

Ce dispositif unique vient se substituer à compter du 1er octobre 2004 aux trois contrats d'insertion en alternance (qualification, adaptation et orientation).

**Contrat de
professionnalisation**

Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier qui a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion en associant en alternance une formation dans l'entreprise et un enseignement dispensé dans un Centre de Formation. Il doit permettre l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué, d'un Certificat de Qualification Professionnelle ou d'une qualification reconnue.

Quels bénéficiaires ?

- Les jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau ;
- Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi

Pour quels employeurs ?

Tous les employeurs sont concernés par le contrat de professionnalisation à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Quel type et quelle durée ?

A l'initiative de l'employeur, le contrat de professionnalisation peut être mis en œuvre selon deux modalités :

- Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois (contrat de professionnalisation)
- Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois (action de professionnalisation)

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois par accord collectif.

Quelle est la durée des actions ?

- Principes

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement sont d'une durée comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI sans être inférieure à 150 heures.

- Exception

Un accord collectif peut cependant y déroger et porter au-delà de 25% la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires.

Quelle formation ?

La formation est organisée en alternance, elle associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques reçus en Centre de formation
- l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise

Tuteur ?

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider les salariés dans l'entreprise. Dans le cadre du contrat de professionnalisation, il aura un rôle essentiel pour les formations ciblées sur les besoins en compétences de l'entreprise. Des incitations financières à la mise en œuvre du tutorat sont également prévues.

Quels avantages pour l'employeur ?

- Exclusion des effectifs : le salarié n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise
- Possibilité de prise en charge des frais de formations par un OPCA
- Exonération de cotisations dans certains cas

Si l'employeur embauche des salariés de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, l'employeur peut bénéficier d'une exonération de cotisations patronales dans la limite du SMIC. Aucune exonération n'est prévue pour les salariés âgés de 26 à 44 ans.

Quels avantages pour le salarié ?

- Acquisition d'une expérience professionnelle et d'une qualification reconnue

- Nature du contrat : possibilité de CDI
- Statut de salarié à part entière

Rémunération ?

- Moins de 26 ans

La rémunération minimale est fixée en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et du niveau de formation de l'intéressé. - 55% pour les moins de 21 ans - 70% du SMIC pour les plus de 21 ans et moins de 26 ans Majoration de 10 points pour les titulaires d'un bac professionnel

- 26 ans et plus

La rémunération minimale est égale à 85% du minimum conventionnel (ne pouvant être inférieur au SMIC)