

> ACTION

pour l'emploi et la formation

Le contrat de professionnalisation

Objectif

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

Le 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.

Public

- > 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 aidé
- > Tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle continue.
L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

Type de contrat

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.



Rémunération

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Niveau de formation ou de la qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans et plus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	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.

Durée du travail

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.

Le contrat peut être conclu à temps partiel.

Comment est organisée l'alternance ?

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.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

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.

Le tuteur

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.

L'employeur peut être lui-même tuteur.



Les aides à l'embauche pour l'employeur

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

La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche. Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. Peuvent être prises en charge les dépenses liées au tutorat (interne ou externe).

Des 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.

Des 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 pré-formation, 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.

Procédure

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCA.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA dépose le contrat auprès de l'Unité territoriale (ex-DDTEFP) de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) dans le mois suivant le dépôt du contrat.

Trouver son contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui nécessite une recherche d'emploi intensive, ciblée, méthodique, respectant plusieurs étapes : le recueil d'informations, l'orientation, la recherche d'un employeur, la recherche d'un centre de formation.



> ACTION

pour l'emploi et la formation

Trouver son contrat de professionnalisation (suite)

S'informer sur :

- La nature du contrat
- L'offre d'emploi
- L'offre de formation
- Les démarches

S'orienter

- Quelle qualification pour quel métier ?
 - en fonction de ses aspirations
 - en fonction de ses aptitudes
 - en fonction du marché du travail

Trouver un employeur

- Organiser sa campagne de recherche
- Consulter les offres d'emploi
- Rédiger un CV, une lettre de motivation
- Préparer les entretiens
- Contacter les entreprises

Être accompagné dans sa démarche

Les agences Pôle emploi et les missions locales pour l'emploi des jeunes seront consultées en priorité. Outre la consultation des offres, y sont proposées des prestations d'aide à l'orientation et à la recherche d'emploi : évaluation, bilan de compétences, ateliers, suivi individualisé...

Peuvent également apporter une aide :

- CARIF (Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation)
- Chambres de commerce et d'industrie - chambres de métiers et de l'artisanat
- CIDJ (Centres d'information et de documentation pour la jeunesse)
- Salons (l'alternance, l'étudiant, la formation professionnelle...)
- Organismes de formation
- OPCA (organismes collecteurs, financeurs de la formation en contrat de professionnalisation)

Pour en savoir plus

www.orientation-formation.fr • www.pole-emploi.fr • www.emploi.gouv.fr • www.contrats-alternance.gouv.fr
www.travail-emploi-sante.gouv.fr • Travail info service 0821 347 347 (0.12 € TTC)

Pour aller plus loin

Code du travail : articles L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6314-1, D. 6325-1 à D. 6325-28.

Le code du travail est consultable gratuitement sur www.legifrance.gouv.fr

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

EXTRAIT DU SITE AFDAS.COM

Tutorat

Le choix d'un tuteur est obligatoire dans le secteur de l'audiovisuel.

- La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- Le tuteur peut bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.
- L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.
- L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.
- Il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.
- Le tuteur peut également être bénévole dans les entreprises du secteur associatif à but non lucratif dont l'effectif est inférieur à 5 emplois équivalent temps plein.
- Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés.

Les missions du tuteur

- Informer et guider le bénéficiaire pendant la durée de l'action de professionnalisation.
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation et participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Avantages financiers

- [Contactez un conseiller Afdas](#) pour y voir plus clair. La mise en place d'un dossier peut être intégralement prise en charge par nos soins.

Prise en charge Afdas des coûts pédagogiques

L'Afdas prend en charge le coût pédagogique des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement. Le financement des actions est imputable sur les fonds mutualisés de la professionnalisation. La prise en charge varie **de 9,15 euros à 15 euros par heure** selon le nombre de stagiaires et le type de formation (technique, « transversale » : comptabilité, gestion, ...). Certaines formations, retenues par le Conseil de gestion de la branche, peuvent faire l'objet d'une prise en charge plus importante.

Prise en charge Afdas de la formation des tuteurs et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

- **Formation des tuteurs : 15 euros de l'heure** (pour une durée maximale de 40 heures). Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que, le cas échéant, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas.
- **Financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale :**
 - **1380 euros HT**, soit 230 euros par mois pendant 6 mois uniquement si le tuteur a suivi une formation à sa fonction de tuteur. Ces dépenses comprennent les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que, le cas échéant, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas.
 - **Pour certains publics, l'aide peut être portée à 2070 euros HT**, soit 345 euros par mois sur 6 mois :
 - si le salarié tuteur est âgé de plus de 45 ans,
 - ou si le nouveau collaborateur fait partie des publics suivants : personnes âgées de 16 à 25

ans révolus 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 du RSA, bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés, personnes ayant bénéficié d'un CUI

○ **Pièces à joindre à la facture pour la prise en charge par l'Afdas :**

- le CV du tuteur (il devra notamment préciser son ancienneté professionnelle, sa fonction, son statut et le nombre de personnes encadrées),
- la copie du dernier bulletin de salaire du tuteur ou, pour le tuteur non salarié, tout document justifiant de sa qualité de représentant légal de l'entreprise, c'est à dire d'employeur.
- l'attestation de suivi de la formation tuteur.

Prise en charge Afdas des frais annexes

Si la formation est éloignée d'au moins 50 km de l'entreprise

- **Déplacement** : remboursement du billet SNCF en 2ème classe ou sur la base de 0,12 euro / km.
- **Hébergement et repas** (s'il y a hébergement extérieur) : 10 fois le minimum garanti (soit 33,10 euros par jour, au 01/07/08).

Aides aux employeurs

- **Demandeur d'emploi de 26 ans et plus : 200 euros par mois** pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, sans pouvoir excéder 2000 euros. L'aide est accordée aux employeurs pour l'embauche d'un demandeur d'emploi inscrit âgé de 26 ans et plus au jour de l'embauche. Cette aide forfaitaire est versée par Pôle Emploi, trimestriellement à terme échu.
- **Travailleur handicapé : prime Agefiph accordée aux employeurs pour l'embauche d'une personne reconnue travailleur handicapé.**
 - pour les salariés de moins de 45 ans : 1700 euros, par tranche de 6 mois de contrat
 - pour les salariés de 45 ans et plus : 3400 euros, par tranche de 6 mois de contrat

Procédure de mise en oeuvre

- **Liste des documents à remettre obligatoirement à l'Afdas, au plus tard 5 jours après le début du contrat :**
 - Le formulaire CERFA EJ-20 sur lequel doit être établi le contrat.
 - [Télécharger le formulaire](#), ou contactez votre conseiller Afdas.
 - La convention de formation établie entre l'entreprise et l'organisme de formation
 - Le programme détaillé de la formation
 - Le calendrier de la formation

Des pièces complémentaires pourront être demandées par l'Afdas : CV du salarié, demande de subrogation de paiement, ...

- **L'Afdas émet un avis sur le contrat de professionnalisation et décide de la prise en charge des dépenses de formation.**
- **Dans tous les cas, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, l'Afdas dépose le contrat, l'avis et la décision relative au financement à la Direccte du lieu d'exécution du contrat.**
- **La Direccte enregistre le contrat de professionnalisation s'il est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent. Il notifie sa décision à l'employeur et à l'Afdas.** Le silence gardé par la Direccte pendant plus d'un mois à compter de la date du dépôt vaut décision d'enregistrement.

L'intéressé qui entend contester la décision de refus d'enregistrement doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision.