

Le contrat de professionnalisation

04

Mise à jour Mai 2016

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 former aux métiers de la Branche avec, à la clé, une qualification professionnelle.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN BREF

- Le contrat de professionnalisation associe, en alternance, des périodes de formation et l'exercice en entreprise d'une activité professionnelle en lien avec la qualification ou certification préparée.
- 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 l'ensemble de 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 reconnue. C'est-à-dire, une qualification qui :

- est enregistrée au RNCP ([répertoire national des certifications professionnelles](#)),
- ou reconnue par les classifications d'une convention collective nationale de travail,
- ou bien ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI). Le contrat de professionnalisation peut être précédé d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour une action de préqualification ([voir fiche 13](#)).

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
- 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 demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an auprès de Pôle emploi, quel que soit son âge
- un bénéficiaire de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)

A noter : les partenaires sociaux de la branche préconisent aux établissements de contractualiser avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ainsi qu'avec des publics entrant dans les critères définis par le Fonds social européen (FSE), titulaires d'un niveau de formation infra V, V ou IV.

Unifaf accompagne les établissements dans la recherche de partenariats (FPSPP notamment) et d'aides financières à l'embauche en contrat de professionnalisation.

3 Choisir le contrat de travail et organiser la professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit sur l'imprimé Cerfa EJ 20 et signé par l'employeur et le bénéficiaire. Il peut comporter une période d'essai d'une durée fixée par la convention collective appliquée dans 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

SOMMAIRE

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

À NOTER

L'article L. 6324-1 du code du travail autorise l'accès aux périodes de professionnalisation ([voir fiche 03 « Période de professionnalisation »](#)) pour les salariés en CUI-CAE et les salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDi) dans les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE). Un contrat de professionnalisation

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 de professionnalisation prend fin.

La durée des actions de professionnalisation (actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation) est en principe comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 heures pour un contrat de 6 mois) et 25 % de la durée du contrat. Elles sont réalisées pendant le temps de travail. 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 du 7 mai 2015 permet pour les qualifications dites « prioritaires » :

- ➔ de porter la durée du contrat de professionnalisation, si nécessaire, jusqu'à 24 mois / 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique),
- ➔ d'augmenter la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, si nécessaire, jusqu'à 2 200 heures.

Sont « prioritaires » les actions de formation dont l'objet est de :

- favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle,
- compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité,
- acquérir un titre ou un diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les formations prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation sont définies par la CPNE-FP :

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.

Un contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, sous réserve de la conclusion d'une convention entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié bénéficiaire. Le décret n° 2016-95 du 1er février 2016 relatif à « l'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises » précise les modalités de l'accueil et le contenu de cette convention

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.

peut toutefois être signé à l'issue d'un contrat aidé, mais l'inverse n'est pas possible.

EXEMPLE

Dans le cadre d'un contrat de 40 semaines avec une durée de travail hebdomadaire de 35 heures. La durée totale de la formation doit être comprise entre $[40 \times 35 \times 15 \%] = 210$ heures et $[40 \times 35 \times 25 \%] = 350$ heures.

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'examen, 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 pouvoir 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 possible sur le Fonds mutualisé de branche et les coûts liés à la fonction tutorale, [voir fiche 6 « 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 (congrés, 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, s'il est âgé de moins de 26 ans, 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.

Quel droit au CPF ?

Les salariés sous contrat de professionnalisation bénéficient du CPF. La durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI est prise en compte pour le calcul des heures de formations acquises sur le CPF.

Quelle rémunération minimale conventionnelle ?

Le salarié en contrat de professionnalisation perçoit une rémunération variant en fonction de son âge et de son niveau de formation :

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.

ZOOM

Des exonérations de charges sociales :

La rémunération versée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, 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

À SAVOIR



La carte Étudiant des métiers est destinée aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation, cette carte leur permet désormais de bénéficier des mêmes réductions tarifaires que les étudiants de l'enseignement supérieur.

À NOTER

Les employeurs embauchant un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation bénéficie d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) de 2 000 €. Les employeurs embauchant un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation bénéficie d'une aide supplémentaire cumulable avec l'AFE. Se renseigner auprès de Pôle Emploi.

Par ailleurs, toute embauche en contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016 d'un 1er salarié (aide à l'embauche d'un 1er salarié) ou

droit commun). Concernant les salariés âgés de 16 à 44 ans, l'établissement peut bénéficier de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas salaires, dite « Réduction Fillon ». Pour en savoir plus, consultez le site internet de l'[Urssaf](#)

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 :

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

Niveaux	Prise en charge forfaitaire de
Niveau V	27€/ heure
Niveau IV	13€/ heure
Niveau III	11,50€/ heure

2 – **Pour les contrats de professionnalisation non prioritaires** : la prise en charge forfaitaire est de 9,15 €/heure de formation, quel que soit le niveau de certification visé.

3 – **Pour les contrats de professionnalisation conclus avec certains publics (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, bénéficiaire de minima sociaux ou ancien bénéficiaire d'un CUI, demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an auprès de Pôle emploi)** 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 aux diplômes suivants : DEAMP, DEAVS, DEME, DEES, DEEJE, DEETS, DEIS, CAFERUIS, CAFDES, DEMF, DETISF dans les limites mentionnées dans l'instruction DGAS du 08/04/2008 – Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter le Service régional d'Unifaf. Pour les autres diplômes, aucune prise en charge des stages pratiques hors établissement.
- ☞ 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 fixant le nombre d'heures théoriques et pratiques de prise en charge.

☞ **Diplômes du travail social de niveau V, IV et III prioritaires, cités dans la note d'information DGAS.**

Diplôme ou titre	Nombre d'heures théoriques maximum prises en charge	Nombre d'heures de stages pratiques externes obligatoires maximum prises en charge	Forfait horaire

dans une entreprise de moins de 250 salariés (nouvelle prime à l'embauche dans les PME) ouvre droit à une prime trimestrielle de 500 €, soit 4 000 € maximum au total sur 2 ans. La demande d'aide s'effectue via le site : www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme

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.

À NOTER

Pour les formations préparant à un diplôme du travail social prévoyant un stage externe obligatoire : l'établissement devra transmettre la convention pédagogique de stage externe cosignée par l'employeur, l'organisme de formation et le stagiaire.

À NOTER



Faites directement vos demandes en ligne *via* les Webservices

DEAMP (niveau V)	495	140	27 €
DEAVS (niveau V)	504	175	27 €
DEME (niveau IV)	950	280	13 €
DETISF (niveau IV)	950	175	13 €
DEEJE (niveau III) *	1 500	Deux périodes de 560	11,50 €
DEETS (niveau III) *	1 200	Deux périodes d'une durée totale de 3 mois	11,50 €
DEES (niveau III) *	1 450	Deux périodes de 280	11,50 €

☛ Diplômes sans prise en charge des stages pratiques externes

Diplôme ou titre	Nombre d'heures théoriques maximum prises en charge	Forfait horaire
DEAS (niveau V)	595	27 €
Secrétaire médicale de la Croix-Rouge française (niveau IV)	755	13 €
Niveaux V, IV et III : filières éducatif, animation, soins, accompagnement et aide à la personne, administratif et technique *	selon référentiel formation **	selon niveau de diplôme (voir tableau paragraphe 6.1)
Niveaux V, IV et III : filière administrative et technique	selon référentiel formation **	selon niveau de diplôme (voir tableau paragraphe 6.1)
Niveaux V, IV, III : filière médico-technique	selon liste CPNE (voir site UNIFAF)	selon niveau de diplôme (voir tableau paragraphe 6.1)
Tous les autres diplômes ou titres non prioritaires	455	9,15 €

* Lorsque la durée de la formation restant à effectuer pour le diplôme visé n'excède pas 24 mois.

Considérant que tous les diplômes de la filière sanitaire sont en cours de réingénierie, le CAP a décidé de maintenir les modalités de prise en charge actuelles (niveau III).

** En l'absence de référentiel de formation (application d'un référentiel de compétences) prise en charge limitée à 1 300 heures.

Les dépenses de formation (coûts pédagogiques, d'évaluation d'accompagnement et éventuellement les frais de déplacement, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation) excédant la prise en charge forfaitaire sont imputables sur le budget Plan de formation de l'établissement (Compte Investissement Formation Adhérent – CIFA) à la demande de l'employeur.

7 Accomplir les formalités

De la demande de financement à l'enregistrement du contrat

☛ Demande d'accord préalable de financement

L'adhérent effectue une demande de prise en charge auprès du Service régional 2 mois avant le début du contrat afin de s'assurer du financement préalablement à la signature du contrat. Cette demande peut être faite directement en ligne sur le site d'Unifaf grâce aux « Webservices », ou en utilisant l'imprimé de « demande de prise en charge avec accord préalable (DPC) ».

☛ Instruction par Unifaf

Unifaf instruit la demande de prise en charge et accorde un financement sous réserve de la transmission du dossier complet (contrat et pièces justificatives obligatoires) dans les délais impartis et du respect des critères de prise en charge et des fonds disponibles.

En cas de refus, Unifaf notifie sa décision motivée à l'adhérent.

☛ Signature du contrat

Dès connaissance de la décision de financement d'Unifaf, l'établissement complète le contrat de professionnalisation (Cerfa) et le signe avec le bénéficiaire. Le Cerfa est éditible à partir des « Webservices » avec les éléments repris de la DPC ou téléchargeable sur le portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr).

☛ Transmission à Unifaf

Le contrat doit être adressé à Unifaf (en lettre recommandée avec accusé de réception) avec les pièces

SOURCES

Code du Travail

Articles L.6325-1 et suivants ;
D.6325-1 et suivants
Décret 2011-524 du 16 mai 2011 (JO du 17 mai 2011) (aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus)
Décret n°2016-40 du 25 janvier 2016 (JO du 26 janvier 2016) (aide à l'embauche dans les PME et aide à l'embauche d'un 1ersalarié)

Note d'information

DGAS/SD4A/2008/116 du 08/04/2008

Circulaire DGEFP

2012/15 du 19/07/2012

Accord du 7 mai 2015 sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire,

complémentaires au plus tard, dans le délai légal de cinq jours calendaires après le début du contrat. Les contrats reçus au-delà du délai légal ne pourront pas être enregistrés, ni financés par Unifaf. Les informations portées sur l'exemplaire du Cerfa « contrat de professionnalisation » adressé par l'établissement à Unifaf sont réputées exactes et strictement identiques à celles portées sur les autres exemplaires.

➔ **Contrôle de conformité du dossier par Unifaf**

Unifaf vérifie que le dossier est complet et conforme, et confirme par courrier l'accord de financement définitif.

En cas de refus, Unifaf notifie sa décision motivée à l'adhérent et au salarié.

**sociale et médico-sociale
privée à but non lucratif**