

Mesure n°4

Développer la formation en alternance grâce au contrat de professionnalisation inclusion

OBJECTIFS

Renforçant la logique d'alternance d'insertion, le recours au contrat de professionnalisation inclusion pour les SIAE poursuit plusieurs objectifs :

- Il permet de proposer aux salariés en insertion un parcours de formation en alternance et qualifiant sur mesure, plus adapté à leurs besoins en développement de compétences spécifiques.
- Il facilite l'accès à la qualification pour les publics en insertion en leur faisant bénéficier des pratiques d'accompagnement développées dans l'IAE.
- Il ouvre l'accès aux fonds de l'alternance, facilitant le financement de formations longues dans une logique d'alternance d'insertion.

L'objectif de cette mesure est de développer les parcours d'insertion utilisant le contrat de professionnalisation.

Impact attendu

5 000 personnes en contrat de professionnalisation inclusion

Vecteur juridique Réglementaire

Délibération du conseil d'administration de Pôle emploi

Vecteur budgétaire

Coût 2022 : 20M€ (objectif de 5000 contrats)

Mise en œuvre

Septembre 2019

PROPOSITION

La loi du 5 septembre 2018 crée à titre expérimental un contrat de professionnalisation assoupli ciblant les salariés les plus éloignés de l'emploi.

Prévue pour une durée de trois ans, l'objectif de cette expérimentation est d'adapter les compétences à acquérir au projet professionnel du salarié et à l'activité de la structure employeuse. Cette expérimentation doit permettre aux SIAE de mobiliser ce contrat pour les salariés en insertion qui rencontrent souvent des difficultés pour suivre un parcours long de formation qualifiant. Une expérimentation pourra être menée sur la

mise en place d'un **contrat de professionnalisation basé sur l'AFEST** qui pourra notamment permettre l'obtention d'un diplôme par la VAE.

Pour assurer la pleine mobilisation de cette expérimentation par les SIAE, la présente mesure consiste à **prévoir une aide financière spécifique aux SIAE, dérogoire au droit commun, leur permettant ainsi de financer l'accompagnement des publics** en insertion en contrat de professionnalisation.

Cette **aide forfaitaire, d'un montant de 4 000€**, serait ouverte à tous les publics éligibles à l'IAE sans condition

d'âge. Pour cela, un texte lèvera les obstacles qui existent aujourd'hui pour les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation de Pôle emploi – l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) de 2 000€ pour les salariés de 26 ans et plus – et l'aide de l'Etat de 2 000€ réservés au 45 ans et plus.

Non cumulable avec l'aide au poste, l'aide serait ouverte pour tous les **salariés en contrat de professionnalisation respectant les conditions de prescription IAE**.

Le contrat de professionnalisation s'adresse principalement à des

personnes ayant déjà identifié un projet professionnel et souhaitant acquérir des compétences spécifiques pour l'atteindre. Il sera possible de le mobiliser à l'entrée et en cours de parcours. **La durée de parcours sera automatiquement prolongée au-delà de 2 ans pour s'adapter à l'échéance du contrat de professionnalisation.**

Une attention particulière sera donnée aux **niveaux des forfaits de prise en charge des formations par les branches professionnelles**. Selon l'article L6325-1-1, en l'absence d'accord de branche, les forfaits de prise en charge s'effectuent sur la base de 15€ par heure pour les publics « nouvelles chances » : jeunes sans diplôme, demandeurs d'emploi de plus d'un an et bénéficiaires de *minima* sociaux. Ces catégories de public correspondent au public cible de l'IAE. Il s'agira de s'assurer que ces forfaits de prise en charge s'appliquent à l'ensemble des contrats de professionnalisation Inclusion dans l'IAE, tel que stipulé dans l'accord national interprofessionnel conclu le 22 février 2018 par les partenaires sociaux.

Focus : Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, tel que défini par l'article L6325 et suivants du Code du travail, a pour objet de permettre d'acquérir une qualification reconnue par l'Etat et/ou les branches professionnelles (...) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. C'est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié, associant l'acquisition d'un savoir théorique et celle d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises. Il peut être conclu sous la forme d'un CDD ou d'un CDI pour une durée de 6 à 12 mois et s'adresse aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Le temps de formation d'un salarié en contrat de professionnalisation doit au minimum s'élever à 150 heures par an et représenter entre 15 et 25% de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période de professionnalisation en cas de CDI. La durée minimale peut dépasser 25% par un accord de branche ou pour certaines catégories de salariés.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit à titre expérimental qu'un contrat de professionnalisation, qui ne peut excéder trois ans, puisse être conclu afin de permettre aux salariés de développer des compétences définies par l'employeur et l'OPCO avec l'accord des salariés (décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018).