

Le contrat de professionnalisation



C'est un contrat de travail qui vise l'insertion ou la réinsertion professionnelle des bénéficiaires à travers :

- l'obtention d'un diplôme d'état utilisable dans la Branche professionnelle ;
- l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la Branche, ou d'un titre professionnel inscrit dans le Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile (RNCSA) ;
- la préparation à une qualification figurant au Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA) sous certaines conditions.

Le développement de ce dispositif sera conditionné par les ressources allouées par le FPSPP*.

Il est fondé sur deux principes essentiels :

- la personnalisation des parcours de formation ;
- l'alternance entre séquence de formation et activité professionnelle.

■ À qui s'adresse-t-il ?

Il s'adresse aux jeunes entre 16 et 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

■ Qui en prend l'initiative ?

La mise en place d'un contrat de professionnalisation se fait à l'initiative de l'employeur.

■ Comment s'applique-t-il ?

Il s'agit d'un contrat de type particulier, CDI ou CDD. La durée du contrat sera adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'État et des CQP inscrits au RNCSA. Cette durée sera donc normalement comprise entre 6 mois et 24 mois.

La formation en centre sera d'une durée minimale de 15 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Pour les CDD, cette durée pourra être étendue au-delà de 25 % pour les diplômes d'état et les CQP.

■ Quelles sont les conditions de renouvellement en CDD ?

Le contrat de professionnalisation est renouvelable une fois si :

- Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
- Le bénéficiaire, n'a pas obtenu la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

■ Quand ?

Les actions de formation s'effectuent pendant le temps de travail.

Le contrat de professionnalisation

■ Quelle rémunération ?

L'avenant 57 du 7 juillet 2010, étendu par arrêté du 21 décembre 2010, modifie le système de rémunération des jeunes sous contrat de professionnalisation. Le SMIC constitue, à partir du 1^{er} janvier 2011, l'assiette du salaire.

Salaire

Le salarié perçoit une rémunération minimale spécifique prenant en compte son âge ainsi que son niveau de formation.

Bénéficiaires	Droit général	Au moins titulaires d'un diplôme (Bac Pro) ou titre professionnel de niveau IV
	% du SMIC	
moins de 21 ans	55%	65%
De 21 à moins de 26 ans	70%	80%
26 ans et plus	100% du SMIC (sans être inférieur à 85 % du salaire minimum conventionnel)	

Primes

Une prime de réussite est versée en fin de contrat en cas d'obtention de la certification :

- 50 % de la rémunération mensuelle brute perçue à la fin du contrat si la certification vise l'échelon 3
- 250 % de la rémunération mensuelle brute perçue à la fin du contrat si la certification vise les échelons 6 à 17
- 300 % de la rémunération mensuelle brute perçue à la fin du contrat si la certification vise les échelons 20 à IA

Une prime d'intégration est versée à l'issue du 12^e mois suivant l'embauche en CDI par l'entreprise formatrice, pour les salariés ayant obtenu une certification égale ou supérieure à l'échelon 6 :

- 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme du 12^e mois

■ Quel financement ?

- La loi de financement 2008 prévoit l'assujettissement des contrats de professionnalisation à l'exonération des charges de droit commun (loi Fillon).
- Le financement forfaitaire alloué par l'ANFA couvre tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes. Le taux varie en fonction de la nature et du niveau des formations.
[Se renseigner auprès de votre Délégation Régionale.](#)
- Les compléments de frais annexes, de coûts pédagogiques, les rémunérations et les charges sociales sont imputables sur le budget formation pour les entreprises de 10 salariés et plus.