

# Le contrat de professionnalisation

A4

Mise à jour **Septembre 2012**

Destiné à favoriser l'intégration de nouveaux collaborateurs, jeunes, demandeurs d'emploi ou bénéficiaires de certaines allocations, 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 professionnelle en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'établissement. Le contrat de professionnalisation associe, en alternance, des actions de formation et l'exercice en entreprise d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée.

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 ces objectifs.

## 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).

Le contrat de professionnalisation peut être précédé d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour une action de préqualification (voir fiche A13).

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

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus afin de compléter sa formation initiale
- un demandeur d'emploi de 26 ans et plus inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi. Cette inscription à Pôle emploi n'est cependant pas obligatoire pour les personnes dont la situation avant le contrat de professionnalisation (telle que renseignée sur le Cerfa) est sortant de scolarité ou d'université, contrat en alternance, contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle ou salarié.
- un bénéficiaire de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)

## 3 Choisir le contrat de travail et organiser la professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit sur l'imprimé Cerfa et signé par l'employeur et le bénéficiaire. Il peut comporter une période d'essai d'une durée fixée par la convention collective de l'établissement. Il peut être à temps partiel, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat. En cas de contrat à temps partiel et lorsque la durée de travail hebdomadaire est variable d'une semaine sur l'autre, la durée de travail indiquée sur le Cerfa est la durée moyenne hebdomadaire calculée sur l'ensemble de la durée du contrat.

Les actions de formation et les épreuves de validation doivent obligatoirement être programmées avant la fin du contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou de la période de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée. Il est cependant admis par l'Administration que le contrat prenne fin au maximum 1 à 2 mois après la date prévue des épreuves lorsque la date des épreuves de validation n'est pas connue au moment de la signature du contrat. Cette tolérance de 2 mois maximum ne peut concerner que les diplômes ou titres inscrits au RNCP. Une fois la qualification obtenue, le contrat doit prendre fin immédiatement, le contrat n'ayant plus d'objet.

## 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

## À NOTER

À noter : L'article L. 6324-2 du code du travail permet l'accès aux périodes de professionnalisation pour les salariés en CUI-CAE. Cette disposition met fin à la possibilité de cumul CP/Contrat aidé. Ainsi, un contrat de professionnalisation ne peut désormais être signé qu'après le terme du contrat aidé.

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.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle par l'inspection du travail.

### Renouveler un contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- ➔ Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée au premier contrat de professionnalisation, prépare une qualification supérieure ou complémentaire
- ➔ Le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée au premier contrat pour cause d'échec à l'obtention de la qualification, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

En cas de renouvellement du contrat de professionnalisation, la rémunération du bénéficiaire est au minimum égale à la dernière rémunération perçue lors du premier contrat.

Le renouvellement d'un contrat de professionnalisation se caractérise par un nouveau contrat et non par un avenant au contrat initial. Le contrat renouvelé ne peut être inférieur à la durée minimum légale (6 mois) avec un temps de formation au moins égal à 15 % de la durée du contrat sans être inférieur à 150 h.

## 4 Choisir un tuteur

L'employeur doit choisir un tuteur 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 peut encadrer jusqu'à deux salariés 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.

Le salarié bénéficie d'une carte d'« Étudiant des métiers » délivrée par son organisme de formation lui permettant d'accéder à des réductions au même titre que les détenteurs de la carte d'« Étudiant » de l'enseignement supérieur à la condition que l'objectif du contrat de professionnalisation soit d'acquérir une qualification reconnue au RNCP et que l'action de professionnalisation dure au minimum 12 mois.

## EXEMPLE

Dans le cadre d'un contrat de 40 semaines avec une durée de travail hebdomadaire de 35 heures.

La durée de la formation doit être comprise entre  
 $[40 \times 35 \times 15\%] =$   
 210 heures et  
 $[40 \times 35 \times 25\%]$   
 = 350 heures.



### 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 en contrat de professionnalisation perçoit une rémunération variant en fonction de son âge :

RÉMUNÉRATION MINIMALE	SANS QUALIFICATION OU TITULAIRE D'UN BAC GÉNÉRAL	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
Âgés de 26 ans et plus	85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % 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.

### ZOOM

#### Des exonérations de charges sociales :

La rémunération versée aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, pour les contrats conclus, est

exonérée 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, sur les bas et moyens salaires.

### 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 jeune de moins de 26 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, 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 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 stages pratiques se déroulant dans l'établissement ne sont pas pris 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.

## À NOTER

➔ Les employeurs ayant embauché depuis le 01/03/2011 un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une aide fixée à 2000€.

Se renseigner auprès de Pôle Emploi.

## À SAVOIR

Le forfait horaire est destiné à couvrir pour tout ou partie les coûts de la formation, d'évaluation et d'accompagnement, mais aussi les éventuels frais de déplacement, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le bénéficiaire.

