

Le Contrat de Professionnalisation

Pour l'embauche d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi



A l'initiative de l'entreprise, le Contrat de Professionnalisation associe travail et formation permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle en rapport avec vos métiers.

Bénéficiaires

- Jeunes de 16 et 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale.
- Demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus
- Titulaires de minima sociaux et/ou d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Nature et durée du contrat

- Contrat de type particulier :
 - à durée déterminée de **6 à 12 mois**
- ou**
- à durée indéterminée comprenant une action de professionnalisation d'une durée de **6 à 12 mois**

Noter : toutefois, pour certaines catégories de bénéficiaires, ces durées peuvent être portées à 24 mois (voir tableau au verso).

Pour quels objectifs ?

L'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014 définit les objectifs suivants:

- Prioritairement :
 - acquisition d'un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (**CQPM**) ou d'un CQPI (Inter-branches) de la liste A.
- **Ou**
 - réalisation de parcours de professionnalisation figurant sur la liste A établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la métallurgie.
 - acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

Déroulement du contrat

Le contrat de Professionnalisation est mis en œuvre selon le processus suivant :

- évaluation préalable afin de personnaliser le parcours de formation,
- réalisation du parcours de formation, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation,
- certification du parcours de formation.

La durée des actions est comprise entre 15 et 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

Elle peut être portée à 50% dans certains cas (voir tableau au verso)

En savoir plus :

Contactez immédiatement notre équipe de conseillers

- Spécialistes en ingénierie financière,
- Proches de vos préoccupations,
- Connaissant bien votre métier, ses contraintes et ses évolutions.

Ils vous aident à finaliser vos projets et à optimiser votre budget formation.

Antenne 75, 78, 91, 92, 93, 94, 95
17, rue du midi
92523 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tél. : 01 41 43 96 96 - Fax : 01 41 43 96 95
Courriel : info@adefim-idf.org

Antenne 77 :
238, rue de la Justice - ZI de Vaux le Pénil
77000 Melun
Tél. : 01 64 87 85 75 - Fax : 01 64 87 85 80
Courriel : info77@adefim-idf.org

ADEFIM
Île-de-France
Association de Développement des Formations
des Industries de la Métallurgie



Internet : www.adefim-idf.org

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

| | | | | | |
|---|--|--|---------------------------------|--|--------------------------------|
| Bénéficiaires | <ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale - Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus - Titulaires de minima sociaux et/ou anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) | | | | |
| Statut du salarié | Salarié titulaire d'un contrat de travail de type particulier | | | | |
| Nature et durée du contrat | CDD de 6 à 12 mois ou CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois Ces durées peuvent être portées à 24 mois dans les <i>cas suivants</i> : <ul style="list-style-type: none"> - les jeunes sans qualification professionnelle - les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, - les titulaires de minima sociaux et/ou anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI). - les personnes reconnues handicapées au sens de l'article L 5212-13 du CT. - les femmes reprenant leur activité, - les personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV (bac pro, bac technologique, BP...), - tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels, certains métiers et certains bassins d'emploi. | | | | |
| Objectif du contrat | Prioritairement <ul style="list-style-type: none"> - acquisition d'un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) ou d'un CQPI (Inter-branches) ou - réalisation de parcours professionnalisation figurant sur la liste A établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la métallurgie - acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP | | | | |
| Déroulement de la formation | Dans un organisme de formation ou dans l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation | | | | |
| Durée des actions | La durée des actions est comprise entre 15 et 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures. Cette durée peut être portée à 50% dans certains cas (<i>Voir ci-dessus</i>). | | | | |
| Rémunération minimale versée par l'entreprise | AGE | < Bac Pro ou titre de même niveau | | ≥ Bac Pro ou titre de même niveau | |
| | De 16 à 20 ans révolus | ≥ 60% du SMIC sans être inférieure à 60% du TGA de référence du groupe : Groupe 1 : K 140 Groupe 2 : K 170 Groupe 3 : K 215 | | ≥ 70% du SMIC sans être inférieure à 70% du TGA de référence du groupe : Groupe 1 : K 140 Groupe 2 : K 170 Groupe 3 : K 215 | |
| | De 21 à 25 ans révolus | ≥ 75% du SMIC sans être inférieure à 75% du TGA de référence du groupe Groupe 1 : K 140 Groupe 2 : K 170 Groupe 3 : K 215 | | ≥ 85% du SMIC sans être inférieure à 85% du TGA de référence du groupe Groupe 1 : K 140 Groupe 2 : K 170 Groupe 3 : K 215 | |
| | > 26 ans | ≥ 100% du SMIC sans être inférieur à 100% du TGA de référence du groupe Groupe 1 : K 140 Groupe 2 : K 170 Groupe 3 : K 215 | | | |
| Exonération de cotisations | Exonération des cotisations patronales de Sécurité Sociale dans la limite du SMIC - sauf accidents du travail et maladies professionnelles - pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus. | | | | |
| Comptabilisation dans l'effectif | Les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles. | | | | |
| Participation financière de l'OPCAIM <i>(Dans la limite des disponibilités financières)</i> | Evaluation pré-formativ | Jusqu'à 500 € sans que la durée soit inférieure à 3 H 30 et sous réserve de la transmission des justificatifs de réalisation et des résultats en terme d'adaptation du parcours de formation | | | |
| | Parcours de formation | Forfait horaire formations industrielles | | Forfait horaire formations non industrielles | |
| | | CQPM/CQPI ou bénéficiaire de 45 ans et plus ou reconnu handicapé ou de niveau < bac ou demandeur d'emploi de plus de 1 an | Autres certifications | CQPM/CQPI ou bénéficiaire de 45 ans et plus ou reconnu handicapé ou de niveau < bac ou demandeur d'emploi de plus de 1 an | Autres certifications |
| | Durée ≤ à 12 mois <u>ET</u> parcours compris entre 15 et 25% de la durée de l'action de professionnalisation | 25 € dans la limite de 11 400 € | 25 € dans la limite de 10 530 € | 10 € dans la limite de 4 560 € | 10 € dans la limite de 4 210 € |
| | Durée > à 12 mois <u>OU</u> durée du parcours > 25% de la durée de l'action de professionnalisation | 25 € dans la limite de 11 400 € | 10 € dans la limite de 4 210 € | 10 € dans la limite de 4 560 € | 8 € dans la limite de 3 360 € |
| Passage des épreuves CQPM / CQPI | 500 € | | | | |
| Formalités administratives effectuées par l'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> - Consultation du CE ou du DP pour la mise en œuvre du contrat - Désignation d'un tuteur pour accueillir et guider le titulaire du contrat dans l'entreprise - Dépôt du contrat (cerfa n° 12434-02) auprès de l'ADEFIM dans les 5 jours suivants la date d'embauche accompagné de la convention de formation conclue avec l'organisme de formation précisant l'objectif, du programme de formation et des modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation (article D.6325-1 du Code du Travail) | | | | |