

En pratique



Christine D., responsable
d'une entreprise dans
le Val-de-Marne.

Depuis 5 ans, Christine dirige une petite entreprise spécialisée dans la rénovation et l'aménagement d'habitations pour les particuliers. Des projets, elle en a plein la tête, mais ne peut pas les réaliser toute seule. **"Mon entreprise n'a pas non plus les moyens aujourd'hui d'embaucher une secrétaire pour m'aider dans les tâches administratives."** Après avoir pris des renseignements à l'ANPE, Christine a pourtant décidé de recruter quelqu'un, en lui proposant un contrat de professionnalisation. Sûre de la réussite de son projet, Christine lui a proposé un CDI qui démarrera par une action de professionnalisation. **"J'ai tout à y gagner et elle aussi. Pendant un an, notre engagement réciproque est clair : elle se forme quelques heures par semaine dans une école. Je lui apprends le reste du temps les particularités et les ficelles du métier. Au fil du temps, elle prendra ses marques et son autonomie."** Christine souhaite définir les modalités de l'action de professionnalisation avec l'aide de l'organisme de formation. **"Autant bien baliser ensemble ses missions et mettre de son côté toutes les chances de se qualifier en fin d'année. Nous aurons ainsi toutes les deux des perspectives d'avenir..."**

À qui s'adresser ?

- Agence nationale pour l'emploi (ANPE)
- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)
- Etablissements publics ou privés de formation en alternance
- Organisations syndicales représentant les employeurs et les salariés

Services d'information du public

- Info emploi : 0 825 347 347 (0,15 €/mn)
- 3615 Emploi (0,15 €/mn)
- www.cohesionsociale.gouv.fr



Vous avez besoin d'un coup de pouce pour embaucher ?

Pensez au contrat de professionnalisation

- Le contrat associe formation et travail
- Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'embauche des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus
- Tout employeur ou groupement d'employeurs peut en bénéficier, excepté l'Etat, les collectivités territoriales et certains établissements publics



Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation à compter du 1^{er} octobre 2004. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, et à leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle. Il est issu de la volonté des partenaires sociaux de rénover les formations en alternance.

■ Quels sont les avantages ?

■ Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus et pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale sur la partie du salaire qui n'excède pas le Smic. Elle porte sur la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

■ Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) prennent en charge financièrement les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires, définis par accord conclu par les partenaires sociaux. Ces actions peuvent également être prises en charge par les Assédic pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

■ Comment ça marche ?

Le contrat de professionnalisation comprend une action de professionnalisation conclue pour une durée de 6 mois à 1 an, en CDD ou au début d'un CDI.

→ La durée de cette action peut être portée jusqu'à 24 mois en cas d'accord de branche, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou quand la nature des qualifications l'exige.

→ Le contrat de professionnalisation comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Leur durée est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat (sans être inférieure à 150 heures).

QUESTIONS / RÉPONSES

👉 **Quel est le statut du salarié en contrat de professionnalisation dans l'entreprise ?**
Il bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres salariés. Les heures de formation font partie des heures de travail.

👉 **Qui peut être tuteur ?**
Chargé d'accueillir et de guider le salarié dans l'entreprise, le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire. L'employeur peut aussi être tuteur.

■ À savoir

→ Pour le public jeune, la rémunération versée est calculée en fonction du Smic, variant selon l'âge et le niveau de formation. Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans, et à 70 % du Smic pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

→ Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à 65 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans, et à 80 % du Smic pour les 21 ans et plus.

→ Pour le public adulte, le bénéficiaire perçoit une rémunération au moins égale au Smic, et au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle.

→ Au terme de l'action de professionnalisation réalisée dans le cadre d'un CDI, la rémunération ne peut pas être inférieure au Smic ou au salaire conventionnel.

→ L'employeur adresse le contrat à l'OPCA dans les 5 jours qui suivent l'embauche. L'OPCA décide de la prise en charge des dépenses de formation et transmet le contrat dans les 30 jours à la DDTEFP qui fait connaître sa décision dans le mois qui suit.