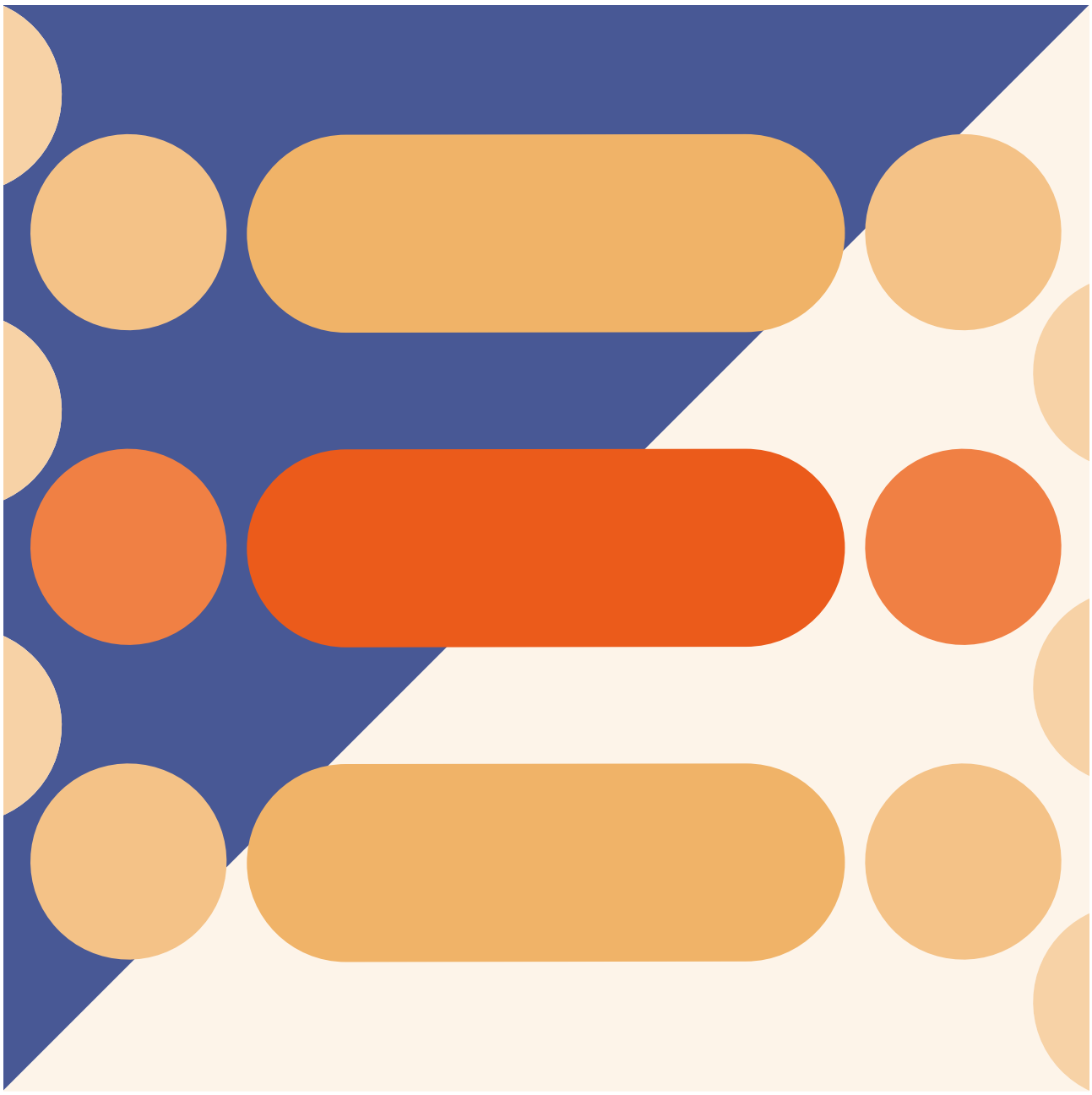
Les essentiels



Le contrat de professionnalisation

Plus simple, plus flexible, plus accessible

LA COLLECTION

AFDAS

Le contrat de professionnalisation, une opportunité pour les employeurs

4 bonnes raisons de relever le défi du contrat de professionnalisation :

01 Un moyen d'anticiper ses besoins **en recrutement.**

02 Un vecteur de transmission de **savoir-faire** et **d'intégration** de nouvelles compétences.

03 La fierté de contribuer par le compagnonnage et un tutorat adapté à l'emploi des **talents de demain**.

04 Un moyen de mobiliser toutes les modalités de formation : la **formation en interne**, la **formation à distance** (FOAD) et la **formation en situation de travail** (AFEST).

Le contrat de professionnalisation est une modalité de collaboration et de formation qui permet de « travailler en apprenant » et « d'apprendre en travaillant » !

En tant qu'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement, l'Afdas est votre interlocuteur privilégié pour simplifier l'intégration de vos collaborateurs et le financement de leurs contrats.

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui lie :

- **Un salarié apprenant âgé de 16 à 25 ans révolus ou un demandeur d'emploi de plus de 26 ans** pour une durée comprise entre 6 et 12 mois et pouvant faire suite à une action de formation préalable au recrutement (AFPR) ou à une préparation opérationnelle à l'emploi (POE). L'apprenant s'engage à préparer une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).
- **Un employeur** en capacité de proposer un encadrement de l'apprenant (entreprise assujettie à la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) dont les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC)).
- **Un organisme de formation** déclaré ou le service de formation interne à l'entreprise.

Quels bénéfices ?

- **Adapter** et anticiper vos besoins en compétences.
- **Former** des salariés à vos métiers et les intégrer à la vie et à la culture de votre entreprise.
- **Bénéficier d'un financement** de tout ou partie du coût pédagogique par l'Afdas (en complément une possible aide aux frais annexes). Depuis le 1er janvier 2022, pour bénéficier des fonds publics les organismes de formation doivent être certifiés Qualiopi.
- **Recruter** l'alternant au terme du contrat.
- **Poursuivre** en contrat de professionnalisation le parcours de formation précédent.

Bon à savoir

Le contrat de professionnalisation expérimental permet de conclure un contrat ayant pour objet l'acquisition de compétences nécessaires à la tenue d'un poste, identifiées par l'employeur, l'OPCO et le salarié.

Contactez un conseiller Atlas.

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

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 à partir de 26 ans (sous conditions)

Statut et rémunération de l'apprenant en contrat de professionnalisation

Au sein de votre organisation, les apprenants ont le statut de salarié et bénéficient :

D'un salaire selon les modalités ci-dessous :	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 17 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 minimum conventionnel	100% du SMIC ou 85% du minimum conventionnel

- Des dispositions du code du travail, de la convention collective dont relève votre organisation et des usages qui y sont en vigueur, au même titre que tous les salariés de l'entreprise (nombre de jours de congés payés, accord d'entreprise...).
- D'un congé exceptionnel de 5 jours ouvrables non rémunérés pour préparer leur examen, par tranche de 60 jours ouvrables travaillés (pour les diplômes de l'enseignement supérieur).

Aides à l'embauche versées à l'employeur

- **D'un travailleur handicapé**. Aide financière entre 1 000 et 4 000 euros versée par l'Agefiph.
- **D'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus**, quelle que soit sa situation d'indemnisation (ARE, ASS, CSP ou non indemnisé).

Aide forfaitaire de :

- 1 000 euros si le contrat a une durée inférieure à 10 mois.
- 2 000 euros si le contrat a une durée supérieure à 10 mois.

- **D'un demandeur d'emploi** de 45 ans et plus. Aide fixée à 2 000 euros.

Ces deux aides à l'embauche versées par France Travail peuvent se cumuler pour les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi de 45 ans et plusen contrat de professionnalisation. Demande d'aide à effectuer par l'employeur auprès de l'agence France Travail de son lieu d'établissement au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation.

Bon à savoir

Jusqu'au terme du contrat ou de l'action de professionnalisation, les titulaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise (sauf pour les dispositions règlementaires sur la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles).

La vie du contrat

Pièces nécessaires à l'instruction du dossier par l'Afdas adressées par l'entreprise :

- Le Cerfa n°12434*03.
- **Le programme et le calendrier de la formation.**
- **La convention de formation** entre l'entreprise et l'organisme de formation.
- Pour les **CQP de la branche Telecom,** le dossier de recevabilité.
- Le cas échéant, **la convention tripartite** de réduction ou d'allongement de parcours.

Délais d'acceptation de la prise en charge :

- **Dans un délai de 20 jours calendaires** après dépôt du contrat et des pièces, l'Afdas notifie à l'employeur, l'apprenant et l'organisme de formation sa décision. A 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.

Modifications des termes du contrat :

- Une **période d'essai** peut être prévue dans une clause du contrat de professionnalisation, selon les règles de droit commun, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Il est possible de rompre le contrat pendant la période d'essai.

Passé ce délai, les parties peuvent procéder à une rupture anticipée du contrat. La rupture d'un contrat de professionnalisation en CDD est possible d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, pour faute grave, en cas de force majeure, ou pour une embauche en CDI.
La rupture d'un contrat de professionnalisation en CDI s'effectue selon les mêmes modalités que pour un CDI de droit commun. La notification de rupture anticipée de contrat est à envoyer par courrier à l'Afdas.

- **En cas de changement de tuteur,** de date de fin de contrat, du diplôme préparé, un avenant au contrat de professionnalisation devra être adressé à l'Afdas.
- **En cas de changement d'organisme de formation,** dans un délai de 60 jours, une rupture du contrat n'est pas nécessaire. Au-delà des 60 jours, un nouveau contrat de professionnalisation devra être conclu et transmis à l'Afdas.

Les 5 étapes clés avec l'Afdas

Quand vous êtes adhérents de l'Afdas en tant qu'employeur, vous bénéficiez d'un double accompagnement : celui d'un conseiller emploi-formation dans la phase amont du contrat ; celui d'un assistant formation pour le suivi administratif du contrat. Un seul objectif : faciliter le recours à l'alternance et à son financement !

1

Définition du besoin

Les conseillers emploi-formation présents sur tout le territoire aident à la définition du besoin de recrutement, du cadrage de la mission, du profil du candidat.

2

Conseils et informations

Les conseillers soutiennent le futur employeur dans l'identification du niveau de formation, du programme de formation et l'informent sur les organismes dispensant la formation.

3

Accompagnement du recrutement

Les conseillers peuvent mettre en relation le futur employeur avec les acteurs institutionnels susceptibles de l'accompagner dans son recrutement (Apec, France Travail, services régionaux d'orientation, Missions locales, Cap emploi, associations d'intérêt général ...).

4

Sécurisation du parcours de l'apprenti et du contrat

Les conseillers accompagnent l'employeur dans l'encadrement et l'individualisation du parcours voire les dispositifs de prévention de ruptures.

5

Instruction du contrat et son suivi

Les assistants formations accompagnent l'employeur dans l'instruction du dossier de sa prise en charge à sa mise en œuvre ainsi que dans toutes ses dimensions financières (frais pédagogiques, frais annexes) et légales (avenant, rupture, ...).

Les dispositifs directement financés par l'Afdas

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi Avenir, l'opérateur de compétences (Opco) intervient à 3 niveaux dans le financement du dispositif. Une vraie simplification !

Quels dispositifs financés ?	Quelles modalités ?	Qui reçoit le financement ?
Le coût par apprenant	Financé par l'Opco à hauteur du montant forfaitaire validé par le Conseil d'administration (forfait horaire de 9,15 à 15 euros, barème consultable sur notre site).	L'organisme de formation sur facture.
La formation du tuteur	Financée par l'Opco à concurrence de 21h max à un taux horaire de 15 euros Montant fixé par le conseil d'administration de l'Afdas tous les ans. Conditions de financement consultables sur le site www.afdas.com	L'organisme de formation sur facture.
L'aide à l'exercice de la fonction de tuteur pour les entreprises de -11 salariés	Financée par l'Opco sur facture de l'employeur à concurrence de 10 mois : ■ Pour un maximum de 100€/mois par salarié en contrat de professionnalisation. Pour les entreprises de moins de 11 salariés. Pas de prise en charge si le contrat est rompu dans les 3 premiers mois ■ Montant fixé par le Conseil d'administration de l'Afdas. Conditions de financement consultables sur le site www.afdas.com	L'employeur sur facture accompagnée d'une attestation d'assiduité du salarié fournie par l'organisme de formation.

Bon à savoir

Un tuteur doit obligatoirement être désigné par l'employeur. Il peut suivre simultanément 3 alternants. Le tuteur doit être salarié, volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut être tuteur de 2 alternants maximum.

Le glossaire

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

AFEST :
Action de formation en situation de travail – comprenant des mises en situation de travail préparées, organisées et aménagées à des fins pédagogiques, des séquences réflexives en rupture avec l'activité de production et des évaluations amont et aval. L'AFEST peut s'articuler avec d'autres modalités pédagogiques (présentiel, distanciel).

AFPR :
L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) est une aide permettant aux personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une remise à niveau de ses compétences afin de postuler à une offre d'emploi.

La Loi « Avenir » :
la loi « Avenir » **Pour la liberté de choisir son avenir professionnel** a été promulguée le 5 septembre 2018 (n° 2018-771). Elle a pour vocation de simplifier et de moderniser les dispositifs de formation professionnelle.

Certifications :
Les certifications professionnelles enregistrées au **Répertoire National des Certifications Professionnelles** (RNCP) sous l'autorité de France Compétences, les certificats de qualification professionnels (CQP, et les qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche sont éligibles au contrat de professionnalisation.

CUFPA : 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).

FOAD :
Formation ouverte et à distance – est un dispositif de formation combinant une variété de temps et/ou de modes d'apprentissage et permettant à l'apprenant libres choix et/ou accès. Elle comprend des actions de formation tels que l'e-learning (formation utilisant les technologies électroniques), et les MOOC (formation en ligne ouverte à tous).

POE :
La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, mise en place par France Travail ou par l'entreprise qui recrute, en lien avec l'opérateur de compétences, l'Afdas, peut prendre en charge jusqu'à 400 heures de formation et peut se faire à temps plein ou temps partiel. La formation doit être réalisée soit par un organisme de formation interne à l'entreprise qui vous recrute, soit par un organisme deformation externe à l'entreprise qui vous recrute.
La Préparation Opérationnelle à l'Emploi peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante précédant un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Septembre 2024

Besoin d'aide ?

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

Financé par GOUVERNEMENT Liberté Égalité Fraternité
FRANCE RELANCE
Financé par l'Union européenne NextGenerationEU