

du contrat de professionnalisation

Des formalités allégées, une prime à l'embauche, la formation des tuteurs renforcée...

En préambule, le **décret du 17 mai 2011** fixe les nouvelles règles relatives au dépôt du contrat de professionnalisation. Dorénavant, les modifications des formalités du contrat de professionnalisation ont été simplifiées tandis que les obligations de l'employeur ont été renforcées. Ce décret a pour objectif de modifier la procédure d'enregistrement des contrats de professionnalisation. Les publics visés sont les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, les OPCA au titre de la professionnalisation et la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

Ce décret prévoit la réduction du délai imparti aux OPCA pour donner un avis sur la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions légales et conventionnelles. Il permet également de prendre une décision de prise en charge financière dans un délai de **20 à 30 jours**. L'employeur adresse le contrat de professionnalisation accompagné du document annexé à ce contrat à l'OPCA au titre de la professionnalisation, au plus tard dans les **5 jours** qui suivent le début du contrat. Lorsque l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à un accord conventionnel, il notifie sa décision justifiée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Suivant cette tendance, nous évoquons également le **Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011** relatif à l'aide à l'embauche des personnes en contrat de professionnalisation (**JO n° 0114 du 17 mai 2011**). En effet, l'employeur peut demander le bénéfice d'une **aide de l'État**, gérée par le Pôle Emploi, à hauteur de **2000 Euros**. Le paiement de l'aide est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations.

Pour conclure, l'employeur a la possibilité de se faire rembourser auprès de son OPCA un forfait d'heures de suivi effectué par les tuteurs. Pour cela, la plupart des organismes paritaires exige que les **tuteurs concernés soient formés** au préalable pour valider ledit remboursement. Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur a la possibilité de désigner un tuteur. Celui-ci doit être désigné parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ; il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Pour autant, les accords de branche (de plus en plus nombreux) peuvent inclure l'accompagnement par un tuteur et que leur formation soit un préalable à la signature du contrat de professionnalisation.

Selon le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, les dépenses peuvent être prises en charge par un OPCA, à hauteur maximum de **15 Euros par heure de formation (maximum 40 heures)** ; par ailleurs, dans la limite d'un **plafond de 230 euros par mois et par salarié** en période ou en contrat de professionnalisation, pour une durée max de 6 mois, les OPCA peuvent financer les dépenses liées à l'exercice du tutorat. Ce plafond mensuel est majoré de 50% quand la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus.

Sur ce point, nous vous informons qu'**Activ'partners** est partenaire de plusieurs OPCA tels que l'**AFDAS**, le **FAFIEC**, l'**OPCALIA**, l'**AGEFOS**, etc...

A ce titre, nous proposons des **programmes de formation au tutorat** (disponibles **en suivant ce lien**) spécialement conçus pour vous permettre de répondre aux différentes obligations. Ces formations rencontrent un vif succès auprès des professionnels et sont plébiscitées par nos clients.

Vous pouvez visionner les vidéos de témoignages de tuteurs en ligne sur notre **page de témoignages**.