

# contrat de professionnalisation



→ Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification professionnelle en relation avec les besoins en qualification identifiés par les branches professionnelles.

→ Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Tout employeur ou groupement d'employeurs peut en bénéficier, excepté l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs.

→ L'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois inclut des périodes de formation et de travail.

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il permet de compléter une formation initiale ou une expérience professionnelle par une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre, ou reconnue par une branche professionnelle. À cette fin, ce contrat allie des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel à l'exercice d'activités en entreprise en rapport avec la qualification visée.

## ■ Qui est concerné ?

■ Le contrat de professionnalisation s'adresse à deux types de publics :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus désirant compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

■ Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue peut conclure des contrats de professionnalisation, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs.

## ■ Comment ça marche ?

■ Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il implique une action de professionnalisation d'une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

■ Il permet une personnalisation des parcours de formation, en fonction du niveau et des acquis professionnels du bénéficiaire.

■ Les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques se déroulent pendant les heures de travail. La durée de ces actions et enseignements est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures).

■ Le titulaire du contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. Il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

■ Pendant la durée du contrat, il peut être accompagné par un tuteur désigné par l'employeur. Chargé de l'accueillir et de le guider pendant toute la durée du contrat, le tuteur organise son activité afin de l'aider à acquérir des savoir-faire professionnels.

■ Ce dispositif vise l'accès à une qualification professionnelle :

- soit inscrite dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

## ■ Quelles rémunérations ?

### ■ Pour les jeunes :

Pendant la durée du contrat, le jeune perçoit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, une rémunération comprise entre 55 % et 80 % du Smic, variant en fonction de son âge et de son niveau de formation :

- ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans et à 70 % du Smic pour ceux de 21 ans et plus ;
- pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans et à 80 % du Smic pour ceux de 21 ans et plus.

### ■ Pour le public adulte :

Le salarié perçoit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, une rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au Smic.

### ↘ 24 MOIS

La durée de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois en cas d'accord de branche, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, quand le métier ou la nature des qualifications l'exigent.

### ↘ POURCENTAGES

Les partenaires sociaux peuvent, par accord de branche, décider de porter la part de formation au-delà de 25 % de la durée totale du contrat.

### ↘ RNCP

Consulter la liste des diplômes, titres et qualifications professionnelles enregistrées au RNCP sur le site Internet de la Commission nationale de la certification professionnelle : [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)

 **EFFECTIF**

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## ■ Quels avantages pour l'employeur ?

■ En cas d'embauche de jeunes de 16 à 25 ans ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du Smic (soit environ 30 % du salaire brut, ce taux variant selon le taux de cotisation d'accidents du travail applicable à l'employeur).

Pour la tranche 26-44 ans, l'employeur peut bénéficier des allègements de cotisations sociales de droit commun, notamment la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L.241-13 du code de la sécurité sociale (équivalente à 26 % du salaire brut pour un salaire égal au Smic).

### ■ Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur contacte d'abord l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche auquel il cotise, afin de connaître les qualifications prioritaires pour la branche et qui font l'objet d'un financement par l'OPCA.

Ensuite, l'employeur établit une convention avec un organisme de formation afin de construire un parcours de formation adapté au poste proposé, aux compétences du salarié et à la qualification visée.

À l'issue de ce montage, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation à l'OPCA dont il relève, dans les cinq jours suivant la date de début du contrat. Ce dernier le transmet alors à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat.

### ■ Financement

Les organismes paritaires collecteurs agréés prennent en charge le financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques sur la base de forfaits horaires fixés par accord conclu par les partenaires sociaux, et conformément aux priorités définies par les branches professionnelles.

Les contributions versées au titre du régime d'assurance chômage peuvent être utilisées pour le financement des actions de formation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation.

## ➤ A qui s'adresser ?

■ Mission locale et Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) ■ Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ■ Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ■ OPCA de la branche concernée ■ Établissements publics ou privés de formation ■ Info emploi : 0 821 347 347 (0,12 €/mn) ■ [www.travail.gouv.fr/dossiers/Contratpro/index.html](http://www.travail.gouv.fr/dossiers/Contratpro/index.html) ■ [www.formations-pour-tous.com](http://www.formations-pour-tous.com)

## ➤ Pour aller plus loin

■ Code du travail : articles L.980-1 à L.981-8 ■ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ■ Décrets n° 2004-968 du 13 septembre 2004 et n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 ■ Circulaires n° 2004-025 du 18 octobre 2004 et n° 2004-033 du 13 décembre 2004