

2 - PRÉSENTATION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Afin de favoriser l'accès à une qualification professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi tout au long de leur vie professionnelle, l'accord du 5 décembre 2003 retranscrit dans la loi du 4 mai 2004 crée un nouveau contrat, **le contrat de professionnalisation**.

Ce contrat remplace depuis le 1^{er} octobre 2004 les « anciens » contrats d'insertion en alternance : contrats de qualification jeunes et adultes, contrat d'adaptation et contrat d'orientation.

Un seul contrat de travail commun aux jeunes et aux demandeurs d'emploi permettra désormais d'accéder à une qualification reconnue, en alliant des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel à l'exercice en entreprise d'activité en rapport avec la qualification visée.

Plus simple, le contrat de professionnalisation doit également permettre une personnalisation des parcours de formation, en fonction du niveau et des acquis professionnels du salarié.

■ LES PUBLICS VISÉS

- Jeunes 16-25 ans sortis du système éducatif.
- Demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

■ LA DURÉE DES CONTRATS

Ces contrats peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

- L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée déterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.
- Elle peut être portée à 24 mois, en cas d'accord de branche, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou quand la nature des qualifications l'exige.

■ LES QUALIFICATIONS VISÉES

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.
- Une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.
- Une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

■ LA FORMATION

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation représentent entre 15% et 25% de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation (pour les CDI). Leur durée est au minimum de 150 heures.

Les partenaires sociaux peuvent décider d'augmenter ces pourcentages en fonction du niveau de qualification des salariés et/ou des exigences de la qualification visée. Le programme de formation est déterminé entre l'employeur et le salarié avec l'appui de l'organisme de formation ou du service de formation de l'entreprise. Le programme peut être réajusté au bout de deux mois s'il s'avère qu'il n'est pas en adéquation avec le niveau et les besoins du salarié.

(suite)

Si nécessaire, des actions d'évaluation et d'accompagnement à l'emploi pourront être intégrées au contenu de la formation.

■ LA RÉMUNÉRATION

ÂGE	< BAC PRO	> BAC PRO
< 21 ans	≥ 55 % du SMIC	≥ 65 % du SMIC
21-26 ans	≥ 70 % du SMIC	≥ 80 % du SMIC
> 26 ans	Ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective de l'entreprise	

■ LES EXONÉRATIONS POUR LES ENTREPRISES

Pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les entreprises bénéficient d'une exonération des charges patronales (assurances sociales, accidents du travail et maladies professionnelles et allocations familiales) sur les rémunérations versées, dans la limite du Smic.

Les branches professionnelles définissent des orientations et des priorités en termes de qualification et de financement des formations : c'est en fonction de ces priorités que les organismes paritaires collecteurs agréés examinent le financement des formations à un taux fixé par accord conventionnel ou, à défaut, au taux de 9,15 € de l'heure.

■ LE TUTORAT

Les partenaires sociaux ont rappelé leur attachement à la fonction de tuteur en ce qu'elle favorise la réussite des actions de formation : le tuteur n'est pas obligatoire pour le contrat de professionnalisation, mais des accords de branche peuvent en faire une condition préalable.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation. Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire. Il doit veiller au respect de son emploi du temps, faire la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et peut participer à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

■ UNE PÉRIODE DE TRANSITION

Afin de faciliter la transition avec le contrat de professionnalisation et pour ne pas pénaliser l'insertion des jeunes, une période de prolongation a été accordée à titre dérogatoire pour les contrats d'insertion en alternance jeunes : ces contrats peuvent être signés jusqu'au 15 novembre 2004 et menés à leur terme normal. À partir du 16 novembre, seuls les nouveaux contrats de professionnalisation pourront être conclus.

2 - PRÉSENTATION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (suite)

■ LE FINANCEMENT DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Le budget de l'État finance la compensation des exonérations de charges sociales des contrats de professionnalisation aux jeunes de moins de 26 ans, et aux demandeurs d'emploi de plus de 45 ans. Le projet de loi de finances pour 2005 prévoit 279,2 M € (240 M€ pour les moins de 26 ans et 39,2 M€ pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus) et 180 000 nouveaux contrats.

ENTRÉES PRÉVUES DANS LE DISPOSITIF	2004	2005
Contrats de profes- sionnalisation jeunes	40 000	160 000
Contrats de profes- sionnalisation adultes de 45 ans et plus	3 250	20 000
Total	43 250	180 000