

# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## DISPOSITIONS LEGALES

### OBJECTIF

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de certaines allocations ou contrats aidés.

### QUI PEUT RECRUTER ?

- Les employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition,
- Les entreprises de travail temporaire (contrat de professionnalisation à durée déterminée),
- Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime,
- Les particuliers employeurs : à titre expérimental pendant 3 ans à compter du 28 juillet 2011 dans des conditions définies par les branches professionnelles,
- Sont exclus l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif.

### QUI EST CONCERNÉ ?

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale,
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi,
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI),  
Sont inclus également, les bénéficiaires du RSA (anciens bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé) des départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

#### À NOTER

##### Inscription à Pôle emploi

L'inscription n'est obligatoire que pour les personnes dont la situation avant le début du contrat de professionnalisation est :

- demandeur d'emploi,
- inactif non bénéficiaire d'un minimum social (RSA, ASS, AAH),
- non bénéficiaire d'un contrat aidé.

#### PUBLICS PRIORITAIRES

- Personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- Bénéficiaires de minima sociaux,
- Personnes ayant bénéficié d'un CUI.

### QUELLE EST LA NATURE ET LA DURÉE DU CONTRAT ?

Fondé sur le principe de l'alternance, le contrat de professionnalisation associe formation et travail en entreprise.

Il comprend une action de professionnalisation d'une durée de six mois à un an, en CDD ou en début de CDI.

La durée du contrat peut être portée jusqu'à 24 mois, si un accord de branche, d'entreprise ou interprofessionnel le prévoit.

#### NOUS CONTACTER

POUR CONNAÎTRE LES PUBLICS ET LES FORMATIONS  
PRIORITAIRES DU SECTEUR DE VOTRE ENTREPRISE

CONTACTEZ VOTRE **CONSEILLER**  
**AGEFOS PME**

## QUELLE FORMATION PEUT-ON SUIVRE ?

Le contrat de professionnalisation doit permettre l'accès à une qualification professionnelle :

- enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc.,
- ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche,
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

## QUELLE EST LA DURÉE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION ?

La durée de l'action est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (totalité du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI), sans être inférieure à 150 heures.

Elle peut aller au-delà de 25 %, si un accord de branche ou interprofessionnel le prévoit.

Les actions de formation peuvent être complétées par des actions d'accompagnement et d'évaluation.

## QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ ?

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération minimale légale, calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
Inférieur au bac professionnel ou titres professionnels équivalents	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Minimum SMIC ou 85 % du salaire conventionnel*
Qualification au moins égale à celle d'un Bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 % du SMIC	80 % du SMIC	

\* Pour les plus de 26 ans, possibilité dans certains cas de versement par Pôle emploi d'un complément de rémunération pour l'ancien demandeur d'emploi bénéficiaire de l'ARE.

## QUELS SONT LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'ENTREPRISE ?

### ▶ FINANCEMENT DE L'OPCA

Le financement se fait sous la forme d'un **forfait maximum de 9.15 € HT de l'heure** pour les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement.

**Pour les publics prioritaires, le forfait maximum est 15 € HT de l'heure.**

Ces forfaits couvrent :

- les frais pédagogiques (actions d'accompagnement, d'évaluation et de formation),
- la rémunération,
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles,
- les frais de transport et d'hébergement.

L'OPCA peut financer également une aide à l'exercice de la fonction tutorale et la formation du tuteur. Le taux de prise en charge peut varier en fonction des critères et priorités dont relève l'entreprise.

▶ AIDES À L'EMBAUCHE ET EXONÉRATIONS

Aides	Quoi ? Qui ?	Montant indicatif de l'aide	Déla d'obtention
<b>Bénéficiaires</b> Salarié de moins de 26 ans	EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES - SÉCURITÉ SOCIALE (16 À 44 ANS)	RÉDUCTION DÉGRESSIVE DANS LA LIMITE DE 1,6 FOIS LE SMIC	AUCUNE DEMANDE OU DÉCLARATION PRÉALABLE N'EST EXIGÉE
Demandeur d'emploi de 26 ans et +	AIDE À L'EMBAUCHE FORFAITAIRE - PÔLE EMPLOI	2 000 €	1 000 € À L'ISSUE DU 3 <sup>ÈME</sup> MOIS 1 000 € À L'ISSUE DU 10 <sup>ÈME</sup> MOIS
	EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES - SÉCURITÉ SOCIALE (16 À 44 ANS)	RÉDUCTION DÉGRESSIVE DANS LA LIMITE DE 1,6 FOIS LE SMIC	AUCUNE DEMANDE OU DÉCLARATION PRÉALABLE N'EST EXIGÉE
Demandeur d'emploi de 45 ans et +	AIDE À L'EMBAUCHE - PÔLE EMPLOI	2 000 €	AU PLUS TARD 3 MOIS APRÈS L'EMBAUCHE EN CP
	EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES - SÉCURITÉ SOCIALE ET ALLOCATIONS FAMILIALES (45 ANS ET PLUS)	± 400 € POUR UNE RÉMUNÉRATION AU SMIC (BASE 35 H)	AUCUNE DEMANDE OU DÉCLARATION PRÉALABLE N'EST EXIGÉE
Les aides spécifiques communes	AIDES VERSÉES PAR L'AGEFIPH	1 000 € POUR UN CP DE 6 À 12 MOIS 2 000 € POUR UN CP DE 12 MOIS ET + (QUEL QUE SOIT L'ÂGE DU BÉNÉFICIAIRE)	DANS LES 3 MOIS SUIVANTS LA DATE D'EMBAUCHE
	GEIQ (16 À 25 ANS RÉVOLUS ET + 45 ANS)	EXONÉRATION DES COTISATIONS ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	

▶ CALCUL DE L'EFFECTIF

Absence de prise en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, à l'exception de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

■ QUELS SONT LES AVANTAGES POUR LE SALARIÉ ?

- Acquisition d'une expérience professionnelle et d'une qualification reconnue.
- Possibilité d'être accompagné par un tuteur pour la réalisation du travail en entreprise.
- Rémunération et avantages liés au statut de salarié au sein d'une entreprise, tout en suivant une formation.
- Carte Étudiant des métiers, permet de bénéficier des mêmes réductions tarifaires que les étudiants de l'enseignement supérieur. La carte est délivrée par l'organisme de formation sous conditions :
  - être âgés de moins de 26 ans
  - formation d'au moins 12 mois
  - titre ou diplôme inscrit au RNCP

À NOTER

**Comité d'entreprise**  
Les conditions de mise en oeuvre du contrat de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.



## QUELLES SONT LES MODALITÉS PARTICULIÈRES DE MISE EN OEUVRE ?

### ► CAS DE RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois avec le même employeur si :

- Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire,
- Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

### ► FINANCEMENT DES RUPTURES ANTICIPÉES DU CONTRAT CDD/CDI

Si le titulaire du contrat n'est pas à l'origine de la rupture anticipée, un accord de branche ou interprofessionnel peut définir les modalités de continuation et de financement d'une action de professionnalisation d'au moins 12 mois, pour une durée n'excédant pas 3 mois.

L'OPCA peut poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture anticipée du contrat du fait de l'entreprise (licenciement économique, rupture anticipée du CDD, redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise).

### ► POUR L'EXERCICE D'ACTIVITÉS SAISONNIÈRES

Deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec un jeune de moins de 26 ans, en vue de l'acquisition d'une ou de deux qualifications.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat est annexée au contrat de professionnalisation.

Elle détermine :

- L'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini
- La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire à l'action de professionnalisation
- Les conditions de mise en place du tutorat

La période d'essai prévue à l'article L.1242-10 du Code du travail est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

## A T-ON BESOIN D'UN TUTEUR ?

Le tutorat n'est pas obligatoire. Néanmoins, il contribue au bon déroulement du contrat.

L'entreprise a la possibilité de désigner un tuteur qui a pour missions :

- d'accueillir et d'intégrer le nouvel arrivant,
- d'organiser la transmission du savoir-faire,
- d'évaluer la progression de la personne,
- de dialoguer avec l'organisme de formation.

Être tuteur ne s'improvise pas, la formation donne au tuteur les moyens pour remplir pleinement son rôle.

L'OPCA peut financer forfaitairement le temps que le tuteur consacre à sa mission tutorale et prendre en charge intégralement la formation du tuteur sans affecter le budget formation de l'entreprise.

### EN SAVOIR PLUS

Art. L.1111-3, Art. L.2323-37, Art. 3121-1 et suivants, Art. 6222-36-1, Art. L.6331-1, Art. L.6325-1 et suivants, Art. D.6325-1 et suivants  
Code du travail  
D. n°2011-524 du 17/05/11 relatif à l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation  
Cirulaire DGEFP n°2012/15 du 19 juillet 2012 sur la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation