



*Dispositifs d'***ALTERNANCE**

en formation continue —————

CONTRAT de PROFESSIONNALISATION


recrutez vos futurs collaborateurs

PRO-A

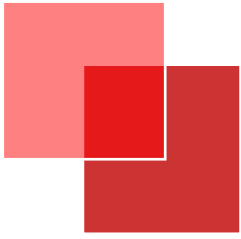
favorisez l'évolution de vos salariés



Sommaire

 **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**
LES GRANDES LIGNES
LE **COÛT** POUR L'EMPLOYEUR
LES **AIDES** FINANCIÈRES
LES **DÉMARCHES** POUR L'EMPLOYEUR
LE **TUTEUR** EN ENTREPRISE

 **PRO-A**
LES GRANDES LIGNES



CONTRAT de PROFESSIONNALISATION

Contrat de travail fondé sur le principe de l'**alternance**, il permet à ses bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

NEW

IMPACTS DE LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie plusieurs dispositions relatives au contrat de professionnalisation :

- les structures d'insertion par l'activité économique peuvent désormais conclure un contrat de professionnalisation
- une expérimentation est conduite sur le contrat de professionnalisation pour acquérir des compétences définies entre l'employeur et l'opérateur de compétences
- la durée du contrat passe à trois ans pour les publics "*Nouvelle chance*" (au lieu de 2 ans auparavant)
- le financement du contrat de professionnalisation change
- la possibilité de prendre en charge la formation suite à une rupture du contrat passe de 3 mois à 6 mois
- un cadre juridique est posé pour faciliter la mobilité à l'étranger des contrats de professionnalisation
- enfin est mis en place une possibilité de prise en charge des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus

LES GRANDES LIGNES

<p>Employeurs concernés</p>	<p>Employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) ▪ Etablissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ▪ Entreprises de travail temporaire ▪ Associations Loi 1901 ▪ Groupement d'employeurs ▪ <u>Cas particuliers</u> : CAF, Groupement d'Intérêt Public, Entreprises de travail temporaire, Entreprises d'armement maritime, Structures d'insertion par l'activité économique
<p>Nature et durée du contrat de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CDD de 6 à 12 mois, jusqu'à 36 mois dans certains cas <i>* jusqu'à 24 mois dans certains cas selon les accords de branche</i> <i>* Il peut être renouvelé 1 fois dans la même entreprise</i> ▪ CDI avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois Aussi bien en CDI qu'en CDD, l'action de professionnalisation peut être portée à 36 mois par dispositions conventionnelles ou pour les publics "<i>Nouvelle chance</i>"
<p>Public visé</p>	<p>Tout public à partir de 16 ans Public "<i>Nouvelle chance</i>" : les demandeurs d'emplois inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emplois</p>
<p>Financement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Par les opérateurs de compétences sur la base d'un forfait fixé par la branche professionnelle ou par décret. Pour la formation du tuteur, un forfait horaire est fixé dans la limite de 40 heures. L'exercice de la fonction tutorale est également financé. ▪ Par l'État <ul style="list-style-type: none"> - aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi pour les groupements d'employeurs : 814 euros par accompagnement - aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus (2000euros). ▪ Par Pôle emploi : prise en charge des dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Aide forfaitaire dans la limite d'un montant global de 2000 euros.
<p>Cadre pédagogique</p>	<p>Missions en entreprise doivent être en adéquation avec le diplôme préparé et validées par l'équipe pédagogique</p>
<p>Statut</p>	<p>Double statut : salarié et stagiaire de la formation continue <i>L'alternant est un salarié à part entière qui bénéficient des mêmes droits et obligations que les autres salariés.</i></p>



LE COÛT POUR L'EMPLOYEUR

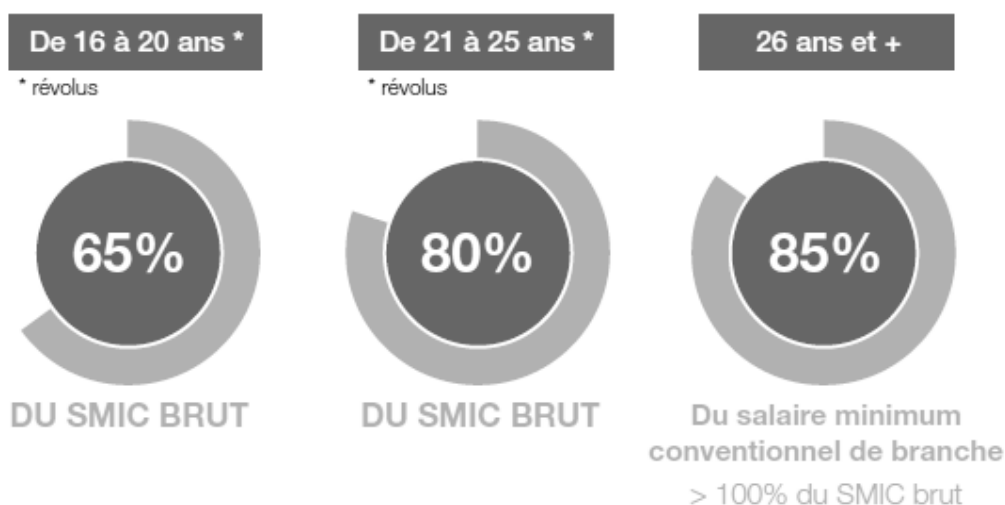
FRAIS PÉDAGOGIQUES

Le financement de la formation est assuré par l'entreprise via son **OPCO** (Opérateur de Compétences).

RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

Varie en fonction de l'âge et du niveau de formation du salarié.

Tableau des rémunérations minimales



Un accord de branche peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs aux seuils fixés par les dispositions législatives et réglementaires.



LES AIDES FINANCIÈRES

ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE (OPCA)

- LE COÛT DE LA FORMATION est pris en charge de manière partielle ou totale par l'OPCO et certains frais afférents à la formation.
- TUTORAT

L'OPCA peut accorder différentes aides au tutorat :

- aide à la formation du tuteur,
- aide à l'exercice de la fonction tutorale.

PÔLE EMPLOI

- Aides versées pour l'embauche d'un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus au jour de l'embauche, indemnisé ou non : **Aide Forfaitaire à l'Employeur (AFE) jusqu'à 2 000 € pour un temps plein sous certaines conditions** (versement à 3 mois et fin de contrat).

Cette aide n'est soumise ni aux cotisations de Sécurité Sociale, ni à la CSG, ni à la CRDS. Elle est attribuée sous réserve que l'enveloppe financière allouée à ce dispositif ne soit pas épuisée.

▪ **Mise en place possible avant la conclusion d'un contrat de professionnalisation :**

- Action de formation préalable au recrutement - **AFPR**
- Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle - **POEI**
- Préparation opérationnelle à l'emploi collective – **POEC**

AIDES DE L'ÉTAT

- **Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus** en contrat de professionnalisation : 2 000 € pour un temps plein (cumulable avec l'AFE). L'aide est gérée par Pôle Emploi.
- **Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ** (*groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification*)

EXONÉRATION DES CHARGES

- Baisse pérenne des cotisations sociales

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS) sont supprimés au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2019. En contrepartie, les cotisations sociales sont réduites. La baisse des cotisations est appliquée concomitamment à la déclaration et au paiement des cotisations à l'organisme de recouvrement.

En pratique, les rémunérations des contrats de professionnalisation donnent lieu à l'application de la réduction générale de cotisations sociales, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.

- Les embauches en contrat de professionnalisation, réalisées par les groupements d'employeur (GEIQ), ouvrent droit à des exonérations spécifiques de charges patronales.

AVANTAGES

- Absence de prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles).
- Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.

"BONUS ALTERNANCE" : ENTREPRISES DE 250 SALARIÉS ET PLUS

Les entreprises de 250 salariés et plus dépassant le seuil de contrats favorisant l'insertion professionnelle bénéficient d'aides en faveur de l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre). Ce seuil est fixé à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Le montant de l'aide est compris par contrat entre 250 euros et 500 euros, défini par arrêté des ministres chargés du Budget et de la Formation professionnelle.

En pratique, cette aide fonctionne sous forme d'une créance à faire valoir sur une part de la taxe d'apprentissage, autrement dit un « crédit d'impôt ». Cette créance est imputable sur le « 13 % » de la taxe d'apprentissage, autrement dénommée part « dépenses libératoires ».

AGEFIPH

AIDES SPÉCIFIQUES DE L'AGEFIPH POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS :
aide à l'embauche en contrat de professionnalisation, aide à sa pérennisation,
aide à l'aménagement des situations de travail, aide au tutorat.

www.agefiph.fr



LES DÉMARCHES POUR L'EMPLOYEUR

L'employeur :

- 1** - Contacter le service de formation continue du centre de formation (accompagnement pour la demande de prise en charge à l'OPCO, validation de la candidature pédagogique et des missions par le responsable de formation, rythme d'alternance, programme, devis, etc.)
- 2** - Désigner un tuteur en entreprise.
- 3** - Signer la convention de formation avec le centre de formation et le CERFA EJ20 avec l'alternant.
- 4** - Transmettre le dossier de demande de financement à son OPCO au plus tard 5 jours après la date de début de son contrat. L'OPCO dispose de 20 jours pour donner un avis de conformité et se prononcer sur la prise en charge financière, puis envoi au format numérique du contrat à la DIRRECTE du lieu de conclusion du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCO prend en charge le contrat.
- 5** - Faire une DUE auprès de l'URSSAF.

NB : Pour les candidats non ressortissants de l'Espace Économique Européen (EEE), il relève de la responsabilité de l'employeur de vérifier l'existence des pièces justificatives (titre de séjour, autorisation de travail) avant le début de l'exécution du contrat d'alternance.



LES FORMATIONS en ALTERNANCE

Découvrez les formations en alternance de l'Université de Montpellier sur notre site Internet <http://sfc.edu.umontpellier.fr/>

La formation représente entre 15 et 25 % du temps de travail prévu par le contrat, et ne peut être inférieure à 150 heures. Elle peut dépasser 25 % du temps de travail, si un accord spécifique le prévoit.

Les diplômes pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation :

- **Diplômes d'Etat :**

BAC + 2 : Diplôme Universitaire de Technologie

BAC + 3 : Licence, Licence Professionnelle, DCG

BAC + 4 / +5 : MASTER, DIPLÔME D'INGÉNIEUR, DSCG

- **Diplôme d'Université**
- **Formations qualifiantes**
- **Bloc de compétences (contrat de professionnalisation expérimental)**



TUTEUR en ENTREPRISE

En entreprise, l'alternant est suivi par un **tuteur** (obligatoire depuis la Réforme 2014, Loi du 5 mars 2014). Il assure la liaison avec l'organisme de formation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Tout salarié ou employeur, volontaire et disponible, qui justifie d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans la qualification en rapport avec celle visée par le salarié qu'elle accompagne, peut être tuteur.

Le tuteur ne peut encadrer en même temps plus de 3 personnes en formation (2 s'il est employeur) dans le cadre de contrats d'alternance et stages.

La formation de tuteur peut être rendue obligatoire par l'accord collectif applicable à l'entreprise.

**Accueillir un alternant dans les meilleures conditions ne s'improvise pas !
Le SFC-UM propose des formations à destination des tuteurs en entreprise.**

+ d'infos : sfc@umontpellier.fr



PRO-A

Remplaçant les périodes de professionnalisation, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance appelé Pro-A permet à des **salariés en CDI** d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion. Financé par les opérateurs de compétences, il devrait s'adresser en priorité à des salariés ayant une qualification inférieure ou égale au grade de la licence.

La Pro-A est une co-construction par l'entreprise et le salarié, qui a pour but de permettre à des personnes éloignées de l'emploi d'y revenir, mais aussi à des salariés de bénéficier d'une évolution sociale et professionnelle. L'idée est d'utiliser l'alternance comme un moyen de former les salariés, par accord d'entreprise ou par accord individuel. Les entreprises sont encouragées à anticiper leurs besoins de mutation et à les planifier. Les salariés conserveront leur CDI et la partie mutualisée des fonds de la formation professionnelle finance leur formation.

LES GRANDES LIGNES

PUBLIC VISÉ

- Salariés en contrat à durée indéterminée
- Sportifs et entraîneurs professionnels en CDD
- Salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée en contrat unique d'insertion, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les bénéficiaires de la reconversion ou de la promotion par alternance sont les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

MISE EN OEUVRE

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler sur le temps de travail ou pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Durant sa formation, le salarié voit sa rémunération maintenue par l'employeur lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail. Le contrat de travail fait l'objet d'un avenant précisant l'objet et la durée de la reconversion ou promotion par alternance.

DURÉE

La durée totale de la formation en Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être portée jusqu'à 36 mois pour certaines catégories de bénéficiaires ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

FINANCEMENT

L'OPCO (Opérateur de Compétences) de l'entreprise assure le financement des frais de formation



Vous souhaitez être **accompagné et conseillé** dans l'intégralité des démarches administratives et financière de ces dispositifs ?

Vous voulez avoir des informations plus détaillées sur le **contrat de professionnalisation**, la **PRO-A** ?
Connaître nos formations en alternance ?
Evaluer la faisabilité de votre projet de recrutement ?

Contactez-nous !

Mail : sfc@umontpellier.fr

Téléphone : 04 34 43 21 21 / 07 86 94 34 54

<http://sfc.edu.umontpellier.fr/>

