

Connaissez-vous le contrat de professionnalisation expérimental ?

11 Mai 2022



© Adobe Stock

Ce contrat de professionnalisation, créé par la loi « Avenir professionnel » de 2018, prévu initialement à titre expérimental pour une durée de trois ans, a été prolongé jusqu'au 31/12/2023.

Le contrat de professionnalisation classique [1] est un **contrat de travail en alternance**. Il associe une **formation théorique** (150 heures minimum, en interne ou en externe) et une **mise en œuvre pratique en situation de travail**. Il peut être conclu en CDI ou en CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 36 mois dans certains cas). Il doit permettre de suivre une formation courte, adaptée aux besoins de l'entreprise, débouchant sur un certificat reconnu par une branche professionnelle ou un titre répertorié au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, sans diplôme et/ou inscrits comme demandeurs d'emploi ; aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ; aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) ; aux personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion (CUI).

L'article 28 (VI) de la Loi Avenir Professionnel [2] précise qu'avec l'appui de son Opco (Opérateur de compétences) [3], un employeur peut conclure, à **titre expérimental** et en accord avec le salarié, un contrat de professionnalisation en vue de lui permettre d'acquérir des compétences (sans nécessairement donner lieu à la délivrance d'une certification, comme c'est le cas pour le contrat de professionnalisation classique).

Prolongé jusqu'à la fin décembre 2023 (au lieu de la fin décembre 2021), ce contrat de professionnalisation expérimental n'est pas nécessairement certifiant ou qualifiant. En revanche, il doit permettre, d'une part, aux personnes, notamment celles qui sont les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une **formation sur-mesure**, plus adaptée à leurs besoins, et, d'autre part, aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels.

L'Opco, quant à lui, a pour mission d'**accompagner** la mise en place du contrat de professionnalisation, d'**aider à construire** le parcours de formation sur-mesure et d'**assurer le suivi** de sa mise en œuvre.

La construction du parcours de formation sur-mesure se fonde sur des **blocs de compétences** (sous-ensembles de savoirs et de savoir-faire qui se combinent entre eux pour former, notamment, le contenu pédagogique d'un diplôme ou d'une certification). Pour définir un parcours de formation sur-mesure, un seul et unique bloc de compétences peut être retenu. De même, des blocs de compétences existants au sein de titres professionnels différents peuvent être combinés. Le but est de personnaliser la formation théorique pour l'adapter au mieux aux besoins réels du poste et aux besoins du candidat.

Emmanuelle Vignerot (sources : Pôle emploi, Uniformation)

Tags : [contrat de professionnalisation](#) [4] | [loi du 5 septembre 2018](#) [5] | [expérimentation](#) [6]