

Le contrat de professionnalisation

Objectif

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat 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.

Public

- > Jeunes âgés de 16 à 25 ans
- > Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- > Bénéficiaires 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

- > Tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle.
- > Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

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

Type de contrat

Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée 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, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

En dehors des cas mentionnés ci-dessus, les critères de dérogation à la durée légale des contrats sont précisés dans un accord conventionnel (accord de branche).

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

Le contrat peut également être à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale mentionnées ci-dessus portent sur l'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance.



Rémunération

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

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au bac professionnel	Egal ou supérieur au bac professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans et plus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
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

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Une convention collective, un accord de branche sur le contrat de professionnalisation ou le contrat lui-même peuvent bien sûr prévoir une rémunération plus favorable au salarié.

Durée du travail

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.

Le contrat peut être conclu à temps partiel.

Comment est organisée l'alternance ?

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.

Le tutorat

L'employeur peut désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé 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 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 1^{er} mars 2011**, aide supplémentaire de 2000 euros à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus
- ↳ **Pour une embauche du 1^{er} mars au 31 décembre 2011**, une compensation des charges patronales pendant un an pour l'embauche supplémentaire d'un alternant de moins de 26 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 (évaluation pré-formation, personnalisation du parcours de formation et choix de l'organisme) et du salarié.
- > Assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux tuteurs.

Procédure

Dans les cinq jours suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur adresse le contrat à l'organisme paritaire collecteur agréé. L'OPCA dispose désormais d'un délai de vingt jours (au lieu de 30) pour donner un avis de conformité et se prononcer sur la prise en charge financière. L'OPCA dépose ensuite le contrat auprès de la Direccte du lieu de conclusion du contrat, sous forme dématérialisée.

À défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat de professionnalisation.



Les apports de la loi du 28 juillet 2011

Une carte d'étudiant des métiers

Les jeunes qui ont engagé une action de professionnalisation sur une durée d'au moins 12 mois, en vue d'acquies un titre ou un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, peuvent disposer d'une carte d'étudiant des métiers. Cette carte permet l'accès aux mêmes avantages que les étudiants : réductions tarifaires, accès aux restaurants universitaires au tarif social et accès au logement universitaire dans les zones où l'offre n'est pas saturée par la demande étudiante. Cette carte sera délivrée par l'organisme chargé de leur formation.

Deux contrats de professionnalisation successifs en CDD

Il est possible d'effectuer deux contrats avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première. L'organisme paritaire collecteur agréé apprécie le caractère supérieur ou complémentaire de la qualification.

Un portail de l'alternance

Le site www.alternance.emploi.gouv.fr propose actuellement des offres d'alternance en ligne.

Il permettra à terme :

- le remplissage assisté en ligne des formulaires administratifs qui constituent les contrats de professionnalisation et d'apprentissage à imprimer ;
- la transmission automatisée de ces formulaires aux organismes instructeurs (organismes paritaires collecteurs agréés pour les contrats de professionnalisation) d'ici la fin de l'année ;
- des services nouveaux avec, par exemple, la mise à disposition d'un simulateur de salaire.

Le site a aussi vocation à faciliter la mise en relation des jeunes, des entreprises et des CFA : bourse à l'emploi, bourse à la formation et outil de simplification des procédures administratives.

Ce portail est déployé dans sa version initiale par les ministères chargés de l'emploi, de l'apprentissage et de la formation depuis le 14 octobre 2011. Il fera l'objet d'évolutions d'ici 2012.

Trouver son contrat de professionnalisation

Les agences Pôle emploi et les missions locales pour l'emploi des jeunes seront consultées en priorité (consultation des offres, prestations d'aide à l'orientation et à la recherche d'emploi).

Peuvent également apporter une aide : CARIF - Chambres de commerce et d'industrie - chambres de métiers et de l'artisanat - CIDJ - Salons (Alternance - L'étudiant - Formation professionnelle...) - Organismes de formation - OPCA (organismes collecteurs, financeurs de la formation en contrat de professionnalisation).

Pour en savoir plus

- www.alternance.emploi.gouv.fr • www.orientation-formation.fr • www.pole-emploi.fr
- www.emploi.gouv.fr • www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Pour aller plus loin

Code du travail : articles L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6314-1, D. 6325-1 à D. 6325-28.
Décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 et décret n° 2011-524 du 16 mai 2011.