

### ➤ OBJECTIF

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) permettant de recruter, former et qualifier un salarié. Il alterne périodes de travail en entreprise et périodes de formation.

Il a pour objectif de valider une qualification professionnelle (diplôme, titre professionnel, Certificat de Qualification Professionnelle). Durant ce contrat, l'accompagnement du salarié par un tuteur est obligatoire.

A l'issue du contrat de professionnalisation, le collaborateur a acquis une qualification et un savoir-faire professionnels reconnus par la Branche, ou est certifié par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

### ➤ QUI EST CONCERNÉ

#### ENTREPRISES

Les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue.

Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime.

⚠ *A l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.*

#### PUBLIC

Tout public, demandeurs d'emploi, Bénéficiaires d'un minima social (RSA, ASS, AAH), Personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

### ➤ DUREE

Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois, et renouvelable une fois en cas d'arrêt maladie, d'accident du travail, de maternité, d'échec aux examens.

La durée du contrat peut s'étendre à 24 mois lorsque la nature de la qualification visée l'exige.

La durée de la formation doit être comprise entre 15 et 25%, de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 h.

Le temps en formation peut excéder 25% si l'accord conventionnel de la branche le prévoit.

### ➤ TUTORAT

La désignation d'un tuteur est obligatoire.

Le tuteur peut être un salarié, désigné par l'employeur, ou l'employeur (salarié) lui-même.

Le tuteur est volontaire et justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il peut au plus assurer simultanément le tutorat de 3 salariés en cours de professionnalisation (en contrat ou période de professionnalisation, en contrat emploi d'avenir ou en contrat d'apprentissage). Si le tuteur est l'employeur, il ne peut pas assurer simultanément le tutorat de plus de 2 salariés en cours de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié en contrat de professionnalisation. Il assure la liaison avec l'organisme de formation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

### ➤ QUELLE REMUNERATION

Le salarié en contrat de professionnalisation est rémunéré en fonction de minima légaux, suivant son niveau de formation et son âge (tableau ci-dessous)

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit son anniversaire selon le changement de tranche d'âge.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir des taux de rémunération plus favorables (voir avec votre OPCA)

	Baccalauréat général	Baccalauréat technologique ou baccalauréat professionnel ou ensemble des diplômes de l'enseignement supérieur
De 16 à 20 ans révolus	55% du SMIC	65% du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70% du SMIC	80% du SMIC
Agés de 26 ans et plus	Rémunération égale à 85% du Salaire Minimum Conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC	

⚠ Etant salarié, l'étudiant en contrat de professionnalisation a les mêmes droits que les autres salariés (congés, tickets restaurant, mutuelle...).

## ➤ FINANCEMENT DE LA FORMATION

Aucun droit d'inscription ou de frais de formation ne sera facturé à l'étudiant-salarié.

Les frais de formation sont pris en charge par l'OPCA. (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*) auprès duquel l'entreprise s'est acquittée de ses cotisations au titre de la professionnalisation. Une demande de subrogation peut-être mise en place afin d'éviter à l'entreprise d'avancer les frais de formation (selon OPCA).

## ➤ RUPTURE ANTICIPEE

Le contrat de professionnalisation comporte une période d'essai, pendant laquelle l'entreprise ou l'étudiant-salarié peuvent mettre fin unilatéralement au contrat. Au-delà, la rupture devra se faire d'un commun accord. L'employeur doit en informer, dans les 30 jours suivant la rupture : La DIRECCTE, l'OPCA, et l'URSSAF.

## ➤ DOSSIER ADMINISTRATIF LIE AU CONTRAT

Dès la promesse d'embauche complétée par l'entreprise et retournée en nos services, nous vous contacterons pour mettre en place le contrat de professionnalisation et les documents nécessaires à sa prise en charge.

- Une fois les documents remplis, l'employeur adresse le dossier complet à l'OPCA dont il relève au plus tard dans les 5 jours (calendaires) qui suivent le début du contrat.
- L'OPCA dispose de 20 jours (calendaires) à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre un avis sur la conformité du contrat et une décision sur la prise en charge financière des dépenses de formation.
- L'OPCA enregistre le contrat avant de le transmettre à la DIRECCTE pour validation

**L'absence de réponse au-delà d'un mois à compter de la date de dépôt vaut décision d'enregistrement.**

**Nous vous accompagnerons pendant toute la procédure de mise en place du dossier administratif.**

## ➤ RECAPITULATIF DES AIDES FINANCIERES

<b>FONCTION TUTORALE</b> Aide 1380€ versée sous conditions et selon OPCA
<b>EXONERATION FILLON</b> <i>Sur les cotisations patronales de sécurité sociale des rémunérations n'excédant pas 1,6 fois le SMIC, pour l'embauche d'une personne âgée de 16 à 44 ans Le montant maximum de l'allègement dépend de l'effectif de l'entreprise</i>
<b>EXONERATIONS</b> <i>Au titre des accidents du travail et maladies professionnelles en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans ou d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus par un groupement d'employeur organisant des parcours d'insertion et de qualification. Au titre des assurances sociales et allocations familiales en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus.</i>
<b>AIDE FORFAITAIRE A L'EMPLOYEUR</b> <i>Aide de 2000€, versée par Pôle-Emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans. (Sous réserve de l'enveloppe financière allouée à ce dispositif, et si l'employeur n'a pas procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement et si le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date d'embauche</i>
<b>REGLE DE DECOMPTE DE L'EFFECTIF</b> L'étudiant-salarié en contrat de professionnalisation n'est pas comptabilisé

**Attention aux enchaînements de contrats : nous consulter**

**CONTACT**

**DIRECTION DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET DU DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES PROPRES**

Campus de la Garde - CS 60584 – 83041 TOULON CEDEX 9

Tel. 04 94 14 23 54 - Fax. 04 94 14 26 90

Courriel : [ftlv@univ-tln.fr](mailto:ftlv@univ-tln.fr)