

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

NOUVEAU :

L'accord national interprofessionnel (Ani) du 7 janvier 2009, repris par la loi du 24 novembre 2009 a élargi l'accès au contrat de professionnalisation. Il s'adresse désormais aux jeunes, aux demandeurs d'emploi bénéficiaires des minimas sociaux (revenu de solidarité active, allocation spécifique de solidarité, allocation aux adultes handicapés), ainsi qu'aux personnes en contrat unique d'insertion.

Cette mesure d'insertion professionnelle permet d'adapter le parcours de formation des individus à leurs acquis et leurs objectifs de qualification.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi, le salarié en contrat de professionnalisation peut bénéficier, avec l'accord de l'entreprise, d'un accompagnement spécifique par un tuteur externe lorsque le salarié entre dans au moins une des catégories suivantes :

- être sans qualification ou de qualification de niveau V ou VI,
- percevoir un revenu financé par un fonds de solidarité,
- avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion.

Le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi ou POE (voir fiche sur la préparation opérationnelle à l'emploi) peut être utilisé afin de faciliter le passage d'un contrat de professionnalisation à un contrat à durée indéterminée.

L'avis de la CFDT

Le contrat de professionnalisation s'est substitué depuis 2004 aux différents contrats en alternance (orientation, adaptation, qualification). Contrairement au contrat d'apprentissage, **il ne doit pas être utilisé dans le cadre d'une formation initiale.**

La souplesse du contrat de professionnalisation favorise la personnalisation de la formation. La section CFDT doit exiger l'accompagnement des personnes concernées par un tuteur formé et disponible, dont la fonction doit être reconnue.

Il revient à la section dans l'entreprise de réapprécier régulièrement les besoins en termes de publics et de débouchés, d'intervenir sur le déroulement du contrat de professionnalisation et de vérifier les chances d'insertion dans l'entreprise à la fin du contrat.



La loi du 28 juillet pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (dite loi Cherpion) a instauré des modifications concernant les contrats de professionnalisation.

Certaines d'entre elles ne posent pas de difficultés à la CFDT :

- la création d'une carte « étudiant des métiers » pour tout apprenti ou stagiaire en contrat de professionnalisation qui lui permettra d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur ;
- la création d'un service dématérialisé favorisant le développement des formations en alternance ;
- l'ouverture de la possibilité de signer un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation pour un même jeune pour l'exercice d'activité saisonnière chez deux employeurs différents ;
- la possibilité de renouveler un contrat de professionnalisation pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire ;

Par contre la mesure qui prévoit la possibilité à titre expérimental pour trois ans, de signer un contrat de professionnalisation par un particulier-employeur a fait l'objet de critiques sans succès de la CFDT et supposera une vigilance dans sa mise en œuvre à tous les niveaux.

2

L'intervention de la CFDT

Dans son intervention dans l'entreprise (négociation, consultation du comité d'entreprise, information des salariés), la section syndicale CFDT doit veiller :

- **à rencontrer les titulaires des contrats de professionnalisation** présents dans l'entreprise pour les accueillir, les informer, leur proposer l'adhésion ;
- **au recrutement de jeunes sans qualification professionnelle** dans des contrats de professionnalisation ;
- **au suivi des contrats de professionnalisation par le comité d'entreprise** (public, certification visée, personnalisation de la formation, etc.) ;
- **à l'amélioration du niveau de rémunération des personnes en contrat de professionnalisation** ;
- **au suivi de la formation des personnes en contrat de professionnalisation**, notamment l'implication des tuteurs (désignation, disponibilité, préparation, formation, limitation à deux personnes du suivi par tuteur ou maître d'apprentissage, reconnaissance de la fonction) ;
- **au suivi de l'insertion au terme des contrats de professionnalisation.**



Tableau récapitulatif

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION		
Public visé ou éligible	Jeunes de 16 à 26 ans	Quel que soit leur niveau de formation initiale
	Personnes en contrat aidé ou contrat unique d'insertion	Si une professionnalisation leur est nécessaire
	Demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH	Si une professionnalisation leur est nécessaire
Objectifs	Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle : acquérir un diplôme, un titre professionnel ou une qualification créée par une Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)	Accord interprofessionnel ou de branche : liste des diplômes, titres ou qualifications prioritaires pour participation financière de l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca)
Principes	Parcours de formation personnalisé	
	Alternance	
	Certification (connaissances, compétences)	
Types de contrat	CDD ou CDI « temps » de professionnalisation de 6 à 12 mois	Un accord interprofessionnel ou de branche peut porter la durée à 24 mois
Actions de formation	Evaluation, personnalisation du parcours, accompagnement, formation	15% de la durée du contrat ou de la période – minimum 150 heures Accord interprofessionnel ou de branche : la durée peut être portée au-delà de 25%
Rémunération minimale	Moins de 21 ans	55% du Smic
	De 21 à 25 ans	70% du Smic
	Titulaires d'un Bac Pro ou plus	65% ou 80% du Smic
	26 ans et plus	Smic ou 85% de la rémunération conventionnelle

3

Textes de référence : Articles Code du travail : L 6325-1 à L 6325-15

