

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

ENTREPRISES HORS ACCORD DE BRANCHE

> PUBLICS CONCERNÉS

■ Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale.

■ Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

> FORMATIONS ÉLIGIBLES

La formation doit préparer à l'acquisition d'une qualification :

■ enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifica-

tions professionnelles) ;

■ ou reconnue dans la classification d'une convention collective de branche ;

■ ou figurant sur la liste établie par la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) de la branche dont relève l'entreprise.

Ce qu'il faut retenir

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification reconnue.

Mis en oeuvre dans le cadre de CDI ou de CDD, ils sont basés sur le principe de l'alternance entre séquences de formation et exercice d'activités professionnelles.

> DÉROULEMENT DU CONTRAT

Le contrat de professionnalisation, sur le principe de l'alternance, associe des séquences de formation et l'exercice d'activités professionnelles en entreprise en relation avec la qualification visée. Il est obligatoirement un contrat écrit déposé à la DDTEFP par le FAFSEA.

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu :

■ dans le cadre d'un CDD de 6 à 12 mois ;

■ au début d'un CDI. On parle

alors d'action de professionnalisation dont la durée est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat (de l'action) peut être portée jusqu'à 24 mois par accord de branche pour les personnes sans qualification ou lorsque la nature de la qualification visée l'exige, selon les priorités définies par les partenaires sociaux.

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation en centre doivent représenter entre 15% et 25% de la durée

totale du contrat, sans être inférieures à 150 heures.

Mise en oeuvre

Dans un délai de 2 mois à compter du début du contrat de professionnalisation et en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies ci-dessus et sous réserve de l'accord du FAFSEA.

> LES DÉMARCHES À ENTREPRENDRE

■ Au plus tard 15 jours avant la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur envoie au FAFSEA, une demande préalable de prise en charge et le programme détaillé de la formation (un document complémentaire est demandé si le bénéficiaire n'est pas de nationalité française). Si toutes les conditions d'éligibilité sont remplies, le FAFSEA informe l'employeur de la prise en charge du contrat.

■ L'employeur signe, avec l'organisme de formation, une convention de formation précisant les objectifs, le programme et les

modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Parallèlement, l'employeur conclut avec le bénéficiaire le contrat de professionnalisation à l'aide du CERFA Contrat de professionnalisation. Le volet 2 du CERFA est remis au bénéficiaire, accompagné d'un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

■ L'employeur envoie au FAFSEA les volets 3, 4 et 5 du CERFA avec une copie de la convention

de formation, au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat.

■ Au regard de la conformité des informations présentées, le FAFSEA dépose le CERFA et son avis de financement à la DDTEFP compétente, dans un délai d'un mois à compter de sa réception.

■ La DDTEFP vérifie la conformité, enregistre le contrat et notifie sa décision à l'entreprise et au FAFSEA (l'absence de réponse de la DDTEFP dans un délai d'un mois, vaut accord).

Entreprises hors accord de branche

> LE TUTORAT

Un tuteur peut être désigné par l'entreprise auprès du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

■ Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

■ Le salarié tuteur ne peut exercer simultanément son tutorat

auprès de plus de trois bénéficiaires (auprès de deux bénéficiaires maximum si le tuteur est l'employeur) de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

■ Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le bénéficiaire, de veiller au respect de son emploi du

temps, d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation, de participer à l'évaluation de suivi de la formation, d'organiser, avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

> FINANCEMENT ET PRISE EN CHARGE

L'entreprise :

■ Règle les frais de formation.
 ■ Verse au bénéficiaire un salaire au moins égal aux minimums légaux définis en fonction de l'âge et du niveau de formation (voir tableau ci-dessous), sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

■ Dispositions applicables à compter du 1er janvier 2008 : à l'exception des contrats conclus avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus, le contrat de professionnalisation ne bénéficie plus d'un régime particulier d'exonération de charges patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales ; il est réintégré dans le champ des allègements généraux de charges sociales dits Fillon.

Cependant, les groupements d'employeurs qui organisent des

parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, bénéficient de l'exonération de la cotisation Accident du travail et Maladie professionnelle.

■ L'entreprise peut bénéficier d'une aide forfaitaire de l'Assédic de 200 € par mois (dans la limite de 2000 €) pour l'embauche en contrat de professionnalisation de certains chômeurs indemnisés, de 26 ans et plus.

Le FAFSEA rembourse à l'entreprise :

■ les frais de formation sur la base d'un forfait fixé à 9.15 € par heure de formation agréée et réalisée. Ce remboursement

est fait trimestriellement au vu de l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation et de la copie des bulletins de salaire de la période concernée ;

■ Les dépenses (coûts pédagogiques, rémunérations...) engagées au titre de la formation d'un tuteur salarié ou employeur d'une entreprise de moins de 10 salariés, dans la limite d'un plafond horaire de 15 €, pour une durée maximale de 40 heures.

■ Les missions exercées par le tuteur peuvent être prises en charge si le tuteur a préalablement suivie une formation à cette fonction, reconnue par le FAFSEA. La prise en charge est de 230 € par mois, dans la limite de 6 mois.

	Au moins titulaire d'un titre ou diplôme professionnel de niveau IV	Autre
26 ans et plus	100% du SMIC*	
21 à 25 ans	80% du SMIC	70% du SMIC
Moins de 21 ans	65% du SMIC	55% du SMIC

* la rémunération ne peut ni être inférieure au SMIC, ni inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel.

