

# ALTERNANCE

## Objectif et définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail au cours duquel le salarié suit une formation sanctionnée par une qualification professionnelle.

L'objectif de ce contrat est de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle par l'alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

La période de professionnalisation permet au salarié de suivre une formation :

- \* soit enregistrée dans le Répertoire national des qualifications professionnelles (RNCP). Ce Répertoire est disponible sur internet à l'adresse suivante : <http://www.cncp.gouv.fr>
- \* soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- \* soit figure sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

## Public

- \* les jeunes âgés de moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale,
- \* les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus (inscrits à l'ANPE).

## Employeur

Tout employeur établi ou domicilié en France peut signer un contrat de professionnalisation.

Les employeurs exclus : L'Etat, les collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

## Forme du contrat

- \* Contrats de travail à durée indéterminée,
- \* Contrats de travail à durée déterminée d'une durée de 6 mois, au minimum et 24 mois (renouvellement inclus), au maximum.

Ce contrat comporte une action de professionnalisation. Elle est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. La durée de cette action peut être portée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou quand la nature des qualifications l'exige.

Les bénéficiaires et la nature de ces qualifications dépendent des accords de la branche professionnelle ou de l'OPCA dont relève le salarié.

## Procédure

Le contrat doit être déposé auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) (<http://www2.centre-inffo.fr/doris/jsp/indexAdresses.jsp>) dont relève l'entreprise dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

L'OPCA émet un avis sur le contrat de professionnalisation et décide de la prise en charge des dépenses de formation. Dans le délai d'un mois à compter de la réception du contrat, l'OPCA le dépose, à la DDTEFP qui l'enregistre

## Formation

Le contrat de professionnalisation inclus une action de professionnalisation qui peut comprendre :

- \* des actions d'évaluation et d'accompagnement ;
- \* des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

La durée de ces actions est comprise entre 15 % minimum sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat.

Cette durée peut être supérieure à 25 % en fonction des accords de la branche professionnelle ou de l'OPCA dont relève le salarié.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le jeune dans l'entreprise.

### Statut et rémunération

- \* Le salarié embauché en contrat de professionnalisation est titulaire d'un contrat de travail.
- \* Il bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.
- \* Il perçoit une rémunération déterminée en fonction de son âge et de son niveau de qualification.

## Financement

\* Les organismes paritaires collecteurs agréés prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires.

Ces forfaits doivent être définis par accord de branche. En l'absence de forfaits horaires fixés par accord de branche, la prise en charge des actions se fait sur la base de 9,15 euros par heure.

\* L'employeur peut bénéficier d'une exonération de charges patronales de sécurité sociale sur la partie du salaire versée au jeune n'excédant pas le SMIC par le nombre d'heures rémunérées.

\* Une exonération au titre de la loi 2003-47 relative au salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi est possible. Cette réduction de cotisations est d'environ 25% dans la limite du SMIC, au delà elle est dégressive.

### Où se renseigner ?

- \* Service du personnel
- \* Institutions représentatives du personnel : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.
- \* L'organisme collecteur agréé au titre du CIF (FONGECIF ou OPCA) dont dépend l'entreprise. Leurs adresses sont disponibles sur le site du Centre Info [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr) (<http://www.centre-inffo.fr/>) rubrique adresses