

Contrat de professionnalisation

ENTREPRISES DES SECTEURS **CINÉMA ET AUDIOVISUEL**
(HORS EXPLOITATION CINÉMA ET DISTRIBUTION DE FILMS)



Le contrat de professionnalisation
a été institué par la loi du 4 mai 2004

(art. L. 6325-1, ancien L.981-1, et suivants du code du travail)

pour favoriser l'insertion ou la réinsertion
professionnelle de publics ciblés.

Les points forts du contrat de professionnalisation

- Recrutement possible à un niveau de qualification élevé
- Formations diplômantes accessibles sans restriction
- Formations "sur mesure" permettant une réelle adéquation emploi / formation

> OBJECTIFS ET PUBLICS VISÉS

L'objectif de ce contrat est de favoriser l'insertion professionnelle des personnes de moins de 26 ans et le retour à l'emploi des personnes de 26 ans et plus, en leur permettant d'acquérir :

- >| une qualification professionnelle reconnue par une convention collective ou la CPNEF de l'audiovisuel (www.cpnef-av.fr)
- >| un titre ou un diplôme professionnel inscrit dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles - www.cncp.gouv.fr)

Certains diplômes sont considérés comme équivalents aux certifications inscrites dans le RNCP : diplômes des grandes écoles, des fédérations européennes d'écoles, diplôme ou certificat de la direction des affaires sociales, certificat de qualification professionnelle, master spécialisé accrédité par la conférence des grandes écoles, master sous l'égide des chambres de commerce et d'industrie délivré par les écoles de commerce.

> DURÉE DU CONTRAT

- CDD de 6 à 12 mois ou CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.
- La durée du contrat ou de l'action peut dépasser 12 mois (sauf si la formation est dispensée par un service interne à l'entreprise), sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :
 - Le salarié concerné :
 - >| a été embauché sans qualification professionnelle
 - >| était avant son embauche demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus, et inscrit à l'ANPE depuis plus de 3 mois.
 - >| reprend une activité professionnelle interrompue pour des raisons familiales.
 - La qualification visée :
 - >| est enregistrée dans le RNCP et la durée de formation est supérieure à 400 heures.
 - >| est recensée dans la liste des certificats de qualification professionnelle établie par la CPNEF de l'audiovisuel et prévoit une durée de formation supérieure à 12 mois.
 - >| conduit à des métiers où les recrutements sont difficiles (liste établie par la CPNEF de l'audiovisuel).
- A l'issue d'un CDD, un nouveau contrat de professionnalisation peut-être signé sous réserve qu'il s'agisse d'un CDI.

> DURÉE DU PARCOURS DE FORMATION

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, le parcours de formation qui comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, est mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

- >| La durée du parcours est comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat, avec un minimum de 150 heures.
- >| Elle peut être comprise entre 25% et 50% pour les cas autorisant une durée de contrat supérieure à 12 mois, avec un minimum de 400 heures.
- >| La durée ne peut être supérieure :
 - aux durées prévues par le référentiel académique, pour les formations diplômantes
 - à 33 % de la durée de l'action de professionnalisation, pour les formations qualifiantes
 - à 25 % de la durée du contrat, pour un parcours de formation mis en oeuvre par un service de formation interne à l'entreprise.

> LE CHOIX D'UN TUTEUR EST OBLIGATOIRE DANS LE SECTEUR DE L'AUDIOVISUEL

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur peut bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Le tuteur peut également être bénévole dans les entreprises du secteur associatif à but non lucratif dont l'effectif est inférieur à 5 emplois équivalent temps plein.

Les missions du tuteur

- >| Informer et guider le bénéficiaire pendant la durée de l'action de professionnalisation.
- >| Assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation et participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Prise en charge Afdas des coûts pédagogiques

L'Afdas prend en charge le coût pédagogique des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement. Le financement des actions est imputable sur les fonds mutualisés de la professionnalisation. La prise en charge varie **de 8 euros à 15 euros par heure** selon le nombre de stagiaires et le type de formation (technique, « transversale » : comptabilité, gestion, ...).

Prise en charge Afdas de la formation des tuteurs et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

L'Afdas peut prendre en charge, sous certaines conditions, les coûts relatifs à la formation des tuteurs, ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale (230 euros par mois pendant 6 mois). Pour plus d'informations concernant la prise en charge et les justificatifs à fournir, consultez le document « Tutorat / Formation des tuteurs et fonction tutorale » (téléchargeable sur www.afdas.com), ou contactez votre interlocuteur Afdas.

Exonération de charges

ÂGE DU SAL.	MOINS DE 45 ANS			45 ANS ET PLUS		
	EFFECTIF	- 10 SAL.	10 À 20 SAL.	20 SAL. ET +	- 10 SAL.	10 À 20 SAL.
JUSQU'AU SMIC	Exonération totale des cotisations de sécurité sociale, sauf accident du travail		Exonération partielle des cotisations de sécurité sociale, sauf accident du travail. L'Afdas prend en charge le solde des cotisations de sécurité sociale, sauf accident du travail.	Exonération totale des cotisations de sécurité sociale, sauf accident du travail		
	Remboursement des cotisations chômage et retraite complémentaire ⁽¹⁾ .			Remboursement des cotisations chômage et retraite complémentaire ⁽¹⁾ .		
JUSQU'À 1,6 FOIS LE SMIC	Exonération partielle des cotisations de sécurité sociale, sauf accident du travail					
	Remboursement partiel des cotisations chômage et retraite complémentaire ⁽¹⁾ .		Remboursement partiel des cotisations chômage et retraite complémentaire ⁽¹⁾ .			

⁽¹⁾ Pour les personnes engagées à compter de décembre 2008 et au titre des salaires versées en 2009 sous la forme d'une aide versée par Pôle Emploi.

Prise en charge Afdas des frais annexes (si la formation est éloignée d'au moins 50 km de l'entreprise)

- >| Déplacement : remboursement du billet SNCF en 2^{ème} classe ou sur la base de 0,12 euro / km.
- >| Hébergement et repas (s'il y a hébergement extérieur) : 10 fois le minimum garanti (soit 33,10 euros par jour, au 1^{er} juillet 2009).

Aides aux employeurs

Jeune de moins de 26 ans : aide forfaitaire de 1 000 euros (portée à 2 000 euros pour les moins qualifiés)

Cette aide de l'État est versée, par Pôle Emploi en 2 fois, sous certaines conditions pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

L'aide est portée à 2 000 euros pour les titulaires d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation de niveau V, V bis ou VI. Si avant l'embauche le jeune a été stagiaire dans l'entreprise, elle bénéficiera en plus de l'aide de 3 000 euros au titre de l'aide à l'embauche des stagiaires sous réserve que le contrat soit à durée indéterminée et conclu avant le 30 septembre 2009.

Demandeur d'emploi de 26 ans et plus : 200 euros par mois pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, sans pouvoir excéder 2 000 euros. L'aide est accordée aux employeurs pour l'embauche d'un demandeur d'emploi inscrit âgé de 26 ans et plus au jour de l'embauche. Cette aide forfaitaire est versée par Pôle Emploi, trimestriellement à terme échu.

Travailleur handicapé : prime Agefiph accordée aux employeurs pour l'embauche d'une personne reconnue travailleur handicapé.

- pour les salariés de moins de 30 ans : 2 550 euros, par tranche de 6 mois de contrat
- pour les salariés de 30 ans et plus : 6 800 euros, par tranche de 6 mois de contrat

> RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

L'action de formation s'effectue pendant le temps de travail. La base de rémunération minimale est définie, dans le secteur de l'audiovisuel, en fonction de l'effectif des entreprises, de l'âge du bénéficiaire et de sa qualification.

Taille de l'ent.	Niveau < diplôme niveau IV (bac)		Niveau ≥ diplôme niveau IV (bac)	
	Entreprise de 1 à 5 salariés	Entreprise de plus de 5 salariés	Entreprise de 1 à 5 salariés	Entreprise de plus de 5 salariés
- de 21 ans	65% SMIC	55% du salaire min. conventionnel (ne peut être inf. à 65% du SMIC)	70% SMIC	65% salaire min. conventionnel (ne peut être inf. à 70% du SMIC)
de 21 à 25 ans	75% SMIC	70% salaire min. conventionnel (ne peut être inf. à 75% du SMIC)	85% SMIC	80% salaire min. conventionnel (ne peut être inf. à 85% du SMIC)
26 ans et +	85% du salaire minimum conventionnel (sans être inférieur au SMIC)			

Un accord d'entreprise peut convenir de dispositions plus favorables.

Aides aux salariés

Aide complémentaire de Pôle Emploi pour les salariés de 26 ans et plus

Une aide de retour à l'emploi est versée par Pôle Emploi aux salariés de 26 ans et plus si le montant du salaire prévu par le contrat n'atteint pas 120% de l'allocation de retour à l'emploi.

Le montant mensuel de l'aide accordée est calculé de la manière suivante :

$$\text{Montant brut mensuel de l'Allocation de retour à l'emploi due à la veille de l'embauche} \times 1,2 - \text{salaire brut mensuel du CP}$$

L'aide est versée sur demande de l'allocataire et dans la limite du reliquat des droits à indemnisation chômage.

Aide complémentaire d'Agefiph pour les travailleurs handicapés

L'Agefiph verse (sous conditions) au salarié une prime d'insertion ou une subvention forfaitaire.

> PROCÉDURE DE MISE EN OEUVRE DU CONTRAT

Liste des documents à remettre obligatoirement à l'Afdas, au plus tard 5 jours après le début du contrat.

- >| Le formulaire CERFA EJ-20 sur lequel doit être établi le contrat (disponible sur www.cerfa.gouv.fr)
- >| La convention de formation établie entre l'entreprise et l'organisme de formation
- >| Le programme détaillé de la formation
- >| Le calendrier de la formation

Des pièces complémentaires pourront être demandées par l'Afdas : CV du salarié, demande de subrogation de paiement, ...

