



CE QUI CHANGE!

Le contrat de professionnalisation est peu impacté par la réforme.

- › Durée maximale du contrat portée à 36 mois pour les publics prioritaires,
- › Possibilité, à titre expérimental, de signer des contrats permettant d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO (en accord avec le salarié),
- › Possibilités de mobilité à l'étranger renforcées.

Définition



Le contrat de professionnalisation vise l'obtention :

- › d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- › d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP),
- › d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Le salarié recruté alterne entre formation théorique - en centre de formation ou en interne - et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la qualification préparée.

Public



- › Les jeunes de 16 à 25 ans révolus,
- › Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus,
- › Les bénéficiaires de minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH),
- › et les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Rémunération de l'alternant



La rémunération est calculée en fonction de l'âge et du niveau de formation du salarié.

Une rémunération plus favorable peut être fixée par accord de branche.

Financement

Prise en charge par l'OPCO des frais de formation, des frais annexes (hébergement et restauration), des frais de formation du tuteur et d'exercice de sa fonction, sur la base de forfaits horaires fixés par la branche.

Aides et exonérations de cotisations patronales sous certaines conditions.