



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – **d'une qualification professionnelle** (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) **reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle.**

Pour qui ?

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale.
- Demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.
- Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ayant été en CUI.

Les avantages pour le bénéficiaire :

- Favoriser l'insertion professionnelle en alternant périodes de formation et mises en situation de travail.
- Permettre d'acquérir une qualification professionnelle.

Le Contrat de Professionnalisation comprend :

- Une formation en organisme de formation pour une durée minimale de 15 à 25 % du temps de travail, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.
- Une **formation professionnelle en entreprise.**

Le contrat :

Il peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois, voire jusqu'à 24 mois selon les cas.

Une période d'essai est prévue au même titre que les contrats de droit commun.

Tout au long du parcours de professionnalisation, le salarié est accompagné par un tuteur désigné par l'employeur. Il doit être volontaire et justifier d'au minimum deux ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec la professionnalisation visée. Il ne peut suivre plus de trois jeunes en professionnalisation (ou deux s'il est l'employeur).

La rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale.



Age du salarié	Titre/diplôme non professionnel de niveau IV OU titre/diplôme professionnel inférieur au bac	Titre/diplôme non professionnel de niveau égal ou supérieur au bac OU diplôme de l'enseignement supérieur
16 à 20 ans	55% du SMIC	65% du SMIC
21 à 25 ans	70% du SMIC	80% du SMIC
Plus de 25 ans	SMIC ou 85% du minimum conventionnel	

Ces rémunérations sont modifiées le premier jour du mois suivant l'anniversaire.

Le financement :

C'est l'**OPCA** (Organisme Paritaire Collecteur Agréé, lui-même financé par la contribution obligatoire des entreprises) de l'entreprise d'accueil, selon l'accord de branche, qui décide de la prise en charge des dépenses suivantes :

- Formation du salarié.
- Éventuellement, selon les enveloppes budgétaires, financement de formation du tuteur dans la limite de 15 €/h (jusqu'à 40 heures maximum) et d'exercice de la fonction tutorale, dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire pour six mois maximum – à voir avec OPCA.
- Dépenses de professionnalisation en cas de rupture du contrat, dans la limite de trois mois, si la professionnalisation est d'une durée minimale d'un an et que la rupture n'est pas à l'initiative du salarié.

Les avantages pour l'entreprise :

- Réduction des cotisations patronales.
- Pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, exonération des charges patronales dans la limite du SMIC.
- Les GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) et les employeurs de personnes handicapées bénéficient d'aides spécifiques.
- Aides Pôle Emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus : 2000 € (AFE). Pour les plus de 45 ans, une aide exceptionnelle à l'embauche de 2000 € est cumulable.
- Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD).
- Les titulaires d'un Contrat de Professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif sauf pour la tarification des risques liés aux accidents du travail.