

Guide pratique du contrat de professionnalisation

De quoi s'agit-il ?

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

Quels employeurs ?

- ➔ Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.
- ➔ Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Quels bénéficiaires ?

- ➔ Jeunes âgés de 16 à 25 ans.
- ➔ Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation, les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État.
- ➔ Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
- ➔ Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.
- ➔ Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Pour recruter, vous pouvez vous adresser aux organismes suivants :

- ➔ Missions locales
- ➔ Cap Emploi
- ➔ Pôle Emploi

Quelles modalités du contrat de professionnalisation ?

Le contrat peut être à durée limitée 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.

A l'issue d'un contrat à durée limitée, 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 (12 ou 24 mois) portent sur la période de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit sous l'égide du droit commun.

Quelle que soit la forme du contrat (à durée limitée ou CDI), le contrat peut comporter une période d'essai qui doit être mentionnée dans le contrat de professionnalisation.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

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. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire. Le contrat peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

Quelle rémunération ?

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

L'organisation de l'alternance et le tutorat

La période 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 limitée, 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 de professionnalisation à durée limitée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. 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 doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur pour l'accompagner. Celui-ci doit être un salarié qualifié de l'entreprise. Il doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée. Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur peut être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- ➔ Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation.
- ➔ Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.
- ➔ Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.
- ➔ Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.
- ➔ Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Comment formaliser un contrat de professionnalisation ?

Quelle que soit la forme du contrat (à durée limitée ou CDI), le contrat doit être établi par écrit. Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCA.

Voir *Formulaire CERFA et notice d'utilisation du CERFA* sur : <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-de-professionnalisation#>

Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

L'OPCA dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat de professionnalisation et le contrat est réputé déposé.

Si l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA dépose le contrat auprès de la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

Quelles sont les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ?

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

- ➔ Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus.
- ➔ Une aide de 2000 € est versée à toutes les entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.
- ➔ Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus.

Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes handicapées en contrat de professionnalisation. Pour le détail de ces aides, il convient de se reporter au site de l'**Agefiph**.

La carte d'étudiant des métiers ?

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation dont le contrat a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois. Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.