

NOUVEAUX FORFAITS DE PRISE EN CHARGE, PAR L'OPCA-TP, DES CONTRATS ET PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Le 7 juillet 2005, les partenaires sociaux ont signé un avenant n° 4 à l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics. Cet avenant a pour objectif de favoriser la mise en place des contrats et des périodes de professionnalisation instaurés par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Cet avenant augmente sensiblement le montant des forfaits de prise en charge, par l'OPCA-TP, des heures de formation organisées dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation **débutant avant le 31 décembre 2005**.

Cet avenant fera l'objet d'un bilan avant la fin de l'année au vu duquel seront déterminés les taux de prise en charge applicables au 1^{er} janvier 2006.

Ce bulletin présente les dispositions de l'avenant du 7 juillet 2005 et rappelle les principales composantes du dispositif des contrats et des périodes de professionnalisation présentées lors de précédents Bulletins d'Information (BI N°90 Formation N°10 du 2 septembre 2004 et BI N°108 Formation N°12 du 5 novembre 2004).

I. LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

La vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation, dans le secteur des Travaux Publics, est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans la profession et y évoluer, de les former à nos métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification.

a - Bénéficiaires

Jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

b - Durée

Le contrat de professionnalisation peut être, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation qui se situe en début de contrat à durée indéterminée est comprise **entre 6 et 12 mois**.

Cette durée peut-être portée à **un maximum de 24 mois** pour les bénéficiaires qui préparent :

- un diplôme ;
- ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Les actions de professionnalisation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation sont d'une durée comprise **entre 15% et 25%** de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation **sans être inférieure à 150 heures**.

Cette durée peut être portée à un **maximum de 40%** de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en CDI pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Cette durée peut être portée à **un maximum de 50%** de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est conclu par un **Groupement d'employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)** labellisé par le Comité National de Coordination et d'Evaluation des GEIQ (CNCE-GEIQ).

c - Priorités dans les Travaux Publics

La priorité sera donnée au financement des contrats de professionnalisation dont l'objet est la formation des bénéficiaires aux métiers des travaux publics, que ces contrats s'adressent à des jeunes dépourvus de qualification ou ayant une qualification insuffisante pour occuper un emploi ou qu'il s'agisse de favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi ou des travailleurs handicapés pour laquelle des partenariats avec les institutions spécialisées seront recherchés.

Le contrat de professionnalisation doit favoriser l'intégration du public féminin dans les entreprises de Travaux Publics.

d - Mise en œuvre

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédés **d'une évaluation individuelle**.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié, et le cas échéant avec son tuteur, l'adéquation du programme de formation afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

e – Prise en charge, par l'OPCA-TP, pour les entreprises de 10 salariés et plus, du financement des heures de formation dispensées dans le cadre du contrat de professionnalisation

L'avenant n° 4 à l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du bâtiment et des Travaux Publics a revalorisé les taux de prise en charge.

	Contrats de professionnalisation *
<i>Formations à la maintenance et à la conduite d'engins</i>	23€ (dont 17€ maximum de prise en charge des coûts pédagogiques)
<i>Formations aux autres spécialités des travaux Publics et maçonnerie – gros œuvre ainsi que certaines formations techniques connexes aux spécialités des TP</i>	18€ (dont 12€ maximum de prise en charge des coûts pédagogiques)
<i>Formations aux spécialités du Bâtiment</i>	Taux et modalités prévus pour l'OPCA Bâtiment
<i>Formations non spécifiques au BTP</i>	13€ (dont 7€ maximum de prise en charge des coûts pédagogiques)

(*) Lorsque la formation est organisée dans le cadre d'un CDI, les forfaits ci-dessus sont majorés de 6€

II. LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

a - Objectif

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de contribuer à :

- Favoriser l'évolution professionnelle des salariés concernés ;
- Mettre en œuvre des démarches de progrès par la gestion prévisionnelle des compétences au sein des entreprises ;
- Capitaliser les unités de formation et les expériences successives.

b - Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes **aux salariés en CDI** dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge :

- ou âgés de moins de 30 ans,
- ou âgés de 45 ans et plus, ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle pour maintenir leur employabilité,
- ou aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- ou aux travailleurs handicapés,
- aux femmes à la suite d'un congé maternité,
- ainsi qu'aux femmes et aux hommes qui reprennent leur emploi après un congé parental.

c - Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés **en CDI** d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si possible les acquis des salariés dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- soit une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives nationales,
- soit une qualification figurant sur une liste établie par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) conjointes du BTP.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que le maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences,
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité.

d - Mise en œuvre

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être déterminés en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

La période de professionnalisation se déroule **normalement sur le temps de travail**.

Elle peut se dérouler pour tout ou partie hors temps de travail, soit à l'initiative du salarié dans le cadre de son DIF, soit à l'initiative de l'employeur mais avec l'accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Lorsque la période de professionnalisation se déroule en tout ou partie hors temps de travail, l'employeur est tenu de définir, avant le départ du salarié en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit lorsque l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux épreuves d'évaluation de celle-ci.

e – Prise en charge, par l'OPCA-TP, des financements des heures de formation dispensées dans le cadre des périodes de professionnalisation

L'avenant n° 4 à l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du bâtiment et des Travaux Publics a revalorisé les taux de prise en charge.

Le forfait horaire de prise en charge, par l'OPCA-TP, pour les entreprises de 10 salariés et plus, des périodes de professionnalisation défini dans l'avenant n°4 du 7 juillet est de 25€

III. AUTRES MESURES

2.1 – Mise en œuvre et suivi du contrat

Les entreprises doivent mettre en place :

- un tutorat,
- un entretien d'embauche destiné principalement à déterminer les compétences à acquérir,
- un entretien – bilan à 2 mois,
- un entretien de fin de contrat pour assurer la mise en œuvre pratique du contrat et un suivi régulier du bénéficiaire.

Ces différentes étapes seront formalisées sur un support (annexe).

2.2 – Tutorat

Le dispositif prévu par l'accord du 13 juillet 2004 relatif au tutorat est élargi :

- L'employeur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise.
- Dans le cadre d'une période de professionnalisation, un tuteur est choisi lorsque la période de professionnalisation concerne un jeune de moins de 26 ans.

Rappel :

- Le tuteur doit justifier d'une expérience de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé. L'employeur peut lui-même assurer le tutorat.
- L'employeur doit permettre au tuteur de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer sa fonction tutorale et pour se former.
- La formation des tuteurs est prise en charge à hauteur de 15€ de l'heure ou de 30€ de l'heure maximum pour les formations dispensées dans un des centres de la profession.
- Ce financement est limité à **40 heures de formation** (accord relatif au développement du tutorat dans les Travaux Publics du 23 septembre 2003).
- La prise en charge, par l'OPCA-TP, des dépenses **des entreprises de 10 salariés et plus** liées à l'exercice du tutorat est limitée à un plafond de 230 € par mois, par personne tutorée, sur 3 mois pour les tuteurs des contrats de professionnalisation dont la qualification visée est de niveau V ou IV à condition que le tuteur ait suivi une formation agréée par l'Ordre des tuteurs.
- Pour les **entreprises de Travaux Publics de moins de 10 salariés**, le FAF.SAB prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, à hauteur de 230 € par mois par bénéficiaire pendant 6 mois, à condition que :
 - le bénéficiaire soit encore présent à l'issue des 6 premiers mois du contrat,
 - la formation du tuteur salarié soit réalisée préalablement à l'accueil du bénéficiaire du contrat ou dans les deux mois suivant son embauche.

ANNEXE

**CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
MISE EN ŒUVRE PRATIQUE ET SUIVI FORMALISE DANS L'ENTREPRISE**

Entreprise :		Le bénéficiaire :	
Tuteur	Nom	Prénom.....	
	Qualité/Titre.....		
Organisation de l'accueil, du tutorat, de l'intégration dans l'entreprise et de la professionnalisation <i>Modalités du choix du tuteur ; organisation de la relation avec le bénéficiaire quant à l'accueil, le suivi, l'activité du bénéficiaire, etc.</i>	Description		
		
Entretien d'embauche	Date :	Avec	
Compétences déjà maîtrisées Personnalisation de la formation		
Détermination des compétences à acquérir pendant le contrat (10 compétences maxi, sous forme de « être capable de ... ») <i>Ex : dresser un enduit</i>	1.....		
	2..... 3..... 4..... 5..... 6..... 7..... 8..... 9..... 10.....		
Objectifs du contrat	Diplôme/Titre/CQP ou qualification reconnue dans les classifications de la CCN ou sur la liste des CPNE préparés :		
Visa employeur/son représentant	Visa du salarié	Visa du tuteur	
Entretien Bilan à 2 mois <i>Point sur l'activité, l'acquisition des compétences, les relations avec le formateur, etc.</i>	Appréciations :		Actions décidées :

Visa employeur/son représentant	Visa du salarié	Visa du tuteur	
Entretien fin de contrat Evaluation, analyse et réflexions sur les éventuelles suites		
	Visa employeur/son représentant	Visa du salarié	Visa du tuteur
Autres observations		

