

# CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## OBJECTIF

- Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi
- Permettre l'acquisition par le biais d'un contrat de travail en alternance, d'une qualification et d'une expérience professionnelle reconnue
- Permettre l'acquisition de compétences définies par l'employeur, l'OPCO et le salarié

## BENEFICIAIRES

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter une formation initiale.
- Demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.
- Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, AAH, ASS)
- Personnes sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI)

## EMPLOYEURS

- Toutes les entreprises (droit privé, EPIC), les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) et sous certaines conditions, les entreprises de travail temporaire, groupements d'employeurs et deux employeurs dans le cadre d'activités saisonnières.
- Sont exclus : l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.

## CONTRAT

- CDD pour une période de 6 à 12 mois
  - Possibilité de renouvellement du CDD (une fois) : pour échec aux épreuves, maternité, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation ou pour préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire à celle obtenue.
- CDI avec une action de professionnalisation, en début de contrat, pour une période de 6 à 12 mois.

Cette durée peut être portée à 36 mois pour les bénéficiaires de minima sociaux ou d'un CUI, jeunes de 16 à 25 ans pas ou peu diplômés et les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi et à 24 mois par accord collectif.

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée conformément aux règles en vigueur pour les CDD et CDI.

Le contrat peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui n'excède pas un an.

## FORMATION

- Diplômes ou qualifications visées
  - soit un diplôme enregistré au RNCP (Répertoire National des certifications professionnelles),
  - soit une qualification reconnue par une convention de branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise,
  - soit un CQP certificat de qualification professionnelle.



**A titre expérimental jusqu'au 31/12/2021, la formation peut permettre d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.**

- Durée minimale de l'action de professionnalisation

La durée est comprise entre 15 et 25% de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée, par accord de branche (ou, à défaut, par accord interprofessionnel) au-delà de 25% de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour certains publics, ceci dans le but d'accéder à une formation diplômante.

- La formation peut être réalisée

- soit par un organisme de formation
- soit par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne.

- **Tutorat obligatoire** : un tuteur doit être désigné au sein de l'entreprise, il doit justifier d'au moins deux ans d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée.

## FINANCEMENT DE LA FORMATION

- **Imputabilité et prise en charge possible par l'OPCO** :

- **des dépenses d'évaluation, d'accompagnement et de formation du salarié** sur la base de forfaits horaires fixés par convention, accord collectif de branche ou accord interprofessionnel (à défaut d'accord : 9,15 €/heure). Les forfaits peuvent être modulés en fonction de la nature et du coût de la prestation.

- **des dépenses de formation du tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale**, peuvent être pris en charge en partie par les OPCO

## REMUNERATION DU BENEFICIAIRE

- **Taux de rémunération variant selon l'âge et le niveau de la formation du bénéficiaire**

	Titulaires d'un Bac Pro, techno, titre ou diplôme professionnel de même niveau	Autres
Moins de 21 ans	65% du Smic	55% du SMIC
21 à 25 ans	80% du Smic	70% du SMIC
26 ans et plus	SMIC et 85 % du SMC*	SMIC et 85 % du SMC*

\*Salaire Minimum Conventionnel

## AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

- **La réduction générale des cotisations patronales**

La rémunération versée au bénéficiaire du contrat d'apprentissage donne lieu à l'application de la réduction générale des cotisations sur les salaires n'excédant pas 1.6 SMIC soit 2 434€/mois.

- **Aides possibles de l'AGEFIPH en cas d'embauche de personnes handicapées.**

- **Aide de Pôle Emploi :**

- pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de **26 ans et plus** : maximum 2000€
  - pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de **45 ans et plus** : aide de 2000€.
- } Aides cumulables

L'employeur ne doit pas avoir licencié pour motif économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, il doit être à jour de ses contributions d'assurance chômage et doit conclure une convention avec Pôle Emploi.

**Le contrat de professionnalisation n'est pas pris en compte dans les effectifs et l'employeur ne verse pas d'indemnités de fin de contrat.**

## PROCEDURE

L'employeur transmet le contrat (formulaire Cerfa) à son OPCO, dans les 5 jours suivant le début du contrat.

- Sous 20 jours, l'OPCO décide de la **prise en charge financière** de l'action de professionnalisation **au regard des priorités de branche et de ses ressources financières** et **donne son avis sur la conformité** du contrat aux dispositions légales et conventionnelles
- L'OPCO **notifie sa décision à l'employeur**. A défaut de notification sous 20 jours, le financement est réputé accepté.
- L'OPCO **dépose** ensuite le contrat à la **DIRECCTE**.