



Contrat de professionnalisation

Le Contrat pro. c'est aussi...

APPRENDRE UN MÉTIER SUR LE TERRAIN

Le principal avantage de l'alternance c'est de pouvoir se former concrètement sur le terrain avec des professionnels. Les entreprises recrutent généralement sur des professions d'avenir pour lesquelles elles sont prêtes à investir en temps et en moyens.

Parmi les principaux avantages de ce type de formation les étudiants citent en premier l'association entre théorie et pratique et l'acquisition des compétences.

ÊTRE ACCOMPAGNÉ

En alternance, les étudiants ne sont pas seuls. Le tuteur assure le suivi de la formation et fait l'interface entre le jeune, l'entreprise et l'organisme de formation. Pour les entreprises cet accompagnement (un peu comme dans le cas d'un stage) est la garantie d'une bonne transmission des compétences. Tout le monde y trouve un intérêt, les étudiants, les écoles et les entreprises.

UNE PORTE D'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE

Beaucoup d'employeurs ont du mal à trouver des profils formés aux spécificités de leurs métiers et de leur marché. L'alternance permet d'y remédier et d'avoir des jeunes opérationnels avant même d'avoir la fin de leur formation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition - dans le cadre de la formation continue - d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

Conditions d'accès

- Personnes de 16 à 25 ans révolus qui peuvent par ce biais compléter leur formation initiale.
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Contrat

- **Le contrat de professionnalisation doit couvrir la durée de la formation.** Il peut commencer au maximum :
 - 1 mois avant la durée de la formation et se terminer 2 mois après la fin de la formation.
 - Le contrat peut être renouvelé 1 fois si l'alternant n'a pas obtenu sa qualification (motifs : échec aux épreuves, maternité ou adoption, maladie, accident de travail, défaillance de l'organisme de formation) ou s'il prépare une qualification complémentaire ou supérieure.
- **Le contrat peut être à durée limitée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.** Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé. A l'issue d'un contrat à durée limitée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.
- **Le contrat de professionnalisation à durée limitée peut être renouvelé.** Il est possible de renouveler une fois un contrat de professionnalisation à durée limitée avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.
- **Le contrat peut également être à durée indéterminée.** Dans ce cas, les règles de durée maximale (12 ou 24 mois) portent sur la période de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit sous l'égide du droit commun.

Quelle que soit la forme du contrat (à durée limitée ou CDI), le contrat peut comporter une période d'essai qui doit être mentionnée dans le contrat de professionnalisation (1 mois maximum).



Conditions de travail

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

Rémunération

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Age	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 65% du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.
L'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) DE L'ENTREPRISE PREND EN CHARGE TOTALEMENT OU PARTIELLEMENT LES FRAIS DE FORMATION DE L'ÉTUDIANT.

Les étudiants en contrat de professionnalisation qui ont un logement personnel, peuvent prétendre à une aide de l'organisme CILGERE pouvant aller jusque 100 euros par mois.

Processus administratif

- L'étudiant trouve une entreprise.
- L'étudiant fait valider le sujet d'étude et les missions par le responsable de formation.
- L'étudiant devra prendre contact avec la secrétaire de la formation continue qui lui communiquera le processus à suivre afin de lui permettre de constituer le contrat de professionnalisation.
- Dans le cadre d'un CDD, le contrat de professionnalisation débute au plus tard le jour de la rentrée. Au-delà de cette date, il convient de prendre contact avec le secrétariat administratif pour étudier la possibilité et les conditions de mise en oeuvre du contrat.
- La personne à contacter pour toutes les demandes administratives est Pascale CONAN au secrétariat universitaire (pconan@uco.fr - 02 96 44 46 46).
ATTENTION : le contrat de professionnalisation et la convention de formation ne pourront être signés qu'à partir du moment où l'étudiant est effectivement admis à une inscription dans une licence pro ou un master pro.