

UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION C'EST QUOI ?

Formations qualifiantes

Selon le diplôme et la convention collective de votre établissement, accueillir une personne en contrat de professionnalisation vous coûtera entre 40 € et 700 € par mois (salaire et coût de formation compris, toutes charges comprises)

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail incluant une formation en alternance. Public visé, durée, salaire, droits et obligations...

Celui-ci a pour objectif l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'état et/ou la branche professionnelle.

De quel contrat s'agit-il ?

C'est un contrat de travail, d'un type particulier, il alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

Pour qui ?

- Les jeunes de 16-25 ans révolus
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion

Qui peut embaucher en contrat de professionnalisation ?

Tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle.



L'état, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

Quelle est la durée ?

Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou sortant d'un contrat aidé.

A l'issu d'un CDD en contrat de professionnalisation, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Quel est le déroulement ?

L'action de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat.

Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH), soit pour certaines qualifications.

Quelle est la rémunération ?

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

| Age | Inférieur au bac professionnel | Egal ou supérieur au bac professionnel, Titre ou diplôme à finalité professionnelle |
|-----------------|---|---|
| Moins de 21 ans | 55 % du SMIC minimum | 65% du SMIC minimum |
| 21 ans et plus | 70% du SMIC minimum | 80% du SMIC minimum |
| 26 ans et plus | Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire | Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire |



Selon l'OPCA et la convention collective qui régit votre établissement, le reste à charge peut varier

Le tutorat

L'employeur peut désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé formé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

L'employeur peut être lui-même tuteur

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

Les aides à l'embauche pour l'employeur

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- allègements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires
- exonération totale des cotisations patronales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus
- exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- aide forfaitaire en cas d'embauche de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (Pôle emploi)
- aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé

Depuis le 1er mars 2011, aide supplémentaire de 2000 euros à l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans.

La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche.

Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. Peuvent être prises en charge les dépenses liées au tutorat (interne ou externe).

Des avantages pour les salariés

- Acquérir une qualification reconnue en situation de travail en étant rémunéré et quel que soit le niveau de **formation** initial.
- Bénéficier d'une offre de formation adaptée à son niveau et à ses besoins.
- Être accompagné par un tuteur ce qui facilite l'insertion dans l'entreprise.

Des avantages pour les entreprises

- Recruter un salarié motivé en bénéficiant de conditions avantageuses.
- Établir une convention de formation adaptée aux besoins de l'entreprise et du salarié.
- Assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux tuteurs.