

## FICHE N° 3 : ORIENTATION VERS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Une des caractéristiques des emplois d'avenir est de permettre l'accès à la formation voire à la qualification à travers l'engagement des employeurs à définir le parcours et à garantir sa mise en œuvre, en sus de l'activation du tutorat et de l'ingénierie financière en matière de formation permettant la mobilisation de tous les financeurs de formation (OPCA, CNFPT, Conseil régional, Agefiph, ...).

Pour les jeunes en cours de contrat, il s'agit de s'assurer que tous les engagements de formation sont effectivement mis en œuvre. Fin décembre 2015, sur l'ensemble des jeunes ayant une ancienneté de 4 mois dans le dispositif et disposant d'un engagement formation : 77 % ont au moins un engagement formation réalisé ou en cours de réalisation ; 30% de ces jeunes bénéficient d'un engagement de formation qualifiante.

Pour achever les formations, la prolongation de contrat au-delà des trois ans est de droit (article L. 5134-23-1 du code du travail). Les actions de formation professionnelle pouvant donner lieu à prolongation sont listées à l'article L. 6313-1 du code du travail (actions de développement des compétences, formations pré-qualifiantes et qualifiantes...).

La décision de prolongation est accordée par la Mission locale ou le Cap emploi qui a prescrit l'emploi d'avenir et qui suit le jeune, après examen de la demande de l'employeur. La demande de l'employeur doit être accompagnée des documents suivants :

- justificatifs visant à établir que les actions de formation prévues au titre de la décision initiale ont en cours et qu'elles dépassent le terme du contrat. Les actions de formation doivent avoir fait l'objet d'un engagement de la part de l'employeur antérieurement à la demande de prolongation mais sans avoir été obligatoirement prévues dès la signature de l'emploi d'avenir ;
- éléments d'organisation des actions de formation visant à s'assurer qu'elles pourront être réalisées pendant la prolongation du contrat.

Lors de l'entretien de sortie, de nouveaux besoins peuvent se révéler et le jeune peut souhaiter poursuivre son parcours de formation pour accéder à un niveau de formation supérieur ou se réorienter en fonction des opportunités d'emploi présentes sur le territoire. Il s'agit donc d'étudier les voies possibles en fonction du projet du jeune.

Les Conseils régionaux doivent être sensibilisés et impliqués pour apporter leur concours à la formation des jeunes sortants d'emplois d'avenir. Elles financent et coordonnent les financements des actions de formation.

### 1. Orientation en formation professionnelle continue

#### 1.1. Mobilisation de périodes de professionnalisation dans le cadre de l'emploi d'avenir, et prolongation de celui-ci pour achever ces formations

Les périodes de professionnalisation visent à favoriser, par une formation qualifiante en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés. L'article L. 6324-1 ouvre les périodes de professionnalisation aux « salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 », c'est-à-dire en contrat unique d'insertion (CUI), cadre juridique dont relèvent les emplois d'avenir.

Leur durée minimale est de 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (article D. 6324-1 du code du travail).

Une période de professionnalisation peut être mobilisée à tout moment et notamment pendant la 3ème année en emploi d'avenir, si des besoins complémentaires émergent et si le prescripteur y voit une réponse à ces besoins. L'emploi d'avenir peut être alors prolongé « pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation » (cf. supra, article L. 5134-23-1 du code du travail).

La durée d'une prolongation « ne peut excéder le terme de l'action concernée ». Son objet, bien sûr, n'est pas de perpétuer l'aide en mobilisant artificiellement un dispositif de formation. La prolongation doit porter sur des actions « prévues au titre de l'aide attribuée », les périodes de professionnalisation devront donc être prévues par un avenant au contrat de travail et à la décision d'attribution de l'aide. Les périodes de professionnalisations sont financées par les OPCA.

### 1.2. Enchaînement de l'emploi d'avenir avec un contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation repose sur une alternance entre formation théorique et pratique au sein d'un organisme de formation ou un service de formation interne et de formation pratique en situation professionnelle chez l'employeur. Il a pour objectif de faciliter l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes en difficulté. Il vise l'obtention d'une qualification professionnelle. L'article L. 6325-1 du code du travail identifie les publics éligibles au contrat de professionnalisation :

- 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, ou personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle peuvent signer des contrats de professionnalisation. L'Etat, comme les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif ne peuvent pas en conclure.

La durée d'un contrat de professionnalisation est de 12 mois. Elle peut être étendue jusqu'à 24 mois pour les publics prioritaires, désignés par l'article L. 6325-1-1 du code du travail, dont les anciens salariés en contrat aidé font partie.

Les sortants d'emploi d'avenir sont éligibles à un contrat de professionnalisation, que celui-ci soit de 12 mois ou prolongé jusqu'à 24 mois. Le contrat de professionnalisation paraît le contrat d'alternance le mieux adapté au profil des sortants d'emploi d'avenir. A la différence du contrat d'apprentissage, il repose sur une formation professionnelle continue et non initiale.

La durée de formation est comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat et ne peut être inférieure à 150h. Elle peut être étendue au-delà de 25% pour les publics identifiés comme prioritaires, dont les sortants d'emplois d'avenir font partie. Les dépenses de formation des bénéficiaires du contrat sont prises en charge par l'OPCA, à défaut de forfait fixé par accord de branche, à un tarif horaire de 9,15 €.

Le suivi attendu par l'employeur est similaire à celui du contrat aidé, un tutorat.

- **Aides aux employeurs :**

En matière d'exonération les employeurs peuvent bénéficier de la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires qui s'applique aux rémunérations annuelles versées inférieures à 1,6 fois le SMIC.

Les employeurs peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de Pôle emploi, dans la limite de 2 000€, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation.

De plus, le contrat de professionnalisation est éligible à la nouvelle aide à l'embauche PME (cf. § 1.2.2).

- **Rémunération du jeune**

Elle dépend de son âge et de son niveau de formation. Les sortants d'emploi d'avenir se trouvent majoritairement dans les tranches 21 à 25 et plus de 26 ans. Pour les jeunes âgés de plus de 26 ans (41% des sortants d'emplois d'avenir), il n'y a pas de perte de rémunération. Pour les sortants d'emplois d'avenir de moins de 26 ans, le passage en contrat de professionnalisation s'accompagnera d'une baisse de rémunération, moindre toutefois que pour un passage en apprentissage. La rémunération en contrat de professionnalisation reste cependant plus importante qu'une indemnisation de demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi (en 2015, l'indemnisation est de l'ordre de 57% du salaire de référence). Les employeurs peuvent compléter la rémunération de la personne en contrat de professionnalisation au-delà des minimums réglementaires. Cette décision relève d'un choix de l'employeur ou de la branche.

Niveau de formation \ Tranche d'âge	21 à 25	26 et plus	Emploi d'avenir
Formation initiale inférieure au bac pro	70%	100%	100%
Formation initiale supérieure ou égale au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	80%	100 %	100%

- **Orientation des jeunes sortants d'emploi d'avenir**

Un contrat de professionnalisation peut être conclu, de manière exceptionnelle avec l'employeur de l'emploi d'avenir sortant pour consolider un projet professionnel amorcé pendant l'emploi d'avenir. Ce contrat ne donne lieu à aucune période d'essai. La signature intervient au plus tard au dernier jour du contrat emploi d'avenir.

Les contrats de professionnalisation étant financés par les OPCA, ceux-ci doivent être sollicités au niveau local afin de déterminer le volume de fonds disponibles et les perspectives pour les sortants d'emplois d'avenir (estimation d'une capacité nationale de financement de 5 000 à 6 000 contrats). A l'occasion des entretiens de préparation à la sortie réalisés avant l'échéance de l'emploi d'avenir, l'orientation vers le contrat de professionnalisation doit être anticipée afin de favoriser un enchaînement immédiat entre les contrats. Cela suppose une mobilisation forte de l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi régional et un travail de prospection des possibilités de formations en partenariat avec les OPCA.

### 1.3. Les formations pour les demandeurs d'emploi

Un jeune sortant en recherche d'emploi peut pour compléter l'expérience acquise en emploi d'avenir ou construire un nouveau projet professionnel, être orienté par Pôle Emploi, la Mission locale ou le Cap emploi vers la formation professionnelle continue. Il bénéficiera alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle. La mobilisation des actions de formation doit être proposée avant la sortie du jeune d'emploi d'avenir, afin d'anticiper les suites de parcours des jeunes.

## 2. Orientation en formation initiale : enchaînement de l'emploi d'avenir avec un contrat d'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet au jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme. Pour entrer en apprentissage, les salariés doivent :

- avoir entre 16 et 25 ans,
- ou, après 25 ans révolus, préparer un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu, ou être travailleur handicapé, ou avoir l'intention de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre (on appréciera cela de manière large et non limitée aux seuls métiers dits réglementés).

La durée du contrat peut varier de 6 mois à 3 ans (elle est en moyenne de 2 ans) selon la profession et la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, la durée maximale peut être portée à 4 ans quand l'apprenti est travailleur handicapé.

#### • Aide aux employeurs

Les TPE et PME peuvent solliciter les aides du Conseil régional. Les TPE qui recrutent un apprenti peuvent prétendre à la « prime à l'apprentissage », cette aide est d'un montant de 1 000€ minimum par apprenti et par année de formation. Les entreprises de moins de 250 salariés qui n'avaient pas d'apprenti ou qui recrutent un ou des apprentis supplémentaires peuvent solliciter « l'aide au recrutement des apprentis ». Cette aide est d'un montant de 1 000 € minimum.

Pour l'employeur les différences en termes d'exonérations de charges par rapport à l'emploi d'avenir sont limitées. L'effet est neutre pour les TPE (exonération totale), pour les PME la différence est d'environ 2000€ par an.<sup>3</sup>

- **Rémunération du jeune**

Pour le jeune, le passage en contrat d'apprentissage se traduit par une réduction de moitié de sa rémunération. Le jeune peut toutefois cumuler cette rémunération avec l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF), dans la limite des droits à indemnisation. Cela suppose qu'il soit inscrit à Pôle Emploi préalablement à l'embauche, que l'action de formation soit validée par un conseiller Pôle emploi et qu'elle soit en cohérence avec le projet personnalisé d'accès à l'emploi. La rémunération de l'apprenti est calculée en fonction de sa tranche d'âge (16-17 ans, 18-20 ans ou 21 ans et plus).

Ancienneté dans le contrat	Apprenti 21 ans et plus	Emploi d'avenir
Première année	53%	100%
Deuxième année	61%	100%
Troisième année	78%	100%

Les Conseils régionaux proposent des aides aux apprentis afin de lever les freins à l'entrée en apprentissage. Un partenariat avec le Conseil régional peut être recherché pour lever les freins liés à la rémunération potentiellement réduite. A l'instar par exemple de la SNCF ou de la RATP, les employeurs peuvent également compléter la rémunération de leur apprenti au-delà des minimums réglementaires. Cette décision relève d'un choix de l'employeur ou de la branche.

### 3. La Validation des acquis de l'expérience

La VAE permet de faire reconnaître l'expérience, notamment professionnelle, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience du jeune sont considérées comme des actions de formation continue dès lors que le candidat peut justifier d'une durée minimale d'activité de trois ans en rapport avec la certification visée.

---

<sup>3</sup> Les entreprises de 11 salariés et plus sont exonérées uniquement des cotisations patronales de sécurité sociale (cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, cotisations patronales d'allocations familiales) et des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle. Les cotisations restant dues sont la cotisation AT/MP, la majoration complémentaire d'accident du travail, la contribution de solidarité pour l'autonomie, la contribution FNAL, les cotisations patronales d'assurance chômage et d'assurance garantie des salaires (AGS).

La VAE peut être amorcée pendant l'emploi d'avenir, ou à l'issue du contrat.

Si le jeune souhaite prétendre à une VAE il pourra déposer son dossier de recevabilité à la VAE auprès de l'autorité délivrant la certification dès qu'il aura rempli les conditions de durée d'expérience.

La certification doit être en lien avec les activités qu'il a été amené à réaliser au cours de son parcours professionnel et plus particulièrement lors de l'emploi d'avenir. Les apprentissages informels transmis par l'employeur doivent correspondre à l'exercice d'activités mentionnées dans le référentiel de certification visée venant compléter l'expérience professionnelle antérieure du jeune.

Le rapport direct doit être établi entre le contenu des activités que le bénéficiaire de l'emploi d'avenir a réalisé pendant son contrat, le contenu de ses expériences antérieures et le référentiel de la certification visée.

L'employeur et le jeune peuvent être assistés par un point relais conseil de proximité afin d'identifier la certification et la formation pédagogique courte les plus appropriées en vue d'acquérir les apprentissages théoriques et professionnels correspondant à (aux) l'activité(s) pour laquelle (lesquelles) la maîtrise des compétences exigée par le référentiel de la certification risque d'être insuffisante. Le centre de conseil en VAE le plus proche du domicile du jeune peut être trouvé sur le site : <http://www.vae.gouv.fr/vous-etes-un-particulier/vous-renseigner/contactez-un-point-relais-conseil.html>

Par ailleurs, les actions de VAE sont nécessairement des actions réalisées par un intervenant externe, le processus de VAE dépendant directement de l'autorité délivrant la certification (instruction du dossier de demande de recevabilité à la VAE, jury d'évaluation). Le jeune peut également bénéficier d'un accompagnement à la VAE prévu aux articles R. 6423-2 et R. 6423-3 du code du travail.

Dans le cadre de la procédure de VAE, le jeune peut bénéficier d'une « aide VAE » de Pôle emploi. Les conseils régionaux proposent par ailleurs des aides spécifiques afin de financer les frais liés à cette action. L'AFPA propose également des actions collectives de VAE, mobilisables dans le cadre du programme d'activité de Service public (PASP) 2016.