

# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

DISPOSITIF DE FORMATION ET D'AIDE À L'EMPLOI (Régé par les articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail)



## QU'EST-CE QUE C'EST ?

Fondé sur le principe de l'alternance, ce contrat de travail permet à un jeune ou un adulte de devenir salarié d'une entreprise et d'acquérir une expérience professionnelle en lien avec la qualification professionnelle suivie en centre de formation.

## À QUOI CELA SERT-IL ?

Ce contrat de travail a pour vocation première de favoriser l'insertion professionnelle tout en montant en compétences par l'acquisition de diplômes.

### ► ENTREPRISE

Entreprise, vous recrutez un salarié en contrat de professionnalisation :

- vous vous offrez une opportunité de recruter du personnel formé
- vous adaptez de nouveaux collaborateurs aux spécificités de vos métiers
- vous renouvelez les savoir-faire de votre entreprise
- vous pouvez compléter vos équipes pour une durée limitée

### SALARIÉ, DEMANDEUR D'EMPLOI

► Un salarié ou un demandeur d'emploi recruté en contrat de professionnalisation :

- acquiert une expérience professionnelle et une qualification reconnue
- bénéficie du statut de salarié (rémunération, protection sociale, cotisation retraite, congés payés...)
- s'il a moins de 26 ans, il reçoit une carte étudiant des métiers et bénéficie des mêmes réductions tarifaires que les étudiants
- bénéficie de l'accompagnement d'un tuteur au sein de l'entreprise

## QUEL FINANCEMENT ?

- L'OPCA de l'entreprise prend en charge les dépenses liées au positionnement, à l'évaluation, à l'accompagnement et à la formation du salarié sur la base de forfaits horaires fixés par accord collectif de branche ou, à défaut, par accord interprofessionnel.
- Vous pouvez, sous certaines conditions, bénéficier des aides incitatives à l'embauche de l'État.
- Le principe de gratuité s'applique à ce dispositif. Aucune contribution financière ne peut être demandée aux bénéficiaires pour financer un contrat de professionnalisation.

## QUI EST CONCERNÉ ?

### ► LES ENTREPRISES

- les employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition
- les entreprises de travail temporaire
- les établissements publics industriels et commerciaux
- les entreprises d'armement maritime

### ► LES SALARIÉS

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus
- les demandeurs d'emplois de 26 ans et plus inscrits ou non à Pôle emploi, en fonction de la situation avant contrat
- les bénéficiaires des minima sociaux : RSA, ASS, AAH
- les personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion (CUI)



## LES CONSEILS

- Recruter un salarié en contrat de professionnalisation, c'est le familiariser à l'environnement de votre entreprise et favoriser son adaptabilité.
- Tenez compte, pour la planification des missions, du fait que votre salarié sera présent dans l'entreprise environ 70% du temps et qu'il suivra une formation diplômante le reste du temps.
- N'hésitez pas à consulter votre accord de branche professionnelle ou interprofessionnelle qui détermine des priorités et des critères financiers particuliers.

## QUELLE FORMATION?

► Le contrat de professionnalisation doit permettre l'accès à une qualification professionnelle :

- enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche

## QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un CDI ou d'un CDD.
- La durée du contrat est comprise entre 6 et 12 mois en CDD ou en début de CDI. Elle peut être portée jusqu'à 24 mois pour les publics prioritaires et si un accord spécifique le prévoit.
- Le contrat peut être renouvelé si le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire, en cas d'échec aux évaluations, pour raisons médicales, ou pour défaillance de l'organisme de formation.
- La formation représente entre 15 et 25 % du temps de travail prévu par le contrat, et ne peut être inférieure à 150 heures. Elle peut dépasser 25 % du temps de travail, si un accord spécifique le prévoit.
- La désignation d'un tuteur est obligatoire. Il est désigné parmi les salariés de l'entreprise pour accompagner le salarié recruté.
- Le comité d'entreprise - lorsqu'il existe - doit obligatoirement être consulté chaque année pour la mise en œuvre du contrat de professionnalisation

## QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Les taux de rémunération varient en fonction de l'âge et du niveau de formation. Ils peuvent être majorés suivant les dispositions conventionnelles ou contractuelles.

Grille d'exemple de rémunération pour un contrat de base 35 heures (possibilité de contrat de 39 h):

SMIC 35h = 10.03/h x 151.67 = 1 521.22 € brut :

ÂGE DU SALARIÉ	% SMIC (au 1 <sup>er</sup> janvier 2019)	SALAIRE BRUT DU SALARIÉ	ESTIMATION SALAIRE NET DU SALARIÉ	COÛT TOTAL POUR L'ENTREPRISE D'ACCUEIL
<b>TITULAIRE BAC GÉNÉRAL – FORMATION UNIVERSITAIRE – AUTRES PUBLICS</b>				
Moins de 21 ans	55% * du SMIC	836,69	656,62	1 212,27
De 21 à 26 ans	70% * du SMIC	1 064,88	835,72	1 550,08
26 ans et plus	SMIC ou 85% du SMC** max.	1 521,22	1 170,89	1 825,46
<b>TITULAIRE BAC PROFESSIONNEL OU TECHNOLOGIQUE – BTS - DUT</b>				
Moins de 21 ans	65% * du SMIC	988,81	776,01	1 437,46
De 21 à 26 ans	80% * du SMIC	1 217,00	955,08	1 775,30
26 ans et plus	SMIC ou 85% du SMC** max.	1 521,22	1 170,89	1 825,46

\* rémunération minimum, peut-être supérieure selon les accords de branche (l'entreprise doit se rapprocher de son OPCA)

\*\* SMC : Salaire Minimum Conventionnel.

**SUP' IROISE**

**VOUS ACCOMPAGNE** dans les démarches administratives.

Pour toute information et toute demande d'accompagnement, contactez-nous :

Par mail : [contact@sup-iroise.fr](mailto:contact@sup-iroise.fr)

Par téléphone : 02 98 53 72 91

*Un tremplin pour l'avenir*

Les titres et les diplômes reconnus officiellement comme étant à finalité professionnelle sont enregistrés dans le RNCP. Il s'agit notamment du baccalauréat professionnel ou technologique, du brevet professionnel, du brevet de technicien, du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), du certificat de qualification professionnelle (CQP), du titre d'ingénieur, de la licence professionnelle.

2, bld de Creac'h Gwen  
29 000 QUIMPER

[www.sup-iroise.fr](http://www.sup-iroise.fr)

