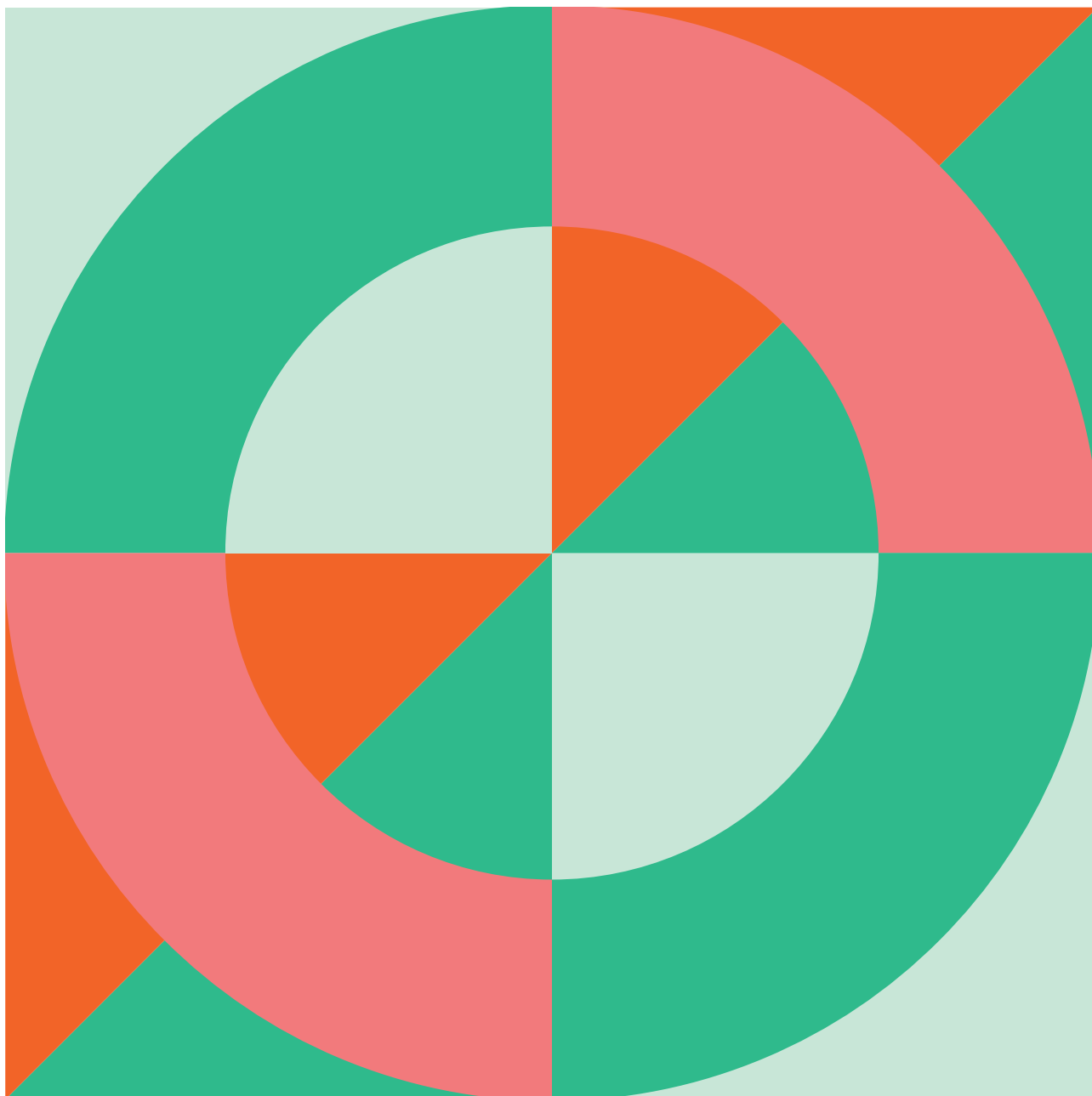


Les intégrales



Le contrat de professionnalisation

Plus simple, plus flexible, plus accessible

LA COLLECTION
aFDas

Sommaire

- 04** Qu'est-ce qui a changé avec la loi Avenir ?
- 05** Contrat de professionnalisation : quels atouts ?
- 06** Quels acteurs ?
- 08** Quel organisme de formation ?
- 09** Quelles formations ?
- 10** Quel coût ?
- 16** Quelles formalités de financement ?
- 18** Quel contrat ?
- 22** Quel accompagnement pour le salarié ?
- 24** Mobilité européenne et internationale : quelles conditions ?

Vous avez un projet de recrutement pour renforcer vos équipes et transmettre un savoir-faire ?

Relever le défi du contrat de professionnalisation est un moyen de mobiliser la formation en interne

Recruter un salarié en contrat de professionnalisation c'est l'assurance d'intégrer une personne adaptée aux besoins et aux évolutions de votre entreprise, la former à un métier ciblé tout en l'intégrant à la vie de votre entreprise.

Le contrat de professionnalisation est une modalité de formation qui permet de « **travailler en apprenant** » et « **d'apprendre en travaillant** » fondée sur l'alternance entre périodes de formation théorique et périodes d'activité en entreprise pour acquérir le savoir-faire en lien avec les compétences du titre ou diplôme préparé avec l'appui obligatoire d'un tuteur choisi par l'employeur.

Relever le défi du contrat de professionnalisation est un moyen de mobiliser la formation en interne, **la formation à distance (FOAD) ou la formation en situation de travail (AFEST).**

L'Afdas, en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement, vous accompagne dans votre projet de professionnalisation et finance les coûts de formation dans la limite d'un taux horaire de prise en charge.

Qu'est-ce qui a changé avec la loi Avenir ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ouvre le contrat de professionnalisation à un public élargi et offre plus de flexibilité aux employeurs.

Les nouveautés de la réforme

- **Une garantie de maintien dans la formation** de l'apprenant en cas de rupture du contrat avec l'employeur (sous réserve d'un accord de branche).
- Une durée maximale du **contrat augmentée à 36 mois** pour les publics dits « nouvelle chance » :
 - Personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas eu leur Baccalauréat et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (CAP, BEP, Bac technologique ou professionnel, BP, BTS).
 - Chômeurs inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.
 - Bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH).
 - Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
- L'opportunité pour l'alternant d'**effectuer une partie du contrat à l'étranger** pour une durée d'un an maximum (avec 6 mois minimum en France).
- **Une aide unique à l'embauche d'un travailleur handicapé** ou de demandeurs d'emploi de plus de 26 ans (sous conditions).

Quels atouts ?

Une logique gagnant-gagnant

Recruter un salarié en contrat de professionnalisation c'est :

- Préparer des jeunes à l'exercice d'un métier dans l'entreprise tout en les intégrant dans le milieu professionnel. C'est **créer un vivier de compétences** dans une logique gagnant/gagnant en insérant, formant et accompagnant les nouveaux recrutés pour ensuite se doter d'équipes de professionnels rapidement opérationnels.
- **Recruter sur des métiers ciblés et diversifiés** en adéquation avec ses besoins en compétences, à l'issue du contrat de professionnalisation.
- **Transmettre les savoirs, le savoir-faire et la culture de l'entreprise** via le tutorat des collaborateurs seniors. C'est anticiper les besoins en compétences de l'entreprise (GPEC), en recrutant des salariés formés à ses métiers. En parallèle, l'alternance permet d'impliquer des salariés expérimentés, notamment ceux en seconde partie de carrière. Et ainsi de capitaliser et mutualiser les expériences.
- **Permettre à l'alternant de poursuivre son parcours de formation** en contrat de professionnalisation.
- **Optimiser son budget formation** en bénéficiant d'une prise en charge du coût pédagogique par l'Afdas et d'une possible aide aux frais annexes, en réalisant des économies en matière de rémunération (inférieure ou égale au SMIC ou salaire minimum conventionnel). Par ailleurs, l'embauche en contrat de professionnalisation permet de satisfaire à l'obligation d'embauche d'alternants au regard de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA pour les entreprises de 250 salariés ou plus).

Une insertion professionnelle garantie

Miser sur l'alternance est gage de réussite d'une insertion durable des salariés et des apprentis formés dans ce cadre pour plusieurs raisons :

- **L'efficacité de sa pédagogie** particulière articulant formation théorique et pratique.
- **L'organisation systématique d'un accompagnement** au sein de l'entreprise assuré par un tuteur.
- **La pluralité des formations accessibles** permettant de trouver la réponse la plus adaptée aux besoins identifiés par l'entreprise.

Quels acteurs ?

Pour quel public ?

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale, et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

■ **Des publics spécifiques dits « nouvelle chance » bénéficient de règles plus favorables. Il s'agit :**

- Des personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas eu leur Baccalauréat et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (CAP, BEP, Bac technologique ou professionnel, BP, BTS).
- Des chômeurs inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Des bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

■ **À noter, le contrat de professionnalisation peut être conclu avec un demandeur d'emploi à l'issue :**

- D'une **préparation opérationnelle à l'emploi (POE)** pour une durée minimale de 12 mois.
- D'une **action de formation préalable au recrutement (AFPR)** pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

acteurs

Pour quelle entreprise ?

Les employeurs concernés par l'embauche en contrat de professionnalisation sont ceux qui sont assujettis à la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Il s'agit :

- Des employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France (métropole et DOM), quelle que soit l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition.
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).
- Les entreprises de travail temporaire.
- Deux employeurs saisonniers conjointement (ayant recruté un jeune âgé de 16 à 25 ans en CDD pour l'exercice d'activités saisonnières).
- Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Soyons vigilants

Le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs entreprises. La mise en œuvre de ces périodes nécessite **la conclusion d'une convention**, comportant un certain nombre de mentions obligatoires, entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation.

En pratique, un alternant peut être accueilli dans une ou plusieurs autres entreprises tout en étant rattaché à un seul employeur sous réserve que ces périodes d'accueil :

- **N'excèdent pas la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation.**
- **Permettent au salarié de compléter sa formation en recourant notamment à des équipements ou techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur.**

Chaque entreprise d'accueil doit désigner un tuteur et demeure responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'en matière de santé et sécurité au travail. Le salarié doit quant à lui se conformer au règlement intérieur de chaque entreprise d'accueil.

Bon à savoir

Sont exclus du champ d'application de la réglementation relative au contrat de professionnalisation :

- l'État.
- les collectivités locales.
- les établissements publics à caractère administratif (EPA) sauf dispositions législatives dérogatoires pour certains EPA.

Quel organisme de formation ?

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques permettant l'acquisition de la qualification sont mis en œuvre :

- Soit par un **organisme de formation déclaré**.
- Soit par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un **service de formation interne**.

Quel rôle pour l'Opco ?

L'Afdas est l'opérateur de compétences des entreprises de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. Il est chargé de :

- **Financer** des dispositifs de formation en alternance, dont le contrat de professionnalisation, à hauteur du plafond maximum de prise en charge.
- **Vérifier** la conformité du contrat de professionnalisation signé par l'entreprise. C'est pourquoi elle doit l'envoyer à l'Afdas qui se chargera de son dépôt auprès de l'administration.
- **Établir** le parcours de formation du salarié en fonction des compétences à acquérir en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise. Il assure également le suivi de ce parcours de formation du salarié tout au long de l'exécution du contrat. Il peut, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

Quelles formations ?

Quelles formations peuvent être préparées ?

Le contrat de professionnalisation prépare à l'obtention d'une qualification :

- **Enregistrée** dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- Ou **reconnue** dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche.
- **Ouvrant droit** à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou à un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) créés paritairement par une ou plusieurs branches professionnelles, qu'ils soient ou non enregistrés au RNCP.

Bon à savoir

Jusqu'à fin décembre 2024, à titre expérimental, un contrat de professionnalisation peut être conclu sur l'ensemble du territoire national, en vue d'acquérir des compétences, notamment des blocs de compétences de certifications professionnelles enregistrées au RNCP, définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Cette expérimentation déroge aux exigences d'obtention d'une qualification enregistrée au RNCP, reconnue dans les classifications d'une convention de branche ou ouvrant droit à un CPQ/CQPI, afin de permettre aux personnes de disposer d'une formation plus adaptée et aux entreprises d'embaucher un salarié formé au plus près de leurs besoins immédiats de compétences.

150h

Quelle durée de formation ?

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement en contrat de professionnalisation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, avec un minimum fixé à 150 heures.

- L'allongement de cette durée au-delà de 25 % peut être prévu par accord de branche pour les publics dits « nouvelle chance » (bénéficiaires de minima sociaux, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de Pôle emploi...) ou les personnes qui visent des formations diplômantes.
- Le contrat n'est pas suspendu pendant que le salarié est en formation auprès de l'organisme de formation ou du service formation de l'entreprise : la formation théorique fait partie intégrante du contrat de travail.

Quelle organisation de la formation ?

Pour permettre la vérification de l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent débuter dans les 2 mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

■ Les actions de formation et les épreuves de validation doivent être programmées en intégralité avant la fin du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation.

■ Pour les contrats de professionnalisation à durée déterminée, le contrat prend fin une fois la qualification obtenue. **Par tolérance, le contrat peut prendre fin 2 mois après la date prévue des épreuves pour les diplômes et titres inscrits au RNCP.**

■ En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent décider, dans les limites de la durée de ce contrat, d'adapter la formation et son programme. Ils doivent alors conclure un avenant à transmettre à l'Afdas qui le déposera à la DREETS.

Le cas de la formation théorique en interne

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent être mis en œuvre par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

■ C'est le cas lorsqu'elle dispose d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, plannings réservés aux actions de formation.

■ L'entreprise n'a pas à être déclarée comme organisme de formation si elle forme uniquement ses propres salariés. L'employeur devra indiquer formellement son numéro de Siret pour renseigner la rubrique relative à l'organisme de formation dans le Cerfa.

■ Dans ce cas, l'employeur joint au contrat de professionnalisation (Cerfa) transmis à l'Opco une annexe pédagogique précisant **les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation** et de sanction de la formation, ainsi que la date des épreuves d'évaluation.

Le cas de la formation pratique dans une autre entreprise

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.

■ L'accueil du salarié dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation.

■ Cet accueil doit permettre au salarié de compléter sa formation en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur.

Bon à savoir

Chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur.

Le salarié doit se conformer au règlement intérieur de chaque entreprise d'accueil. Chaque entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail.

convention

La convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié précise notamment :

■ Le titre, le diplôme ou le certificat de qualification professionnel 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.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur à l'établissement de formation dans lequel est inscrit le salarié, ainsi qu'à l'Opco chargé de financer la formation de ce contrat.

Quelles modalités pédagogiques ?

La formation à distance (FOAD) :

Les enseignements peuvent être réalisés en tout ou partie à distance. Dans ce cas, doivent nécessairement être prévues :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours.
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne.
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La formation en situation de travail (FEST) :

Les enseignements peuvent également être réalisés en situation de travail, à la condition que soient mis en place :

- L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques.
- La désignation préalable d'un formateur.
- La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Quel statut pour le salarié en contrat de professionnalisation ?

L'alternant bénéficie de la protection sociale liée à sa qualité de salarié (maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, invalidité) tout au long des périodes de formation.

quid

Quid des absences ?

En cas d'absence injustifiée en formation, l'employeur a la possibilité de sanctionner l'alternant de manière justifiée et proportionnée, tout comme il sanctionnerait un salarié absent pendant son temps de travail. L'absence du salarié en formation est assimilée à une absence au travail.

Quid des accidents ?

En cas d'accident pendant la formation, dans les locaux de l'organisme de formation, c'est à l'employeur de procéder à la déclaration de l'accident du travail.

Quel coût ?

Quelle rémunération du salarié ?

L'alternant en contrat de professionnalisation perçoit un salaire minimum annexé sur le SMIC selon son âge et la qualification visée.

	Qualification inférieure au bac professionnel	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle équivalent
De 16 à 20 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans	70 % du SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du SMC	100 % du SMIC ou 85 % du SMC

Le SMC est le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé. Lorsque l'alternant passe dans la tranche d'âge supérieure, le montant de sa rémunération est augmenté le 1^{er} jour du mois suivant son anniversaire.

Quid des avantages en nature ?

Les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat peuvent être déduits du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé. Le montant déduit ne peut excéder 75 % :

- De la valeur des avantages en nature fournis au titre du mois civil considéré, évaluée selon les modalités prévues par l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale.
- Du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé.

Quid des frais annexes ?

Les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail habituel donnent lieu à un remboursement par l'employeur de 50 % des coûts d'abonnement aux transports publics, comme pour les autres salariés.

De la même manière en ce qui concerne la restauration, les salariés en contrat de professionnalisation doivent bénéficier des mêmes avantages que les autres salariés : accès à la cantine ou aux tickets restaurant, le cas échéant.

La répartition des autres frais résultant de l'exécution du contrat de travail est régie par les dispositions contractuelles et conventionnelles.

Le forfait versé par l'Afdas couvre tout ou partie des frais de transport et d'hébergement.

Quelles aides à l'embauche ?

Aide pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus

Elle concerne l'employeur qui recrute en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, âgé de 26 ans ou plus au jour de l'embauche, ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable, quelle que soit sa situation d'indemnisation (ARE, ASS, CSP ou non indemnisé).

L'employeur doit satisfaire certaines obligations :

- Ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement en contrat de professionnalisation dans les 6 mois qui précèdent l'embauche.
- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement (contributions et cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage) ; il dispose d'un délai de 15 jours à partir du début du contrat pour se mettre en conformité avec ces obligations.
- ne pas bénéficier d'une autre aide à l'embauche sauf celle de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

Le montant forfaitaire de l'aide versée à l'employeur est de :

si le contrat a une durée inférieure à 10 mois	1 000 €
si le contrat a une durée supérieure à 10 mois	2 000 €

La demande d'aide doit être effectuée par l'employeur auprès de l'agence Pôle emploi de son lieu d'établissement (conclusion d'une convention entre l'entreprise et Pôle emploi) au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation.

+ Des exonérations sociales

Les rémunérations versées aux apprentis donnent lieu à l'application de la réduction générale des cotisations sociales selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.

Aide pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus

Elle concerne l'employeur qui recrute en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, âgé de 45 ans ou plus au jour de l'embauche (date de début d'exécution du contrat).

L'employeur doit satisfaire certaines obligations :

- Ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement en contrat de professionnalisation dans les 6 mois qui précèdent l'embauche.
- ne pas avoir eu dans l'effectif de l'entreprise, le titulaire du contrat, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche.
- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement (contributions et cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage) ; il dispose d'un délai de 15 jours à partir du début du contrat pour se mettre en conformité avec ces obligations. Le montant de l'aide est fixé à **2 000 euros**.

La demande d'aide doit être effectuée par l'employeur auprès de Pôle Emploi (conclusion d'une convention) au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation.

Bon à savoir

Ces deux aides à l'embauche versées par Pôle Emploi peuvent se cumuler pour les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

Aides de l'Agefiph

L'Agefiph peut octroyer une aide financière dont le montant varie entre 1 000 et 4 000 euros aux entreprises qui concluent des contrats de professionnalisation avec des personnes ayant la qualité de travailleur handicapé.

Quelles formalités de financement ?

Chaque contrat de professionnalisation doit donner lieu à la conclusion d'une convention de formation entre l'employeur et l'organisme de formation précisant :

- L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, ainsi que les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action.
- Le prix de l'action et les modalités de règlement.

Afin que l'Afdas puisse procéder au règlement des coûts pédagogiques et éventuels frais annexes, l'employeur ou l'organisme de formation devra établir et transmettre à l'Afdas les documents suivants :

- Lorsque la formation théorique est dispensée par un organisme de formation, les factures relatives à la prestation réalisée.
- Les relevés de dépenses supportées par l'employeur précisant les montants des frais pédagogiques et des frais annexes dont la prise en charge, pour tout ou partie, a été demandée et accordée, accompagnés des pièces comptables permettant d'établir ces montants.
- Un certificat de réalisation établi par l'organisme de formation ou le service de formation interne.

Le niveau de prise en charge

L'Afdas prend en charge les contrats de professionnalisation au niveau de prise en charge fixé par la branche dont relève l'employeur.

Ce niveau de prise en charge correspond à un taux horaire qui sera versé par l'Afdas pour chaque contrat. Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

À défaut de fixation du montant de prise en charge par la branche professionnelle, ce montant est fixé à 9,15 euros par heure ou, lorsqu'il porte sur des contrats conclus avec les publics spécifiques dits « nouvelle chance », à 15 euros par heure.

L'Afdas peut également prendre en charge :

- les coûts liés à l'exercice des fonctions de tuteur.
- les dépenses afférentes à la formation du tuteur.
- des dépenses de tutorat externe à l'entreprise (pour les publics spécifiques, les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ou les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation).
- les frais liés à la mobilité internationale de l'alternant.

En application du principe de gratuité de la formation pour le salarié en contrat de professionnalisation, l'éventuel reste à charge est à financer par l'entreprise.

Le conseiller emploi-formation (CEF) de l'entreprise étudie le meilleur financement possible selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'Afdas.

Quel contrat ?

Quel type de contrat ?

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme :

- D'un **CDD**, d'une durée comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être renouvelé une fois, uniquement dans deux cas :
 - Le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
 - Le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée (échec aux épreuves, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation).
- D'un **CDI**, dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat.

Bon à savoir

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec un demandeur d'emploi à l'issue :

- D'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et doit être d'une durée d'au moins 12 mois,
- D'une action de formation préalable au recrutement (AFPR) et doit être d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation (pendant la durée du CDD ou au début d'un CDI) est d'une durée minimale de 6 à 12 mois.

durée

La durée du contrat peut être allongée :

Jusqu'à 24 mois.

Jusqu'à 24 mois, notamment lorsque la nature des qualifications prévues l'exige, à condition que les bénéficiaires et la nature de ces qualifications soient définis par accord de branche.

Jusqu'à 36 mois.

Jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques (Jeunes peu qualifiés, chômeurs longue durée, bénéficiaires de minimas sociaux et bénéficiaires d'un CUI).

Quel temps de travail et quel temps de formation ?

Le temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif : les règles prévues par le code du travail pour les salariés de droit commun s'appliquent (repos hebdomadaire, temps de travail des mineurs...).

Ainsi, le temps de travail, qui inclut le temps de formation, ne peut excéder :

La durée hebdomadaire

de travail pratiquée dans l'entreprise

35 heures

par semaine (le régime de majoration des heures supplémentaires/repos compensateur s'applique)

La durée quotidienne maximale de travail de

10 heures

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail :

- Ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée.
- Permet de respecter les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation théorique par rapport à la durée totale du contrat (15 % à 25 % de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures).

TEMPS DE FORMATION

TEMPS DE TRAVAIL

Les clauses du contrat

Certaines clauses peuvent être envisagées en plus de celles propres au contrat de professionnalisation.

- Une **clause de période d'essai** peut être insérée au contrat de professionnalisation, selon les règles de droit commun. Pour un contrat de professionnalisation conclu avec deux employeurs saisonniers, la période d'essai est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.
- Une **clause de non-concurrence** n'est pas interdite mais n'apparaît pas appropriée compte tenu de l'objet même du contrat de professionnalisation. Le salarié étant dans un processus d'apprentissage, n'a pas encore acquis la qualification visée, objet de la clause de non-concurrence.
- Une **clause de dédit-formation** au sein d'un contrat de professionnalisation n'est pas possible. Cette clause prévoyant le remboursement à l'employeur par le titulaire du contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail sera considérée comme nulle.

Comment déposer le contrat ?

Saisie et transmission des éléments par voie dématérialisée sur le portail adhérent Afdas

5 JOURS
au plus tard
après le début
d'exécution

■ L'entreprise est chargée de transmettre, **au plus tard 5 jours après son début d'exécution**, le contrat de professionnalisation (accompagné du document annexe précisant les objectifs, le programme, les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation) à l'Afdas afin que celui-ci procède à son dépôt auprès de la DREETS.

Étude des documents

Jusqu'à
20 JOURS

pour se
prononcer
sur la prise
en charge

■ L'Afdas dispose **d'un délai de 20 jours à réception des documents** (contrat et annexe) pour se prononcer sur la prise en charge financière du contrat de professionnalisation.

■ Si la prise en charge financière est acceptée, il le notifie à l'employeur,

■ Si la prise en charge financière est refusée (stipulations du contrat contraires à une disposition légale ou à conventionnelle), il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Absence de décision

Au delà
de 20 JOURS

■ **À défaut de décision de l'Afdas dans un délai de 20 jours**, la prise en charge est considérée acceptée et le contrat est réputé déposé.

Prolongation ou succession de contrats

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans deux cas :

- Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
- Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

La succession de deux contrats de professionnalisation en CDD pour une qualification similaire ou identique avec le même employeur n'est pas possible.

Postérieurement à un contrat de professionnalisation à durée déterminée, il est possible de conclure :

- Un CDD de droit commun, sous réserve du respect du délai de carence applicable entre deux CDD.
- Un CDI de droit commun.
- Un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, si après l'obtention d'une première qualification, l'employeur et le salarié conviennent de préparer une seconde qualification, dans la mesure où la première visait un niveau de qualification indispensable pour préparer cette seconde qualification.

■ Un contrat d'apprentissage à durée limitée ou en CDI.

En revanche, la conclusion d'un contrat dit « aidé » (contrat unique d'insertion...) sera dans la plupart des cas impossible dans la mesure où le salarié ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation aura obtenu un niveau de qualification ne lui permettant plus de remplir les critères d'éligibilité à un contrat « aidé ».

La rupture du contrat

La rupture du contrat de professionnalisation obéit aux règles de droit commun : le contrat peut être librement rompu par les deux parties pendant la période d'essai, puis selon les règles et procédures prévues par le code du travail pour les CDD et les CDI.

Particularités :

- Il n'y a pas d'indemnité de fin de contrat à l'issue d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée.
- Si le contrat de professionnalisation (ou action de formation d'un CDI) est rompu avant son terme, l'employeur doit signaler cet arrêt à l'Afdas, la DREETS et à l'Urssaf dans les 30 jours suivants.
- Si la rupture anticipée du contrat n'est pas du fait de l'alternant, il peut, dans certains cas, continuer à bénéficier de la formation sur une durée limitée aux 6 mois suivants la rupture.

Quel accompagnement pour le salarié ?

Le tuteur

L'employeur désigne obligatoirement parmi les salariés qualifiés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation.

Le salarié choisi pour être tuteur doit :

- Être volontaire.
- Et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visée.
- Ne pas encadrer plus de 3 alternants simultanément (apprentissage, professionnalisation, promotion ou reconversion par l'alternance).

L'employeur non salarié peut assurer lui-même le tutorat, s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut assurer le tutorat de plus de 2 alternants.

Les missions du tuteur

Ce tuteur a pour rôle :

- Accueillir, aider, informer et guider les salariés en contrat de professionnalisation.
- Organiser leur activité et contribuer à leur acquisition des savoir-faire professionnels.
- Veiller au respect de leur emploi du temps.
- Assurer la liaison avec l'organisme chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des alternants.
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Bon à savoir

La certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur, enregistrée au répertoire spécifique n'est pas obligatoire.

Bon à savoir

La formation et la fonction de tuteur s'exerce dans le cadre des missions du salarié et sur son temps de travail. L'employeur n'est pas tenu de prévoir une formation et une rémunération particulières vis-à-vis des tuteurs, sauf dispositions prévues par accord de branche.

Dans les groupements d'employeurs et/ou en cas de recours à l'intérim, la fonction tutorale doit être assurée par un tuteur dans chacune des deux entreprises employeur et utilisatrice.

Dans l'entreprise employeur, les missions dévolues à ce tuteur sont les suivantes :

- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Il les assure en liaison avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice. Les conditions générales d'exercice du tutorat en matière de nombre maximum de salariés suivis et de qualification ne s'appliquent pas à ce tuteur dans l'entreprise employeur.

Le financement de la fonction et de la formation du tuteur

Votre opérateur de compétences, l'Afdas peut financer :

La fonction tutorale :

Pour les entreprises de -11 salariés, dans la limite d'un plafond de 115 euros par mois et par salarié en contrat de professionnalisation et pour une durée maximale de 12 mois.

- Pas de prise en charge si le contrat est rompu dans les 3 premiers mois.

La formation du tuteur :

Dans la limite d'un plafond de 15 euros par heure de formation et d'une durée maximale de 21 heures.

- Les dépenses prises en charge incluent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Si la formation excède 15 € HT/heure, le coût sera financé intégralement sur les fonds propres de l'entreprise.

21h

Mobilité européenne et internationale : quelles conditions ?

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger, dans ou hors de l'Union européenne, pour une durée maximale d'un an. Ainsi la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

+ La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Une convention peut être conclue entre l'alternant, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité.

Cette convention précise, notamment :

- 01** La date de début et de fin de la période de mobilité.
- 02** L'objet de la formation et la nature des tâches confiées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en lien avec la certification visée.
- 03** Les lieux de travail et le cas échéant, de formation.
- 04** Le nom et la qualification des personnes chargées d'en suivre le déroulement en France au sein de l'organisme de formation et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi.
- 05** Les équipements utilisés et produits.
- 06** Les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés.
- 07** Le cas échéant, les modalités de prise en charge de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité.
- 08** Le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger.
- 09** Les dispositions applicables au bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail.
- 10** L'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays concerné, par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation, l'entreprise d'accueil et, le cas échéant, l'organisme de formation d'accueil.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, une convention organisant la mise à disposition d'un bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'organisme de formation en France et l'organisme de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

La couverture sociale du salarié en contrat de professionnalisation

Pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du contrat de travail, qui sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment en ce qui concerne :

- La santé et à la sécurité au travail.
- La rémunération.
- La durée du travail.
- Les repos hebdomadaires et les jours fériés.

couverture

■ Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État.

■ Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.

■ Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

■ C'est à l'organisme de formation, et non à l'employeur, de verser les cotisations sociales relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles, l'alternant étant couvert dans les conditions prévues pour les étudiants.

Le financement de la mobilité

Avant la conclusion de la convention de mise en œuvre de la mobilité, l'organisme de formation adresse à l'Afdas le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais supportés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation. Une fois conclue, la convention est adressée par l'organisme de formation à l'Afdas.

Lorsqu'il s'agit d'une mobilité courte (moins de 4 semaines), c'est l'employeur qui est chargé de transmettre le projet de convention de mise à disposition à l'Afdas accompagné d'une demande de prise en charge. C'est également à l'employeur de transmettre la convention une fois conclue.

L'Afdas peut prendre en charge un montant forfaitaire par contrat selon le lieu et la durée de la mobilité :

- Tout ou partie de la perte de ressources liée à la mobilité internationale.
- Des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales.
- La rémunération.
- Les frais annexes.

Le glossaire

Les informations clés pour bien s'engager dans le nouveau contrat de professionnalisation !

France Compétences

C'est l'autorité de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage créée par la loi Avenir. France Compétences établit et actualise, entre autres, les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Pour le contrat de professionnalisation, elle garantit, par un système de péréquation, le financement des contrats de professionnalisation sous réserve du respect des règles d'éligibilité.

CPNEF

Une commission Paritaire Nationale emploi formation est une instance propre à chaque branche professionnelle qui réunit employeur et salariés. En matière de contrat de professionnalisation, elle crée des formations professionnelles (les certificats de qualification professionnelle de branche dits CQP) qui peuvent être financées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Titres et diplômes professionnels

Il s'agit de diplômes professionnels inscrits au Répertoire National des Certification Professionnelles (RNCP) – sous l'autorité de France compétences – et Titres professionnels – CQP ou titres ministériels.

RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles)

Il répertorie l'ensemble des certifications professionnelles permettant une validation des compétences et connaissances acquises et nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité.

NPEC (Niveau de Prise en Charge)

Le niveau de prise en charge du financement de formation du salarié en contrat de professionnalisation est établi sur la base d'un taux horaire que l'Opco prend en charge pour couvrir les dépenses pédagogiques pendant le contrat de professionnalisation et ce quel que soit le niveau de contribution de l'employeur à l'Afdas.

CUFPA (Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance)

La loi « avenir » a instauré une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, regroupant la contribution à la formation professionnelle (0,55 % ou 1 % de la Masse salariale brute selon l'effectif de l'entreprise) et la taxe d'apprentissage (0,68 %, ou 0,44 % en Alsace-Moselle).

CSA (Contribution supplémentaire à l'apprentissage)

Les employeurs de plus de 250 salariés assujettis à la taxe d'apprentissage sont concernés par cette imposition complémentaire sur le principe d'un bonus-malus : si l'entreprise emploie moins de 5 % d'alternants, elle est redevable d'une contribution complémentaire à sa taxed'apprentissage. En revanche, à partir de 5 % d'alternants, un bonus s'applique permettant de réduire une partie de la taxe d'apprentissage.

CCN (Convention Collective Nationale)

La convention collective contient les règles particulières du droit du travail applicables à un secteur donné (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement, etc.). Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives dessalariés et les organisations ou groupements d'employeurs. Son champ d'application est variable. L'employeur doit l'appliquer, sauf cas particulier.

Besoin d'aide ?



Encore des doutes ou des questions ?
Contactez dès à présent
votre Conseiller emploi-formation !

www.afdas.com



Financé
par



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU

