

# Contrat de professionnalisation

## Objectifs

---

Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir une qualification dans le cadre d'un contrat de travail associant en alternance périodes de formation et mise en situation de travail.

## Bénéficiaires

---

- **Jeunes de 16 à 25 ans** révolus souhaitant compléter leur formation initiale.
- **Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.**
- **Bénéficiaires de minima sociaux** (RSA : Revenu de solidarité active ; ASS : Allocation de solidarité spécifique ; AAH : Allocation aux adultes handicapés) ou ayant été en CUI (Contrat unique d'insertion).

## Entreprises

---

**Employeurs de droit privé**, y compris **Epic (Etablissement public industriel et commercial)**, **entreprises de travail temporaire** (chaque mission d'intérim doit durer au moins 6 mois) et **saisonnier** (deux employeurs saisonniers peuvent signer une convention tripartite, annexée au contrat, avec un même salarié pour l'obtention d'1 ou par dérogation de 2 qualifications professionnelles).

## Contrat

---

**CDD d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Le contrat de professionnalisation** en CDD peut être renouvelé une fois avec le même employeur :

- pour suivre une qualification supérieure ou complémentaire à celle obtenue via un 1er contrat,
- en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

**CDI avec action de professionnalisation**, en début de contrat, d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

**Cette durée, limitée à 12 mois, peut être portée jusqu'à 24 mois pour :**

- les bénéficiaires de minima sociaux, d'un contrat unique d'insertion, les jeunes pas ou peu diplômés et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an quel que soit leur âge.
- les publics ou qualifications fixés par accord collectif de branche ou, à défaut, interprofessionnel.

**Période d'essai** : une période d'essai peut être prévue au même titre qu'un contrat de droit commun.

**Carte d'étudiant des métiers** : délivrée par l'organisme de formation au jeune en formation d'au moins un an visant une certification du Rncp (Répertoire national des certifications professionnelles).

## Rémunération

---

### Rémunération minimale durant le CDD ou le temps de professionnalisation en début de CDI

Age	Rémunération
16-20 ans	55 % du Smic
21-25 ans	70 % du Smic
26-x ans	Smic*

Ces pourcentages sont majorés de 10 points si le bénéficiaire est titulaire d'un Bac pro ou d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau.

\* % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

**A noter** : le passage à 21 ans entraîne la réévaluation de la rémunération au 1er jour du mois suivant l'anniversaire (contrairement au passage à 26 ans).

Les frais de transport entre lieux de travail et de formation relèvent de l'exécution du contrat de travail : ils sont financés par l'employeur selon les dispositions contractuelles ou conventionnelles afférentes.

Les avantages en nature peuvent être déduits, sous certaines conditions, du salaire.

## Formation

---

### Diplômes et qualifications accessibles

- certification enregistrée au Rncp
- qualification reconnue dans les classifications d'une Convention collective nationale de branche (CCN)
- certificat de qualification professionnelle (CQP)

**A noter** : l'obtention d'une qualification reconnue dans une CCN fait l'objet d'une attestation remise par l'employeur au salarié.

**Durée minimale de l'action de professionnalisation** (évaluation, accompagnement, enseignements généraux, professionnels et techniques) 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.

**Attention** : cette durée peut être portée, par accord de branche (ou, à défaut, interprofessionnel), au-delà de 25 % de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour certains publics (notamment les bénéficiaires de minima sociaux ou CUI, les jeunes pas ou peu diplômés et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an).

**Mise en œuvre des actions d'évaluation, d'accompagnement, de formation** par un organisme de formation ou par le service de formation interne de l'entreprise (structure pérenne de formation n'ayant pas à justifier d'un numéro de déclaration d'activité d'organisme de formation). Ces actions doivent débuter dans les 2 mois suivant le début d'exécution du contrat.

A la signature du contrat, employeur et salarié définissent les actions d'évaluation, d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et techniques. Un document annexé au contrat précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Ils peuvent signer un avenant le modifiant sous réserve d'accord de l'Opca et dans la limite de la durée du contrat.

**A noter** : le contrat de professionnalisation ne peut pas comporter de clause prévoyant le remboursement de la formation en cas de rupture du contrat de travail (clause de dédit-formation interdite).

## Tutorat

---

**Le tutorat est obligatoire.**

**Le tuteur** désigné par l'employeur doit être **volontaire** et **justifier d'au minimum 2 ans d'expérience professionnelle** dans une qualification en rapport avec la professionnalisation visée.

**Le tuteur ne peut suivre plus de 3 personnes** simultanément en contrat de professionnalisation, période de professionnalisation ou en apprentissage.

**L'employeur peut assurer lui-même le tutorat** dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut assurer simultanément le tutorat de plus de **2 salariés**.

## Financement au titre de la formation

---

**Possibilité de financement par l'Opca** des dépenses :

- **d'évaluation, d'accompagnement et de formation du salarié** sur la base de forfaits horaires fixés par accord collectif de branche ou, à défaut, par accord interprofessionnel (à défaut d'accord, 9,15 €/h.). Ces forfaits peuvent être modulés selon la nature et le coût de la prestation.

- **de formation du tuteur** dans la limite de 15 €/h. pour 40 heures maximum et d'exercice de la fonction tutorale, dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire pour 6 mois maximum.

**A noter** : pour les bénéficiaires de minima sociaux ou CUI et les jeunes pas ou peu diplômés, les plafonds de prise en charge sont améliorés pour les dépenses d'évaluation, d'accompagnement et de formation du salarié (15 €/h.) et d'exercice de la fonction tutorale (345 € par mois et par bénéficiaire pour 6 mois maximum ; ce taux s'applique également si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus mais les deux possibilités de majoration ne sont alors pas cumulables).

- **de tutorat externe à l'entreprise**, éventuellement mis en place pour les publics prioritaires et les personnes ayant été suivies par un référent ou celles n'ayant pas eu d'activité professionnelle à temps plein et en CDI au cours des trois années précédant l'entrée en contrat de professionnalisation.

- **des dépenses de professionnalisation en cas de rupture du contrat**, dans la limite de 3 mois, si la professionnalisation est d'une durée minimale d'un an et que la rupture n'est pas de l'initiative du salarié.

## Avantages pour l'employeur

---

**Exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, dans la limite du Smic.**

## Aides gérées par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi

- de 26 ans ou plus : maximum 2 000 €

- de 45 ans et plus : 2 000 €

Ces aides sont versées à l'issue des 3ème et 10ème mois d'exécution du contrat (prorata temporis si temps partiel).

L'âge du bénéficiaire du contrat, qui ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date de début du contrat, est apprécié à la date du début d'exécution du contrat. De plus, l'employeur ne doit pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste en question.

**Aide "Embauche PME"** : aide de 4 000 € versée sur 2 ans (500 €/trimestre), accordée aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent 1 salarié en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois y compris en contrat de professionnalisation et dont la rémunération n'excède pas 1,3 Smic. Aide reconduite jusqu'au 30 juin 2017.

L'aide ne peut pas se cumuler avec un autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié. Elle peut se cumuler avec une aide de la Région, d'une autre collectivité locale ou de l'Agefiph.

### L'Agefiph propose des aides pour l'embauche de personnes handicapées en contrat de professionnalisation :

Aides qui s'échelonnent de **1 000 €**, pour un contrat de 6 mois jusqu'à **4 000 €** pour un contrat de 24 mois et **5 000 €** pour un contrat en CDI.

### A l'issue du contrat l'Agefiph propose aussi des aides à la pérennisation du contrat :

**En CDI : 2 000 €** pour une embauche à temps plein, 1 000 € pour un temps partiel d'au moins 24 heures

**En CDD supérieur à 12 mois : 1 000 €** pour une embauche à temps plein, 500 € pour un temps partiel d'au moins 24 heures

**Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) ni de prise en compte dans les effectifs.**

## Expérimentation

---

A titre expérimental jusqu'au **31 décembre 2017**, le **contrat de professionnalisation** peut être conclu en vue **d'acquérir des qualifications autres** que celles prévues dans le cadre du contrat de professionnalisation de droit commun.

### Type de qualifications visées :

- **certification** inscrite au sein des catégories A et B de l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle,

- un des **blocs de compétences** des qualifications,

- une **action de pré-qualification** ou toute action de formation autre qui peut constituer un préalable, vers ensuite une action de formation qualifiante ou certifiante, à l'instar des actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle;

L'expérimentation concerne les **demandeurs d'emploi** y compris :

- ceux écartés pour inaptitude,

- ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,

**Les demandeurs d'emploi les moins qualifiés et de longue durée constituent la cible privilégiée de ce contrat de professionnalisation expérimental.**

## Types d'employeurs :

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

## Procédures

---

L'employeur transmet, au maximum sous **5 jours** calendaires suivant le début d'exécution du contrat, le contrat et le programme de formation à son **Opcv**.

Ce dernier décide, sous 20 jours (à défaut, accord tacite), du financement du contrat : il notifie sa décision à l'employeur et dépose le contrat à la Direccte.

**Pour tout savoir sur l'alternance et saisir en ligne le contrat : [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)**

*Source : Fiche technique du contrat de professionnalisation de Midi-Pyrénées Formations Métiers*

**Date de mise à jour : 02 mai 2017**