

Cadre général

- **Objectif** : favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et le retour à l'emploi des adultes, via la réalisation d'un parcours de formation qualifiant. Il est possible d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)), ou un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou une qualification reconnue dans les conventions collectives nationale).
- **Organismes concernés** : Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue
- **Public** : Jeunes âgés de 16 à 25 ans.
Demandeurs d'emploi et âgés de 26 ans et plus.
Si vous êtes bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation adulte handicapé (AAH), ou si avez bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) y compris en emploi d'avenir et CIE-Starter
- **Forme du contrat** : Contrat type CERFA, à adresser à l'OPCA avec son document annexe au plus tard dans les 5 premiers jours de son exécution.
- **Durée du contrat** : CDI ou CDD d'une durée de 6 à 12 mois, éventuellement prolongée jusqu'à 24 mois, de 6 mois à 1 an, voire 2 ans dans certains cas, pour la période de professionnalisation
- **Statut** : Salarié
- **Temps de travail** : Identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail. Le contrat peut être conclu à temps partiel.
- **Durée de formation** : Entre 15 et 25% de la durée totale du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI) sans pouvoir être inférieure à 150h, sauf dérogation de branche.
- **Période d'essai** : 1 mois en cas d'embauche en CDD, période d'essai légale ou

conventionnelle en cas d'embauche en CDI

- **Durée du travail** : Horaire collectif applicable à l'entreprise
- **Fin de contrat** : Terme du contrat pour le CDD sauf renouvellement pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire ou en cas d'échec à l'examen
- **Sécurité sociale** : L'alternant en contrat de professionnalisation est avant tout un salarié il est donc affilié à la Sécurité Sociale de l'entreprise (souvent CPAM) et n'a pas à s'inscrire à la Sécurité Sociale étudiante.
- **Résiliation ou rupture anticipé** : Modalités de rupture du droit commun CDI/CDD. Pour le CDD : rupture d'un commun accord, rupture pour faute grave, rupture pour cas de force majeure, rupture par l'apprenant en cas d'embauche sous CDI, rupture pour inaptitude constatée par le médecin du travail
- **Poursuite d'études** : le contrat de professionnalisation n'a pas pour vocation une poursuite d'étude, mais celle-ci reste possible dans certains cas.

Les avantages

Pour l'alternant-e-	Pour l'entreprise
<ul style="list-style-type: none">- Intégration dans le monde professionnel- Obtenir une qualification reconnue et une expérience professionnelle favorisant l'insertion ou la réinsertion professionnelle- L'alternant touche une rémunération et le coût de la formation est pris en charge par l'employeur et son OPCA- Accompagnement par un tuteur- Autonomie, maturité, adaptabilité et de sens de l'effort	<ul style="list-style-type: none">- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs- Aides à l'embauche ⇒ Si l'alternant en situation de handicap, des aides supplémentaires sont accordées- Aides versées par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi- Financement possible par l'OPCA- Pas d'indemnité de fin de contrat CDD à verser- Accroître le niveau des compétences au sein de votre entreprise- Transmettre et pérenniser les savoir-faire spécifiques à votre entreprise- Embaucher un salarié formé à son métier- L'alternant n'entre pas dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pendant la durée de la

	professionnalisation (à l'exception des seuils concernant la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle)
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Les inconvénients

Pour l'alternant-e-	Pour l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de négocier ses conditions de son travail - Charge de travail conséquente entre période de formation et période en entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté d'évaluation de l'alternant à l'embauche par manque d'expérience de celui-ci - Projets à adapter au rythme d'alternance et aux objectifs pédagogiques - Temps à consacrer à l'alternant pour le former - Coût pédagogique à la charge de l'entreprise, remboursement par l'OPCA si le dossier est accepté

Sites à consulter

Les aides à l'embauche :

<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-de-professionnalisation>

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/

La bourse de l'alternance :

<http://www.centre-alternance.fr/>

Mise à jour 14 novembre 2016