

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

f | t | in | @ btpcfa-grandest.fr

PRÉSENTATION

Vous souhaitez recruter un nouveau collaborateur, jeune ou adulte, en adaptant ses qualifications au poste visé ? Le contrat de professionnalisation associe un contrat de travail en CDI ou en CDD et une formation qualifiante en alternance, conçue pour répondre à vos besoins. Ce dispositif vous permet d'engager, à l'issue de la formation, un collaborateur formé et intégré à votre structure.

POUR QUI ?

VOTRE ENTREPRISE

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut recruter un collaborateur en contrat de professionnalisation.

VOTRE FUTUR COLLABORATEUR

- Tout jeune de 16 ans à moins de 26 ans ou demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus*.
- Tout bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.
- Toute personne ayant bénéficié d'un CUI.

** Les candidats au contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus ayant le statut de "personne en recherche d'emploi" ou "inactif" non bénéficiaires d'un minimum social (RSA, AAH, ASS) ni d'un CUI (Contrat Unique d'Insertion) doivent disposer d'un numéro d'inscription à Pôle Emploi.*

LE CONTRAT ET L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION

La durée du contrat de professionnalisation varie de 6 à 24 mois s'il est conclu en CDD et jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires. La durée de la formation (actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques) est comprise entre 15% (sans être inférieure à 150 heures pour un contrat de 6 mois) et 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI.

AVANTAGES

VOTRE ENTREPRISE

- Embaucher et former un salarié.
- Développer les compétences de votre entreprise.

VOTRE FUTUR COLLABORATEUR

- Obtenir un diplôme ou une qualification parmi un large choix de métiers.
- Bénéficier de la gratuité des frais de formation.
- Mettre en pratique les enseignements théoriques.
- Être rémunéré, pendant sa formation en tant que salarié.
- Accéder plus facilement à l'emploi, grâce à l'expérience professionnelle acquise en entreprise.

À SAVOIR

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la durée maximale de l'action de professionnalisation est passée de 24 à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de Pôle emploi, quel que soit leur âge
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH
- les personnes ayant bénéficié d'un CUI
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé dans les départements d'Outre-mer

Les bénéficiaires sont salariés de l'entreprise et bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés (compatibles avec les exigences de leur formation).



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CONTACTEZ VOTRE CONSEILLER

BTP CFA Ardennes

Edgar BARREIRA
03 24 37 36 35

edgar.barreira@btpcfa-grandest.fr



BTP CFA Aube

Emmanuelle SAVOYEN
03 25 81 01 46

emmanuelle.savoyen@btpcfa-grandest.fr



BTP CFA Marne

Émilie MARY
03 26 85 05 26

emilie.mary@btpcfa-grandest.fr



BTP CFA Haute-Marne

Agnès JULIEN
03 25 03 16 76

agnes.julien@btpcfa-grandest.fr



BTP CFA Meurthe-et-Moselle et Meuse

Roland CAPUT
03 83 81 65 72

roland.caput@btpcfa-grandest.fr



BTP CFA Vosges

Bernard BINAME
03 29 32 72 29

bernard.biname@btpcfa-grandest.fr



f | t | in | @ btpcfa-grandest.fr

VOS ENGAGEMENTS

- Intégrer votre nouveau collaborateur pendant cette période en CDD ou en CDI.
- Désigner un tuteur qui encadrera le collaborateur, quel que soit son âge, pendant toute l'action de professionnalisation.
- Former votre nouveau collaborateur dans le but :
 - > d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), reconnue dans la classification de la Convention Collective Nationale (CCN), ou ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).
 - > de fournir un emploi à votre nouveau collaborateur en relation avec cet objectif pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI.

Ce contrat vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié.

RÉMUNÉRATION

Pendant la durée du contrat, votre collaborateur perçoit un salaire minimum, calculé en fonction de son âge et de son niveau de formation au moment de son entrée dans l'entreprise. À l'issue d'un contrat en CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due. Le changement de salaire dû au franchissement de tranche d'âge se fait le mois suivant l'anniversaire du salarié. Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation perçoit une rémunération conforme à celle prévue dans l'Accord de Branche BTP du 13 juillet 2004 étendu, soit au minimum :

	CAS GÉNÉRAL	AU MOINS TITULAIRE D'UN BAC PRO, BP, DILPÔME OU TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE DE NIVEAU IV
Moins de 21 ans	65% du SMIC	75% du SMIC
De 21 à 25 ans	80% du SMIC	90% du SMIC
26 ans et plus	85% du Salaire Minimum Conventionnel sans être inférieur au SMIC	

MISE EN OEUVRE

BTP CFA Grand Est vous accompagne à chaque étape de la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation. Pour cela, merci de contacter votre conseiller local.

ET APRÈS ?

- Possibilité de renouveler un contrat de professionnalisation en CDD, à condition que la seconde qualification visée soit supérieure ou complémentaire à la première.
- Le contrat est renouvelable une fois en cas d'échec aux épreuves d'évaluation, de défaillance de l'organisme de formation ou pour raisons médicales.