

FINANCER LA FORMATION DE NOUVEAUX EMBAUCHES

Les points clés du financement du contrat de professionnalisation Entreprises du Bâtiment

La prise en charge financière

Le financement des contrats de professionnalisation se fait sur la base d'un forfait horaire applicable à la date de signature du contrat.

• Les forfaits applicables

Ce forfait varie selon le domaine de formation, la nature du contrat (CDD/CDI). Il réserve à l'entreprise une partie minimale du forfait horaire, au-delà du coût pédagogique sauf pour les formations tertiaires.

Afin de financer un plus grand nombre de contrats, l'OPCA demande aux AREF de respecter un coût moyen annuel de prise en charge des contrats jeunes, fixé à 6 800 €, par le Fonds Unique de Péréquation.

Les partenaires sociaux ont défini un contrat de référence ayant les caractéristiques suivantes :

- Durée du contrat : 1 an
- Nombre d'heures de formation : 400 heures
- Coût moyen : 6 800 €

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	Formations à la maintenance et à la conduite d'engins		Formations maçonnerie-gros oeuvre		Formations "tertiaires" Durée de financement plafonnée à 1 année
	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD/CDI
Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA Bâtiment	20 €	23 €	15 €	18 €	7 €
Plafond de paiement des prestations de l'organisme de formation	17 €	17 €	12 €	12 €	7 €
Partie réservée à l'entreprise pour le financement des rémunérations, charges, frais de transport, frais annexes,	3 €	6 €	3 €	6 €	0 €

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que le paiement à l'organisme de formation est un plafond et qu'en conséquence, il convient de négocier les coûts des prestations dans la logique du meilleur rapport qualité/prix.

Les points clés du financement du contrat de professionnalisation Entreprises du Bâtiment

- **Rappel : rémunération minimum des salariés sous contrat de professionnalisation**
(Accord BTP du 13/07/2004 étendu) :

(**) *Salaire Minimum Conventionnel*

Age	Cas général	Au moins titulaire d'un Bac Pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV
Moins de 21 ans	65% du SMIC	75% du SMIC
21-25 ans	80% du SMIC	90% du SMIC
26 ans et plus	85% du SMC ** sans être inférieur au SMIC	

- **Exonération des cotisations patronales de sécurité sociales :**

Les contrats conclus avec des bénéficiaires de moins de 45 ans bénéficient des exonérations Fillon sur les bas salaires.

- **Les actions de professionnalisation constitutives du contrat sont de trois types :**

Evaluation, Accompagnement et Enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Elles sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle possède un service de formation.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat, l'employeur examine avec le bénéficiaire du contrat et le tuteur, l'adéquation du programme de formation au regard des acquis professionnels du salariés.

- **Tuteur :**


Il est **obligatoire** quel que soit l'âge du bénéficiaire. Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. La formation du tuteur peut être prise en charge. **Se renseigner auprès de l'AREF.**

- **Durée du contrat :**

Elle est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être portée à un maximum de 24 mois. Toutefois les partenaires sociaux ont fixé un contrat de professionnalisation de référence dont la durée du contrat est d'une année et la durée de la formation est de 400 heures. Ces durées sont modulables sous réserve du respect annuel par l'AREF du coût moyen du FUP (6 800€).

- **Durée de la formation :**

Elle est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures. Elle peut être portée jusqu'à un maximum de 40 %.



Les points clés du financement du contrat de professionnalisation Entreprises du Bâtiment

Sur un plan pratique

- **Différentes étapes de transmission à l'AREF**

Pour l'instruction du dossier, transmettre à l'AREF :

⇒ **La liasse CERFA :**

Le CERFA est le contrat de travail. Il doit être complété puis signé en original sur chacun des trois volets. Le volet 1 employeur est pour l'entreprise, le volet 2 est pour le salarié, et le volet 3 est à transmettre à l'AREF.

⇒ **La convention de formation à signer entre l'entreprise et le salarié :**

Elle est obligatoire. Elle reprend les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

⇒ **Pièce justificative selon la nationalité du bénéficiaire :**

Lorsque le bénéficiaire n'est pas de nationalité française, l'autorisation à travailler, différente selon que le bénéficiaire soit ou non membre de l'Union Européenne, est à joindre au dossier. Contacter votre AREF.

⇒ **Programme de formation prévu :**

Cette pièce n'est pas nécessaire si le programme décrit dans la convention de formation est suffisamment détaillé.

⇒ **Calendrier de la formation**

⇒ **Attestation de conformité à l'accord de Branche BTP ou un courrier reprenant les mêmes mentions (imprimé téléchargeable).**

NB : Dans le cas où l'entreprise met elle-même en œuvre tout ou partie des actions de formation, elle doit produire une annexe au contrat reprenant les mêmes éléments que ceux prévus dans la convention de formation et apporter la preuve qu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés. Contacter l'AREF.

Important : il faut transmettre le contrat à l'AREF et non à la DDTEFP.

- **L'AREF détermine les forfaits applicables et envoie le CERFA à la DDTEFP et un accord de prise en charge à l'entreprise.**

Si dans les 30 jours qui suivent la transmission par l'AREF du contrat à la DDTEFP, l'entreprise n'a pas reçu une notification de refus par lettre recommandée, alors le contrat est accepté.

- **Une fois l'action réalisée, adresser à l'AREF :**

⇒ **La demande de règlement (imprimé téléchargeable)**

⇒ **et l'attestation de présence.**

Les contrats doivent être soldés dès la fin de la formation et, au plus tard, dans les deux mois qui suivent. Les remboursements sont à demander trimestriellement pour les formations longues.

Conseil pratique :

Une évaluation individuelle préalable est obligatoire pour que le contrat soit conforme à l'accord de branche. Elle est réalisée par l'entreprise et ne fait pas l'objet d'une prise en charge.

Une fiche de mise en œuvre pratique et de suivi formalisé dans l'entreprise est prévue à cet effet dans l'Avenant N°6. **(imprimé téléchargeable)**