

Le contrat de professionnalisation

A4

Mise à jour Juillet 2010

Destiné à favoriser l'intégration de nouveaux collaborateurs, jeunes ou demandeurs d'emploi, le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet de les former aux métiers de la Branche avec, à la clé, une qualification reconnue par un titre ou un diplôme. Le contrat de professionnalisation associe – en alternance – des actions d'évaluation, d'accompagnement, de formation et l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles encadrées par un tuteur dont l'emploi est en rapport avec la qualification visée.

Former aux métiers de l'établissement, à une qualification professionnelle reconnue; embaucher pour renforcer les équipes, équilibrer la pyramide des âges, renouveler les compétences: le contrat de professionnalisation poursuit ce double objectif.

1 Acquérir une qualification reconnue

Le contrat de professionnalisation associe en alternance mise en situation de travail et période de formation, d'évaluation ou d'accompagnement. Sa finalité est de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

- ➔ soit enregistrée au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles),
- ➔ soit reconnue par les classifications d'une convention collective nationale de travail,
- ➔ soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

2 Recruter et qualifier des jeunes ou des demandeurs d'emploi

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- ➔ un jeune de moins de 26 ans
- ➔ un demandeur d'emploi de 26 ans et plus
- ➔ un bénéficiaire de minima sociaux (RSA, ASS, AAH)
- ➔ une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)

3 Choisir le contrat de travail et organiser la professionnalisation

CDI ou CDD ?

Le contrat de professionnalisation peut être :

- ➔ un contrat à durée indéterminée (CDI) comportant une action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois ou
- ➔ un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois.

Une période d'essai peut être prévue en début de contrat. Elle ne peut excéder 15 jours (pour un CDD de 6 mois) ou 1 mois (pour un CDD d'une durée supérieure à 6 mois). Pour les CDI, ce sont les dispositions de la loi ou de la convention collective relatives à la période d'essai qui sont applicables.

ZOOM

Le contrat de professionnalisation conclu en CDD : quelques particularités

➔ Contrairement aux CDD de droit commun, la conclusion d'un contrat de professionnalisation en CDD n'a pas à être justifiée par la nécessité de

remplacer un salarié absent, l'accroissement temporaire d'activité ou son caractère saisonnier.

- ➔ La prime de précarité n'est pas due.
- ➔ Le contrat de professionnalisation peut être suivi d'un CDD.

➔ Le contrat peut être renouvelé une fois si la qualification n'a pas pu être obtenue pour l'une des raisons suivantes : échec aux épreuves d'évaluation, maternité, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

SOMMAIRE

- ➊ Acquérir une qualification reconnue
- ➋ Recruter et qualifier des jeunes ou des demandeurs d'emploi
- ➌ Choisir le contrat de travail et organiser la professionnalisation
- ➍ Choisir un tuteur référent
- ➎ Connaître le statut du salarié
- ➏ Financer le contrat de professionnalisation
- ➐ Accomplir les formalités

La professionnalisation (actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation) a lieu pendant le temps de travail. Elle est comprise entre 15% (sans être inférieure à 150 heures pour un contrat de 6 mois) et 25% de la durée du contrat. La date d'examen doit être comprise dans le contrat.

➔ VOIR EXEMPLE CI-CONTRE

Les durées dérogatoires fixées par la Branche

L'accord de Branche permet pour les qualifications dites prioritaires présentées dans le tableau ci-dessous :

- ➔ l'allongement de la durée de l'action de professionnalisation ou du CDD dans la limite de 24 mois
- ➔ des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, au-delà des 25 % de la durée du contrat

NIVEAUX	FILIÈRES ET CERTIFICATIONS CONCERNÉES
V	Filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement de la personne
IV	Filières éducatives, de l'animation et de l'accompagnement et de l'aide à la personne
III	Filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement de la personne, dès lors que la durée de la formation restant à effectuer pour le diplôme visé n'excède pas 24 mois
V à III	Emplois à caractère administratif, technique et emplois à caractère médico-technique mentionnés dans les conventions collectives de la branche

À noter : Les durées de formation peuvent aussi être modulées en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements de formation.

Assurer un suivi

L'employeur définit avec le salarié, au moment de la signature du contrat, les actions de formation à mettre en œuvre.

Dans les deux mois qui suivent, il fait le point avec le salarié (et éventuellement le tuteur référent et l'organisme de formation) sur l'adéquation du programme avec les exigences du poste et les besoins du bénéficiaire. La durée et le programme de formation peuvent en cas d'inadéquation être revus, dans le cadre d'un avenant au contrat de professionnalisation, dans la limite de la durée du contrat et sous réserve de l'accord d'Unifaf.

4 Choisir un tuteur référent

L'employeur doit choisir un tuteur référent parmi les salariés volontaires de l'établissement justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine en lien direct avec la qualification visée par le contrat de professionnalisation. Le tuteur référent peut encadrer jusqu'à deux salariés en contrat de professionnalisation et doit avoir suivi une action de formation à l'exercice de la fonction tutorale. Unifaf finance sur les fonds de professionnalisation la formation du tuteur (financement complémentaire sur le Fonds d'intervention sous conditions) et les coûts liés à la fonction tutorale (voir fiche A6 « Le tutorat »).

5 Connaître le statut du salarié

Quels droits :

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié bénéficie des mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages...). La durée du travail du salarié en contrat de professionnalisation, temps de professionnalisation compris, ne peut dépasser la durée du travail applicable dans l'établissement.

Quel droit au DIF ?

Les salariés en contrat de professionnalisation sont exclus du bénéfice du DIF.

La durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI n'est pas prise en compte pour le calcul des droits au DIF.

Quelle rémunération minimale conventionnelle ?

Le salarié perçoit une rémunération calculée en pourcentage du SMIC, variant en fonction de son âge :

- ➔ Pour les jeunes de moins de 26 ans, ce pourcentage varie également en fonction de son niveau de qualification.

	RÉMUNÉRATION MINIMALE	AU MOINS TITULAIRE D'UN BAC PRO OU D'UN TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL DE MÊME NIVEAU
Moins de 21 ans	60 % du SMIC	70 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans révolus	75 % du SMIC	85 % du SMIC

Si le salarié change de tranche d'âge en cours de contrat, les montants sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant sa date d'anniversaire. Toutefois, le passage de 25 à 26 ans en cours de contrat est sans incidence sur la rémunération du salarié.

- ➔ Pour les 26 ans et plus ainsi que pour les demandeurs d'emploi, la rémunération est au minimum de 85 % du salaire minimum conventionnel et au moins de 100 % du SMIC.

EXEMPLE

Dans le cadre d'un contrat de 10 mois avec une durée hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 h/mois), la durée de la professionnalisation peut être comprise entre $[10 \times 151,67 \times 15\%] = 227$ heures et $[10 \times 151,67 \times 25\%] = 379$ heures.

ZOOM

Des exonérations de charges sociales :

La rémunération versée aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, pour les contrats conclus à compter du 01/01/08, est exo-

nerée des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie-maternité, invalidité-vieillesse-décès) et des allocations familiales (les cotisations «accident du travail-maladies professionnelles» sont dues

dans les conditions de droit commun).

Concernant les salariés âgés de 26 à 44 ans, l'établissement peut bénéficier de la réduction de cotisations patronales de sécurité sociale, dite «réduction Fillon».

La non prise en compte dans les effectifs

Les salariés en contrat de professionnalisation ne sont pas comptabilisés dans le calcul de l'effectif de l'établissement sauf pour le calcul de la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles. Leur présence est ainsi sans incidence sur les obligations de l'employeur liées à un seuil d'effectif : taux de participation au financement de la formation professionnelle continue, mise en place des instances représentatives du personnel...

6 Financer le contrat de professionnalisation

Unifaf finance sur les fonds de la professionnalisation les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire :

➔ **Pour les contrats de professionnalisation prioritaires :** action de formation associant un public bénéficiaire (voir partie 2 de cette fiche) à une certification prioritaire (voir partie 3 de cette fiche), la prise en charge forfaitaire est fonction du niveau de la certification prioritaire visée :

NIVEAUX	PRISE EN CHARGE FORFAITAIRE DE :
Niveau V	27€/ heure
Niveau IV	13€/ heure
Niveau III	11,50€/ heure

➔ **Pour les contrats de professionnalisation non prioritaires :** la prise en charge forfaitaire est de 9,15€/ heure de formation.

➔ **Pour les contrats de professionnalisation** conclus avec un bénéficiaire de minima sociaux ou une personne ayant bénéficié d'un CUI, la prise en charge forfaitaire est au minimum de 15€/ heure de formation.

Modalités de prise en charge forfaitaire

➔ Prise en charge des heures de formation théorique (dans la limite des heures prévues au référentiel de formation).

➔ Prise en charge plafonnée des stages pratiques obligatoires hors établissement pour les formations préparant à un diplôme (action prioritaire) du Travail social ou le D.E. d'Aide-Soignant – Contactez le Service régional d'Unifaf. Pour les autres diplômes, aucune prise en charge des stages pratiques hors établissement.

À noter : les heures de formation pratique se déroulant **dans l'établissement** ne sont pas prises en charge.

Attention :

- ➔ Les financements sont accordés dans la limite des crédits disponibles.
- ➔ Le Conseil d'administration paritaire d'Unifaf a défini des mesures spécifiques limitant le nombre d'heures théoriques et pratiques de prise en charge.

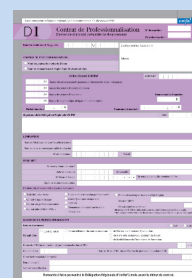
DIPLÔME	NOMBRE MAXIMUM D'HEURES PRISES EN CHARGE (THÉORIQUES ET PRATIQUES)
Diplôme d'État d'Aide Médico-Psychologique (DEAMP)	530
Diplôme d'État d'Aide-Soignant (DEAS)	580
Secrétaire médicale	425
Diplôme d'État de Moniteur Éducateur (DEME)	1 200
BTS administratif	955
BTS économie sociale et familiale	955
Pour les autres diplômes de niveau III prioritaires	1 500
Tous les autres diplômes ou titres	450

Les dépenses de formation excédant la prise en charge forfaitaire sont imputables sur le budget Plan de formation de l'établissement (Budget Formation Adhérent) à la demande de l'employeur.

À NOTER

Des aides à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans sont apportées par l'Etat pour les contrats de professionnalisation signés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

Pour plus d'informations, contactez le Pôle emploi.



DPC contrat de professionnalisation

➔ Imprimé téléchargeable sur le site www.unifaf.fr

