

Le contrat de professionnalisation

L'essentiel

Le contrat de professionnalisation associe un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée et une formation qualifiante.

Objectif

Permettre aux **jeunes** et aux **demandeurs d'emploi** d'entrer dans les professions du BTP, de se former, de se professionnaliser et à terme, d'accéder à une qualification.

Publics

Les jeunes âgés de **16 à moins de 26 ans** ainsi que les **demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus**.

Contrat de travail

- Contrat à durée déterminée (CDD) ou action de professionnalisation en début de contrat à durée indéterminée (CDI) de 6 à 24 mois en fonction de l'objectif de formation visé.
- **CDD ou CDI** : le contrat est obligatoirement écrit et transmis à l'AREF qui se charge du dépôt à la DDTEFP. L'imprimé CERFA est disponible sur le site de l'AREF (coordonnées de votre AREF sur www.gfcbtp.fr).
- Contrat préparant le salarié à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Formation

- Personnalisation du parcours en fonction des connaissances et expériences du bénéficiaire et des besoins de l'entreprise.
- Actions de formation comprises entre **15 % et 40 %** de la durée totale du contrat (au minimum 150 heures).
- Alternance de séquences de formation et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la formation.
- Formation financée par l'OPCA sur la base de forfaits horaires.
- Suivi du bénéficiaire par un tuteur.

Rémunération

Dans les professions du BTP, l'Accord du 13 juillet 2004 fixe la rémunération en fonction de l'âge et du niveau de qualification du bénéficiaire (voir tableau ci-contre).

Montant des rémunérations

Moins de 21 ans	65 % du SMIC
Moins de 21 ans et titulaires d'un bac pro, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV	75 % du SMIC
Plus de 21 ans et moins de 26 ans	80 % du SMIC
Plus 21 ans et moins de 26 ans titulaires d'un bac pro, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV	90 % du SMIC
26 ans et plus	85 % du salaire minimum conventionnel (plancher : 100 % du SMIC)



Vos questions ?

Nos réponses...

❓ Pourquoi conclure un contrat de professionnalisation ?

Grâce à ce type de contrat, l'employeur peut :

- Recruter, après une évaluation, des jeunes et des demandeurs d'emploi et les former à ses métiers.
- Anticiper les futurs départs à la retraite.
Le principal atout du contrat de professionnalisation est sa souplesse qui lui permet de répondre à des besoins très spécifiques. A ce titre, l'employeur peut, dans les deux mois suivant la signature du contrat, avec l'accord du salarié, modifier par avenant les caractéristiques de la formation (durée, organisation...), si elle apparaît inadaptée aux exigences du poste ou aux besoins du salarié.
- Fidéliser les nouveaux embauchés.
- Répondre à l'obligation d'emploi en contrats en alternance de jeunes de moins de 26 ans pour les entreprises de 250 salariés et plus, sous peine de voir leur taxe d'apprentissage augmenter.

❓ Le contrat de professionnalisation peut-il être renouvelé ?

En CDD, un renouvellement est possible si le salarié n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou encore en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Notez-le !

Le salarié en contrat de professionnalisation n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI.

❓ Quelles obligations pour l'employeur ?

L'employeur s'engage à fournir au salarié une activité conforme à l'objectif initial du contrat et à lui garantir les mêmes droits qu'aux autres salariés (sauf ceux incompatibles avec la formation en alternance).

L'employeur doit solliciter l'avis des instances représentatives du personnel sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

❓ Comment assurer le suivi du salarié ?

Par la désignation d'un tuteur chargé d'accueillir le salarié, de le suivre, de l'aider et de l'informer. Dans le BTP, cette désignation est obligatoire pour tous les salariés en contrats de professionnalisation. Le tuteur assure la liaison avec l'organisme de formation. Il participe également au suivi de la formation et à l'évaluation des qualifications et compétences acquises dans le cadre du contrat.

❓ Qui désigner comme tuteur ?

Un salarié volontaire justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par le contrat. Le tuteur doit accompagner au maximum 3 bénéficiaires de périodes de professionnalisation, de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Ce nombre est ramené à 2 lorsque le tuteur est le chef d'entreprise.

❓ Quelle prise en charge par l'OPCA des actions de formation ?

- Les heures de formation sont prises en charge, au titre de la contribution Professionnalisation - Priorités de Branche, sur la base de forfaits modulés.
- Les formations de tuteurs sont prises en charge dans la limite d'un plafond horaire.
- Les dépenses liées à l'exercice du tutorat sont prises en charge dans la limite d'un plafond mensuel de 230 € par mois par tuteur.

Important

Les partenaires sociaux du Bâtiment ont défini un contrat de professionnalisation de référence.

Durée du contrat : 1 an

Durée de la formation : 400 heures

Coût moyen : 6800 €

