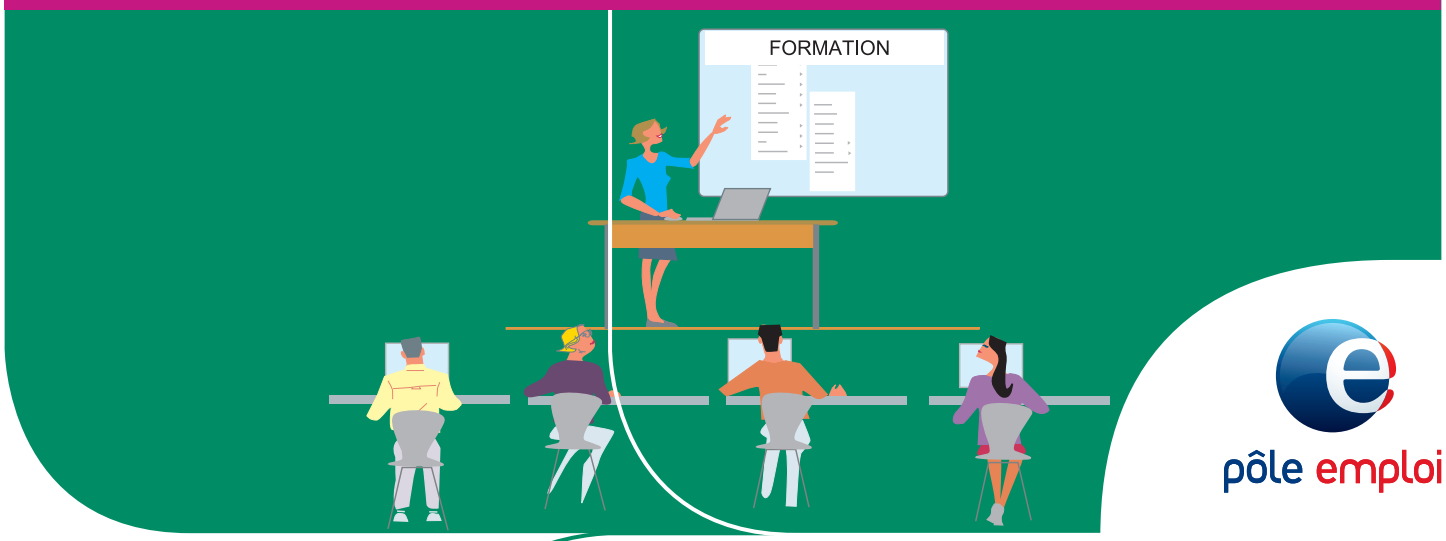


pôle emploi

Le **contrat** de **professionnalisation**

• Vous recrutez un jeune de moins de 26 ans ou un demandeur d'emploi et favorisez son accès à une qualification professionnelle dont l'entreprise a besoin.
• Vous bénéficiez de multiples avantages : financement de la formation, aides de Pôle emploi...

L'essentiel à retenir

Quel objectif ?

Embaucher en CDI ou en CDD, professionnaliser le salarié sur un métier de l'entreprise, lui permettre d'acquérir une qualification reconnue.

Qui embaucher ?

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus.
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.
- Aucune condition particulière (niveau de qualification, ancienneté du chômage...) n'est imposée.

Quels avantages ?

- Des avantages financiers : prise en charge des coûts liés à la formation, exonération de cotisations sociales ou application de la réduction dite « Fillon ».
- Le salarié n'entre pas dans le calcul de l'effectif de votre entreprise pendant la durée du CDD, ou de l'action de professionnalisation, si vous l'embauchez en CDI.

Quels employeurs ?

Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue.

Salarié en contrat de professionnalisation : quelles particularités ?

- Salarié en CDI ou CDD de 6 à 12 mois (24 mois dans certains cas).
- Rémunération sur la base d'un pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel.

La formation : quelles caractéristiques ?

- Une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation, dans le cadre d'un CDI).
- Les actions de formation sont suivies pendant le temps de travail.
- La formation est mise en œuvre par l'entreprise ou par un organisme de formation.
- Un tuteur peut être désigné.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : Un contrat de travail, une formation qualifiante

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance, associant formation pratique en situation de travail et formation théorique dans un organisme de formation ou dans votre entreprise. Le titulaire du contrat bénéficie ainsi d'une formation et d'un accompagnement professionnel complet, centrés sur les besoins en compétences de votre entreprise et de votre secteur d'activité.

Les avantages de ce contrat sont multiples :

- Vous formez de nouveaux salariés aux métiers de votre entreprise.
- Vous utilisez un dispositif de formation souple, ciblé sur les qualifications que vous recherchez.
- Vous bénéficiez d'avantages financiers et d'une simplification des démarches administratives .

Quel employeur ?

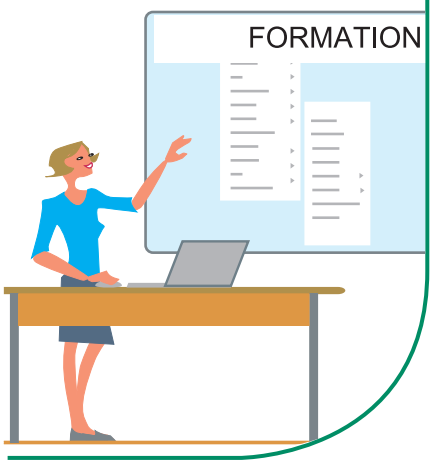
Toute entreprise affiliée à l'assurance chômage peut embaucher un jeune ou un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation, mais aussi :

- avec des conditions particulières, les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant ;
- les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- les entreprises de travail temporaire. Les activités professionnelles en relation avec la formation sont alors exercées dans le cadre de missions d'intérim.

Qui embaucher ?

Vous pouvez embaucher à durée indéterminée (incluant, en début de contrat, une phase de professionnalisation de 6 à 12 mois, voire au-delà dans certains secteurs) ou à durée déterminée :

- des jeunes de 16 à moins de 26 ans désirant compléter leur formation initiale ;
- des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.



Quel avantages ?

Le financement des frais de formation

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) auquel vous versez votre contribution annuelle au développement de la formation professionnelle peut vous accorder une prise en charge des frais de formation, d'évaluation et d'accompagnement du titulaire du contrat. Le montant du financement de l'OPCA est fixé par accord collectif (ou, à défaut, sur la base de 9,15 € / heure). Votre OPCA peut également financer tout ou partie de la formation éventuellement suivie par le tuteur (à hauteur de 15 € /heure, dans la limite de 40 heures, soit un maximum de 600 €) et couvrir une partie du coût lié à l'exercice des fonctions tutorales (plafond : 230 € /mois, pendant 6 mois maximum, soit 1 380 € au plus).

Groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) qui recrutent des jeunes de 16 à 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de l'Etat et d'une exonération des cotisations sociales incluant la cotisation accident du travail.

L'exonération de charges sociales

Si vous embauchez en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, vous bénéficiez d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (assurances maladies, maternité, invalidité et décès, vieillesse) et d'allocations familiales sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC, et ce jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI.

Si vous embauchez un demandeur d'emploi âgé de 16 à 44 ans révolus, vous pouvez bénéficier de l'allègement Fillon.

La non prise en compte dans l'effectif

Le salarié en contrat de professionnalisation n'est pas comptabilisé dans l'effectif de votre entreprise et ce, jusqu'au terme du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI. Le recrutement n'a donc pas d'incidence sur l'application des dispositions liées à une condition d'effectif (mise en place des institutions représentatives du personnel...).
En revanche, le salarié est pris en compte dans le calcul de l'effectif pour la tarification « accidents du travail et maladies professionnelles ».

La dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat

Dans le cadre du contrat de rofessionnalisation conclu sous la forme d'un CDD, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due au salarié.

Une aide de Pôle emploi en cas d'embauche de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Pôle emploi peut vous accorder une aide forfaitaire à condition :
- d'embaucher en CDI ou en CDD un bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi âgé d'au moins 26 ans au jour de l'embauche ;
- de ne pas avoir licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois ;
- d'être à jour de vos cotisations d'assurance chômage ;
- de conclure une convention spécifique avec Pôle emploi.

Cette aide est versée trimestriellement pendant toute la durée de l'action de professionnalisation à hauteur de 200 €/mois et dans la limite de 2 000 € par contrat. Elle n'est soumise ni à cotisations de Sécurité sociale, ni à la CSG, ni à la CRDS.

Travailleur handicapé : des avantages spécifiques

Vous recrutez un jeune ou un demandeur d'emploi reconnu travailleur handicapé ? L'AGEFIPH (Fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés) peut vous accorder des aides particulières : prime à l'embauche, aides à la consolidation de l'emploi, à l'accessibilité des lieux de travail, à l'aménagement des postes.

Salarié en contrat de professionnalisation : quelles particularités ?

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. A ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions du Code du travail et de la convention collective applicable. Quelques spécificités toutefois :

La durée du contrat de travail

- Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).
- Le contrat (CDD) ou l'action de professionnalisation (au début d'un CDI) est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être portée jusqu'à 24 mois dans certains secteurs professionnels, pour des publics et des qualifications déterminés.

La rémunération

La rémunération minimale à verser au bénéficiaire du contrat de professionnalisation est fixée en pourcentage du SMIC :

Jeune de moins de 26 ans	Demandeur d'emploi de 26 ans et plus
• Moins de 21 ans : 55 %* du SMIC (65 % si au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou équivalent). • De 21 à 25 ans : 70 %* du SMIC (80 % si au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou équivalent).	• 85 % du minimum conventionnel. • Plancher : 100 % du SMIC.

Quelle formation ?

L'objectif

La professionnalisation, qui inclut des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques, vise une qualification :

- soit sanctionnée par un diplôme ou un titre répertorié par l'Etat ;
- soit reconnue par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une convention collective de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

La durée

Comprise entre 15 % (minimum 150 heures) et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, la durée de la formation peut être portée au-delà de 25 % par l'accord collectif applicable à votre entreprise pour certaines catégories de bénéficiaires ou de qualifications.

Aides de l'AGEFIPH

Afin de connaître l'ensemble des aides proposées par l'AGEFIPH, leur actualité et les coordonnées des délégations régionales, vous pouvez consulter le site www.agefiph.asso.fr

* Les changements de taux (de 55 % à 70 % ou de 65 % à 80 %) sont calculés le 1er jour du mois suivant l'anniversaire des 21 ans.

À signaler

Le contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée peut être renouvelé une fois si la qualification visée n'a pu être obtenue pour cause d'échec aux épreuves d'examen, maladie, maternité, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

À signaler

Le temps passé par le salarié en contrat de professionnalisation à suivre les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par l'organisme de formation ou le service formation de l'entreprise fait partie intégrante de son temps de travail.

Plus d'infos ?

www.pole-emploi.fr

L'organisme de formation

La formation est dispensée au choix :

- par un organisme de formation régulièrement déclaré auprès de l'administration. Vous devez alors conclure avec lui une convention de formation.
- par votre entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Le tuteur

Afin d'accompagner le salarié en contrat de professionnalisation dans sa démarche d'acquisition des compétences, un tuteur peut être désigné dans l'entreprise.
Cette personne est chargée d'accueillir, d'informer et de guider le salarié en contrat de professionnalisation pendant toute la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, de veiller à son emploi du temps et d'assurer la liaison avec l'organisme de formation.

Peut être désigné tuteur :

- un salarié volontaire de l'entreprise (qui peut encadrer 3 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation, au maximum) ;
- le chef d'entreprise (qui peut assurer le tutorat de 2 personnes, au plus).

Le tuteur doit :

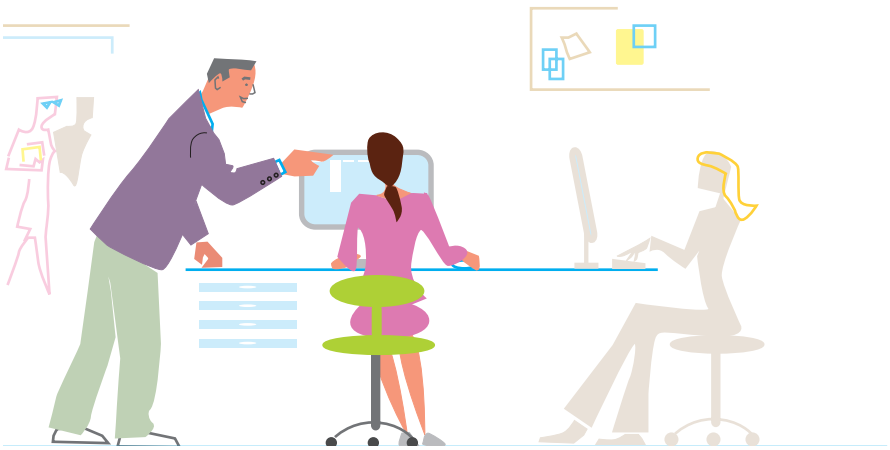
- justifier de 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Quels interlocuteurs ?

- Votre conseiller Pôle emploi, pour vous aider à recruter et à élaborer votre dossier.
- Votre OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), pour le financementdes frais de formation, d'évaluation et d'accompagnement.

Quelle démarche ?

- Votre conseiller Pôle emploi peut vous aider à recruter un jeune ou un demandeur d'emploi, en fonction d'un profil de poste préalablement déterminé.
- Le contrat de professionnalisation est obligatoirement écrit, sur un formulaire type (Cerfa) disponible sur le site :
  www.travail-solidarite.gouv.fr
- Vous adressez ce formulaire complété et signé à votre OPCA au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'OPCA décide de la prise en charge des dépenses de formation dans un délai d'un mois. Passé ce délai, le défaut de réponse de l'OPCA vaut décision d'acceptation du financement.
- Dans un délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat, l'OPCA le transmet à la DDTEFP.
- La DDTEFP vous notifie sa décision ainsi qu'à l'OPCA. Son absence de réponse à l'issue d'un mois à compter du dépôt du contrat vaut décision d'enregistrement.



Mai 2009

www.pole-emploi.fr

Ces informations sont générales.
Des situations particulières peuvent
entraîner des dispositions différentes.
Contactez votre conseiller Pôle emploi
ou connectez-vous
sur les sites www.pole-emploi.fr
et www.travail.gouv.fr

Direction Générale Pôle emploi
Immeuble le CINETIC
1, rue du Docteur Gley 75020 PARIS

pôle emploi

Direction de la communication de Pôle emploi – Com n°582 - Mai 2009 – Crédit illustration : Jo – Nom de l'imprimeur RC PARIS B xxxxxxxxx