

# 15<sup>B</sup>

## Le contrat de professionnalisation

### Points clés

- 1 Établir le contrat de professionnalisation
- 2 Déterminer la durée de la formation
- 3 Organiser, en pratique, la professionnalisation
- 4 Et après ?

### Mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation associe, en alternance, activité professionnelle et formation menant à une qualification professionnelle reconnue : diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches (CQPI), 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.

**Bon à savoir**

**Jusqu'à 36 mois** – La durée du Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou de la phase de professionnalisation débutant le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) peut atteindre 36 mois pour les bénéficiaires d'un minima social (RSA, ASS, AAH), après un Contrat Unique d'Insertion (CUI) ou pour les jeunes de 16 à 25 ans sans qualification professionnelle reconnue.

**En savoir plus**

Les niveaux de formation (de V à I) évoluent à compter du 1er janvier 2019, pour aller de 1 à 8 afin de les harmoniser avec les normes européennes.

En savoir plus : Guide du Fafiec « Comment obtenir une certification professionnelle »

# 1 Établir le contrat de professionnalisation

Rédigé sur la base du formulaire CERFA n°12434\*02, le contrat de professionnalisation est :

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

La durée du contrat ou de la phase 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 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, d'un CQP ou d'un CQPI permettant l'exercice d'un métier de la branche ou d'un métier transverse.

À 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.

*\*Le contrat de professionnalisation dans ce cas doit viser :*

- Soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale dont relève l'entreprise,
- Soit une qualification professionnelle reconnue, sur la base d'un métier du référentiel des métiers de la branche et qui se traduit par une évolution de coefficient au terme du contrat de professionnalisation (consultez sur [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr) les critères de prise en charge en vigueur et les référentiels métiers de la branche).

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

## 2 Déterminer la durée de la formation

Établi 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 (sauf accord de branche).

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

L'exercice de la fonction tutorale peut être pris en charge par le Fafiec, selon un forfait de 180€ HT/mois, à hauteur de 3 mois pour les contrats jusqu'à un an et de 5 mois au-delà d'un an. Ce forfait est porté à 270€ HT/ mois, lorsque le bénéficiaire du contrat fait partie des publics prioritaires (allocataires de minima sociaux, jeunes de moins de 26 ans sans qualification, demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, inscrits auprès de Pôle emploi, depuis plus d'un an) ou lorsque le tuteur est âgé d'au moins 45 ans. La formation du tuteur peut être financée par le Fafiec également, et ce, dans la limite de 15€ HT/h de formation et de 40 heures.

Plus d'informations sur le site Internet [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

### En savoir plus

A titre d'expérimentation, et jusqu'au 28 décembre 2021, il est possible de conclure un contrat de professionnalisation ne visant pas les formations habituellement éligibles, mais visant l'acquisition de compétences définies entre l'opérateur de compétences et l'entreprise.

Cette expérimentation permettra alors de proposer des formations « sur-mesure » pouvant comporter, par exemple, un ou plusieurs blocs de compétences d'une qualification professionnelle. Une évaluation de cette expérimentation est prévue fin 2021.

## 3 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 avec lequel l'entreprise conclut une convention ou, si l'entreprise dispose d'un service de formation bien identifié, en formation interne,
- Bénéficie de l'accompagnement obligatoire d'un tuteur, désigné parmi les salariés volontaires de l'entreprise justifiant d'une expérience d'au moins 2 ans dans un domaine de qualification lié à l'objectif de professionnalisation, ou assuré par le chef d'entreprise et d'une formation à la fonction tutorale ou d'un tutorat effectivement exercé au cours des deux dernières années.

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.

**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 prévisionnelles d'évaluation au regard de l'incertitude des dates d'examen.

→ 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.

**4 Et après ?**

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

Échec aux épreuves, maternité, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation (si le salarié n'a pas obtenu la qualification envisagée) ou après obtention de la qualification visée, préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire : il est possible de renouveler le CDD ou de prolonger la phase de professionnalisation.

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

**En savoir plus**

→ [Fiche 26](#) « Le tutorat »

→ [Fiche 31](#) « L'intervention financière du Fafiec »

→ [Fiche 38](#) « La formation interne »

→ Site Internet [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr) rubrique « contrat de professionnalisation »

**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) un CQPI (Certificat de Qualification Professionnelle Inter branche) ou encore une qualification reconnue par la branche.

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : [communication@fafiec.fr](mailto:communication@fafiec.fr)