

Pro
RH

Recruter en contrat de professionnalisation

- Embaucher de nouveaux salariés en CDD ou CDI.
- Compléter leur parcours de formation initiale par l'acquisition d'une formation professionnalisante ajustée au profil du salarié et adaptée aux besoins de l'entreprise et aux postes à pourvoir.
- Diversifier le mode de recrutement de l'entreprise.
- La durée du contrat de professionnalisation permet au bénéficiaire de valider son choix professionnel et à l'entreprise de sécuriser le recrutement.

À QUOI ÇA SERT ?

Vous avez besoin de nouveaux salariés ?

- Vous souhaitez disposer de personnes qualifiées, spécialement formées à vos métiers ?
 - Confronté à des départs à la retraite, vous voulez organiser la transmission des savoir-faire ?
- Embaucher en contrat de professionnalisation est sans doute une bonne solution.

COMMENT FAIRE ?

Le contrat de professionnalisation est une formule souple d'embauche alternant travail en entreprise et formation en organisme, destinée à un large public. À vous d'ajuster cet outil en fonction de vos besoins.

1. Qui recruter en contrat de professionnalisation ?

Vous avez le choix : **un jeune de 16 à 25 ans, un demandeur d'emploi de 26 ans et plus**, et aussi un bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (contrat initiative emploi-CIE ou contrat d'accompagnement dans l'emploi-CAE), y compris en emploi d'avenir.

Sachez-le ! En cas d'embauche de ces bénéficiaires de minima sociaux ou de personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, la prise en charge de la formation et celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont majorées.

2. Comment recruter en contrat de professionnalisation ?

- ➔ **Analysez vos besoins de recrutement** et identifiez précisément les activités professionnelles concernées et les compétences attendues.
- ➔ **Sélectionnez un candidat** en fonction du poste à pourvoir. Comme pour toute embauche, cette étape doit être conduite de manière très rigoureuse.
- ➔ **Choisissez le contrat de travail qui vous convient : CDD ou CDI.** Le contrat de travail doit être établi sur la base d'un formulaire Cerfa (**téléchargeable sur le site www.intergros.com**) transmis dans les meilleurs délais à Intergros. La durée du contrat est définie en fonction de la durée de la formation et des dispositions de l'accord de branche qui s'applique dans votre entreprise. Pour plus d'informations, contactez votre conseiller Intergros.
- ➔ **Définissez la qualification préparée** (diplôme, titre professionnel, certificat de qualification professionnelle (CQP) ou qualification reconnue par votre branche) et vérifiez que le parcours de formation corresponde au niveau du candidat et aux besoins de votre entreprise.
- ➔ **Sélectionnez un organisme de formation prestataire.** Il est recommandé d'adapter le parcours de formation aux spécificités de votre entreprise et au niveau du salarié. Vous pouvez vous faire aider par le prestataire de formation et votre conseiller Intergros.



COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

SIMPLIFIER LA FORMATION
FACILITER L'EMPLOI

3. Concrètement, comment ça se passe ?

TOUT AU LONG DE LA PROFESSIONNALISATION

Assurez-vous que le salarié :

- ➔ occupe un poste en lien avec l'objectif de professionnalisation ;
- ➔ suit sa formation avec assiduité ;
- ➔ bénéficie de l'accompagnement d'un tuteur **[FICHE INFOS → 8]**.

Vos obligations à l'égard du salarié :

- ➔ veiller à son intégration dans l'entreprise ;
- ➔ lui verser une rémunération minimale qui varie selon son âge et sa qualification (celle-ci est définie par l'accord de branche applicable dans votre entreprise et consultable sur www.intergros.com) ;
- ➔ lui assurer les mêmes avantages que ceux accordés aux autres salariés.

DANS LES 2 MOIS QUI SUIVENT LE DÉBUT DU CONTRAT

Vérifiez - avec le salarié et le tuteur - l'adéquation du programme de formation avec les exigences du poste et les besoins de l'intéressé. Si nécessaire, la durée de la formation peut être revue. Dans ce cas, Intergros doit en être informé.

RÉGULIÈREMENT

Faites le point avec le tuteur sur le bon déroulement du parcours.

À consulter également sur www.intergros.com : « Le carnet de bord du tuteur »

AU TERME DE LA PROFESSIONNALISATION

Assurez-vous de la présentation du salarié aux épreuves d'évaluation. En cas d'échec ou si le salarié n'a pas pu se présenter aux examens pour cause de maladie, de maternité..., vous pouvez renouveler le CDD ou prolonger la phase de professionnalisation.

En cas de réussite :

- ➔ si le salarié est en CDI, confiez-lui un emploi correspondant à la qualification acquise, avec le salaire adéquat ;
- ➔ s'il était en CDD, vous pouvez l'embaucher en CDI ou en CDD (en respectant les règles légales relatives à la succession et au renouvellement de CDD). Vous pouvez également renouveler le CDD (une fois) pour qu'il prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

DES AIDES À CUMULER

Dans les entreprises de moins de 300 salariés

En cas d'embauche du jeune en contrat de professionnalisation à durée indéterminée, l'aide au titre du contrat de génération peut se cumuler avec les aides au contrat de professionnalisation.

Dans les entreprises de 250 salariés et plus

Si elles emploient plus de 4 % d'alternants (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage...), ces entreprises peuvent également bénéficier d'un « bonus alternant » versé par Pôle emploi : soit un montant forfaitaire appliqué par an et pour chaque alternant compris entre 4 % et 6 % de l'effectif de l'entreprise.

Pour en savoir plus : www.pole-emploi.fr

Des outils, pour la mise en application

↓ OUTIL • Cerfa du contrat de professionnalisation

↓ OUTIL • Carnet de bord du tuteur

De la documentation, pour en savoir plus...

↓ Mode d'emploi du contrat de professionnalisation

↓ Brochure d'information sur les certifications liées aux métiers des commerces de gros

↓ Brochure d'information sur le tutorat