

Contrat de professionnalisation

Autres formations

Posté par: formations-concours

Publiée le : 17/10/2008 15:51:34

Employeurs La formation professionnelle tout au long de la vie devient un facteur clé de compétitivité et d'employabilité. Elle favorise l'accès à la formation des salariés au travers de plusieurs dispositifs : plan de formation, période de professionnalisation, droit individuel à la formation, Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences. Quant au contrat de professionnalisation, il forme des jeunes ou des adultes aux compétences attendues par les entreprises. Il facilite d'une part l'acquisition simultanée d'une formation et d'une expérience professionnelle et, d'autre part, une meilleure adaptabilité au poste de travail. Il peut également être utilisé, par l'entreprise, comme un test en amont d'un recrutement.

La réforme introduit aussi une souplesse dans la combinaison des dispositifs, optimisant ainsi le financement de la formation. En effet, l'entreprise peut, par exemple, articuler DIF et plan de formation (avec l'accord du salarié) pour utiliser son DIF, ou encore DIF et période de professionnalisation, conjuguer les financements (0,9% et 0,5%, budget entreprise, financement personnel du salarié), mixer temps de travail et hors temps de travail.

Autant de conditions qui développent l'efficience de la formation pour conduire une réelle politique sociale auprès des salariés tout en maintenant l'objectif économique de l'entreprise.

Quel est son objectif ?

Remplaçant les anciens contrats en alternance (qualification, adaptation, orientation), il permet d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Quels sont les bénéficiaires ?

Jeunes de 16 à 25 ans,

Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus,

Quelles sont les qualifications visées ?

Diplôme (maximum niveau III, BTS), titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle (CQP),

Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou inscrite sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Quelle est sa durée ?

Contrat CDD de 6 à 12 mois ou CDI avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois. Leur durée peut être portée jusqu'à 24 mois.

La durée de la formation est de 15% à 25% du CDD ou de l'action de professionnalisation pouvant aller jusqu'à 50%.

Quelle est son organisation ?

La formation est réalisée sur le temps de travail uniquement.

Alternance d'enseignements généraux, professionnels et technologiques et d'une activité professionnelle,

Evaluation des compétences et des aptitudes acquises,

Actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation,

Tutorat.

Comment est rémunérée le contrat de professionnalisation ?

L'entreprise verse au bénéficiaire un salaire au moins égal aux minimums légaux définis en fonction de l'âge et du niveau de formation. Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

Quelles sont les démarches à entreprendre ?

Effectuer une demande préalable de prise en charge auprès du FAFSEA. 15 jours avant la signature du contrat.