

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Les bénéficiaires sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale. Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.

Pour en savoir plus :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-professionnalisation.html>

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation favorise le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et relevant d'une des priorités suivantes :

- qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise
- créateur ou repreneur d'entreprise
- reprise du travail après un congé de maternité ou un congé parental
- travailleurs handicapés ou invalides visés à l'art. L. 323-3 du code du travail

Cette mesure permet d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles, d'une qualification reconnue dans une convention collective de branche ou de participer à une action de formation avec un objectif de professionnalisation. L'action peut se dérouler tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou avec son accord moyennant une allocation de formation sur une durée correspondant à la durée de la formation.

Pour en savoir plus :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/periodes-professionnalisation.html>

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs âgés de 16 à 25 ans une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

Pour en savoir plus :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-apprentissage.html>

LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE (PFE)

Le plan de formation de l'entreprise se décline en trois types de formation :

PFE I : Les actions d'adaptation au poste de travail pour être rapidement opérationnel dans ses fonctions. Ces actions se déroulent sur le temps de travail à l'initiative de l'employeur.

PFE II : Les actions liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi effectuées compte tenu d'une transformation des fonctions occupées. Elles se déroulent pendant ou hors temps de travail et sont émargées sur la contribution relative au plan de formation.

PFE III : Les actions liées au développement des compétences pour permettre d'évoluer en termes de qualification professionnelle et pouvant se dérouler hors temps de travail.

Pour en savoir plus :

Texte de référence - Code du travail - Articles L900-1 et suivants, L 933-3 et D 932-1 et D 932-2 ; Loi n°2004-391 du 04 mai 2004, art. 36.

Site du Ministère du travail - <http://www.travail.gouv.fr> - Rubrique « Informations pratiques » puis « Fiches pratiques »

LE DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION (DIF)

Depuis la loi du 04 mai 2004, tout salarié du secteur privé, à temps plein ou partiel, titulaire d'un CDI ou CDD, bénéficie du Droit Individuel à la Formation à hauteur de 20 heures chaque année et ce, cumulables sur 6 ans (crédit maximum de 120 heures).

À défaut d'accord collectif fixant les actions prioritaires applicables dans l'entreprise, les actions permettant l'exercice du DIF concernent les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances et les actions de qualification.

Ces actions sont réalisées principalement hors temps de travail moyennant une allocation de formation égal à 50% de la rémunération nette du salarié et à hauteur de 80 heures/an/salarié.

La mise en œuvre est laissée à l'initiative du salarié qui soumet et négocie son choix de formation avec l'employeur qui donne son accord par écrit dans le mois qui suit la demande.

Pour en savoir plus :

Texte de référence - Code du travail - Loi n°2004-391 du 04 mai 2004

Site du Ministère du travail - <http://www.travail.gouv.fr> - Rubrique « Formation professionnelle »