UNIVERSITÉ PARIS DESCARTES

Université de Paris

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Dispositif & Financement de la Formation Professionnelle

SERVICE COMMUN DE FORMATION CONTINUE
45, rue des Saints Pères - 75270 Paris Cedex 06
Tél : 01 76 53 46 30 - Mail : formation.continue@scfc.parisdescartes.fr

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Depuis le 1er janvier 2019, les modalités du contrat de professionnalisation ont été assouplies, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Vous trouverez dans cette page toutes les informations nécessaires sur le contrat de professionnalisation.

Nous vous invitons également à consulter la page « Contrat de professionnalisation » du Service Public.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance avec des temps de formation. Son objectif est de permettre à des jeunes et des demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle tout en favorisant leur insertion ou réinsertion en entreprise.

Vous trouverez ici les informations essentielles à connaître sur le contrat de professionnalisation. N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.

L'essentiel sur le contrat de professionnalisation

Qu'est ce qu'un contrat de professionnalisation ?

Un contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification.

Qu'est ce qui change dans le contrat de professionnalisation en 2019 ?

Les compétences à acquérir, définies par l'employeur, pourront être choisies en dehors des formations certifiantes et qualifiantes habituelles, pour permettre d'établir un parcours « sur-mesure », correspondant parfaitement aux besoins de l'entreprise. D'autre part, la durée maximale du contrat est portée de 24,

Dans certains cas particuliers la durée du contrat peut être portée à 36 mois.

Cas possibles :

- Jeunes sortis du système scolaire sans qualification
- Bénéficiaire de minima sociaux
- Personne ayant bénéficier d'un CUI
- Demandeur d'emploi de plus d'un an

Prolongation du contrat possible :

- Si la seconde qualification est supérieure à la première
- En cas d'échec à l'examen pour cause de maternité, adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'‘organisme de formation,

L'objectif est d'obtenir une augmentation du nombre de contrats, une diminution du taux de rupture, un meilleur taux d'insertion et une diversification des profils des bénéficiaires.

A qui s'adresse le contrat de professionnalisation ?

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation peuvent être :

- des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus voulant compléter leur formation initiale, quel que soit leur niveau.
- des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.
- des personnes recevant le Revenu de Solidarité Active (RSA), l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) et les personnes salariées dans le cadre d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Comment est financée la formation en alternance ?

La formation est financée par les opérateurs de compétences (OPCO) selon les niveaux définis par les branches professionnelles. Peuvent être pris en charge par l'OPCO :

- Les contrats de professionnalisation au coût fixé par les branches
- Les dépenses afférentes à la formation du tuteur et à l'exercice de sa fonction
- Les frais de mission du tuteur

A défaut sur la base d'un niveau de prise en charge définit par décret, soit 9,15 euros/ h ou 15 euros/ heure pour certaines personnes (jeunes sans niveaux de qualification, personnes bénéficiaires de minima sociaux ou de contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi de plus d'un an)

Quelle est la rémunération du salarié pendant le contrat de professionnalisation ?

A défaut d'un salaire minimum conventionnel de branche plus favorable, la loi impose une rémunération minimale indexée sur le Smic. Le salaire est fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié. Il s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation. A l'issue d'un contrat de pro en CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION – REMUNERATION 2018

Âge du bénéficiaire	Si qualification < bac pro	Si qualification > bac pro
Moins de 21 ans	55% du Smic 35h soit 836,67€	65% du Smic 35h soit 988,80€
21 ans et plus	70% du Smic 35h soit 1064,86€	80% du Smic 35h soit 1216,98€
26 ans et plus	Smic 35h soit 1521,22€ ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Smic 35h soit 1521,22€ ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Quel statut pendant le contrat de professionnalisation ?

La personne en contrat de professionnalisation bénéficie du statut de salarié et de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés.
La durée hebdomadaire du travail du salarié en contrat de pro ne peut excéder la durée pratiquée par l'entreprise, temps de formation compris.

Quelle est la durée du contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation peut être un CDD ou un CDI.

- Contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois. Selon les accords de branche, la durée du contrat pouvait être prolongée jusqu'à 24 mois.

- Contrat à durée indéterminée, incluant une action de professionnalisation (période en alternance) de 6 à 12 mois, pouvant être portée également à 36 mois selon les accords de branche. A l'issue de l'action de professionnalisation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Quelle que soit la forme du contrat (CDD ou CDI), celui ci peut prévoir une période d'essai.

Des aides pour la personne en situation de handicap et l'entreprise

Le candidat RQTH en contrat de pro et son entreprise peuvent bénéficier d'aides complémentaires par l' AGEFIPH.