

## **Le contrat de professionnalisation**

### **Quel est l'objectif du contrat de pro ?**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié.

Il a pour objectif l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

### **Qui peut faire un contrat de professionnalisation**

- > Jeunes âgés de 16 à 25 ans
- > Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- > Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)  
ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- > Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion

### **Qui peut recruter en contrat de professionnalisation**

Tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle.

Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

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

- > Allègements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires
- > Exonération totale des cotisations patronales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus
- > Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- > Aide forfaitaire en cas d'embauche de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (Pôle emploi)
- > Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé

Remarque depuis le 1er mars 2011, aide supplémentaire de 2000 euros à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus

### **Les aides à l'embauche pour l'employeur**

#### **Procédure**

Dans les cinq jours suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur adresse le contrat à l'organisme paritaire collecteur agréé. L'OPCA dispose désormais d'un délai de vingt jours (au lieu de 30) pour donner un avis de conformité et se prononcer sur la prise en charge financière. L'OPCA dépose ensuite le contrat auprès de la Direccte du lieu de conclusion du contrat, sous forme dématérialisée.

À défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat de professionnalisation.

#### **Avantages pour les salariés**

- > Acquérir une qualification reconnue en situation de travail en étant rémunéré et quel que soit le niveau de formation initial.
- > Bénéficier d'une offre de formation adaptée à son niveau et à ses besoins.
- > Être accompagné par un tuteur ce qui facilite l'insertion dans l'entreprise.

#### **Avantages pour les entreprises**

- > Recruter un salarié motivé en bénéficiant de conditions avantageuses.
- > Établir une convention de formation adaptée aux besoins de l'entreprise (évaluation préformative, personnalisation du parcours de formation et choix de l'organisme) et du salarié.
- > Assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux tuteurs.

### **Quel contrat signer**

Le contrat peut être à durée déterminée 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.

En dehors des cas mentionnés ci-dessus, les critères de dérogation à la durée légale des contrats

sont précisés dans un accord conventionnel (accord de branche).

A l'issue d'un contrat en CDD, 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 mentionnées ci-dessus portent sur l'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance.

## **Quelle est ma rémunération ?**

Emme dépend de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Moins de 21 ans Au moins 65 % du SMIC

21 ans et plus Au moins 80 % du SMIC

26 ans et plus Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat. Une convention collective, un accord de branche sur le contrat de professionnalisation ou le contrat lui-même peuvent bien sûr prévoir une rémunération plus favorable au salarié.

## **Organisation de la formation et tutorat**

L'action 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 déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat. 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.

L'employeur peut désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. v.fr  
L'employeur peut être lui-même tuteur.