

DISPOSITIFS & FINANCEMENT

Contrat de professionnalisation

Aussi écrit : contrat de professionnalisation - contrat pro - contrat de pro - contrat de professionnalisation adulte - contrat de professionnalisation alternance

DÉFINITION

Contrat de travail en alternance qui associe périodes en entreprise et périodes de formation pour acquérir une qualification reconnue et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certains minima sociaux. Signé en CDD ou en CDI, il est financé par l'OPCO de la branche.

Signer un contrat de professionnalisation, ce n'est pas s'inscrire en formation. C'est signer un contrat de travail, avec un employeur, un salaire et un tuteur, dans lequel la formation est incluse. La nuance paraît technique. Elle change tout : vous n'apprenez pas à côté de l'emploi, vous apprenez dedans. Et c'est l'une des rares portes que les adultes en reconversion referment trop vite, persuadés qu'elle est réservée aux jeunes qui sortent de l'école.

Qui peut le signer, qui ne le peut pas

Jeune de 16 à 25 ans

- Accès au contrat : Oui
- Ce que dit le dispositif : Le contrat vient compléter la formation initiale

Demandeur d'emploi de 26 ans et plus

- Accès au contrat : Oui
- Ce que dit le dispositif : Le dispositif ne s'arrête pas à la sortie du système scolaire

Bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH

- Accès au contrat : Oui
- Ce que dit le dispositif : Certains minima sociaux ouvrent l'accès, indépendamment de l'âge

Salarié déjà en poste

- Accès au contrat : Non, ce n'est pas le public visé
- Ce que dit le dispositif : Le Pro-A remplissait ce rôle. Il est supprimé au 1er janvier 2026

Cette ligne du bas explique beaucoup de malentendus. Quand quelqu'un déjà salarié cherche « le contrat de professionnalisation pour changer de métier sans démissionner », il cherche en réalité un dispositif qui n'existe plus. Le contrat de professionnalisation, lui, suppose une embauche.

Ce que le contrat contient vraiment

L'objet est posé par l'article L6325-1 du Code du travail sans détour : acquérir une qualification et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. La qualification visée doit être reconnue. Un diplôme, un titre professionnel enregistré au RNCP, un CQP, ou une qualification prévue par une convention collective de branche. Pas un certificat maison.

Le contrat prend la forme d'un CDD ou d'un CDI. L'action de professionnalisation, c'est-à-dire le temps consacré à la formation et à l'accompagnement, dure en général de six à douze mois. Elle peut aller jusqu'à trente-six mois pour certains publics. Un tuteur est désigné dans l'entreprise pour suivre le parcours : ce n'est pas une formalité administrative, c'est la personne qui fera ou non la différence au quotidien.

Le financement relève de l'OPCO de la branche. La rémunération correspond à un pourcentage du SMIC, qui

varie selon l'âge et le niveau de formation déjà atteint. Autrement dit, deux personnes signant le même contrat dans la même entreprise ne perçoivent pas forcément la même chose.

Un moyen, pas une direction

La vraie question n'est pas « ai-je le droit ? ». Elle est « ce contrat sert-il mon projet ? ».

Il a du sens quand la reconversion vise un métier précis et qu'une entreprise est prête à former. Il en a beaucoup moins quand le projet n'est pas encore posé, quand le métier visé change tous les quinze jours, ou quand l'attrait principal du contrat est d'être financé. Un financement n'a jamais donné de cap à personne. Il permet d'avancer plus vite dans une direction déjà choisie, et il fait perdre un an quand la direction est fausse.

C'est pour cette raison qu'un temps de clarification avant la recherche d'employeur n'est pas du temps perdu. Vous ne signez pas seulement pour une formation : vous signez pour un métier, une entreprise et un rythme d'alternance que vous tiendrez plusieurs mois.

Deux situations concrètes

Un homme de 42 ans, au chômage depuis plusieurs mois

Ancien conducteur d'engins, dos fatigué, il vise l'informatique de proximité. Il a d'abord cherché « une formation », puis découvert qu'une entreprise locale recrutait en alternance sur ce métier. Le contrat de professionnalisation devient alors le bon outil, parce que les trois éléments sont réunis : un métier identifié, un employeur prêt à former, une certification reconnue à la clé. Son enjeu n'est plus le financement. Il est de convaincre en entretien qu'un adulte de 42 ans qui reprend une qualification est un pari solide, pas un compromis.

Une femme de 39 ans, bénéficiaire du RSA

Elle pense être hors jeu : ni jeune, ni salariée, sans diplôme récent. Elle l'est d'autant moins que son statut fait précisément partie des publics visés. Mais son projet oscille encore entre trois métiers. Signer maintenant reviendrait à laisser une opportunité d'employeur décider à sa place. L'ordre utile est l'inverse : poser le métier, vérifier qu'il recrute en alternance dans son bassin, et seulement ensuite chercher l'entreprise. Le dispositif attendra quelques semaines. Un mauvais contrat, lui, dure un an.

Les erreurs fréquentes

- Croire que le contrat est réservé aux moins de 26 ans, et renoncer sans avoir posé la question. Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus y ont accès.
- Chercher un organisme de formation avant de chercher un employeur. Sans entreprise qui embauche, il n'y a pas de contrat, quelle que soit la qualité du projet pédagogique.
- Viser le Pro-A parce qu'on est déjà salarié. Le dispositif est supprimé au 1er janvier 2026, et le contrat de professionnalisation ne le remplace pas à l'identique.
- Ne pas vérifier la qualification préparée. Un parcours qui ne débouche ni sur un diplôme, ni sur un titre RNCP, ni sur un CQP, ni sur une qualification de branche ne correspond pas à l'objet du contrat.
- Signer parce que c'est financé. Un moyen de financement n'est pas une direction professionnelle, et un an d'alternance dans le mauvais métier coûte bien plus cher qu'un temps d'arrêt pour réfléchir.

Pour votre reconversion

- Financer sa reconversion pour situer ce contrat parmi les autres voies de financement.
- Reconversion professionnelle pour poser le projet avant de chercher l'employeur.
- Les métiers pour vérifier que le métier visé recrute et par quelle certification il passe.
- Le CPF si aucun employeur n'est prêt à former aujourd'hui sur le métier visé.

À RETENIR



C'est un contrat de travail en alternance : statut salarié, rémunération et formation certifiante en même temps.

- Il est ouvert bien au-delà des jeunes : demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.
- La qualification visée doit être reconnue : diplôme, titre professionnel enregistré au RNCP, CQP ou qualification de branche.
- CDD ou CDI, action de professionnalisation de 6 à 12 mois, jusqu'à 36 mois pour certains publics, financée par l'OPCO de la branche.
- À ne pas confondre avec le Pro-A, supprimé au 1er janvier 2026, qui visait les salariés déjà en poste.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- Contrat de professionnalisation - Fiche pratique (service-public.fr)
<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F15478> (consulté 2026-07-11)
- Article L6325-1 du Code du travail - Objet du contrat de professionnalisation (Légifrance)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031088014 (consulté 2026-07-11)
- Le contrat de professionnalisation (France Travail)
<https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/le-contrat-de-professionnalisati.html> (consulté 2026-07-11)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion Bordeaux, France.

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/contrat-de-professionnalisation
Diffusion libre - citation appréciée.



Scanner pour ouvrir le PDF