
- durée du contrat supérieure à 10 mois : aide versée à hauteur de 1 000€ à la fin du 3e mois du contrat puis 1 000€ à la fin du 10e mois, sous réserve de la poursuite du contrat.



## Les étapes pour obtenir l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE)



Fiche pratique



Retour au sommaire

## Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans

Cette aide, **versée par Pôle Emploi**, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans s'appelle : **l'aide de l'Etat**.

*L'âge de l'intéressé est apprécié à la date de début de l'exécution du contrat.*



### AIDE NON CUMULABLE

Cette aide ne peut être cumulée avec aucune autre aide à l'embauche sauf :

- la réduction générale des charges sociales
- l'aide de l'Etat pour l'embauche des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans (AFE)



#### Nature et date de signature du contrat

- Le contrat doit être un contrat de professionnalisation, conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus et inscrit à Pôle Emploi.



#### Niveau de diplôme

- Le salarié doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau 7 maximum (diplôme pouvant aller du CAP jusqu'au BAC+5), un CQP ou doit avoir conclu un contrat de professionnalisation ayant trait à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.



#### Pour quelles entreprises ?

- L'employeur doit être une entreprise du secteur marchand privé (entreprises et associations) ou du secteur public industriel ou commercial (EDF, RATP, La Poste...).
- L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le même poste que le salarié en contrat de professionnalisation dans les 6 mois précédant l'embauche.
- Le salarié embauché ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant l'embauche.
- L'employeur doit être à jour dans le paiement de ses contributions et cotisations.



#### Montant de l'aide

- Le montant de l'aide est de **1 000 € ou 2 000 € selon la durée du contrat**. Elle est versée **par Pôle Emploi à l'employeur**. Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est calculée en fonction de son temps de travail.

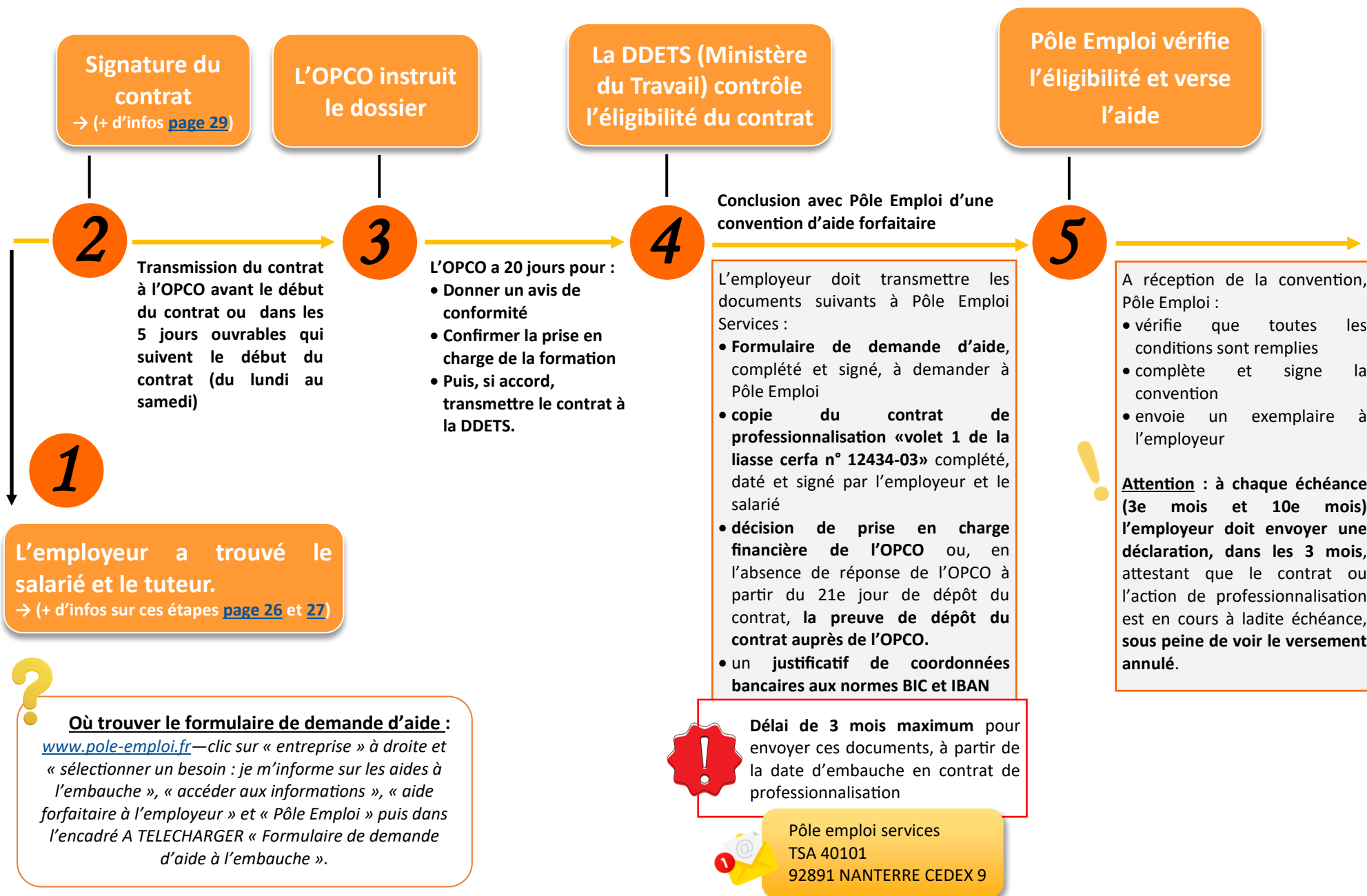
#### Bon à savoir :

- durée du contrat inférieure ou égale à 10 mois : aide de 1000€ versée à la fin du 3e mois du contrat
- durée du contrat supérieure à 10 mois : aide versée à hauteur de 1 000€ à la fin du 3e mois du contrat puis 1 000€ à la fin du 10e mois, sous réserve de la poursuite du contrat.





## Les étapes pour obtenir l'aide



## Aide à l'embauche en SIAE

Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) peuvent demander une aide à l'embauche en contrat de professionnalisation de personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle Emploi, éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique.



### AIDE NON CUMULABLE

Cette aide ne peut être cumulée avec aucune autre aide à l'embauche (ni de l'Etat, ni de Pôle Emploi, ni du département telle que l'aide au poste ou l'aide en cas de RQTH...).



#### Nature et date de signature du contrat

- Le contrat doit être un contrat de professionnalisation, conclu avec une personne éligible à un parcours d'insertion par l'activité économique, à partir du 1er janvier 2021.



#### Niveau de diplôme

- Le salarié doit être éligible au parcours d'insertion par l'activité économique et doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau 7 maximum (diplôme pouvant aller du CAP jusqu'au BAC+5), un CQP ou doit avoir conclu un contrat de professionnalisation ayant trait à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.



#### Pour quelles entreprises ?

- L'employeur doit être une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), c'est-à-dire :
  - une entreprise d'insertion
  - ou une entreprise de travail temporaire d'insertion
  - ou une association intermédiaire
  - ou un atelier et chantier d'insertion
- L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le même poste que le salarié en contrat de professionnalisation dans les 6 mois précédant l'embauche.
- L'employeur doit être à jour dans le paiement de ses contributions et cotisations.



Les encadrants techniques et accompagnateurs socio-professionnels en contrat de professionnalisation ne sont pas éligibles à l'aide.

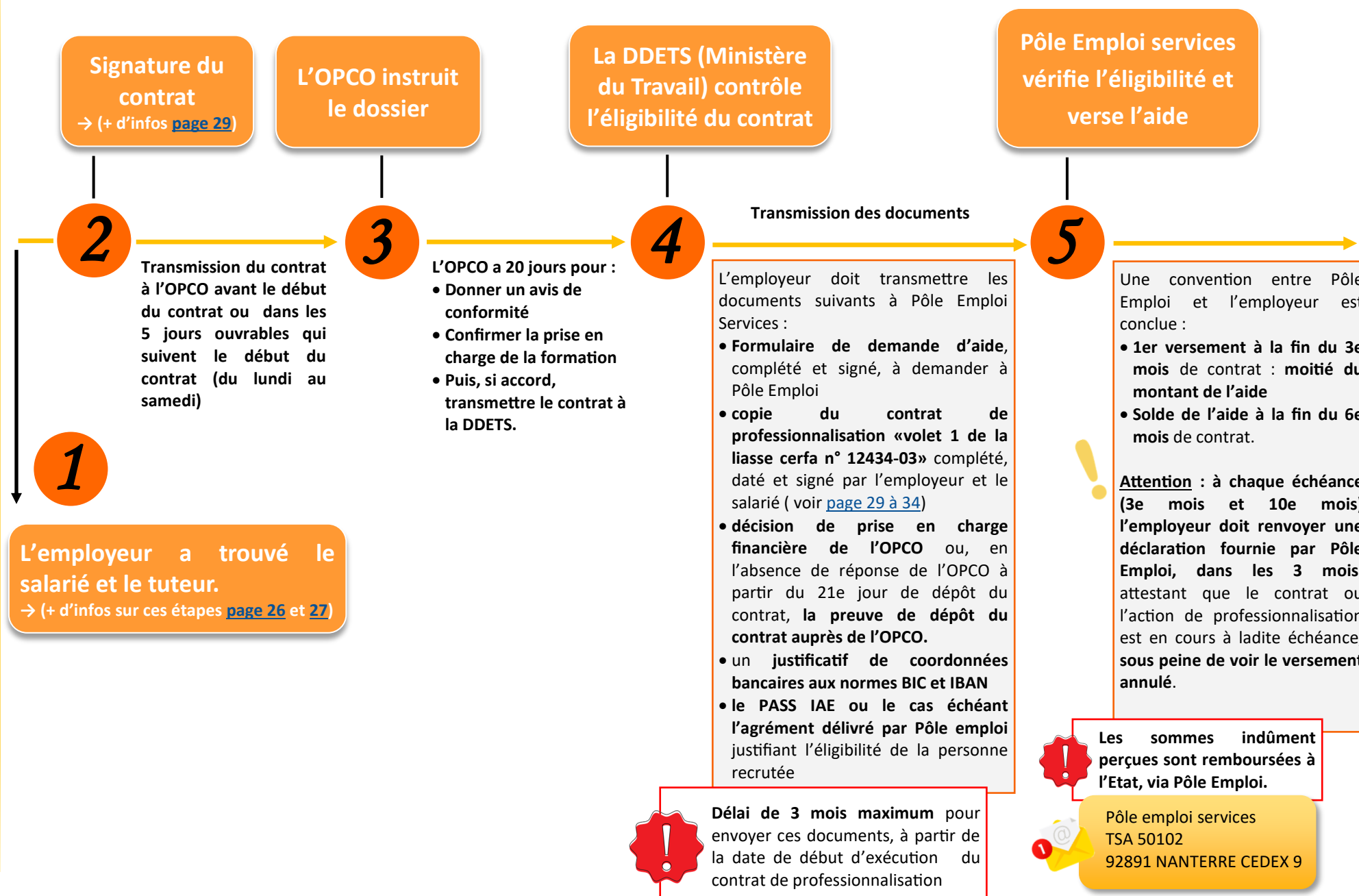


#### Montant de l'aide

- Le montant de l'aide est de **4 000 €**. Elle est versée **par Pôle Emploi à l'employeur**. L'aide de 4 000€ est proratisée si le contrat est :
  - à temps partiel
  - ou interrompu pendant l'année civile
  - ou en cas d'absence du salarié (n'ayant pas donné lieu à rémunération).



## Les étapes pour obtenir l'aide



## Aide à l'embauche aux GEIQ

Article L1253-1 et D6325-23 du Code du Travail

Sont éligibles à l'aide, les GEIQ (Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) qui organisent l'accompagnement personnalisé vers l'emploi au profit de personnes rencontrant des difficultés d'insertion particulières et répondant à des caractéristiques prévues par le cahier des charges fixant les conditions de reconnaissance de la qualité de GEIQ.



### AIDE NON CUMULABLE

Cette aide ne peut être cumulée avec aucune autre aide à l'embauche.



#### Nature et date de signature du contrat

- Le contrat doit être un contrat de professionnalisation, conclu avec une personne rencontrant des difficultés d'insertion particulières (voir [article L1253-1 et D6325-23 du Code du Travail](#)).



#### Niveau de diplôme

- Le salarié doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau 7 maximum (diplôme pouvant aller du CAP jusqu'au BAC+5), un CQP ou doit avoir conclu un contrat de professionnalisation ayant trait à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.



#### Pour quelles entreprises ?

- L'employeur doit être une GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification). L'aide est attribuée pour financer l'accompagnement, pendant 3 mois minimum, d'un salarié pour :
  - la phase de recrutement
  - la construction d'insertion, d'orientation ou de qualification
  - la gestion et le suivi des contrats
  - le traitement des ruptures anticipées
  - le suivi post-contrat si le bénéficiaire n'est pas embauché



#### Montant de l'aide

- Le montant de l'aide est variable selon le statut et les conditions des personnes embauchées (voir [page suivante](#)).



Aide de  
**814 €**

Si les personnes recrutées en contrat de professionnalisation remplissent au moins 1 des critères suivants :

- Personnes éloignées du marché du travail depuis plus d'un an
- Bénéficiaires de minima sociaux
- Personnes bénéficiant ou sortant d'un dispositif d'insertion
- Personne en situation de handicap
- Personnes issues de quartiers ou zones prioritaires
- Demandeurs d'emploi de 45 ans et plus
- Personne sortant de prison ou sous main de justice
- Jeunes de moins de 26 ans diplômés d'un niveau BAC (niveau 4) ou moins, sans expérience professionnelle ou n'ayant pas exercé d'activité professionnelle depuis au moins 2 ans en rapport avec le diplôme obtenu, ne suivant pas d'études ou de formation
- Personnes en reconversion professionnelle contrainte
- Réfugiés ou bénéficiaires de la protection subsidiaire

Aide de  
**1 400 €**

Si les personnes recrutées en contrat de professionnalisation remplissent au moins 1 des critères suivants :

- bénéficiaires du RSA
- Allocataire de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)
- Allocataire de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Demandeurs d'emploi de très longue durée (24 mois et +)

Aide de  
**1 400 €**

Si les personnes recrutées en contrat de professionnalisation remplissent 2 des critères suivants :

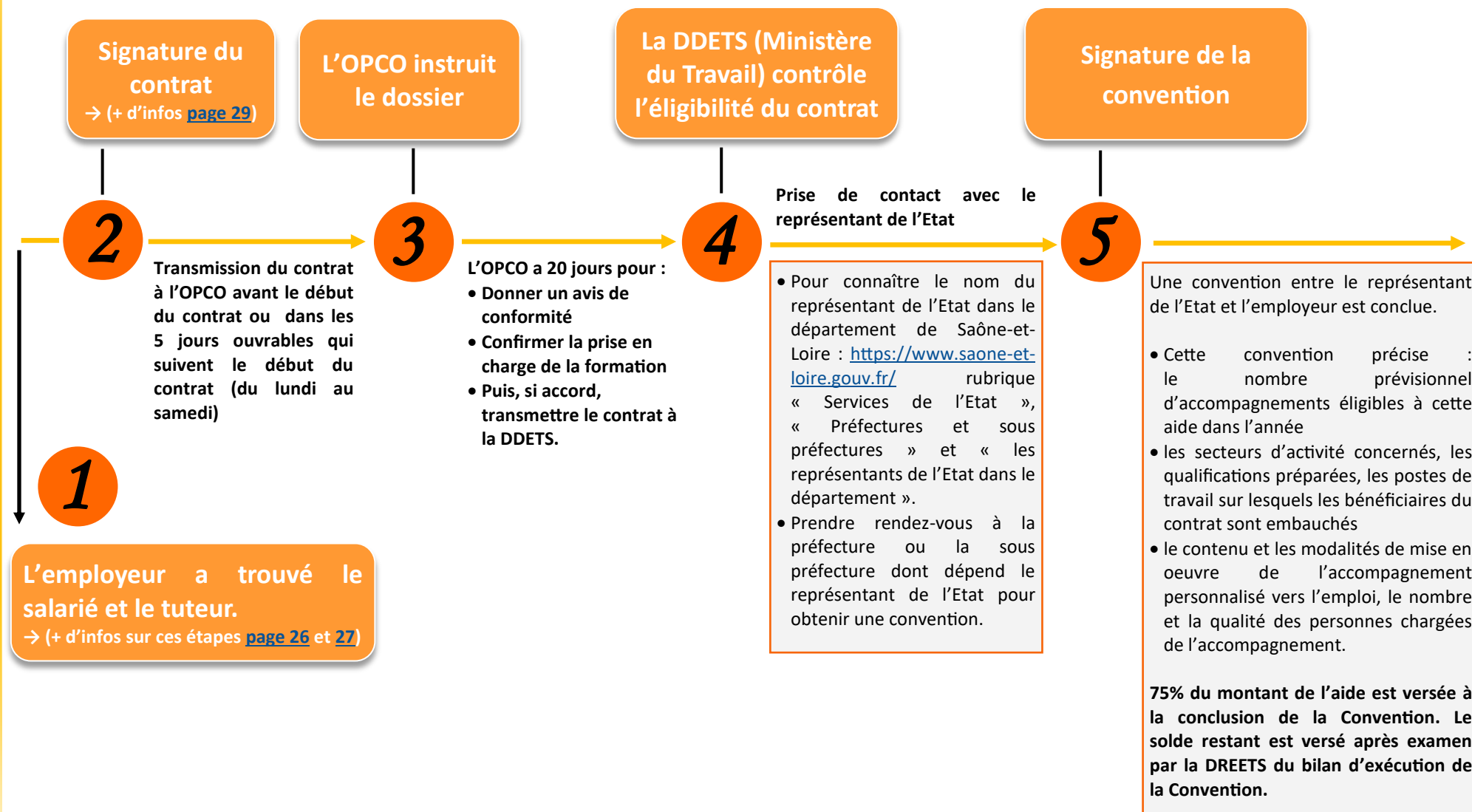
- Etudes de niveau CAP (niveau 3) ou moins
- Senior (plus de 50 ans)
- Jeunes (moins de 26 ans)
- Sortant de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)
- Demandeur d'emploi de longue durée (12 mois et +)
- Travailleur en situation de handicap
- Parent isolé
- Personne sans hébergement ou hébergée ou ayant un parcours de rue
- Réfugiés statutaires, protégés subsidiaires ou demandeurs d'asile
- Résident en zone de revitalisation rurale (ZRR)
- Résident Quartier prioritaire de la Politique de la Ville (QPV)
- Sortant de détention ou personne placée sous main de justice
- Maîtrise de la langue française
- Mobilité



Liste des justificatifs administratifs à fournir pour chacune des catégories de personnes afin de bénéficier de ces aides : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045398420>



Les étapes pour obtenir l'aide



# Quelles aides pour le salarié en contrat de professionnalisation?

## Les aides aux ressources

### La possibilité d'obtenir la Prime d'activité de la CAF.

En plus du salaire qu'il reçoit, le stagiaire peut aussi bénéficier de la prime d'activité s'il :

- est âgé d'au moins 18 ans
- réside en France (au moins 9 mois dans l'année)
- a une rémunération mensuelle au moins égale à 78% du SMIC net soit 1047,55€ en 2023

Cette prime est versée par la CAF mensuellement. Son montant varie en fonction des ressources du foyer.

La demande se fait en ligne sur le site de la CAF : [www.caf.fr](http://www.caf.fr) via l'espace personnel du demandeur.



### Les allocations chômage au terme du contrat

Au terme du contrat de professionnalisation, si l'alternant ne renouvelle pas son contrat ou s'il ne trouve pas un nouvel employeur, il pourra percevoir les allocations chômage de Pôle Emploi s'il :

- a exercé une activité professionnelle pendant au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois
- n'a pas quitté volontairement le contrat de professionnalisation
- est apte à la recherche et à l'exercice d'un emploi



## Les aides à la mobilité

### Une aide financière pour le permis.



Permis à 1€ par jour pour les alternants entre 15 et 25 ans. Il s'agit d'un prêt à taux 0 pour financer le permis B, A2 ou A1 lors d'une première inscription à une formation au permis de conduire. Un contrat est signé entre une auto-école conventionnée avec l'Etat et l'alternant.

Le montant du prêt peut être de 600€, 800€, 1 000€ ou 1 200€ au choix de l'alternant.

### Une aide au déménagement.

L'aide « Mobili-pass » est un dispositif qui permet de financer les frais liés à la nécessité de déménager.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, l'alternant doit :

- être alternant d'une entreprise du secteur privé non agricole d'au moins 10 salariés
- effectuer plus de 1h15 ou plus de 70 km de trajet pour aller jusqu'à son lieu de travail ou son centre de formation
- respecter un plafond de ressources

Cette aide peut s'élever à 2 200 € ou prendre la forme d'un prêt à taux réduit (1%) qui peut atteindre 1 300 €.

La demande se fait en ligne sur le site ActionLogement :

<https://www.actionlogement.fr/financement-mobilite>

Attention, l'enveloppe 2023 dédiée à MOBILI-PASS est atteinte depuis le 30 juin 2023. **Aucune autre demande n'est acceptée pour 2023.**

Salariés du secteur agricole? Il existe une aide AGRI-MOBILITE. Formulaire sur <https://www.actionlogement.fr/contact-peaec>



## Les aides au logement

### Une aide au logement.

Une aide « Mobili-jeune », pour les alternants de moins de 30 ans signataire d'un contrat de professionnalisation avec une entreprise du secteur privé non agricole de 20 salariés ou plus, permet de prendre en charge une partie du loyer de l'alternant. Elle est versée durant une année et varie en fonction de la quote-part du loyer et des autres aides aux logements perçues.

Son montant est compris mensuellement entre 10 euros et 100€. La demande se fait en ligne sur le site ActionLogement : <https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune>



### La garantie VISALE

Il s'agit d'un dispositif de caution dispensant l'alternant locataire de présenter toute autre caution à son bailleur. Ce dispositif est ouvert aux personnes en contrat de professionnalisation dont le revenu net ne dépasse pas 1 500€ par mois.

La demande de garantie doit être effectuée avant la signature du bail de location. Le loyer ne doit pas excéder 1 300 € net mensuels ni la moitié des ressources de l'alternant.

La demande se fait en ligne sur le site ActionLogement : <https://www.actionlogement.fr/la-garantie-visale>



### Les autres aides au logement : APL, AFL, ALS

Ces aides sont ouvertes aux alternants, sans condition d'âge, sous condition de ressources.

Le montant varie en fonction des ressources de l'alternant, de sa situation familiale, de la composition de son foyer et du montant de son loyer. Cette aide est versée par la CAF ou la MSA.

La demande se fait en ligne sur le site de la CAF : [www.caf.fr](http://www.caf.fr) via l'espace personnel du demandeur.



### Dispositif loca-pass

Il s'agit d'un dispositif de prêt sans intérêt ni frais de dossier afin de financer le dépôt de garantie demandé lors de la conclusion d'un bail.

Pour bénéficier de cette aide, l'alternant doit :

- avoir moins de 30 ans
- être alternant d'une entreprise du secteur privé non agricole d'au moins 10 salariés
- Ne pas bénéficier d'une autre aide loca-pass en cours de remboursement
- Ne pas bénéficier du Fonds de Solidarité pour le Logement ou avoir déposé un dossier de surendettement

Le montant de l'aide ne peut dépasser 1 200 €.

La demande se fait en ligne sur le site ActionLogement : <https://www.actionlogement.fr/l-avance-loca-pass>



## Les aides à la formation

### Gratuité de la formation.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, la formation est entièrement prise en charge, le plus souvent par l'OPCO de l'entreprise pour laquelle l'alternant va travailler pendant sa formation.





## Les aides diverses

### La carte d'étudiant des métiers.

Cette carte est remise par l'organisme de formation et permet à l'alternant de moins de 26 ans de bénéficier des réductions tarifaires similaires à celles proposées aux étudiants de l'enseignement supérieur :

- accès aux restaurants et hébergements universitaires.
- Tarifs réduits sur les activités de loisirs, culturelles et sportives.
- Réduction dans les transports (RATP, SNCF...).



Cette carte est valable sur tout le territoire français pour la durée totale de la formation de l'alternant.

Pour obtenir la carte, l'alternant doit en faire la demande auprès de son Centre de formation, qui a 30 jours pour la lui remettre.

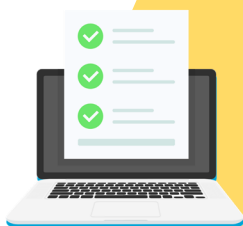
### Le droit au CPF (Compte Personnel de Formation).

Un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat de professionnalisation, qu'il relève du secteur privé ou public.

Ce compte permet au jeune de créditer des euros (secteur privé) ou des heures (secteur public) pour engager une formation.

Consultez vos droits CPF sur le site :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr>



# Le tuteur

Etape  
**1**

## Qui est-il ?

Chef d'entreprise  
ou conjoint(e)  
collaborateur(trice)  
(sauf accord de branche)

OU

Salarié volontaire et  
majeur

## Quelles conditions de diplômes et/ou d'expérience pour devenir tuteur ?

**Sauf convention contraire ou accord de branche, le tuteur doit :**

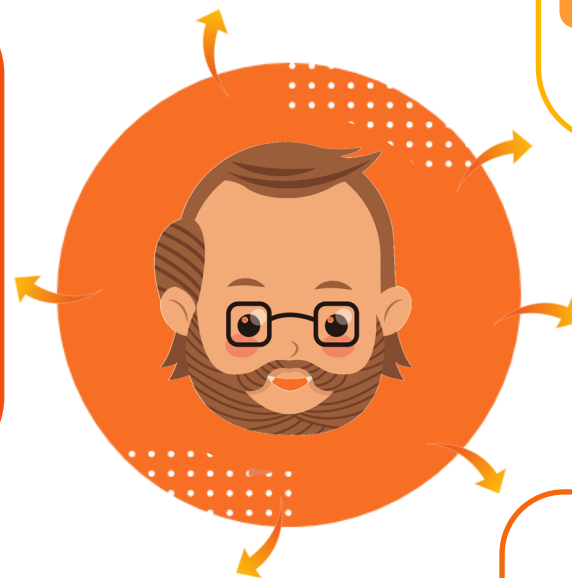
Justifier de deux années d'exercice\* dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'alternant.

\* Les périodes de stage ou de contrats en alternance ne sont pas prises en compte dans le calcul d'années d'exercice.

## Peut-il y avoir plusieurs tuteurs pour un alternant ?

Oui, plusieurs salariés peuvent se partager le rôle de tuteur. Il suffit de désigner un référent qui sera en charge de la liaison avec le centre de formation.

En cas de défaillance du tuteur, le second tuteur se substitue automatiquement au premier (un avenant doit être signé sauf si le second tuteur était déjà indiqué dans le contrat).



## Quel est son rôle ?

Le tuteur accompagne l'alternant dans ses tâches pratiques afin qu'il puisse obtenir son diplôme.

## Quelles sont ses missions ?

- Accueillir, aider, informer et guider l'alternant
- Organiser, avec les salariés intéressés, l'activité de l'alternant dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- Veiller au respect de l'emploi du temps de l'alternant
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement de l'alternant à l'extérieur de l'entreprise
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation

## Combien d'alternants peut-il avoir à sa charge ?

S'il est salarié : 3 personnes au maximum.

S'il est le responsable de l'entreprise : 2 personnes au maximum.

Lorsque le salarié en contrat de professionnalisation est embauché par une entreprise de travail temporaire (ETT), une association intermédiaire (AI) ou un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice et la structure qui met à disposition le salarié dans l'entreprise désignent chacune un tuteur.

Par contre, ces structures ne sont pas soumises aux conditions d'expérience ou de nombre d'alternants suivis.



Retour au  
sommaire

Où trouver ou déposer une offre de contrat de professionnalisation?

Étape  
2

### Les plateformes de l'alternance

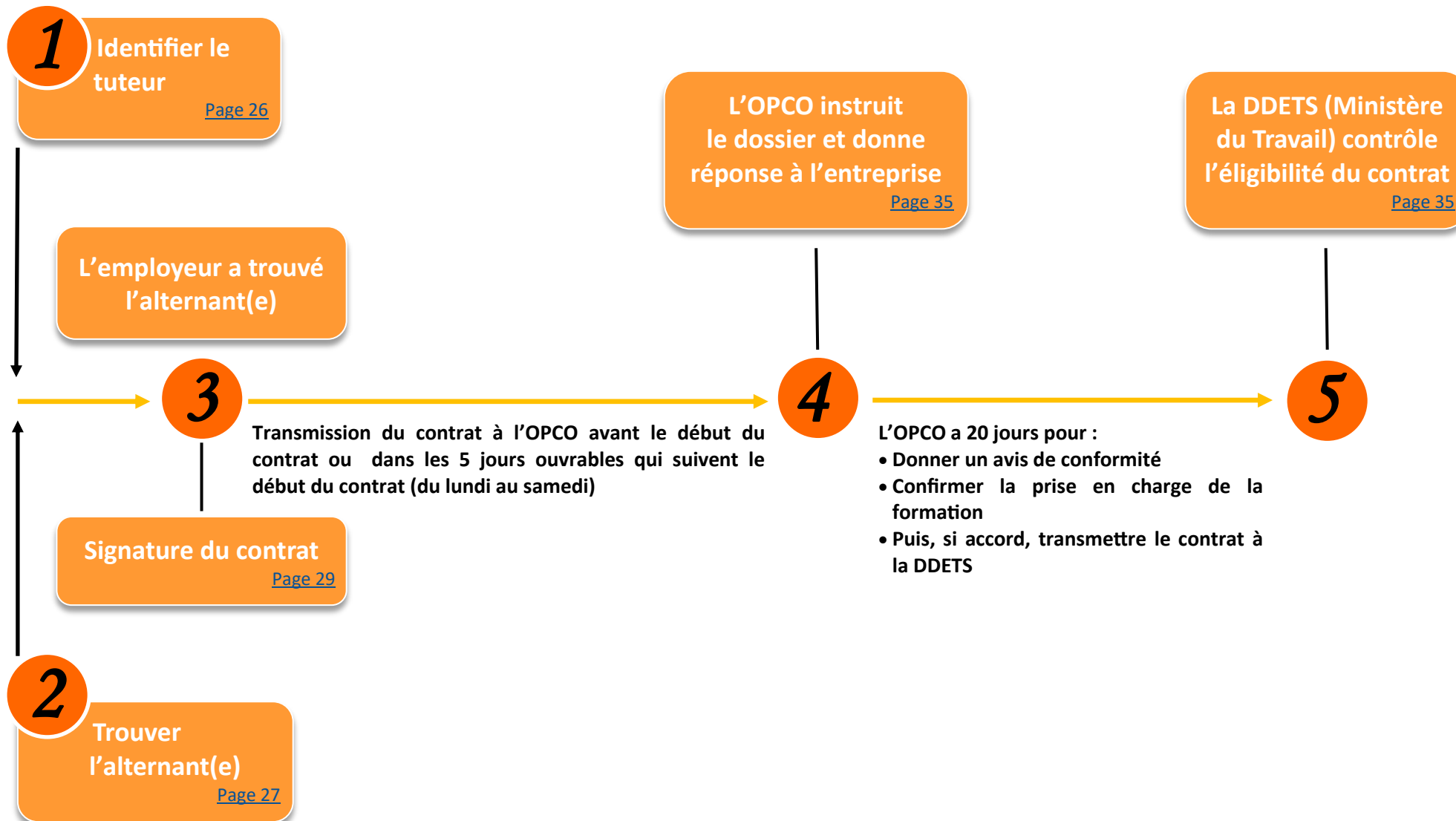
- [#1jeune1solution](#)
- [vivre une expérience en Europe](#)
- Le site [La bonne alternance](#) de Pôle Emploi
- Le [portail de l'alternance](#) du Ministère du Travail

### Les sites de recherche d'emploi

- Les sites généralistes : [Agefiph](#), [Apec](#), [Jobintree](#), [Keljob](#), [Monster](#)
- Les sites d'emploi local : [Leboncoin](#) et [Regionsjob.com](#)
- Les sites spécialisés : [Apecita](#) (agriculture), [Batiactu](#) (BTP), [Lesjeudis.com](#) (informatique)
- Les sites qui regroupent les offres : [Cadremploi](#), [Indeed](#), [Jobijoba](#), [Jobted](#)



# Les étapes du contrat



# Signature du contrat de professionnalisation

Etape  
3

1. Le contrat de professionnalisation est un **contrat écrit de droit privé**.

Il comporte des **mentions obligatoires**, notamment :

- Nom et prénom de l'employeur (ou dénomination de l'entreprise);
- Effectif de l'entreprise;
- Diplôme ou titre préparé par le salarié;
- Salaire dû à l'embauche en contrat de professionnalisation;
- Nom, prénom et date de naissance du tuteur;
- Attestation de l'employeur précisant que le tuteur remplit les conditions de compétence professionnelle;

Ce contrat est conclu au moyen du formulaire Cerfa N°12434\*03.

2. Le contrat est signé par l'employeur et l'alternant (et par son représentant légal si l'alternant est mineur). L'établissement de formation doit le compléter, ou fournir les informations pour la partie formation, et y apposer son visa ou tampon. Un exemplaire est remis à l'alternant, l'autre est conservé par l'employeur.

3. Où trouver le Cerfa N°12434\*03 ?

- Sur le site service-public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10338> section « Accéder au formulaire ».

4. Remplir le contrat : page suivante ([page 30 à 34](#))

Page  
30

Page  
31

Page  
32

Page  
33

Page  
34

**Contrat de professionnalisation**  
(art. L. 6325-1 à L. 6325-24 du code du travail)  
Ministère du travail (Lire ATTENTIVEMENT la notice du Cerfa avant de remplir ce document) N°12434\*03

**L'EMPLOYEUR**

Nom et prénom ou dénomination :  Particulier-employeur :  oui  non  
N° URSSAF du particulier-employeur :

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :   
N° :  Voie :

Complément :  N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :

Code postal :  Code activité de l'entreprise (NAF) :   
Commune :  Effectif total salariés de l'entreprise :

Téléphone :  Convention collective applicable :

Courriel :

Caisse de retraite complémentaire :

Organisme de prévoyance le cas échéant :  Code IDCC de la convention :

**LE SALARIÉ**

Nom du salarié :   
Prénom du salarié :

Adresse du salarié :   
N° :  Voie :  Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur  
handicapé :  oui  non

Complément :

Code postal :  Inscrit à Pôle Emploi :  oui  non  
Commune :  Si oui, numéro d'inscription :   
Téléphone :  Durée :  mois  
Courriel :  Situation avant ce contrat :

NIR du salarié :  Type de minimum social, si bénéficiaire :   
\*Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre de l'article L. 6325-10 du code du travail Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

Date de naissance :

Sexe :  M  F

**LE TUTEUR**

Tuteur au sein de l'établissement employeur :  Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail  
temporaire ou GEIQ

Nom :

Prénom :

Emploi occupé :

Date de naissance :

**LE CONTRAT**

Nature du contrat :  CDI  ODD  travail temporaire Type de contrat :

Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :

Classification de l'emploi dans la convention collective :

Niveau :  Coefficient hiérarchique :

Durée de la période d'essai :  jours Date de début d'exécution du contrat :  Si avenant, date d'effet :

Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI :  Durée hebdomadaire de travail :  heures  minutes Date de conclusion :  (date de signature du contrat)

Salaire brut mensuel à l'embauche :  €  
(ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)

**LA FORMATION**

Dénomination de l'organisme de formation principal :  N° SIRET de l'organisme de formation principal :

S'agit-il d'un service de formation interne :  oui  non N° de déclaration d'activité de cet organisme :

Nombre d'organismes de formation intervenant :

L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié.

Type qualification visée :  Diplôme ou titre visé :  Code RNCP :

Intitulé précis :   
Spécialité de formation :

**Organisation de la formation :**

Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements :  heures dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques :  heures

Date de début du cycle de formation :  Date prévue de fin des épreuves ou examens :

En application de l'article L. 6325-3 du code du travail, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquies une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Fait à :

Signature de l'employeur  Signature du salarié



Le bloc « employeur »



La dénomination sociale doit être celle de l'établissement dans lequel le contrat s'exécute.

Les particuliers-employeurs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation

L'adresse doit correspondre au SIRET de l'entreprise.

Le SIRET doit être celui de l'établissement dans lequel le contrat s'exécute (et non celui du siège social). Le SIRET doit être actif au moment de la conclusion du contrat et doit correspondre à la DSN.

Mode de contact privilégié de l'ASP. Le mail doit être valide et consulté.

Doit être en adéquation avec le statut de l'entreprise.

L'effectif attendu est celui de l'entreprise (SIREN) et non de l'établissement (SIRET). Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation n'est pas compris dans l'effectif.

**L'EMPLOYEUR**

**Nom et prénom ou dénomination :**

**Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :**  
 N° :  Voie :   
 Complément :   
 Code postal :   
 Commune :   
 Téléphone :   
 Courriel :  @   
 Caisse de retraite complémentaire :   
 Organisme de prévoyance le cas échéant :

**Particulier-employeur :**  oui  non  
**N° URSSAF du particulier-employeur :**

**N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :**

**Code activité de l'entreprise (NAF) :**

**Effectif total salariés de l'entreprise :**

**Convention collective applicable :**

**Code IDCC de la convention :**

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.  
 Sans convention collective = 9999  
 Convention en cours de négociation = 9998  
 Le code IDCC peut être obtenu sur le site :  
<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/conventions-collectives-nomenclatures>

Fiche pratique



Retour au sommaire

## Le bloc « salarié »

Doit être noté le premier prénom du salarié, comme indiqué dans son acte de naissance.

Identité qui sera utilisée dans l'entreprise par le salarié.

**Attention** aux inversions, prénoms multiples et nom d'usage...

Numéro de sécurité sociale de l'apprenti.

Ce numéro est notamment inscrit sur la carte vitale des personnes majeures, en dessous du nom et du prénom du porteur.

L'inscription comme demandeur d'emploi et l'indication du numéro d'inscription sont obligatoires pour les personnes âgées de 26 ans et plus dont la situation avant contrat est « personne à la recherche d'un emploi » ou « inactif » non bénéficiaire d'un minimum social ou d'un CUI pour la rubrique « Situation avant ce contrat ».  
En revanche, cette inscription n'est pas exigée si le bénéficiaire était auparavant :

- scolaire, en CIVIS ou étudiant
- ou en contrat en alternance
- ou stagiaire de la formation professionnelle
- ou salarié

### Codes à intégrer

1. Scolaire
2. Jeune bénéficiaire du CIVIS
3. Etudiant
4. Contrat d'apprentissage
5. Contrat de professionnalisation
6. Salarié en contrat aidé (CUI-CIE, CUI-CAE)
7. Stagiaire de la formation professionnelle
8. Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel)
9. Personne en recherche d'emploi
10. Inactif

**LE SALARIÉ**

**Nom du salarié :** \_\_\_\_\_

**Prénom du salarié :** \_\_\_\_\_

**Adresse du salarié :**

N° \_\_\_\_\_ Voie : \_\_\_\_\_

Complément : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

Commune : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

**NIR du salarié\* :** \_\_\_\_\_

\*Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre de l'article L. 6353-10 du code du travail

**Date de naissance :** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Sexe :**  M  F

**Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé :**  oui  non

**Inscrit à Pôle Emploi :**  oui  non

**Si oui, numéro d'inscription :** \_\_\_\_\_

**Durée :** \_\_\_\_ mois

**Situation avant ce contrat :** \_\_\_\_\_

**Type de minimum social, si bénéficiaire :** \_\_\_\_\_

**Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :** \_\_\_\_\_

### Codes à intégrer

1. Revenu de Solidarité Active (RSA)
2. Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)
3. Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

### Codes à intégrer

#### Niveau BAC+5 et plus

10. Doctorat
11. Master 2 professionnel / DESS / diplôme grande école
12. Master 2 recherche / DEA
19. Autre diplôme ou titre de niveau BAC+5 ou plus

#### Niveau BAC+3 et 4

21. Master 1 professionnel
22. Master 1 général
23. Licence professionnelle
24. Licence générale
29. Autre diplôme ou titre de niveau BAC+3 ou 4

#### Niveau BAC+2

31. Brevet de Technicien Supérieur
32. Diplôme Universitaire de technologie
39. Autre diplôme ou titre de niveau BAC+2

#### Niveau BAC

41. BAC PRO
42. BAC général
43. BAC technologique
49. Autre diplôme ou titre de niveau BAC

#### Niveau CAP/BEP

51. CAP
52. BEP
53. Mention complémentaire
59. Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

#### Aucun diplôme ni titre

60. Aucun diplôme ni titre professionnel

• L'âge du salarié permet de déterminer son niveau de rémunération (voir p.8).

• Si le bénéficiaire est mineur, l'employeur doit respecter des règles spécifiques concernant les durées maximales de travail, les pauses et repos, l'interdiction du travail de nuit ou de certains travaux dangereux... (voir p.37)



Retour au sommaire

## Le bloc « tuteur »

Il est possible pour le salarié d'avoir plusieurs tuteurs mais un seul tuteur principal dont les données doivent être complétées ici.

LE TUTEUR	
<b>Tuteur au sein de l'établissement employeur</b>	<b>Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEIQ</b>
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :
Emploi occupé :	Emploi occupé :
Date de naissance :	Date de naissance :

Dans le cadre d'une mise à disposition par un groupement d'employeurs (une entreprise de travail temporaire - ETT ou une structure de l'insertion par l'activité économique - SIAE), un double tutorat doit être prévu :

- le tuteur de l'entreprise d'accueil assure les missions d'accueil, d'information et d'organisation de la formation pendant les périodes de mise à disposition
- le tuteur désigné dans le groupement (dans l'ETT ou la SIAE) est chargé d'assurer la liaison avec l'organisme de formation.

! Le tuteur désigné au sein du GE (de l'ETT ou la SIAE) n'est pas soumis aux conditions générales d'exercice du tutorat (qualification, nombre de salariés suivis simultanément).

### LA DÉSIGNATION D'UN TUTEUR EST OBLIGATOIRE

→ Plus d'informations sur les critères d'éligibilité du tuteur et les conditions d'exercice du tutorat [page 26](#) de ce document



Retour au sommaire



Le bloc « contrat »

Le contrat de professionnalisation peut être :

- un CDD d'une durée comprise entre 6 et 12 mois
- un CDI dont l'action de professionnalisation (d'une durée de 6 à 12 mois) se situe en début de contrat.

L'allongement de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation pour les CDI) est possible :

- jusqu'à 36 mois pour les «contrats renforcés»
- jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par accord de branche ou accord collectif.

Voir [page.6](#)

Le type de contrat doit correspondre à la situation du contrat (premier contrat, avenant, succession de contrats...).

Code à intégrer :  
Contrat initial

11. Contrat initial (cas général)
12. Contrat initial conclu conjointement avec deux employeurs pour l'exercice d'une activité saisonnière

Renouvellement de contrat

21. Nouveau contrat en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation
22. Nouveau contrat en raison de la défaillance de l'organisme de formation
23. Nouveau contrat en raison de la maternité, de la maladie ou d'un accident du travail
24. Nouveau contrat pour l'obtention d'une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du contrat précédent

Changement des conditions du contrat

30. Avenant

Le niveau et le coefficient hiérarchique doivent correspondre à la classification de la CCN indiquée dans le bloc «L'EMPLOYEUR» voir p.xx.

Sauf convention collective plus favorable :

- CDD
- ⇒ 1 jour par semaine travaillée pour un CDD de 6 mois (maximum 15 jours de période d'essai)
- ⇒ 1 mois pour les CDD de plus de 6 mois
- CDI
- ⇒ 2 mois (ouvrier/employé)
- ⇒ 3 mois (agent de maîtrise/technicien)
- ⇒ 4 mois (cadre)

Renouvelable une fois pour chaque catégorie socio-professionnelle

**LE CONTRAT**

Nature du contrat :  CDI  CDD  travail temporaire

Type de contrat :

Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :

Classification de l'emploi dans la convention collective :

Niveau :  Coefficient hiérarchique :

Durée de la période d'essai :  jours Date de début d'exécution du contrat :  Si avenant, date d'effet :

Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI :  Durée hebdomadaire du travail :  heures  minutes Date de conclusion : (date de signature du contrat)

Salaire brut mensuel à l'embauche :  €  
(ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)

Date du 1er jour où débute effectivement le contrat (début de la formation pratique chez l'employeur ou début de la formation théorique en centre de formation).

Le salaire inclut les primes ou accessoires de salaires.

Le contrat doit se terminer dans le mois qui suit les épreuves d'évaluation (exceptionnellement, 2 mois maximum après les épreuves s'il vise l'acquisition d'un diplôme ou titre professionnel inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP).

La date de conclusion est la date à laquelle le contrat (ou l'avenant au contrat) est signé par les deux parties.



Retour au sommaire



## Transmettre le contrat à son OPCO

Etape  
4

L'employeur transmet à son OPCO, avant le contrat ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables (du lundi au samedi), les documents suivants :

- Le contrat de professionnalisation
- La Convention de formation (intitulé, objectifs, durée, lieu et coût de la formation, moyens et modalités de suivi et d'obtention du diplôme)
- La Convention tripartite lorsque la durée de la formation est réduite ou prolongée

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée (possibilité d'envoi de documents numérisés : scan par exemple)

L'OPCO a 20 jours pour statuer sur la prise en charge financière du contrat. Sans réponse de l'OPCO, la demande est refusée.



Si le contrat n'est pas conforme (âge de l'alternant, rémunération, âge et compétence du tuteur par exemple), l'OPCO refuse la prise en charge financière du contrat. Il explique les motifs de son refus dans une décision qu'il transmet aux parties.

## Transmission du dossier au Ministère du Travail

Etape  
5

L'OPCO dépose le contrat par voie dématérialisée auprès de la DDETS (Ministère du Travail). En cas de refus de prise en charge financière, l'OPCO informe l'employeur et explique les raisons de ce refus.



## Quelles conditions de travail en entreprise ?

L'alternant est soumis aux mêmes lois, règlements et convention collective que les autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où les dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

### Droit aux avantages de l'entreprise

A ce titre, et si la convention collective, un accord ou un usage de l'entreprise le prévoit, l'alternant peut bénéficier de :

- Prime de 13ème mois
- Prime de fin d'année
- Prime d'intéressement et/ou de participation
- Tickets restaurant
- Chèques vacances
- Accès au restaurant d'entreprise...
- Droit de vote et droit de se présenter aux élections professionnelles...

### Droit à la protection sociale

L'alternant bénéficie également de la protection sociale de l'entreprise. L'alternant est donc protégé en cas de maladie, d'arrêt de travail ou d'accident de trajet... **Ces cas sont pris en charge, que l'alternant soit en entreprise ou en centre de formation.**

L'alternant peut refuser la mutuelle si la convention collective le prévoit et si :

- il bénéficie d'une complémentaire individuelle
- Ou s'il bénéficie de la complémentaire santé solidaire ou CSS
- Ou s'il est déjà couvert par une autre complémentaire santé (souscrite par un parent, un conjoint...) pour les mêmes garanties.

### Droit à la retraite

L'alternant bénéficie du droit à la retraite. Le nombre de trimestres correspond à la durée du contrat de professionnalisation.

### Droit aux congés et aux RTT

- Les congés payés et RTT

L'alternant a droit aux 5 semaines de congés payés par an et aux éventuels RTT s'il y en a, comme pour tout autre salarié de l'entreprise. **L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'alternant prendra ses congés.**

Si l'alternant a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il peut demander un **congé sans solde supplémentaire** (maximum 30 jours ouvrables par an).

La condition d'âge est examinée au 30 avril de l'année précédant la demande.

- Le congé pour examen

Pour la préparation des épreuves du diplôme, pas de droit au congé pour la préparation aux examens **sauf si le salarié effectue sa formation théorique dans l'enseignement supérieur**. Dans ce cas, il a droit à un congé de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés, à prendre dans le mois qui précède les examens. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

- Le congé maternité ou paternité

L'alternant a droit au congé maternité ou paternité aux mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

- Les congés pour événement exceptionnel

L'alternant a droit aux congés pour PACS, mariage ou décès d'un membre de sa famille.



## Les horaires

### Salariés mineurs

#### Durée du travail

**35H par semaine maximum/8H de travail par jour maximum** (L 3162-1 Code du Travail).

Le temps en centre de formation est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

**Exceptions** : dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et espaces verts, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

#### Heures supplémentaires

Le salarié mineur peut effectuer à **titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine**, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.

L'excédent d'heures en CFA est considéré comme des heures supplémentaires.

#### Pause

**Pas plus de 4H30 de travail consécutives** qui doivent être suivies d'une **pause de 30 minutes consécutives** (L 3162-2 et L 6222-25 Code du Travail).

#### Repos quotidien et

**12 heures minimum** (L 3164-1 Code du Travail).

**2 jours obligatoirement consécutifs par semaine** (L 3164-2 et L 3164-3 Code du Travail).

#### Horaires de nuit

**Travail de nuit interdit** (L. 6222-26) entre 20h et 6h pour les jeunes de moins de 16 ans et entre 22h et 6h pour les jeunes de moins de 18 ans. Dérogation possible dans certains secteurs d'activité (boulangerie, pâtisserie, hôtellerie-restauration, les spectacles...). Certaines Conventions Collectives peuvent prévoir des dispositions particulières.

#### Travail le dimanche

**Travail le dimanche interdit** (R. 3164-1) excepté dans certains secteurs d'activité (boulangerie, boucherie, traiteur, hôtellerie-restauration, magasins de fleurs et jardinage...).

#### Travail les jours fériés

**Interdiction de travailler un jour de fête légale.**

### Salariés majeurs

#### Durée du travail

Temps de travail identique à celui des autres salariés.

**35H par semaine maximum.**

Le temps en centre de formation est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

#### Heures supplémentaires

L'alternant majeur **peut effectuer des heures supplémentaires.**

L'excédent d'heures en centre de formation est considéré comme des heures supplémentaires.



## Visite médicale

- VIP (Visite d'Information et de Prévention)

Cette visite médicale doit avoir lieu dans les 2 mois suivant l'embauche.

! Si le salarié est mineur ou s'il travaille de nuit, alors la visite médicale doit avoir lieu **avant son embauche**.

! Si le salarié est affecté à un travail réglementé il doit passer un examen médical d'aptitude à l'embauche réalisé par le médecin du travail **avant l'affectation au poste**.

- Visites périodiques et de reprise

Le salarié bénéficie de visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.



## Le contrat de professionnalisation à l'étranger ?

Le contrat de professionnalisation peut être réalisé en partie à l'étranger **pour une durée qui ne peut pas dépasser 1 an**. Dans ce cas, la durée d'exécution du contrat en France est au minimum de 6 mois et peut être portée à 24 mois.

Pendant la période à l'étranger, l'alternance entre formation et travail en entreprise ne s'applique plus. L'alternant sera soit salarié de l'entreprise étrangère ou suivra seulement les cours en centre de formation.



Une convention peut être conclue entre l'alternant, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et celui à l'étranger.

- Comment suis-je couvert en cas de maladie ou d'accident ?

### DANS L'UE

Le contrat se passe dans un pays étranger de l'Union Européenne :

L'alternant dépend de la sécurité sociale du pays d'accueil.

Lorsqu'il n'a pas le statut de salarié dans le pays d'accueil, l'alternant bénéficie de la couverture accidents du travail-maladies professionnelles au même titre que les étudiants.

### HORS UE

Le contrat se passe dans un pays étranger hors Union Européenne :

La couverture sociale de l'alternant dépend de la réglementation sociale du pays d'accueil ou des dispositions de la convention bilatérale de sécurité sociale conclue avec ce pays.



# C

## omment rompre le contrat ?

### Rupture du contrat

Lorsque le contrat de professionnalisation ou l'action de professionnalisation (lorsqu'il s'agit d'un CDI) est rompu avant son terme, l'employeur le signale dans les trente jours qui suivent cette rupture, par l'intermédiaire du « Portail alternance » : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil> :

- au directeur régional de la DREETS
- à l'OPCO

La rupture est également signalée à l'URSSAF, qui est chargée du recouvrement des cotisations sociales, dans les mêmes délais, sans l'intermédiaire du « Portail alternance ».

### Bon à savoir

- L'OPCO peut prendre en charge la formation après la rupture du contrat.
- Aucune clause de dédit formation ne peut être intégrée au contrat de professionnalisation. Cela signifie qu'un salarié en contrat de professionnalisation peut rompre son contrat sans risque de devoir rembourser l'employeur des frais de formation qu'il a versés.



Contrairement au contrat d'apprentissage, rien n'est prévu dans le code du travail concernant la suspension d'un CDI pour faire un contrat de professionnalisation en cours de CDI.

Il faut donc :

- soit faire une suspension conventionnelle du CDI.
- Soit le salarié démissionne de son CDI pour conclure un contrat de professionnalisation en CDI dans la même entreprise.



Le respect du préavis ou du motif de rupture du contrat



Pour toute rupture du contrat en CDD, l'auteur de la rupture, ou à défaut l'employeur, doit avertir la DDETS, l'OPCO et l'URSSAF dans les 30 jours qui suivent la rupture.

### En CDD

Pour l'employeur	
Présence du salarié dans l'entreprise	Durée du préavis obligatoire
Inférieure à 8 jours	24h
Entre 1 semaine et 1 mois	48h
Entre 1 mois et 3 mois	2 semaines
Plus de 3 mois	1 mois
Pas de préavis obligatoire dans le cadre d'un CDD dont la période d'essai ne dépasse pas une semaine.	
Pour le salarié	
Préavis non obligatoire mais il est préférable de prévenir l'employeur.	
Pour l'employeur et le salarié	
<b>Hors période d'essai</b> Avec un motif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rupture possible en cas de faute grave, force majeure, inaptitude de l'alternant ou embauche en CDI.</li> <li>• Rupture anticipée du CDD possible à l'amiable (rupture d'un commun accord entre l'alternant et l'employeur) mais elle doit être matérialisée par écrit et dûment signée par les deux parties en comportant une date de résiliation de contrat.</li> </ul>

### En CDI

Pour l'employeur	
Présence du salarié dans l'entreprise	Durée du préavis obligatoire
Inférieure à 8 jours	24h
Entre 1 semaine et 1 mois	48h
Entre 1 mois et 3 mois	2 semaines
Plus de 3 mois	1 mois
Pour le salarié	
Présence du salarié dans l'entreprise	Durée du préavis obligatoire
Moins de 8 jours	24h
Plus de 8 jours	48h
Pour l'employeur et le salarié	
<b>Hors période d'essai</b> Avec un motif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rupture conventionnelle possible (rupture d'un commun accord entre l'alternant et l'employeur) mais elle doit être matérialisée par écrit et dûment signée par les deux parties en comportant une date de résiliation de contrat.</li> <li>• Démission de l'alternant possible pour résilier le contrat.</li> <li>• Licenciement de l'employeur possible avec un motif valable.</li> </ul>





## Fin du contrat

### LE CONTRAT S'ARRÊTE A LA FIN DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'alternant doit s'inscrire à Pôle Emploi pour pouvoir bénéficier des aides au chômage, s'il n'a plus d'emploi.

L'employeur a l'obligation de remettre à l'alternant les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dernier bulletin de salaire
- État récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées dans le cadre de dispositifs de participation, d'intéressement ou de plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise

**Attestation Pôle Emploi :** l'employeur doit remettre cette attestation à l'alternant le dernier jour de son contrat (tolérance de 2 semaines maximum après). L'employeur, qui ne la fournit pas ou trop tardivement, s'expose à une amende (1 500€) et ouvre droit, pour l'alternant, au paiement de dommages et intérêts en cas de saisie des prud'hommes.

**Obligation pour les entreprises d'au moins 11 salariés :** l'attestation Pôle Emploi doit être transmise de façon dématérialisée à Pôle Emploi par le biais du service en ligne (<https://gestion.pole-emploi.fr/espaceemployeur/espaceemployeur/authentication/authentication>) ou par le logiciel de paie.



Service entreprise Pôle Emploi : 3995

## Renouvellement du contrat

Les contrats de professionnalisation en CDD peuvent être renouvelés une fois, avec le même employeur si :

- le bénéficiaire a obtenu sa qualification et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Le bénéficiaire doit avoir obtenu la qualification du premier contrat ou doit pouvoir fournir une attestation que la qualification est en bonne voie d'être acquise (attestation de diplôme par exemple) avant de pouvoir prétendre renouveler son contrat.

- le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants :

- Echec aux examens de la qualification
- Maternité ou adoption
- Maladie
- Accident du travail
- Absence ou insuffisance des cours dispensés par la formation

**En cas de renouvellement, de contrat un nouveau contrat initial doit être conclu et non pas un avenant au contrat initial.**

Ces deux causes de renouvellement peuvent être utilisées une seule fois chacune pour le même bénéficiaire.

## Succession de contrats

- En cas de succession de CDD et de conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation, le délai de carence n'est pas applicable.

Si le nouveau contrat est un CDD classique, le délai de carence est en principe applicable sauf pour certains cas particuliers (voir circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19.7.12.

Article L1244-4 du Code du travail



Retour au  
sommaire

## Qui contacter en cas de besoin ?

### DDETS (Direction du Travail)



0 806 000 126



ddets-sard@saone-et-loire.gouv.fr



#### MACON :

Unité départementale 71  
Service SARD  
173, Boulevard Henri DUNANT  
CS10331  
71031 MACON CEDEX

#### CHALON-SUR-SAONE :

5, rue Georges Maugey  
71100 CHALON-SUR-SAONE

### Pour quels besoins ?

- Informations sur les contrats de professionnalisation
- Informations sur les conditions de rémunération
- Informations sur les aides, pérennes ou exceptionnelles
- Informations sur le financement du contrat de professionnalisation



Retour au  
sommaire