

Contrat de professionnalisation

Objectif

Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'**acquisition d'une qualification** répondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- ✎ soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications prof. (diplômes, titres à finalité professionnelle, CQP...);
- ✎ 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.

Formation « sur-mesure » : à titre expérimental, le contrat de pro peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences (OPCO), notamment celles d'un ou plusieurs blocs de compétences. Le parcours peut dans ce cadre ne pas être nécessairement qualifiant ou certifiant. Voir procédures.

Bénéficiaires

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus (sauf les lycéens et étudiants pour un stage en entreprise au titre de leur formation initiale).
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi (réinscription pas obligatoire après un contrat aidé).
- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH et les anciens bénéficiaires d'un Contrat Unique d'Insertion.

Pour trouver un candidat ou déposer une offre, consultez la bourse régionale : www.apprentissage-nouvelle-aquitaine.info/

Employeurs

- Les employeurs établis ou domiciliés en France, quelle que soit l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition,
- les établissements publics industriels et commerciaux,
- Les employeurs des entreprises d'armement militaire.

NB : Deux employeurs dont l'activité est saisonnière, peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation en CDD.

Sont exclus : l'Etat et les collectivités locales ainsi que leurs établissements publics à caractère administratif.

Le contrat

C'est un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée (CDD), établi par écrit. Il débute par un temps de professionnalisation qui correspond à la durée du contrat s'il s'agit d'un CDD. Temps partiel et période d'essai possibles.

Le CDD (ou le temps de professionnalisation en cas de CDI) a une durée comprise entre **6 et 12 mois**.

En cas de mobilité à l'étranger (1 an maximum), la durée du contrat peut être portée à 24 mois, avec 6 mois de présence en France obligatoire.

La durée du contrat peut être **allongée jusqu'à 36 mois** pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, pour les demandeurs d'emplois inscrits depuis plus d'un an, les anciens bénéficiaires d'un Contrat Unique d'Insertion et les jeunes non diplômés.

Les accords de branche (ou interprofessionnels) peuvent prévoir, pour les entreprises relevant de leur champ, un allongement de la durée **jusqu'à 24 mois** pour d'autres bénéficiaires ou certaines qualifications.

NB : Des dispositions particulières sont fixées pour les personnels navigants des entreprises d'armement maritime et pour les travailleurs temporaires.

Le CDD peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation ou de défaillance de l'organisme de formation, en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail, ou, s'il souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Statut et rémunération

Les bénéficiaires sont salariés de l'entreprise et bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés (compatibles avec les exigences de leur formation). L'employeur doit verser une rémunération minimum (voir ci-dessous), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Rémunération minimum

Age	Niveau du titre ou diplôme détenu	
	V, V bis ou VI*	IV ou supérieur
16-20 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
21-25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et +	100 % du Smic ou 85 % du minimum conventionnel	

* y compris les titulaires d'un bac général.

Les rémunérations sont calculées à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le bénéficiaire atteint l'âge indiqué.

L'Agefiph peut verser une aide au parcours vers l'emploi (500 € maxi) à toute personne handicapée en situation de précarité, pour couvrir les frais associés.

Les bénéficiaires perçoivent une carte " **Etudiant des métiers** " lorsque leur contrat est d'au moins 12 mois et vise une certification enregistrée au RNCP.

Aides pour l'entreprise

Exonération des cotisations sociales patronales au titre de la réduction générale sur les bas salaires.

Seuls les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ) sont exonérés de cotisations Accidents du travail/maladies prof. Cette exonération est cumulable avec l'aide de l'Etat pour l'accompagnement des bénéficiaires.

Selon ses règles de fonctionnement, l'OPCO assure **la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation** sur la base des coûts-contrats définis par l'accord de branche ou de l'accord interprofessionnel applicable (à défaut : 9,15 €/h ou 15 € pour les bénéficiaires des minima sociaux, les anciens bénéficiaires du CUI et les jeunes non diplômés). Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des bénéficiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Les dépenses exposées par les **employeurs de moins de 50 salariés** au-delà des montants forfaitaires peuvent être financées par l'OPCO au titre du plan de développement des compétences.

Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus, Pôle emploi verse 1 000 € au terme du 3ème mois du contrat et le cas échéant, 1 000 € au terme du 10ème mois. Si le bénéficiaire a **45 ans ou plus** les versements sont de 2 000 Euros. Demande à Pôle emploi dans les 3 mois suivant le début du contrat.

Pour l'embauche d'une personne reconnue handicapée, l'Agefiph verse une aide de 1000 € pour un contrat de 6 à 12 mois, 2000 € de 12 à 18 mois, 3000 € de 18 à 24 mois, 4000 € pour un CDI ou un contrat de 24 mois. Possibilité d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle (jusqu'à 3000 €).

Jusqu'au terme prévu du CDD ou du temps de professionnalisation (CDI), les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux (sauf accidents du travail et maladies professionnelles).

Tutorat

Un tuteur doit être désigné par l'employeur. Il doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage (2 salariés s'il s'agit de l'employeur).

L'OPCO peut prendre en charge la **formation des tuteurs salariés** (ou des tuteurs employeurs de moins de 10 salariés), dans la limite d'un plafond de 15 €/h de formation et d'une durée maximale de 40h.

Il peut également prendre en charge les dépenses liées à **l'exercice du tutorat** dans la limite d'un plafond de 230 €/mois et par bénéficiaire, durant 6 mois maximum (rémunérations, charges sociales et transport). Des dispositions spécifiques sont applicables pour certains publics ainsi que pour le tutorat externe (voir fiche [n° D 1.5](#)).

Formation, Evaluation, Accompagnement

L'employeur doit assurer l'évaluation, l'accompagnement et la formation des bénéficiaires pour leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle. Il doit leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant le temps de professionnalisation. Des périodes dans d'autres entreprises peuvent être prévues par convention (maxi 50% du temps de formation en entreprise).

Pour les contrats de pro expérimentaux : l'OPCO établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise. Il doit assurer le suivi du parcours durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation pour mieux répondre aux besoins de l'entreprise et du salarié.

Dans tous les cas, les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation doivent être mises en œuvre pendant les heures de travail, à l'initiative de l'employeur, par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié, par l'entreprise elle-même.

Durée minimale de ces actions de formation : **entre 15 %** (au moins 150 h) **et 25 % de la durée totale du contrat** (ou du temps de professionnalisation en cas de CDI).

Les accords de branche et les accords interprofessionnels peuvent prévoir, pour les entreprises relevant de leur champ, une durée allant **au-delà de 25 %** pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Rupture du contrat :

. Toute clause de remboursement à l'employeur, des dépenses de formation effectuées est nulle et de nul effet, en cas de rupture du contrat par son titulaire.

. Un accord de branche peut prévoir les conditions de poursuite de la formation dans la limite de 6 mois si le salarié n'est pas à l'initiative de la rupture et lorsque le contrat (ou le temps de professionnalisation pour un CDI) est d'au moins 12 mois.

Procédures

L'employeur doit voir avec son OPCO :

- la possibilité de préparer en contrat de professionnalisation la qualification ou la compétence envisagée avec le candidat,
- la durée du contrat et de la formation correspondants,
- les conditions de prise en charge des coûts pédagogiques et des frais annexes.

Il doit conclure avec l'organisme de formation une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Un document précisant ces éléments doit être annexé au contrat de travail.

Dans les 2 mois suivant l'embauche, l'employeur et le bénéficiaire doivent s'assurer de l'adéquation du programme de formation avec les acquis du salarié. A défaut, un avenant au contrat peut être conclu et adressé à l'OPCO.

L'employeur doit transmettre le contrat signé à son OPCO au plus tard 5 jours après son début d'exécution. L'OPCO lui notifie la prise en charge dans les 20 jours suivant la réception du contrat et dépose le contrat à l'Unité départementale de la Direccte, accompagné de sa décision. A défaut de décision dans ce délai, l'OPCO doit prendre en charge le contrat qui est réputé déposé.

En cas de périodes réalisées dans d'autres entreprises, l'employeur doit transmettre à l'organisme de formation et à l'OPCO la convention conclue avec les entreprises d'accueil et le salarié.

Textes de référence

Ref : Articles L 6325-1 à 24, L 6332-14 à 17 et D 6325-1 à 32 du code du travail, Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 (expérimentation)
Circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19/7/12.