

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL D'OCAPIAT
(HORS DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHES)

Le contrat de professionnalisation expérimental a pour objectif de permettre aux personnes éloignées de l'emploi de s'insérer plus rapidement et aux entreprises d'intégrer définitivement des personnes formées au plus près de leurs besoins réels. La principale caractéristique de ce contrat porte sur la finalité : acquérir des compétences opérationnelles sans obligation d'obtenir une qualification ou une certification.

Publics concernés

Identiques à ceux du contrat de professionnalisation :

- Jeunes de 16 à 25 ans
- Demandeurs d'emploi (indemnisés ou non), sans condition d'âge

Avec une majoration de prise en charge pour les publics prioritaires :

- Les personnes (16-25 ans) n'ayant pas validé un 2ème cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- les bénéficiaires du RSA, ASS ou AAH
- les personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion -Parcours Emploi Compétences
- les demandeurs d'emplois inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi
- les publics accompagnés au sein d'un GEIQ

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037865275/>

Nouveau

La Loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020 prolonge à son article 17 la durée de la période d'expérimentation du contrat de professionnalisation prévu par la Loi n°2018-771 du 05.09.18 jusqu'au 28 décembre 2023.

Formation

La durée de la formation peut varier entre 6 et 36 mois. Elle représente :

- minimum : 15% du temps de la formation sans être inférieure à 150 h
- maximum : 25%
- durée annuelle légale du travail 1607 heures ou période proratisée selon durée du contrat

La formation ne vise pas un diplôme, un titre (enregistré au RNCP), un CQP ou une classification reconnue dans la convention collective. L'entreprise peut, si elle le souhaite, mettre en place une certification (bloc de compétences).

La formation peut être mise en œuvre (possibilité de mixage des 5) :

- en interne ou en externe
- en présentiel et/ou digital
- en situation de travail (AFEST)

La durée minimale peut dépasser 25 % sous réserve d'un accord de branche, et pour certaines catégories d'employés, notamment dans les cas suivants : jeune de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale, qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ; bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ; personne ayant été en CUI ; bénéficiaire de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer (Dom) et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Déroulement du contrat

Le contrat de professionnalisation expérimental, sur le principe de l'alternance, associe des séquences de formation et l'exercice d'activités professionnelles dans l'entreprise en cohérence avec le parcours défini.

Le contrat de professionnalisation expérimental est un contrat de travail conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
EXPÉRIMENTAL

Tutorat

Comme pour le contrat de professionnalisation, le tuteur doit être désigné par l'entreprise pour accompagner le bénéficiaire du contrat.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le salarié tuteur ne peut exercer simultanément son tutorat auprès de plus de trois bénéficiaires (auprès de deux bénéficiaires maximums si le tuteur est l'employeur) de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le bénéficiaire, de veiller au respect de son emploi du temps, d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation, de participer à l'évaluation de suivi de la formation, d'organiser, avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Démarches, financement et règles de prise en charge, aides aux employeurs.

Démarches à effectuer auprès d'OCAPIAT

Avant le début du contrat ou au plus tard dans les 5 jours suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur envoie à OCAPIAT, le Cerfa EJ20 entièrement complété et les pièces justificatives.

Au vu de la conformité des informations présentées et des critères de prise en charge définis par son conseil d'administration, OCAPIAT notifie sa décision à l'entreprise dans un délai de 20 jours à compter de la réception du dossier complet (l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation).

OCAPIAT dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DREETS du lieu de l'exécution du contrat.

Rémunération du salarié

Légalement, la rémunération minimale d'un contrat de professionnalisation expérimental est identique à celle d'un contrat de professionnalisation « standard ». Elle peut être inférieure au SMIC (ou au minimum conventionnel) jusqu'à 25 ans. Toutefois, les entreprises ayant recours au contrat de professionnalisation expérimental appliquent rarement cette disposition réglementaire, et préfèrent généralement proposer des salaires attractifs pour favoriser le recrutement de profils intéressants. Il est à noter que plusieurs accords majeurent les minimas légaux.

	Au moins titulaire d'un titre ou diplôme professionnel de niveau IV	Autre
26 ans et plus	100% du SMIC*	
21 à 25 ans	80% du SMIC	70% du SMIC
Moins de 21 ans	65% du SMIC	55% du SMIC

Prise en charge

Les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation sont consultables sur le site internet :

<https://www.ocapiat.fr/ressources-generales/>

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
EXPÉRIMENTAL

Justificatifs à fournir :

1. Engagement

- CERFA
- Protocole individuel de formation
- Si AFEST : rapport d'ingénierie
- Demande de prise en charge spécifique pour la fonction tutorale
- Demande de subrogation de paiement si formation externe

2. Règlement

- Facture de l'OF (si pas de subrogation, la facture, date, mode et référence du règlement)
- Si formation interne, facture de l'entreprise ou auto facturation
- Certificat de réalisation complété par le dispensateur de formation
- Si fonction tutorale accordée, facture de l'entreprise
- Attestation de réalisation de la fonction tutorale
- Si objectif CCN, obtention de la certification visée (modèle OCAPIAT : <https://www.ocapiat.fr/ressources-generales/>)
- Attestation de l'employeur de présence du salarié du dernier mois du contrat ou à défaut acceptation du dernier bulletin de salaire
- Evaluation (non bloquant)

3. Pièces demandées en cas de contrôle de la cellule QMR

- Programme de formation, annexe pédagogique ou protocole individuel de formation
- Description des moyens pédagogiques si non mentionnés dans les documents ci-dessus
- Exemple de supports de formation
- Description du profil du formateur (ou des formateurs) et CV le cas échéant
- Feuilles d'émargement
- Relevé de connexion si formation à distance
- Exemple de modalités d'évaluation des connaissances de la formation (quizz, exercices...)
- Enquête de satisfaction émise auprès de l'apprenant
- Attestation de formation ou si préparation reconnue dans les classifications d'une CCN, attestation reconnaissant la classification atteinte par le salarié.