

# Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet un parcours de formation sur mesure, alternant enseignement et périodes de travail en entreprise.

Des modalités spécifiques ont été définies au niveau de certaines branches professionnelles. Pour les visualiser, utilisez les boutons situés sous le titre de la page.

Cette page contient les modalités spécifiques à la branche de l'audiovisuel. Pour afficher les modalités applicables aux autres branches professionnelles, utilisez les boutons situés sous le titre de la page.

Cette page contient les modalités spécifiques à la branche de l'édition du livre. Pour afficher les modalités applicables aux autres branches professionnelles, utilisez les boutons situés sous le titre de la page.

Cette page contient les modalités spécifiques à la branche de la distribution directe. Pour afficher les modalités applicables aux autres branches professionnelles, utilisez les boutons situés sous le titre de la page.

Cette page contient les modalités spécifiques à la branche des loisirs. Pour afficher les modalités applicables aux autres branches professionnelles, utilisez les boutons situés sous le titre de la page.

Cette page contient les modalités spécifiques à la branche de l'exploitation cinématographique. Pour afficher les modalités applicables aux autres branches professionnelles, utilisez les boutons situés sous le titre de la page.

Cette page contient les modalités spécifiques à la branche de la distribution de films. Pour afficher les modalités applicables aux autres branches professionnelles, utilisez les boutons situés sous le titre de la page.

Cette page contient les modalités spécifiques à la branche de la publicité. Pour afficher les modalités applicables aux autres branches professionnelles, utilisez les boutons situés sous le titre de la page.

Cette page contient les modalités spécifiques à la branche du spectacle vivant. Pour afficher les modalités applicables aux autres branches professionnelles, utilisez les boutons situés sous le titre de la page.

Cette page contient les modalités spécifiques à la branche des télécommunications. Pour afficher les modalités applicables aux autres branches professionnelles, utilisez les boutons situés sous le titre de la page.

## Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui conjugue les principes de personnalisation du parcours de formation, d'alternance des séquences de formation, et d'exercice de l'activité professionnelle concernée, dans un but d'insertion professionnelle ou de retour à l'emploi.

### Publics visés

- jeunes de 16 à 25 ans désirant compléter leur formation initiale;
- demandeurs d'emploi de plus de 26 ans;
- bénéficiaires du revenu solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion;

# Afdas

- Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Les formations éligibles aux contrats de professionnalisation doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles),
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives de la branche,
- soit ouvrant droit à un CQP (certificat de qualification professionnelle).

Dans le cas d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation avec un jeune de moins de 26 ans. Ce contrat peut prévoir l'acquisition d'une ou deux qualifications. Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat de professionnalisation est annexée au contrat de professionnalisation.

## 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
- Possibilité de renouveler des contrats de professionnalisation en CDD

## Durée du contrat et possibilités de renouvellement

### Durée du contrat

- Contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois (jusqu'à 13 mois concernant la branche des télécommunications).
- Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois (jusqu'à 13 mois concernant la branche des télécommunications).
- 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 :

—> Jeunes âgés de 16 à 25 ans sans qualification professionnelle

—> Bénéficiaires du revenu solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés;

—>

## Afdas

Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion.

### Édition — Autres cas ouvrant droit à des durées supérieures à 12 mois

- > Personne préparant un diplôme ou un titre enregistré au RNCP
- > Personne préparant une qualification reconnue dans la convention collective de l'édition

### Audiovisuel — Autres cas ouvrant droit à des durées supérieures à 12 mois

- > Personne sans qualification professionnelle reconnue, quel que soit son âge
- > Le salarié concerné reprend une activité professionnelle interrompue pour des raisons familiales
- > Le salarié concerné était avant son embauche demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus, et inscrit à Pôle Emploi depuis plus de 3 mois
- > Le salarié concerné souhaite exercer le métier de journaliste, ou tout autre métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord, et ne détient pas la qualification adaptée
- > La qualification visée est recensée dans la liste des certificats de qualification professionnelle établie par la CPNEF
- > La qualification visée conduit à des métiers où les recrutements sont difficiles
- > La qualification visée est enregistrée dans le RNCP et la durée de formation est supérieure à 400 heures

### Distribution directe — Autres cas ouvrant droit à des durées supérieures à 12 mois

- > Personne sans qualification professionnelle reconnue, quel que soit son âge
- > Personne embauchée sans qualification professionnelle suivant une formation d'une durée supérieure à 400 heures enregistrée au RNCP
- > Pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF Publicité

### Espaces de loisirs, d'attraction et culturels — Autres cas ouvrant droit à des durées supérieures à 12 mois

- > Personnes sans qualification professionnelle reconnue, quel que soit leur âge.
- > Pour les personnes souhaitant compléter une formation initiale ou faisant état de difficultés particulières d'accès à l'emploi
- > Pour les métiers du secteur professionnel de la branche pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement selon la liste établie par la CPNEF Loisirs
- >

## Afdas

Les formations ayant pour objet d'acquérir le titre d'agent de loisirs ou celles qui ont pour objet l'acquisition d'un CQP reconnu au sein de la branche

—> Pour les qualifications enregistrées dans le RNCP dont la durée est supérieure à 350 heures

Exploitation cinématographique — Autres cas ouvrant droit à des durées supérieures à 12 mois

—> Pour les personnes sans qualification professionnelle reconnue, quel que soit leur âge

—> Pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois, lorsque la qualification est enregistrée au RNCP

—> Pour les publics prioritaires identifiés par le CPNEF-ECDF

Distribution de films — Autres cas ouvrant droit à des durées supérieures à 12 mois

—> Pour les personnes sans qualification professionnelle reconnue, quel que soit leur âge.

—> Pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois, lorsque la qualification est enregistrée au RNCP.

Branche publicité — Autres cas ouvrant droit à des durées supérieures à 12 mois

—> Personnes sans qualification professionnelle reconnue, quel que soit leur âge

—> Personnes embauchées sans qualification professionnelle suivant une formation de plus de 400h enregistrée au RNCP.

—> Personnes souhaitant effectuer un métier répertorié dans la Convention Collective de la Publicité et ne détient pas la qualification adaptée

—> Pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF Publicité.

Branche spectacle vivant — Autres cas ouvrant droit à des durées supérieures à 12 mois

—> Pour les personnes sans qualification reconnue, quel que soit leur âge

—> Pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante, quel que soit leur âge.

—> Pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV

—> Pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée

—>

Pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi depuis plus de 3 mois, lorsque la qualification visée dans le contrat est enregistrée au RNCP ou ouvre droit au CQP et que la durée de l'action de formation exigée est de 400 heures.

Branche Télécoms — Autres cas ouvrant droit à des durées supérieures à 13 mois

- > Pour les personnes non-titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau équivalent.
- > Pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.
- > Pour les femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique
- > La période peut être étendue à 36 mois pour les contrats de professionnalisation expérimentaux.

## POSSIBILITÉS DE RENOUVELLEMENT

À l'issue d'un CDD, un nouveau contrat de professionnalisation peut être signé dans deux cas de figure :

- > En CDI, si la formation permet au salarié de préparer une seconde qualification
- > En CDD, dans deux cas de figure :

- Si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
- Si 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.

## 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. Dans ce cas, 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 œuvre par un service de formation interne à l'entreprise
- > La durée de la formation doit être au minimum de 25% pour :
  - > Les contrats supérieurs à 1 an et dont la qualification est inscrite au RNCP
  - > Les qualifications professionnelles relevant d'un métier artistique ou technique du spectacle vivant.
- >

## Afdas

La durée des actions peut excéder 25% dans l'hypothèse où le bénéficiaire vise une formation diplômante ou une qualification reconnue par la branche professionnelle.

La formation peut être supérieure à 25% de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser 600 heures par an.

- > Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, qui souhaitent compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnelle
- > Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi
- > Pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AHH ou des personnes ayant bénéficié d'un CUI

La formation peut être supérieure à 25% pour les publics et actions autorisant une durée de contrat supérieure à 12 mois.

### Branche Télécoms — Durée de la formation

La durée de la formation est comprise entre 15% et 35% de la durée du contrat, sans être inférieure à 150h. Entre 15% et 50% de la durée du contrat pour les contrats de professionnalisation "dérogatoires".

## Rémunération du salarié

La rémunération d'un contrat de professionnalisation dépend de son âge mais également de son niveau de qualification.

<b>Âge du bénéficiaire</b>	<b>Niveau &lt; diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>	<b>Niveau ≥ diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
De 21 à 25 ans	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins 100 % du SMIC	Au moins 100 % du SMIC

La rémunération d'un contrat de professionnalisation est prévue par un accord conclu dans la branche de l'audiovisuel. Elle varie selon l'âge et le niveau de qualification de la personne.

<b>Âge du bénéficiaire</b>	<b>Niveau &lt; diplôme de niveau IV (bac)</b>	<b>Niveau ≥ diplôme de niveau IV (bac)</b>
Moins de 21 ans	55% du MC* (sans être inférieur à 65% du SMI C)	65% du MC* (sans être inférieur à 70% du SMI C)
De 21 à 25 ans	70% du MC* (sans être inférieur à 75% du SMI C)	80% du MC* (sans être inférieur à 85% du SMI C)
26 ans et plus	85 % du MC* (sans être inférieur au SMIC)	85 % du MC* (sans être inférieur au SMIC)

\*MC = minimum conventionnel

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

La rémunération d'un contrat de professionnalisation est prévue par un accord conclu dans la branche de la distribution directe. Elle varie selon l'âge et le niveau de qualification de la personne.

<b>Âge du bénéficiaire</b>	<b>Niveau &lt; diplôme de niveau IV (bac)</b>	<b>Niveau ≥ diplôme de niveau IV (bac)</b>
Moins de 21 ans	55 % du MC* ou 55 % du SMIC	65 % du MC* ou 65 % du SMIC
De 21 à 25 ans	70 % du MC* ou 70 % du SMIC	80 % du MC* ou 80 % du SMIC



<b>Âge du bénéficiaire</b>	<b>Niveau &lt; diplôme de niveau IV (bac)</b>	<b>Niveau ≥ diplôme de niveau IV (bac)</b>
----------------------------	---	--

26 ans et plus	85 % du MC* ou SMIC	85 % du MC* ou SMIC
----------------	------------------------	------------------------

\*MC = minimum conventionnel

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel du niveau de la catégorie viendrait à être dépassé par le SMIC, les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du SMIC pour base de calcul.

La rémunération d'un contrat de professionnalisation est prévue par un accord conclu dans la branche des espaces de loisirs, d'attraction et culturels. Elle varie selon l'âge et le niveau de qualification de la personne.

<b>Âge du bénéficiaire</b>	<b>Niveau &lt; diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>	<b>Niveau ≥ diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>
----------------------------	---	--

Moins de 26 ans	70 % du MC* (ou 70 % du SMIC si plus favorable)	80 % du MC* (ou 80 % du SMIC si plus favorable)
De 26 à 44 ans	85 % du MC* (ou 100% du SMIC si plus favorable)	85 % du MC* (ou 100% du SMIC si plus favorable)
45 ans et plus	100 % du MC* (ou 100% du SMIC si plus favorable)	100 % du MC* (ou 100% du SMIC si plus favorable)

\*MC = minimum conventionnel

La rémunération d'un contrat de professionnalisation est prévue par un accord conclu dans la branche de l'exploitation cinématographique. Elle varie selon l'âge et le niveau de qualification de la personne.

<b>Âge du bénéficiaire</b>	<b>Niveau &lt; diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>	<b>Niveau ≥ diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>
Moins de 21 ans	55 % du MC*	65 % du MC*
De 21 à 25 ans	70 % du MC*	80 % du MC*
26 ans et plus	100 % du MC*	100 % du MC*

\*MC = minimum conventionnel

La rémunération d'un contrat de professionnalisation est prévue par un accord conclu dans la branche de la publicité. Elle varie selon l'âge et le niveau de qualification de la personne.

<b>Âge du bénéficiaire</b>	<b>Niveau &lt; diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>	<b>Niveau ≥ diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>
Moins de 21 ans	55 % du MC* ou du SMIC si favorable	65 % du MC* du SMIC si favorable
De 21 à 25 ans	70% du MC* du SMIC si favorable	80% du MC* du SMIC si favorable

<b>Âge du bénéficiaire</b>	<b>Niveau &lt; diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>	<b>Niveau ≥ diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>
----------------------------	---	--

26 ans et plus

l'augmentation de salaire à 100% du salaire minimum conventionnel ou du SMIC concerne les salariés de 26 ans et plus à compter du douzième mois de présence, pour les contrats de professionnalisation supérieurs à 12 mois

85 % du MC\*  
sans être inférieur au SMIC

85 % du MC\*  
sans être inférieur au SMIC

\* Se baser sur le salaire minimum conventionnel niveau 1-1. Après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau 1-2 du salaire minimum conventionnel.

Dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel viendrait à être dépassé par le SMIC, les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du SMIC pour base de calcul.

La rémunération d'un contrat de professionnalisation est prévue par un accord conclu dans la branche du spectacle vivant. Elle varie selon l'âge et le niveau de qualification de la personne.

<b>Âge du bénéficiaire</b>	<b>Niveau &lt; diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>		<b>Niveau ≥ diplôme de niveau IV (bac professionnel)</b>	
	<b>1ère année</b>	<b>2ème année</b>	<b>1ère année</b>	<b>2ème année</b>
Moins de 21 ans	60 % du SMIC	65 % du SMIC	70 % du SMIC	75 % du SMIC
De 21 à 25 ans	75 % du SMIC	80 % du SMIC	85 % du SMIC	90 % du SMIC
26 ans et plus	85 % du MC* (sans être inférieur au SMIC)	85 % du MC* (sans être inférieur au SMIC)	85 % du MC* (sans être inférieur au SMIC)	85 % du MC* (sans être inférieur au SMIC)

\*MC = minimum conventionnel

Branche Télécoms — Rémunération de la formation

La rémunération mensuelle garantie des contrats de professionnalisation exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du **salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12** » (Accord du 11/12/2015).

Ainsi et pour 2019, la rémunération mensuelle des contrats de professionnalisation s'établit comme suit, suivant l'âge du salarié :

Niveaux de classification Convention collective	Assiette mensuelle des contrats de professionnalisation (2019)	Minima mensuel pour les salariés de moins de 26 ans (2019)	Minima mensuel pour les salariés de 26 ans et plus (2019)
<b>A</b>	1.601,16 €	1.312,95 €	1.521,22 €*
<b>B</b>	1.679,66 €	1.377,32 €	1.521,22 €*
<b>C</b>	1.786 €	1.464,52 €	1.553,82 €
<b>D</b>	2.072,25 €	1.699,24 €	1.802,85 €
<b>E</b>	2.599,25 €	2.131,38 €	2.261,34 €
<b>F</b>	3.555,75 €	2.915,71 €	3.093,50 €
<b>G</b>	5.079,66 €	4.165,32 €	4.419,30 €

*\*100% du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (smic mensuel égal à 1 521,22 € euros)*

## 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 (<http://www.pole-emploi.fr/>) 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 :

Montant brut mensuel de l'Allocation de retour à l'emploi due à la veille de l'embauche x 1,2 - salaire brut mensuel du contrat de professionnalisation

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

### **AIDE COMPLÉMENTAIRE DE L'AGEFIPH POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

L'Agefiph (<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=handicapes&nav2=toutes&action=search&id=818>) verse (sous conditions) au salarié une prime d'insertion ou une subvention forfaitaire.

### **CARTE D'ÉTUDIANT DES MÉTIERS**

La carte d'étudiant des métiers, initialement proposée aux apprentis, sera attribuée aux bénéficiaires de contrat de professionnalisation sous trois conditions : qu'ils aient moins de 26 ans, que leur contrat soit d'une durée d'au moins un an, et que la formation suivie vise un diplôme inscrit au RNCP. Elle permettra d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. Elle leur sera remise par l'organisme auprès duquel ils suivent leur formation ou l'entreprise (si la formation est interne).

Lancée en 2005, cette carte devait rapprocher le statut des apprentis de celui des étudiants. Aujourd'hui, comment cette carte est-elle perçue par les apprentis, quels sont les services qu'on attend d'elle? L'APPRENTI@ a enquêté fin 2009 sur ces questions auprès de 1550 apprentis. Voir les réponses sur le site [www.lapprenti.com](http://www.lapprenti.com) ([http://www.lapprenti.com/articles/quest\\_card\\_result.asp](http://www.lapprenti.com/articles/quest_card_result.asp))

## Tutorat

### **Pour toute embauche sous contrat de professionnalisation l'employeur doit désigner un tuteur.**

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 (<https://www.afdas.com/entreprises/services/recruter/tutorat/tuteurs>).

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

### **Les missions du tuteur**

—> Informer et guider le bénéficiaire pendant la durée de l'action de professionnalisation.

—>

## Afdas

- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation et participer à l'évaluation de la formation.
- > L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.
- > Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés.
- > 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 de la formation.
- > L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.
- > Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés.
- > 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 de la formation.
- > L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.
- > Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés.

## Avantages financiers

### 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 9,15 euros à 15 euros par heure selon le type de formation (technique, « transversale » : comptabilité, gestion, ...).

Certaines formations, retenues par le Conseil de gestion de la branche, peuvent faire l'objet d'une prise en charge plus importante.

#### Branche Télécoms — Prise en charge des coûts pédagogiques

Les frais pédagogiques sont plafonnés à **11€ de l'heure de formation** sur maximum 30% de la durée du contrat pour un contrat de professionnalisation (50% pour les contrats "dérogatoires")

Les frais pédagogiques sont plafonnés à **13€ de l'heure de formation** sur maximum 30% de la durée du contrat pour un contrat de professionnalisation "renforcé" qui concerne : les jeunes de moins de 26 ans non-titulaires du baccalauréat, les titulaires de minima sociaux, les personnes sortant d'un CUI, les chômeurs inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emplois.

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

Pour plus d'informations sur le détail de la prise en charge de la formation des tuteurs ainsi que des coûts liés à l'exercice, consultez notre rubrique dédiée (<https://www.afdas.com/entreprises/services/recruter/tutorat/tuteurs>). (Sauf pour la branche des télécoms)

## Exonération de charges

Voir le détail sur les exonérations de charges sur le site de l'Urssaf. (<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-a-la-le-contrat-de-professionnalisati/exoneration.html>)

## Exclusion de l'effectif de l'entreprise

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 pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## Prise en charge Afdas des frais annexes

Pour bénéficier du remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de repas, les conditions suivantes doivent être réunies :

- la formation est éloignée d'au moins 50 km de l'entreprise
- la formation n'a pas d'équivalent à proximité
- les frais du salarié à la charge de l'employeur ont été remboursés au salarié
- les frais occasionnés constituent une dépenses inhabituelle

Attention : En aucun cas, le remboursement accordé par l'Afdas ne peut être supérieur au montant des frais réels.

### **Pour les contrats ayant débuté avant le 1er janvier 2019**

Déplacement : remboursement du billet SNCF en 2ème 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 36,20 € euros par jour au 1er janvier 2019).

[Télécharger le formulaire "Devis estimatif des frais annexes".](https://www.afdas.com/documents/formulaires-afdas-et-note-dinformation/entreprises/4pro0001-v02.pdf) (<https://www.afdas.com/documents/formulaires-afdas-et-note-dinformation/entreprises/4pro0001-v02.pdf>)

### **Pour les contrats ayant débuté à partir du 1er janvier 2019**

# Afdas

Déplacement :

- Formation en métropole : barème fiscal 3 CV par kilomètre parcouru (soit 0,41 € /km en 2018)
- Formation hors métropole : coût réel et dans la limite de 240 € A/R

Hébergement et repas (s'il y a hébergement extérieur) : 20 fois le minimum garanti (soit 72,40 € euros par jour au 1er janvier 2019), par jour de formation.

Télécharger le formulaire "Frais annexes - Demande de remboursement". (<https://www.afdas.com/images/4pro0006-v01-frais-annexes-contrat-de-pro.pdf>)

## Procédure de mise en œuvre

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

- > Le formulaire Cerfa EJ-20 (<https://www.afdas.com/documents/formulaires-afdas-et-note-dinformation/entreprises/formulaire-cerfa-ej20>) sur lequel doit être établi le contrat.  
Téléchargez également la notice d'utilisation du formulaire Cerfa (<https://www.afdas.com/documents/formulaires-afdas-et-note-dinformation/entreprises/notice-dutilisation-du-formulaire-cerfa-ej-20>).
- > Copie de la carte de sécurité sociale du salarié ou numéro de sécurité sociale du salarié.
- > La convention de formation établie entre l'entreprise et l'organisme de formation
- > Le programme détaillé de la formation
- > Le calendrier de la formation
- > le dossier de recevabilité (<https://www.afdas.com/images/dossier-recevabilite-telecom.doc>) (uniquement pour les CQP de la branche Télécom)

Attention au délai ! Si toutes les pièces ne sont pas jointes au dossier et transmises à temps, l'Afdas pourra émettre un refus de financement. Dans ce cas, l'Afdas informera l'employeur et le salarié par écrit.

- Dans un délai de 20 jours calendaires, l'Afdas se prononce sur la conformité du contrat et sur sa prise en charge financière. À l'issue de ce délai, et sans avis de refus de l'Afdas, le contrat est réputé accepté. Des pièces complémentaires pourront être demandées par l'Afdas : CV du salarié, demande de subrogation de paiement, ...

### Calendrier des commissions de professionnalisation - Branche télécoms

1er trimestre 2020

DATE DES COMMISSIONS

DATE LIMITE DE RÉCEPTION



## Afdas

---

24 Mars 2020

---

17 Mars 2020

---

14 Avril 2020

---

3 Avril 2020

---

5 Mai 2020

---

24 Avril 2020

---

26 Mai 2020

---

18 Mai 2020

---

16 Juin 2020

---

9 Juin 2020

---

• Comment envoyer vos contrats de professionnalisation à l'Afdas ?

Vous pouvez envoyer vos contrats par courrier ou via votre Espace Sécurisé.

Les contrats de professionnalisation doivent parvenir dûment complétés au maximum 5 jours après la date du début du contrat et avant la date limite indiquée dans le tableau ci-dessus.