



14a Le contrat de professionnalisation

Points clés

- Un outil pour recruter et qualifier « sur mesure »
- Une gestion sociale simplifiée
- Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation
- Exonérations ou allègements de cotisations patronales de sécurité sociale
- Autres avantages financiers

Un outil pour recruter et qualifier « sur mesure »

Besoin de nouveaux salariés, de personnes qualifiées spécialement formées aux métiers de l'entreprise, de préparer des départs à la retraite tout en assurant la transmission des savoir-faire et en réduisant les coûts d'intégration du nouvel embauché...

Le contrat de professionnalisation permet de répondre à ces exigences tout en souplesse. L'entreprise définit en effet librement :

- le profil du salarié à recruter :
 - jeune de 16 à 25 ans souhaitant compléter sa formation initiale - quel qu'en soit le niveau - pour accéder à un métier de la Branche ;
 - demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
 - bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
 - personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).
- la qualification professionnelle à préparer : diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), certificat de qualification professionnelle, qualification reconnue dans les classifications de la Branche.
- la forme du contrat : à durée indéterminée (par exemple, pour attirer et fidéliser un salarié en quête d'un emploi stable) ou déterminée (pour préparer une future embauche,...).

Objectif et avantages

Le contrat de professionnalisation, c'est une formule souple d'embauche qui permet à l'entreprise de répondre précisément à ses besoins en personnel qualifié tout en bénéficiant d'un large éventail d'avantages : prise en charge de la formation, exonération de cotisations,...

Une gestion sociale simplifiée

Comme les autres salariés, le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie d'une protection sociale, des dispositions du code du travail, de la convention et des accords collectifs applicables dans l'entreprise et compatibles avec les exigences de sa formation.

Quatre particularités à souligner :

- Durée du travail : elle inclut le temps passé en formation et ne peut dépasser ni la durée hebdomadaire du travail pratiquée dans l'entreprise (accord d'entreprise ou de branche du 22 juin 1999) ni la durée quotidienne (en principe, 10 heures maximum).
- Droit Individuel à la Formation (DIF) : la durée du Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou de la phase de professionnalisation débutant le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) n'ouvre pas droit au DIF.
- Indemnité de précarité : au terme du CDD, l'indemnité de précarité (10 %) n'est pas due.
- Seuil d'effectif : le titulaire d'un contrat de professionnalisation n'est pas pris en compte dans les effectifs pendant toute la durée du CDD ou de la phase de professionnalisation du CDI, sauf pour la tarification Accident du travail.

Bon à savoir

A compter de 2012, les entreprises de 250 salariés et plus qui n'emploient pas 4% d'alternants (de leur effectif annuel moyen) devront s'acquitter de la contribution supplémentaire à l'apprentissage avec un taux modulable selon l'effort de l'entreprise (entre 0,05% et 0,3% de la masse salariale).

L'entreprise qui emploie déjà au moins 3% de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et qui continue à recruter des alternants peut, sous certaines conditions, être exonérée de cette contribution jusqu'au 31 décembre 2015.



14a Le contrat de professionnalisation Objectif et avantages

Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation et au niveau de formation validé à l'entrée.

Niveaux de Formation à l'entrée (Niveaux Education Nationale)	Année d'exécution du C.P.	Coefficients d'entrée	Taux de rémunération % du SMC	
			Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi/26 ans et plus*
V / IV	1 ^{ère} année	220	80%	85%
	2 ^{ème} année	220	100%	100%
III Métiers transverses	1 ^{ère} année	240	80%	85%
	2 ^{ème} année	240	90%	100%
III Métiers de la Branche	1 ^{ère} année	275	80%	85%
	2 ^{ème} année	275	90%	100%
II	1 ^{ère} année	310	80%	85%
	2 ^{ème} année	310	90%	100%
I	1 ^{ère} année	95	80%	85%
	2 ^{ème} année	95	100%	100%

Les coefficients d'entrée indiqués sont à considérer comme des minima conventionnels, sous réserve que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au SMIC.

*85% du salaire minimal conventionnel la 1^{ère} année, sans que ce soit inférieur au SMIC en vigueur.

Exemple

En phase de croissance, une SSII recherche deux profils : un technicien de maintenance informatique et un développeur. Se heurtant à des difficultés pour recruter des professionnels déjà formés, elle opte pour le contrat de professionnalisation et embauche :

- un jeune de 23 ans pour le préparer au titre « Technicien supérieur en maintenance et service informatique » ;
- un demandeur d'emploi de 46 ans, avec pour objectif l'obtention du CQP « Développeur Nouvelles Technologies » (DNT).

L'emploi d'un développeur étant stratégique pour l'entreprise, pour attirer et fidéliser le candidat pressenti qui cherche un emploi stable et des possibilités d'évolution, elle lui propose le contrat de professionnalisation sous forme de CDI.

Le second recrutement doit répondre à un besoin de main d'œuvre avec une perspective de pérennisation d'ici un an. Un contrat de professionnalisation en CDD est donc conclu. A son terme, si la situation de l'entreprise le permet, le salarié sera définitivement embauché.



Utiliser les dispositifs de formation de la Branche

14a Le contrat de professionnalisation Objectif et avantages

Exonérations ou allègements de cotisations patronales de sécurité sociale

Selon l'âge du salarié au moment de son embauche, l'employeur peut bénéficier d'un allègement ou d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale :

Jeune de moins de 26 ans / Demandeur d'emploi de 26 ans à moins de 45 ans

L'entreprise bénéficie – comme pour tout salarié dont la rémunération annuelle n'excède pas 160 % du SMIC - de la réduction « Fillon » sur les cotisations patronales de sécurité sociale (assurances sociales, allocations familiales).

Coefficient maximal de réduction :

- 0,260 (soit 26 % pour une rémunération brute égale au SMIC) pour les entreprises occupant plus de 19 salariés ;
- 0,281 pour les employeurs de 1 à 19 salariés.

Demandeur d'emploi de 45 ans et plus

L'entreprise bénéficie d'une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, sauf accident du travail et maladies professionnelles) et d'allocations familiales.

Autres avantages financiers

- Le financement du contrat par le FAFIEC.
 - La prise en charge possible par le FAFIEC de la formation tutorale et dépenses liées à l'exercice des fonctions tutorales.
 - Les aides versées par Pôle emploi pour l'embauche :
 - d'un jeune de moins de 26 ans. Principales conditions : compter moins de 250 salariés, embaucher le jeune entre le 1er mars et le 31 décembre 2011 et augmenter ainsi le nombre d'alternants dans l'entreprise. Montant variable selon l'âge du jeune, sa qualification et la taille de l'entreprise (plus ou moins 20 salariés) ;
 - d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus (Aide Forfaitaire à l'Employeur – AFE). Montant : 2 000 € maximum ;
 - d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus après le 1er mars 2011. Montant : 2 000 € maximum cumulable avec l'AFE.
- Pour toute demande contacter Pôle emploi : www.pole-emploi.fr
- Les aides de l'Agefiph :
 - prime à la professionnalisation de 1 700 € à 3 400 € par semestre selon que le salarié a moins de 45 ans ou 45 ans et plus ;
 - financement de la formation tuteur et du tutorat (interne ou externe) en fonction de la situation du travailleur handicapé ;
 - prime à l'insertion de 1 600 € à l'issue du contrat en cas d'embauche en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois ;
 - aide à l'adaptation des situations de travail pour compenser la situation de handicap de la personne.
 - Une aide à la formation avant une embauche en contrat de professionnalisation à durée déterminée de 6 à 12 mois (Action de Formation Préalable au Recrutement – AFPR), à durée déterminée d'au moins 12 mois ou à durée indéterminée (Préparation Opérationnelle à l'Emploi – POE), dans la limite de 400 heures de formation : 5 €/heure maximum si la formation est dispensée en interne, 8 €/heure maximum lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe.

Ce qu'il faut retenir

- Contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, le contrat de professionnalisation permet de recruter, former et qualifier un salarié.
- Le titulaire du contrat de professionnalisation est un salarié comme les autres, avec quelques particularités : temps de formation inclus dans le temps de travail, pas de droit au DIF, rémunération calculée en pourcentage du minimum conventionnel...
- Le contrat de professionnalisation ouvre droit à différentes aides : financement du FAFIEC, aides de Pôle emploi, prime...

Pour en savoir plus

- Fiche 26 « Le tutorat »
- Fiche 42 « La demande de prise en charge »
- Site Internet www.fafiec.fr, rubrique « contrat de professionnalisation »
- Site Internet www.urssaf.fr
- Site Internet www.pole-emploi.fr
- Site Internet www.agefiph.fr



14b Le contrat de professionnalisation

Points clés

- **Etablir le contrat de professionnalisation**
- **Déterminer la durée de la formation**
- **Organiser, en pratique, la professionnalisation**
- **Et après ?**

Etablir le contrat de professionnalisation

Rédigé sur la base du formulaire CERFA n°12434*01, le contrat de professionnalisation est :

- soit à durée indéterminée, débutant sur une phase de professionnalisation,
- soit à durée déterminée.

La durée du contrat de professionnalisation peut être de :

- 6 à 18 mois pour une formation qualifiante,
- 6 à 24 mois pour une formation diplômante, quel que soit le niveau de formation (V à I) du salarié au moment de son embauche, dès lors que l'objectif visé est l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP de la Branche, permettant l'exercice d'un métier de la Branche ou d'un métier transverse.

A annexer au contrat : un document décrivant les objectifs, le programme ainsi que les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Dans les 5 jours qui suivent sa signature, le contrat est transmis au FAFIEC avec le document annexé précité. Dans un délai de 20 jours suivant la réception du dossier, le FAFIEC contrôle la conformité juridique du contrat et se prononce sur sa prise en charge financière. Décision de prise en charge : le FAFIEC notifie sa décision à l'employeur et dépose le contrat auprès de la DIRECCTE *. Refus de prise en charge pour non-conformité juridique du contrat : le FAFIEC motive sa décision et la transmet à l'employeur et au salarié.

*Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation associé, en alternance, activité professionnelle et formation menant à une qualification professionnelle reconnue : diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), certificat de qualification professionnelle (CQP), qualification reconnue dans les classifications de la Branche.

De la conclusion du contrat jusqu'au terme de la formation en passant par l'organisation du parcours de professionnalisation : voici la marche à suivre.

Déterminer la durée de la formation

Etabli en fonction des besoins du salarié, le contrat de professionnalisation associe activités professionnelles dans l'entreprise et séquences de formation.

Durée de la formation : de 15 % à 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, cette durée peut atteindre 50 % : les contrats de professionnalisation dont l'objectif est l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP, permettant l'exercice d'un métier de la Branche ou d'un métier transverse.

Bon à savoir

Jusqu'à 24 mois - La durée du **Contrat de professionnalisation en CDD** ou de la phase de professionnalisation pour un **Contrat en CDI** peut atteindre 24 mois pour les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) , du contrat unique d'insertion (CUI) ou pour les jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme.



Utiliser les dispositifs de formation de la Branche

14b Le contrat de professionnalisation Mise en œuvre

Organiser, en pratique, la professionnalisation

- Pendant la durée du CDD ou de la phase de professionnalisation qui débute le CDI, le salarié :
- est affecté à un poste en lien avec l'objectif de professionnalisation ;
 - se forme dans un organisme de formation ou, si l'entreprise dispose d'un service de formation bien identifié, en formation interne ;
 - bénéficie de l'accompagnement d'un tuteur.
- Dans les 2 mois qui suivent le début du contrat, l'employeur fait le point - avec le salarié et le tuteur - et examine l'adéquation du programme de formation avec les exigences du poste et les besoins de l'intéressé. Si nécessaire, la durée de la formation peut être revue avec l'accord du FAFIEC.

Et après ?

A l'issue de la formation, l'employeur s'assure de la présentation du salarié aux épreuves d'évaluation.

- Echec aux épreuves, maternité, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation (si le salarié n'a pas obtenu la qualification envisagée) : il est possible de renouveler le CDD ou de prolonger la phase de professionnalisation dans le cadre d'un CDI.
- Préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après obtention d'une première qualification : il est possible de renouveler une fois le CDD.

En cas de réussite :

- si le salarié est en CDI : l'installer dans l'emploi correspondant à la qualification acquise, avec le salaire afférent. La phase de professionnalisation est achevée. Le régime du contrat est celui de tout CDI ;
- si le salarié était en CDD, une possibilité : l'embaucher par le biais d'un CDI ou d'un CDD.

Bon à savoir

- Une fois la qualification obtenue, le contrat de professionnalisation prend fin. Il est toutefois admis, pour les formations diplômantes, une tolérance de 2 mois après les épreuves pévionnelles d'évaluation au regard de l'incertitude des dates d'examen.
- La fonction tutorale peut être financée par le FAFIEC dans la limite de 25% de la durée du contrat à condition que le tuteur ait suivi la formation spécifique à ce titre.
- En cas de licenciement économique ou de redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise, le FAFIEC peut poursuivre la prise en charge de la formation.

Exemple

Un cabinet conseil embauche un jeune en contrat de professionnalisation.

Objectif : le préparer au titre de « consultant en management ». En collaboration avec l'organisme de formation choisi, et après avoir fait le point avec le jeune sur son aisance relationnelle et son aptitude à réaliser des missions de conseil avec méthode, l'employeur définit le programme. Et pour assurer le bon déroulement du parcours et la progression régulière du jeune, un tuteur est nommé pour l'accompagner.

Ce qu'il faut retenir

- Le contrat articule activité professionnelle et parcours de formation individualisé, ajusté au profil du salarié, ciblé sur les besoins en qualification de l'entreprise.
- L'objectif : un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) ou encore une qualification reconnue par la Branche.

Pour en savoir plus

- Fiche 26 « Le tutorat »
- Fiche 31 « L'intervention financière du FAFIEC »
- Fiche 38 « La formation interne »
- Site Internet www.fafiec.fr rubrique « contrat de professionnalisation »