

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL

Le contrat de professionnalisation expérimental permet aux entreprises de recruter un alternant en le formant spécifiquement à leurs besoins en compétences sans forcément viser une qualification, sur la base d'un parcours sur mesure. Ce contrat possède plusieurs avantages pour les différentes parties et permet notamment, pour l'entreprise, le déploiement des compétences en interne.

PRINCIPE ET OBJECTIF

Vous avez des difficultés à trouver du personnel qualifié dans vos métiers ? Vous souhaitez former des salariés aux besoins spécifiques de votre entreprise ? Grâce à OPCO 2i, vous avez l'opportunité mettre en oeuvre un parcours d'intégration de qualité co-financé par votre Opérateur de compétences.

Le contrat de professionnalisation expérimental se différencie du contrat de professionnalisation « classique » par plusieurs aspects :

1. La formation n'a pas pour but de viser une certification
2. Le parcours de formation permet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié
3. La durée du contrat est de 24 mois maximum

L'objet de ce contrat de professionnalisation n'est donc plus exclusivement l'acquisition d'une qualification, mais l'acquisition de compétences en entreprise (via un parcours sur mesure ou en visant un bloc de compétences).

Le contrat de professionnalisation expérimental permet aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels de votre entreprise.

AVANTAGES

Le contrat de professionnalisation expérimental présente de nombreux avantages pour votre entreprise :

- Répond aux problématiques de recrutement tout en palliant les éventuelles carences de l'offre de formation (Possibilité de former tout ou partie en interne ou AFEST),
- Sécurise et professionnalise le parcours de formation de vos nouveaux collaborateurs,
- Accélère l'appropriation des connaissances et compétences de vos salariés par la mise en place d'un parcours personnalisé, un accompagnement et un tutorat renforcé,
- De plus, vous pouvez bénéficier du soutien (appui technique, pédagogique et financier) de votre OPCO tout au long du contrat.

Les salariés ne sont pas comptabilisés dans l'effectif pour les dépassements de seuil, en revanche, ils le sont dans le quota des alternants

Il peut également présenter des avantages pour les salariés bénéficiaires :

- Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi : être intégré dans une entreprise avec la garantie d'être formé à un métier
- Bénéficier d'une formation opérationnelle qui permet de prendre confiance
- Sécuriser son parcours en acquérant des compétences recherchées et bénéficier d'une culture d'entreprise

LE CONTRAT DE **PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL****PUBLIC**

Tout comme le contrat de professionnalisation, le contrat de professionnalisation expérimental concerne les publics suivants :

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus
- Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à France Travail
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et ancien CUI

MODALITÉS DU CONTRAT**Forme / Durée du contrat**

Le contrat de professionnalisation expérimental peut être conclu sous la forme d'un :

- CDD (possibilité de déroger jusqu'à 24 mois)
- CDI (comprenant une action de professionnalisation de 6 à 12 mois au démarrage du contrat).

Le contrat doit alors alterner périodes de formation et de mise en situation de travail dans l'entreprise sous la responsabilité d'un tuteur.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat pouvant aller jusqu'à 50 % dans certains cas, sans être inférieure à 150 heures

Le contrat de professionnalisation – Rémunération

Tout comme le contrat de professionnalisation, le montant de la rémunération varie en fonction de l'âge et de la qualification du bénéficiaire.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent également prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Tutorat

Indispensable au contrat de professionnalisation expérimental, le tuteur (désigné ou volontaire) accompagnera le bénéficiaire tout au long de son parcours de formation.

RÔLE D'OPCO 2i

Le conseiller formation d'OPCO 2i établira le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise. Le conseiller formation se charge également du suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Enfin, il pourra proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de votre entreprise et du salarié.

Le [catalogue 2i Actions Clés en Main](#) propose une offre «formation tuteur».

PRISE EN CHARGE OPKO 2i

Pour connaître la prise en charge et pour tout renseignement, veuillez-vous rapprocher de [votre conseiller OPKO 2i](#)