



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Vous proposez à un jeune de moins de 25 ans ou à un demandeur d'emploi un contrat de travail associant activité productive, formation pratique et théorique adaptée sur les besoins en compétences des entreprises de votre branche professionnelle, le contrat de professionnalisation offre de nombreux avantages: financement des frais de formation, exonération de charges sociales.

Quels objectifs?

Favoriser l'embauche en CDI ou CDD de jeunes de moins de 26 ans et de demandeurs d'emploi, et leur permettre d'acquérir une qualification reconnue.

Qui embaucher?

Les jeunes de 16 à 25 ans
Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
Aucune condition particulière (niveau de formation, durée du chômage...) n'est imposée.

Quels employeurs?

Toute entreprise affiliée à l'Unédic.

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification (jeunes et adulte), d'adaptation et d'orientation.

Quelle rémunération?

| | | Pour les titulaires d'un diplôme de niveau IV |
|-----------------|--------------|--|
| Moins de 21 ans | 55 % du SMIC | 65 % du SMIC |
| 21 à 25 ans | 75 % du SMIC | 80 % du SMIC |
| 26 ans et plus | 85 % du SMIC | 100 % du SMIC |

Quels avantages?

i Des avantages financiers

Exonération de charges sociales. Jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation. Vous bénéficiez d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (assurances maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse), d'allocations familiales et d'accidents du travail sur la fraction ne dépassant pas le SMIC.

Le titulaire n'entre pas dans le calcul de l'effectif de votre entreprise pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation organisée dans le cadre d'un CDI.

La dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat

La formation quelles caractéristiques?

- i Une durée comprise entre 15% et 25 % de la durée du contrat(ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) avec un minimum de 150 heures.
La formation est mise en œuvre par l'entreprise ou l'organisme de formation sur la base d'une convention de formation
- i Les actions de formation sont suivies pendant la durée de temps de travail. Vous pouvez désigner un tuteur chargé du suivi du salarié.
- i Le financement des frais de formation par l'Organisme Paritaire Agréé (OPCA) au quel vous versez votre contribution annuelle au développement de la formation professionnelle. Ce financement est fixé par accord collectif (ou à défaut, sur la base de 9.15 €).
- i Votre OPCA peut également financer tout ou partie de la formation éventuelle suivie par le tuteur(à hauteur de 15 € heure), dans la limite de 600 €et couvrir une partie du coût lié à l'exercice de la fonction tutorale (plafond: 230€par mois, pendant 6 mois, soit 1380 €au plus).
- i L'objectif : La professionnalisation. La formation inclut des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux et technologiques. La formation vise une qualification :
 - soit sanctionnée par un diplôme ou un titre répertorié par l'Etat
 - soit reconnue par les partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective de branche.
 - soit figurant sue une liste établie par une commission paritaire nationale de l'emploi.

LE CONGES INDIVIDUEL DE FORMATION

Objectifs

Permettre à tout salarié (justifiant d'une ancienneté de 24 mois, dont 12 mois dans l'entreprise) de suivre une formation à son initiative

Caractéristiques

Le congé individuel de formation est une autorisation d'absences rémunérée (sous certaines conditions) accordé par l'employeur, correspondant à la durée de la formation.
A l'issue de la formation le salarié retrouve, dans l'entreprise un poste de travail correspondant à la qualification et à la rémunération prévues dans son contrat de travail.

Durée

Un an pour une formation à temps plein. 1200 heures pour une formation à temps partiel

Prise en charge

Le financement du CIF est assurée par les OPACIF (organisme paritaire collecteur agréés au titre du congés individuel de formation).

Mise en oeuvre

Demande su salarié à l'employeur

Demande à l'OPCACIF (dont dépend son entreprise) pour obtenir un dossier de prise en charge

LE DIF DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Objectifs

Permettre à tout salarié de bénéficier d'une action de formation favorisant l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances professionnelles

Caractéristiques

Le DIF est un droit nouveau pour le salarié. Il prend la forme d'un quota d'heures utilisable à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur sur le choix de l'action de formation.

Bénéficiaires :

Salarié en CDI à temps plein ou à temps partiel, justifiant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise.

Les salarié en CDD justifiant avoir travaillé au moins 4 mois dans les 12 derniers mois bénéficient d'un DIF au prorata temporis

Durée

20 heures par an cumulable sur 6 ans, soit 120 heures maximum

Mise en oeuvre

Le DIF s'exerce hors temps de travail, mais l'employeur le salarié peuvent convenir qu'il se déroule pour tout ou partie pendant le temps de travail.

DIF hors temps de travail: le salarié perçoit l'allocation de formation

DIF pendant le temps de travail: la rémunération

