

## Contrat de professionnalisation

### OBJECTIFS

Faciliter l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir une qualification dans le cadre d'un contrat de travail en alternance associant périodes de formation et mises en situation de travail.

A titre expérimental pour une durée de trois ans (2019 à 2021), le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié et allégé de l'obligation de qualification.

### PUBLIC

Jeunes de moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale.

Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits à Pôle Emploi.

Personne qui possède une reconnaissance de travailleur handicapé

Bénéficiaires de minima sociaux (RSA : Revenu de solidarité active, ASS: Allocation spécifique de solidarité, AAH: Allocation aux adultes handicapés).

Personnes sortant d'un contrat unique d'insertion : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ou contrat initiative emploi (CUI-CIE).

#### Contrat de professionnalisation expérimental :

Une expérimentation d'une durée de 3 ans (2019 – 2021) permet de proposer un contrat de professionnalisation ni certifiant ni qualifiant avec une durée maximale portée de 24 à 36 mois.

### EMPLOYEURS

Les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue y compris les entreprises de travail temporaire, saisonnier et les entreprises d'armement militaire.

Les établissements et organismes publics à caractère industriel et commercial.

Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) peuvent conclure un contrat de professionnalisation dans le cadre du conventionnement, pour l'embauche de personnes agréées par Pôle emploi

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

Sont exclus : l'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics administratifs.

## CONTENU

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).

La durée des CDD est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois la durée peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS et de l'AAH, les anciens titulaires d'un CUI-CAE ou CUI- CIE.
- Les jeunes pas ou peu diplômés, de moins de 26 ans avec un niveau inférieur au baccalauréat.
- Les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'1 an quel que soit leur âge.
- Les publics ou qualifications définis par accords collectifs de branche ou interprofessionnel.

Le contrat est à temps plein ou à temps partiel. S'il est à temps partiel, la durée ne doit pas être un obstacle à l'obtention de la qualification visée.

L'employeur doit permettre au bénéficiaire de suivre une formation visant :

- Une qualification professionnelle enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Une qualification reconnue dans les classifications de convention collective ;
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP). Liste établie par la commission paritaire de l'emploi d'une branche professionnelle.

La durée de la formation est comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Par accord de branche ou interprofessionnel, cette durée peut être portée au-delà de 25% pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment les jeunes de moins de 26 ans ayant un niveau inférieur au baccalauréat, les titulaires des minima sociaux, les personnes après un CUI et pour les formations diplômantes.

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas excéder un an. La durée du contrat de professionnalisation peut dans ce cas être portée à vingt-quatre mois.

Les enseignements sont dispensés par un organisme de formation extérieur public ou privé, déclaré comme organisme dispensateur de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service interne de formation.

Dans les deux mois qui suivent le démarrage du contrat, l'employeur examine avec le bénéficiaire l'adéquation de la formation avec les objectifs poursuivis. Si nécessaire le programme de formation peut être modifié par avenant (dans la limite de la durée du contrat).

Un accompagnement par tuteur est obligatoire. Le tuteur, désigné par son employeur, doit être volontaire, doit justifier d'une expérience minimum de deux ans en rapport avec la qualification visée. Il peut suivre simultanément 3 jeunes en professionnalisation ou apprentissage (2 jeunes seulement, s'il est employeur).

Un tuteur externe peut être désigné pour :

- Les bénéficiaires de minima sociaux ou de CUI ;
- Les jeunes pas ou peu qualifiés ;
- Les personnes suivies par un référent Pôle Emploi avant la signature du contrat de professionnalisation ;
- Les personnes n'ayant exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

## SOURCE : GROUPEMENT INTÉRÊT PUBLIC ÉTAT - RÉGION

Ce tuteur externe est chargé d'accompagner le bénéficiaire dans les démarches de la vie quotidienne (logement, santé, transport, garde d'enfants).

### Contrat de professionnalisation expérimental :

Une expérimentation d'une durée de 3 ans (2019 – 2021) permet de proposer un contrat de professionnalisation ni certifiant ni qualifiant avec une durée maximale portée de 24 à 36 mois.

## MODALITÉS

Établissement d'un contrat de professionnalisation selon un formulaire CERFA à transmettre à l'Opérateurs de compétences dans les 5 jours suivant le démarrage du contrat. L'OPCO dispose d'un délai de 20 jours pour se prononcer sur la prise en charge des actions de formation. L'absence de réponse dans le délai d'un mois, vaut accord. Puis l'OPCO dépose sous une forme dématérialisée le contrat accompagné de sa décision à l'Unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

En cas de refus, l'OPCO notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Le renouvellement d'un contrat de professionnalisation en CDD chez un même employeur est possible si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

La poursuite de la formation en cas de rupture d'un contrat de professionnalisation est possible :

En cas de licenciement économique, de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise ou de rupture anticipée du contrat à durée déterminée (CDD) à l'initiative de l'employeur ;

Pendant 3 mois, dans des conditions définies par accord collectif, en cas de rupture d'un contrat comportant une action de professionnalisation d'au moins 12 mois, si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture.

## RÉMUNÉRATION

Salarié de l'entreprise en CDI ou CDD

### **Age Rémunération minimale hors accord conventionnel de branche ou d'entreprise**

55 du Smic\*

**de 16 à 20** 70% du

**ans de 21 à** Smic\*

**25 ans**

**26 ans et plus** 100% du Smic\* (plancher: 85% du minimum conventionnel)

\* + 10 points si le jeune est titulaire d'un diplôme au moins égal au bac professionnel ou équivalent. Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés. Cette déduction ne peut excéder les 3/4 du salaire mensuel.

## **FINANCEMENT**

### **Aide exceptionnelle à l'embauche pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**

5 000 € pour un mineur ou 8 000 € à partir de 18 ans pour les contrats préparant à un diplôme ou titre de niveau licence professionnelle ou inférieur, sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et sous conditions pour les entreprises de 250 salariés ou plus. Le décret n°2021-224 du 26 février 2021 prolonge l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation" pour les contrats conclus entre le 1er et le 31 mars 2021.

### **Aides au titre de la formation**

L'Opérateur de compétences prend en charge des frais annexes à la formation des salariés en contrat de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration.

Les Opérateurs de compétences prennent en charge les contrats de professionnalisation au niveau de prise en charge fixé par les branches ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un Opérateur de compétences interprofessionnel gestionnaire des fonds de la formation professionnelle continue.

Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.

### **Aides à l'embauche**

L'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) est une aide de Pôle emploi attribuée pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus en contrat de professionnalisation.

L'employeur bénéficie d'une réduction sur les cotisations et contributions patronales pour l'embauche d'un contrat de professionnalisation conclu avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ou par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

L'AFE de Pôle emploi ne peut être cumulée avec aucune autre aide à l'embauche sauf avec l'aide de l'État pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

Le montant de chaque aide est plafonné à 2 000 € par embauche.

Le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif déclaré par l'employeur au moment de la déclaration d'actualisation

Depuis un décret du 29 décembre 2020, les structures d'insertion par l'activité économique peuvent bénéficier d'une aide pour l'embauche d'une personne en contrat IAE. Cette aide est versée pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2021 peuvent en bénéficier.

Le montant de l'aide est de 4 000 € par salarié embauché à temps plein.

Si le contrat est à temps partiel, le montant est diminué en proportion du temps travaillé.

Le versement de l'aide se fait en 2 fois :

- 2 000 € à la fin des 3 premiers mois du contrat,
- 2 000 € à la fin des 6 premiers mois du contrat.

## **Aide à l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ**

Aide forfaitaire pour l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs de 45 ans et plus : 686 euros ; par accompagnement et par an (cumul possible avec les exonérations prévues pour les GEIQ) ; Pas d'indemnité de fin de CDD, ni de prise en compte dans les effectifs.

### **Aides versées par l'Agefiph**

- Pour l'employeur aide à l'embauche
  - 1000 € pour un contrat de professionnalisation de 6 mois.
  - 2000 € pour un contrat de professionnalisation de 12 mois.
  - 3000 € pour un contrat de professionnalisation de 18 mois.
  - 4000 € pour un contrat de professionnalisation de 24 mois
  - 5000 € pour un contrat de professionnalisation en CDI.
  
- Pour la personne handicapée :
  - Moins de 26 ans : 1 000 € ;
  - De 26 à 44 ans : 2 000 € ;
  - 45 ans et plus : 3
  
- Aide à la pérennisation en cas d'embauche à l'issue du contrat de professionnalisation :
  - Embauche en CDI : 2 000 € pour l'embauche à temps plein, 1 000 € pour un temps partiel d'au moins 24 heures hebdomadaire
  - Embauche en CDD supérieur ou égal à 12 mois : 1 000 € pour l'embauche à temps plein, 500 € pour un temps partiel d'au moins 24 heures hebdomadaire

Ces aides sont à demander dans les 3 mois qui suivent la date d'embauche.

Jusqu'au terme du CDD ou du temps de professionnalisation du CDI, les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.