



Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Objectif

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle :

- enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- ou ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective d'une Branche.

Public concerné

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux :

- jeunes de 16 à 25 ans sans qualification ou dont la qualification est insuffisante pour pouvoir accéder au métier souhaité,
- personnes titulaires des minimaux sociaux (RSA, ASS, AAH, allocation de parent isolé pour les DOM) ou bénéficiaires d'un CUI,
- demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi.

Type de contrat

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux :

- **Contrat à durée déterminée (CDD)** de 6 à 12 mois, avec un maximum de 24 mois pour des publics spécifiques ou lorsque la nature de la qualification visée le requiert,
- **Contrat à durée indéterminée (CDI)** comportant une action de professionnalisation située en début de contrat, de 6 à 12 mois, avec un maximum de 24 mois pour des publics spécifiques ou lorsque la nature de la qualification le requiert.

La période d'examen/validation est comprise dans la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans la même entreprise si :

- *l'objectif n'est pas atteint (échec à l'obtention de la qualification, maladie, maladie professionnelle, maternité ou adoption, accident du travail ou défaillance du centre de formation)*
- *une qualification supérieure ou complémentaire est préparée, et si la première qualification a bien été acquise.*



Formation en alternance

Sur le principe de l'alternance, le contrat de professionnalisation associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés **dans un organisme de formation**, et définis dans un programme de formation pouvant comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement.
- des périodes de travail **dans l'entreprise**, dans un emploi en relation avec la qualification visée.

Il est recommandé de débiter le contrat par une période en entreprise. Toutefois, la formation en centre doit commencer dans les 2 premiers mois du contrat ou de l'action de professionnalisation. Le terme du contrat à durée déterminée se situe au plus tard dans les 2 mois qui suivent la validation de la formation.

Durée de l'action de professionnalisation

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est :

- comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI), sans être inférieure à 150 heures,
- peut être supérieure à 25 % dans certains cas - dans la limite de 1 200 heures (contrat de 24 mois) :
 - pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations diplômantes,
 - pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans en situation de réinsertion difficile,
 - pour les publics défavorisés désireux de s'insérer dans les métiers du secteur.

La durée de formation nécessaire pour atteindre l'objectif détermine la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation. Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, vous examinez avec votre salarié l'adéquation du programme au regard des exigences du poste de travail et des besoins de votre salarié. En cas d'inadéquation, un avenant au contrat peut être conclu, sous réserve de l'accord du Fafih et dans la limite de la durée totale du contrat.

Tuteur

Accueillir un nouveau salarié dans les meilleures conditions, cela ne s'improvise pas ! Dans l'entreprise, un tuteur accueille, aide, informe et guide le bénéficiaire pendant toute la durée du contrat de professionnalisation. Il assure la liaison avec l'organisme de formation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés, il doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation et avoir suivi une formation de tuteur ou Permis de former*.

Le tuteur ne peut encadrer en même temps plus de 3 personnes en formation (2 s'il est l'employeur), qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, périodes de professionnalisation, stagiaires.

** Pour la branche HCR, la formation de tuteur obligatoire est le Permis de former. Le tuteur doit justifier de l'obtention du Permis de former au moment de la conclusion du contrat. A défaut, la demande de prise en charge sera refusée.*



Rémunération

Hôtels-Cafés-Restaurants

| | |
|--|--|
| 16 à moins de 21 ans | minimum 55 % du minimum conventionnel* |
| 21 à moins de 26 ans | minimum 70 % du minimum conventionnel* |
| demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi | 85% du minimum conventionnel ou SMIC si plus favorable |

* majorés de 10 % si le bénéficiaire est titulaire d'un Bac pro ou d'un diplôme professionnel de même niveau.

Une grille mise à jour selon la CCN des HCR est disponible sur le site www.fafih.com.

Casinos

| | |
|--|--|
| moins de 21 ans | minimum 65 % du minimum conventionnel |
| 21 à moins de 26 ans | minimum 80 % du minimum conventionnel |
| demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi | 85% du minimum conventionnel ou SMIC si plus favorable |

Restauration collective

| | |
|--|---|
| moins de 26 ans | salaire minimum conventionnel |
| demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi | SMIC ou salaire minimum conventionnel (si plus favorable) |

Votre entreprise peut bénéficier ponctuellement d'exonérations de charges ou d'aides spécifiques. Consultez le site www.fafih.com.

Conditions préalables au financement

L'entreprise **doit avoir versé au Fafih la contribution formation** au titre de la professionnalisation. La recevabilité du contrat est appréciée au regard de la nécessaire cohérence entre :

- les acquis du bénéficiaire (niveau de formation - expériences préalables),
- l'objectif de professionnalisation (qualification visée),
- le programme, le calendrier et la durée de la formation en centre,
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son organisation,
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire (un descriptif de poste peut s'avérer nécessaire),
- la qualification du tuteur et la justification du suivi d'une formation de tuteur

Le nombre de contrats financés se déroulant simultanément dépend de l'effectif de l'entreprise.

Exemples : sans salarié = 1 contrat ; 1 salarié = 2 contrats ; 2 à 6 salariés = 3 contrats ;

7 à 9 salariés = 4 contrats ; 10 salariés = 5 contrats.



Conditions de financement

Le Fafih finance **les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation** du contrat de professionnalisation selon un forfait horaire modulé en fonction du diplôme préparé dans les conditions de prise en charge définies par son conseil d'administration. Le forfait horaire est valorisé pour les formations qualifiantes du secteur, notamment les CQP-IH et CQP Casinos.

Le Fafih finance également :

- la formation de tuteur, selon un forfait horaire de 15 € et dans la limite de 40 heures de formation,
- la formation de tuteur en vue de son accréditation (tuteur accrédité) selon un forfait horaire de 15 € et pour une durée de 14 heures sur 2 jours,
- l'exercice de la fonction tutorale pour les qualifications prioritaires CQP, CAP, MC (mention complémentaire), BP, du secteur, selon les conditions définies par son conseil d'administration (maximum 6 mois).

Consultez les conditions de prise en charge sur www.fafih.com.

Paiement

Selon les conditions précisées dans son accord de prise en charge le Fafih règle les heures de formation effectivement suivies par le salarié.

Le Fafih règle directement la formation à l'organisme de formation, sur demande de l'entreprise.

Refus de financement

Si le contrat de professionnalisation n'est pas conforme aux dispositions légales et conventionnelles, le Fafih le refuse. L'entreprise peut déposer une demande de réexamen auprès de la commission nationale paritaire de la professionnalisation, mise en place par le conseil d'administration du Fafih.

Rupture

En cas de rupture anticipée du contrat, l'employeur informe le Fafih dans le mois, ainsi que la DIRECCTE et l'URSSAFF.

Un formulaire de demande de prise en charge et une grille de financement sont téléchargeables sur www.fafih.com.

