

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification reconnue. Mis en œuvre dans le cadre de CDI ou de CDD, ils sont basés sur le principe de l'alternance entre séquences de formation et exercice d'activités professionnelles.

Publics concernés

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale.

- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Public concerné par le contrat de professionnalisation renforcé ou « Nouvelle chance » :

- Jeunes de 16 à 25 ans non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

- Personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.

- Bénéficiaires de minima sociaux : du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

- Personnes en parcours d'insertion dans un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

- Personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion (CUI).

- Outre les entreprises du secteur privé, les structures d'insertion par l'activité économique peuvent désormais conclure un contrat de professionnalisation, pour l'embauche de personnes agréées par Pôle emploi.

Nouveau :

Les SIAE peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'Etat pour l'embauche en contrat de professionnalisation, conclu à compter du 01.01.21, d'une personne sans emploi éligible à un parcours d'insertion par l'activité économique. Le montant de cette aide fixé à 4 000 euros pour un bénéficiaire en contrat de professionnalisation conclu à temps plein est géré par Pôle emploi.

Dans ce cadre, le décret ouvre également le bénéfice du tutorat aux associations intermédiaires. (Décret n°2020-1741 du 29.12.20)

- Il est possible d'allonger la durée du contrat (CDD) ou de l'action (CDI) de professionnalisation

à 36 mois pour le public du contrat de professionnalisation « Nouvelle chance ».

Formations éligibles

La formation doit préparer à l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;

- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- ou ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

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.

Les personnes les plus éloignées de l'emploi pourront conclure un contrat de professionnalisation visant une formation autre que les formations éligibles fixées par la loi, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, jusqu'au 28 décembre 2023.

A l'exception de cette dérogation, les autres dispositions du contrat de professionnalisation continuent de s'appliquer.

Ainsi, les employeurs et OCAPIAT avec l'accord du salarié, pourront définir les compétences à acquérir dans le cadre d'un contrat de professionnalisation adapté à la mesure des besoins de l'entreprise et du bénéficiaire.

Une action de formation adaptée à vos besoins, construite par OCAPIAT peut être mise en place ([contactez votre délégation OCAPIAT pour en savoir plus](#))

Les conditions de prises en charge du contrat de professionnalisation expérimental sont accessibles sur www.ocapiat.fr

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Déroulement du contrat

Le contrat de professionnalisation, sur le principe de l'alternance, associe des séquences de formation réalisées par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même et l'exercice d'activités professionnelles dans l'entreprise en relation avec la qualification visée.

Cette période d'acquisition d'un savoir-faire peut se faire dans plusieurs entreprises sous réserve de la conclusion d'une convention tripartite, entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Les modalités de l'accueil dans les autres entreprises et le contenu de cette convention doivent répondre à des conditions précises ([Contactez votre délégation OCAPIAT](#)).

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu dans le cadre d'un CDD ou au début d'un CDI (on parle alors d'action de professionnalisation).

Durée du contrat

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois et peut être portée jusqu'à 36 mois pour :

- le public visé par le contrat « Nouvelle chance »
- les personnes en parcours d'insertion dans un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Par accord de branche, cette durée minimale peut-être allongée jusqu'à 24 mois pour :

- les autres publics que ceux visés par le contrat de professionnalisation « Nouvelle chance »
- et lorsque la nature des qualifications l'exige.

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou à défaut, par accord collectif d'OCAPIAT.

Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements

généraux, professionnels et technologiques représentent entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieures à 150 heures.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif d'OCAPIAT, peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires.

Période de mobilité à l'étranger

Le contrat de professionnalisation peut être effectué en partie à l'étranger (dans et hors Union européenne) pour une durée maximale d'un an à la condition d'une durée d'exécution du contrat en France au minimum de 6 mois.

Un contrat de professionnalisation qui intègre une période de mobilité, peut avoir une durée de 24 mois. Une convention peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme en France et le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité.

Pour une période de mobilité inférieure à 4 semaines, une convention de mise à disposition peut être conclue avec les mêmes partenaires.

Le tutorat

Un tuteur, sur la base du volontariat, doit être désigné par l'entreprise auprès du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

■ 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 maximum 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.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Démarches à entreprendre

1 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.

2 Au vu de la conformité des informations présentées et des critères de prise en charge définis par les partenaires sociaux, 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).

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

Financement & prise en charge

(sous réserve de fonds disponibles et de la conformité aux critères de financement)

Les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation sont consultables par branche, sur le site internet www.ocapiat.fr

L'entreprise

■ Règle les frais de formation.

■ Verse au bénéficiaire un salaire au moins égal aux minimums légaux définis en fonction de l'âge et du niveau de formation (voir tableau ci-après), sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

	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

* la rémunération ne peut ni être inférieure au SMIC, ni inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel.

OCAPIAT rembourse à l'entreprise

■ **Les frais de formation** sont pris en charge en fonction du public visé, de la réalisation de la formation par un organisme extérieur ou par un service de formation interne à l'entreprise, de la durée du contrat.

■ Pour un contrat visant le public du contrat de professionnalisation « Nouvelle chance »

Le remboursement est fait trimestriellement à la réception du certificat de réalisation délivrée par l'organisme de formation et de la copie des bulletins de salaire de la période concernée.

■ **Les dépenses engagées** (coûts pédagogiques) au titre de la formation d'un tuteur salarié ou employeur d'une entreprise de moins de 11 salariés, dans la limite d'un plafond horaire de 15 €, pour une durée maximale de 40 heures.

■ **Les missions exercées par le tuteur** peuvent faire l'objet d'une prise en charge financière par OCAPIAT. Le plafond mensuel et la durée de l'exercice de ce tutorat sont de 230 € par mois et par salarié, pour une durée maximale de 3 mois.

Certaines branches professionnelles conditionnent le financement de cet exercice, au suivi préalable, d'une formation de tuteur.

À NOTER

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Aide aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » le Gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle au recrutement des alternants en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises (décret n°2020-1084 du 24 août 2020 et décret n°2021-224 du 26 février 2021 modifié par le décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021).

Contrats de professionnalisation éligibles

L'aide financière est attribuée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation dès lors que le salarié est âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.

Ce contrat doit viser un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (master) du cadre national des certifications professionnelles.

Il est également ouvert :

- à la préparation à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- au contrat de professionnalisation expérimental, conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco, en accord avec le salarié.

A noter :

- les qualifications reconnues dans les classifications d'une CCN sont exclues ;
- l'aide est attribuée pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022 uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat.

Montant de l'aide :

- 5 000 euros maximum pour un salarié de moins de 18 ans ;
- 8 000 euros maximum pour un salarié d'au moins dix-huit ans.

Ce montant s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où le salarié en contrat de professionnalisation atteint dix-huit ans.

Entreprises concernées :

■ Conditions pour les entreprises < 250 salariés :

L'employeur dépose auprès de l'OPCO dont il dépend, le contrat de professionnalisation au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début

du contrat. L'OPCO qui le réceptionne, le dépose auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Ce ministère adresse par le service dématérialisé, les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'Agence de services et de paiement (ASP). Cette transmission vaut décision d'attribution dans les entreprises de moins de 250 salariés.

■ Conditions pour les entreprises >250 salariés :

Les entreprises de 250 salariés et plus doivent s'engager à atteindre un seuil de contrats en alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif, selon les conditions suivantes :

- avoir atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats d'apprentissage, contrat de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat (CIFRE et VIE) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat. Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise

OU

- avoir atteint au moins 3 % d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, et avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31 décembre de l'année de référence, comparativement à l'effectif salarié relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente.

Tableau de programmation des dates d'atteinte et de contrôle du seuil :

Si le contrat a été signé entre ...	Entre le 1 ^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021	Entre le 1 ^{er} avril 2021 et le 31 décembre 2021	Entre le 1 ^{er} janvier et le 30 juin 2022
alors			
La date d'atteinte du seuil sera fixée au ...	31 décembre 2021	31 décembre 2022	31 décembre 2023
et			
L'ASP contrôlera l'atteinte du seuil au cours du ...	1 ^{er} semestre 2022	1 ^{er} semestre 2023	1 ^{er} semestre 2024

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Modalités de versement :

Le bénéfice de l'aide est subordonné à la transmission chaque mois d'exécution du contrat, par l'employeur, du bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'ASP. L'aide est versée chaque mois avant le paiement de la rémunération par l'employeur.

A défaut de transmission du bulletin de paie par l'employeur, le mois suivant, l'aide est suspendue. En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur au salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

Aide aux employeurs de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation

Le décret n°2021-1404 du 29 octobre 2021 fixe les modalités d'attribution de l'aide exceptionnelle pour les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de longue durée.

Contrats de professionnalisation éligibles :

Le contrat de professionnalisation doit être conclu entre le 1er novembre 2021 et le 30 décembre 2022, avec des personnes inscrites comme demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes de recherche d'emploi.

Pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois, ils ne doivent pas avoir exercé d'activité professionnelle de plus de 78 heures mensuelles.

L'aide concerne les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022. Une condition d'âge (avoir au moins 30 ans) s'applique pour les contrats conclus entre le 1er novembre 2021 et le 30 juin 2022. A compter du 01 juillet 2022, cette aide sera versée dans les mêmes conditions à l'exclu-

sion de celle relative à l'âge (le bénéficiaire pourra donc avoir moins de 30 ans).

Le contrat doit permettre de préparer :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus, au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- un contrat de professionnalisation expérimental, conclu en vue d'acquies des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié.

Montant de l'aide à l'embauche :

Une aide d'un maximum de 8 000 euros au titre de la première année d'exécution du contrat, versée le premier mois suivant la transmission de la décision d'attribution de l'aide à l'employeur bénéficiaire, puis versement trimestriel.

En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

Modalité de versement :

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat par l'opérateur de compétences auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Le ministre chargé de la Formation professionnelle adresse par voie dématérialisée à Pôle emploi les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat remplissant les conditions.

Pôle emploi apprécie l'éligibilité au bénéfice de l'aide en fonction des conditions nécessaires pour son obtention et assure le paiement de l'aide.