



Constructyts

Votre partenaire compétences

JANVIER 2023

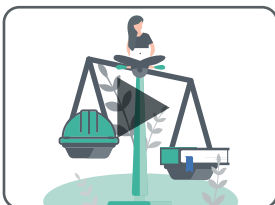
Le Contrat de professionnalisation

Vous souhaitez recruter un nouveau collaborateur, jeune ou adulte, en adaptant ses qualifications au poste visé ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en CDI ou en CDD et une formation qualifiante en alternance, conçue pour répondre à vos besoins. Il a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce dispositif vous permet d'engager, à l'issue de la formation, un collaborateur formé et intégré à votre structure.

**1 MINUTE POUR DÉCOUVRIR
LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**





Pour qui ?

VOTRE ENTREPRISE

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

VOTRE FUTUR COLLABORATEUR

- Tout jeune âgé 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

QUELLE EST LA DURÉE DU CONTRAT ?

La durée du contrat de professionnalisation ou l'action de professionnalisation, s'il est conclu en CDI, varie de 6 à 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois par accord de branche ou lorsque la nature des qualifications l'exige pour certains bénéficiaires définis dans l'accord. Cette durée est portée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires.

QUELLE EST LA DURÉE DE LA FORMATION ?

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) et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI.

À SAVOIR

Les publics prioritaires sont :

- 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 de l'allocation de parents isolé dans les départements d'Outre-Mer.



Avantages

VOTRE ENTREPRISE

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

VOTRE FUTUR COLLABORATEUR

- Obtenir une certification 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



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 la durée du contrat ;
- Former votre nouveau collaborateur dans le but :
 - > d'acquérir une qualification professionnelle : soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ; soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale (CCN) de la branche ; soit 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 contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

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.

	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au Bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au Bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

Le changement de salaire dû au franchissement de tranche d'âge se fait le mois suivant l'anniversaire du salarié.

Des dispositions plus favorables existent pour les branches du Bâtiment, Négoce des Matériaux de Construction et de bois, et Travaux Publics.

EN SAVOIR  : contactez votre conseiller



À SAVOIR

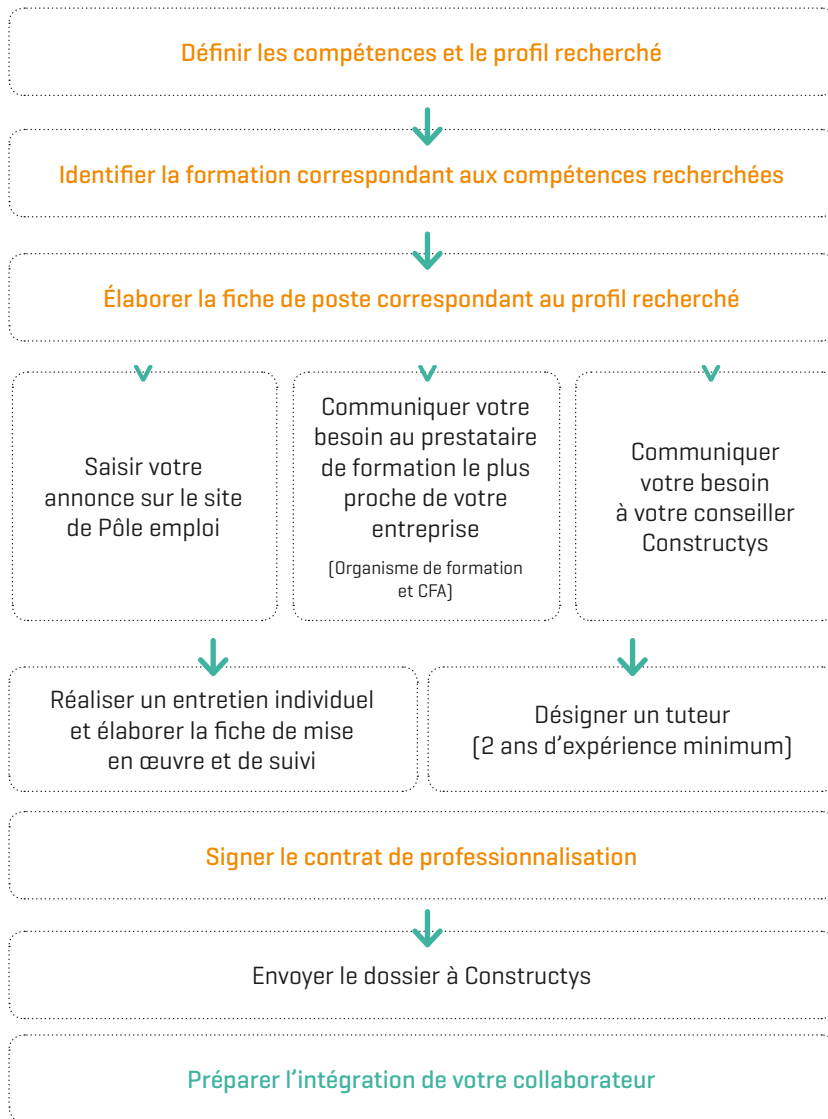
Les bénéficiaires sont salariés de l'entreprise et bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés (compatibles avec les exigences de leur formation).



Mise en œuvre

Constructyts vous accompagne à chaque étape de la mise en œuvre du contrat de professionnalisation. Contactez votre conseiller.

EN SAVOIR : consultez les [Modalités et demandes de prises en charge Constructyts](#)



À SAVOIR

Le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation.

La convention précise notamment :

- le titre, le diplôme ou le CQP préparé, la durée de la période d'accueil et la nature des tâches confiées au salarié ;
- les horaires et les lieux de travail ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi du salarié ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des frais de transport et d'hébergement ;
- l'obligation pour chaque entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

CONSTRUCTYTS À VOS CÔTÉS POUR :

- 1 Définir les besoins de votre entreprise
- 2 Identifier le parcours de formation
- 3 Simplifier la gestion administrative de votre dossier
- 4 Financer l'action et vous informer sur les aides
- 5 Évaluer l'action de formation
- 6 Proposer et financer des formations au tuteurat



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.

Financé par



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU