



Fiche - Le contrat de professionnalisation

Version - Septembre 2025

A noter : Un guide dédié au recrutement d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein du Régime général de Sécurité sociale est disponible via l'espace organisme du site de l'Ucanss - [Recourir à l'alternance](#) ainsi qu'un kit de mise en œuvre d'un contrat de professionnalisation réalisé partiellement en formation interne sur la page [Financer vos projets de formation](#)

Table des matières

La durée légale et conventionnelle du contrat	2
La durée légale et conventionnelle de la formation	3
La garantie minimale de rémunération des bénéficiaires	4
Le financement et les modalités de prise en charge	4



Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 indique que le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à un salarié d'acquérir une qualification et de favoriser ainsi son insertion professionnelle au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Dans ce cadre, il a pour objectif d'assurer aux bénéficiaires une formation professionnelle qui réponde à leurs besoins de qualification au regard des métiers du Régime général de Sécurité sociale. Il doit, notamment, être utilisé pour faciliter l'intégration des publics éloignés de l'emploi, particulièrement ceux sans qualification reconnue.

L'utilisation de ce contrat a pour objet de préparer les salariés, ayant obtenu la qualification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en contrat à durée indéterminée.

L'article 1^{er} du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle prévoit que les salariés recrutés en contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficient, de tous les avantages conventionnels.

Par exception, le contrat de professionnalisation reste dérogatoire à l'article 17 de la CCN au regard de ce même article. Il est donc possible de conclure des contrats de professionnalisation en CDD de plus de six mois sans titularisation.

La durée légale et conventionnelle du contrat

Les articles L.6325-11 et L.6325-12 du Code du travail disposent que la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre six mois et douze mois sauf si une convention ou accord collectif de branche prévoit un allongement jusqu'à 24 mois notamment lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 prévoit cet allongement en portant à 24 mois la durée du contrat de professionnalisation pour toutes qualifications éligibles reconnues par la branche, un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en lien direct avec les métiers et emplois des organismes de Sécurité sociale.



En d'autres termes, sont visés :

- Tous les titres et les diplômes inscrits au RNCP,
- Toutes les qualifications visées dans la liste alternance (volet contrat de professionnalisation) mobilisés pour pourvoir à un emploi au sein du Régime général de Sécurité sociale.

A titre d'exemple : tous les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche du Régime général de Sécurité sociale pourront être réalisés dans le cadre d'une embauche en contrat de professionnalisation sur 24 mois maximum.

Il est à noter que l'article L.6325-11 du Code du travail prévoit un allongement à 36 mois pour :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification
- Les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à France Travail (y compris les jeunes âgés de 16 à 25 ans pour compléter leur formation initiale)
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes CUI.

La durée légale et conventionnelle de la formation

L'article L.6325-13 du Code du travail précise que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. L'article L.6325-14 du Code du travail ouvre la possibilité de déroger par accord de branche pour certaines catégories de bénéficiaires.

Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 prévoit une augmentation de cette durée à 70% pour les salariés visés à l'article L.6325-1-1¹ du Code du travail et à tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des métiers institutionnels compte tenu de la complexité de nos métiers.

¹ Les personnes infra au niveau IV, les demandeurs d'emplois de longue durée (inscrits depuis plus de 1 an à France Travail), les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes CUI.

Le cas échéant, la durée de la formation pourra être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 70% de la durée totale du contrat.

La garantie minimale de rémunération des bénéficiaires

L'avenant du 20 juin 2025 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 **clarifie la garantie minimale de rémunération** des bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Pendant la période de formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, visant une qualification relevant du niveau 3 de l'une des grilles prévues par l'article 3 du protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 2 de la grille concernée.

Ceux visant des qualifications supérieures au niveau 3, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 3.

A compter du 1er jour du mois qui suit l'obtention de la certification, la rémunération est fixée par référence au cadre conventionnel.

Il résulte des précisions apportées ci-dessus, que les salariés recrutés dans l'Institution en contrat de professionnalisation doivent être rémunérés au minimum sur la base d'un niveau de qualification 2 ou plus de la grille concernée prévue par l'article 3 du protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement des carrières au sein des organismes du RGSS, et non sur un pourcentage d'un niveau de qualification ou du SMIC conformément aux dispositions légales.

Par ailleurs, l'employeur a toujours la possibilité d'être plus favorable.

Le financement et les modalités de prise en charge

Le financement des contrats de professionnalisation est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'Opco Uniformation.



La CPNEFP définit les taux de prise en charge dans le cadre de l'adoption des priorités de financement.