



Contrat de professionnalisation

Mode d'emploi

Finalité

Le contrat de professionnalisation a pour vocation de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Son objectif est de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue.

Entreprises concernées

Tout employeur établi en France assujéti au financement de la formation professionnelle continue à l'exclusion de l'État, des collectivités territoriales, organismes consulaires.

Bénéficiaires

- * Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus (moins de 26 ans)
- * Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits au Pôle emploi
- * Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ou les personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Type et durée du contrat

- * Contrat de travail conclu à durée déterminée (CDD) ou durée indéterminée (CDI)
- * comporte une période d'essai d'un mois au plus à compter de la date de signature du CDD
- * contrat CDD: l'action de professionnalisation est d'une durée de 6 et 12 mois maximum. A titre exceptionnel et sous certaines conditions la durée du contrat peut être portée à 24 mois maximum pour, les jeunes sans qualification, les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH et les anciens titulaires du contrat unique d'insertion, dans le cadre d'un accord de branche
- * contrat de travail à durée indéterminée (CDI): l'action de professionnalisation se situe dans les 12 premiers mois du contrat.
- * la durée des actions de formations inclut obligatoirement les périodes d'évaluation (examens, soutenances...). Elle est comprise entre 15 et 25% de l'action de professionnalisation et ne peut être inférieure à 150 heures. Par accord de branche cette durée peut être portée au-delà des 25% pour les jeunes sans qualification, les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH et les anciens titulaires du contrat unique d'insertion



Dates du contrat

Dans le cadre d'un CDD, le contrat de professionnalisation débute au plus tôt 1 mois avant le démarrage de la formation, au plus tard le jour de la rentrée. Au-delà de cette date, il convient de prendre contact avec la FOR.CO pour étudier la possibilité et les conditions de mise en œuvre du contrat. Il s'achève au plus tôt le dernier jour de formation ou d'examen/soutenance et au plus tard 2 mois après cette date.

« **Le contrat de professionnalisation est obligatoirement mis en œuvre pour toute la durée de la formation**

Statut de l'alternant, droits et obligations

L'alternant n'est plus un étudiant

Il est **salarié** à part entière de l'entreprise avec laquelle est signé le contrat de professionnalisation. A ce titre ses conditions de travail, ses droits et obligations sont identiques à ceux des autres salariés.

L'obligation d'assiduité

Au-delà des obligations liées au respect des termes du contrat de travail et du règlement intérieur de l'entreprise, l'alternant a vis-à-vis de celle-ci une obligation d'assiduité : présence obligatoire aux cours ; participation aux différentes activités de la formation ; participation aux évaluations (examens ; soutenance). Cette assiduité est attestée mensuellement par la **signature obligatoire** de relevé de présence en formation, par demi-journée. Ce document permet d'établir l'attestation de présence transmise chaque mois à l'entreprise. Toute absence, y compris en cours, doit être **justifiée**.

Rythme de l'alternance

Ce rythme est propre à chaque formation. Lors de la mise en œuvre du contrat de professionnalisation et dans le cadre des contacts avec l'entreprise, la FOR.CO transmet à celle-ci, avant le démarrage de la formation, le calendrier prévisionnel, le plan et le devis de formation.

Le calendrier transmis fixe les jours de présence en formation et en entreprise et figure en annexe de la convention signée entre la FOR.CO et l'entreprise.

Avantages pour l'entreprise



Le contrat de professionnalisation ouvre droit à plusieurs aides et exonérations.

Pour plus d'information

Rémunération du salarié

La rémunération dépend de l'âge et du niveau initial de formation

- * *moins de 21 ans* : de 55% à 65% du SMIC
- * *entre 21 et 25 ans révolus* : de 70% à 80% du SMIC
- * *26 ans et plus* : 100% du SMIC ou 85% du minimum conventionnel.

Dans certaines entreprises, elle peut être plus élevée

Informations diverses

Financement

Le financement de la formation par l'OPCA se fait sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou, à défaut d'un tel accord, sur la base de 9,15€ de l'heure. Le solde peut être financé sur le plan de formation.

Il doit y avoir transmission du dossier à l'OPCA dans les 5 jours qui suivent la signature du contrat, accompagné de tous les justificatifs demandés par l'organisme. L'OPCA dispose de 20 jours pour se prononcer sur le contrat (conformité) et notifier sa décision de prise en charge à l'employeur. A défaut d'une décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.

Succession de contrats

Il y a possibilité d'effectuer deux contrats de professionnalisation avec le même employeur dès lors que le 2ème contrat a pour objectif l'obtention d'une qualification supérieure.

Possibilité de renouveler une fois le contrat de professionnalisation

Cette opportunité est offerte au candidat en cas d'échec aux épreuves d'évaluation, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Notice sur le contrat de professionnalisation