



Référencement : pensez à vous enregistrer sur le Datadock avant le 1^{er} juillet 2017!

Il est important d'inscrire votre organisme de formation sur www.data-dock.fr avant le 1^{er} juillet 2017. Pour rappel, l'enregistrement sur cette plateforme est une étape indispensable au référencement de votre structure au titre du décret qualité. Grâce à Data Dock, vous pouvez transmettre en une seule fois, à l'ensemble des financeurs, les éléments nécessaires à votre référencement par chacun d'eux.

- ▲ Pour plus d'informations sur l'enregistrement sur le Datadock, consultez notre numéro de janvier 2017.
- ▲ Pour connaître les conditions précises de référencement auprès d'AGEFOS PME, téléchargez notre [procédure d'évaluation et de référencement au titre du décret qualité](#).
- ▲ Pour bénéficier d'un accompagnement à la mise en œuvre du décret qualité, consultez [le site internet d'AGEFOS PME](#) dans votre région ou contactez un conseiller.



Dossier

Contrat de professionnalisation : comment bien renseigner le Cerfa ?

Ouvert aux jeunes comme aux adultes, le contrat de professionnalisation est fondé sur le principe de l'alternance : durant le contrat, son titulaire bénéficie à la fois d'une formation qualifiante et d'une expérience professionnelle en lien avec la formation suivie. La signature d'un contrat de professionnalisation s'effectue via un [formulaire Cerfa \(EJ 20\)](#) qui doit être transmis à l'OPCA au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat, accompagné du programme, du calendrier et de la convention de formation. Comment bien renseigner ce formulaire ? Toutes les rubriques doivent-elles être remplies ? Quelles sont les obligations à respecter pour obtenir l'enregistrement du contrat ? Point par point, voici les principales erreurs à ne pas commettre...

CADRE « L'EMPLOYEUR »

Ce qui est demandé

- Identification et coordonnées de l'entreprise
- Caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, organisme de prévoyance
- Convention collective appliquée

Les points de vigilance

La convention collective :

- elle détermine l'accord « formation » applicable au contrat de professionnalisation : l'entreprise doit vérifier si cet accord contient des dispositions particulières concernant le type de qualifications accessibles, la durée de la formation ou la rémunération minimale du bénéficiaire du contrat.
- elle sert également à définir la classification de l'emploi occupé pendant le contrat (niveau et coefficient hiérarchique du salarié) : voir page 2, cadre « Le contrat ».

CADRE « LE SALARIÉ »

Ce qui est demandé

- Identité, coordonnées et caractéristiques du salarié (âge, sexe, niveau de diplôme, inscription comme demandeur d'emploi, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, bénéficiaire de minima sociaux...)
- Situation avant contrat

Les points de vigilance

L'âge du salarié : il détermine la rémunération minimale applicable pendant le contrat.

Si le bénéficiaire est mineur, l'employeur doit respecter des règles spécifiques concernant les durées maximales de travail, les pauses et repos, l'interdiction du travail de nuit ou de certains travaux dangereux...

Si le bénéficiaire est demandeur d'emploi et a 50 ans ou plus, le contrat de professionnalisation est dit « nouvelle carrière » et peut relever de dispositions conventionnelles spécifiques.

La situation avant contrat : le numéro d'inscription à Pôle emploi du titulaire du contrat doit être indiqué s'il était auparavant « à la recherche d'un emploi » ou « inactif » (codes 9 et 10 de la rubrique « Dernière situation avant ce contrat ») et qu'il ne bénéficie pas d'un minimum social. Ce numéro n'est pas exigé dans les autres cas.

A noter! des durées de formation plus importantes peuvent être prévues et des taux de prise en charge majorés s'appliquent au contrat lorsque le signataire du contrat :

- bénéficie de minima sociaux ;
- ou a effectué précédemment un contrat aidé (CUI, emploi d'avenir) ;
- ou est inscrit depuis au moins 12 mois à Pôle emploi ;
- ou encore s'il a moins de 26 ans et qu'il est sorti du système scolaire sans qualification (c'est-à-dire si le code 60 est indiqué dans la rubrique « Diplôme ou titre le plus élevé obtenu »).

Contactez l'OPCA en charge du financement du contrat.

CADRE « LE TUTEUR »

Ce qui est demandé

- Identité, âge et emploi du ou des tuteur(s) (2 tuteurs sont désignés lorsque le contrat est conclu avec un groupement d'employeurs ou une entreprise de travail temporaire)
- ▲ Rappel : la désignation d'un tuteur est obligatoire pour tous les contrats de professionnalisation. Le tuteur doit justifier d'au moins deux ans d'expérience en lien avec la qualification préparée dans le cadre du contrat. Le tuteur peut être un salarié volontaire pour exercer cette mission ou le chef d'entreprise s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience exigées.

Les points de vigilance

La qualification et l'expérience du tuteur : il appartient à l'entreprise de s'assurer que l'accord « formation » qui lui est applicable ne prévoit pas des conditions d'expérience spécifiques ou des modalités d'encadrement particulières (en principe, un tuteur ne peut pas encadrer simultanément plus de 3 salariés en alternance, 2 s'il s'agit de l'employeur).

L'âge du tuteur : si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus, une prise en charge majorée des frais de tutorat est possible (contactez l'OPCA en charge du financement du contrat).

CADRE « LE CONTRAT »

Ce qui est demandé

- Nature et type de contrat
- Emploi occupé pendant le contrat
- Durée du contrat, dates de début et de fin du contrat
- Caractéristiques du contrat (durée de la période d'essai, durée du travail, salaire)

Les points de vigilance

L'emploi occupé pendant le contrat : son intitulé, niveau et coefficient hiérarchique doivent se retrouver dans la classification de la convention collective indiquée dans le cadre « L'employeur ».

La durée du contrat : en principe, elle est comprise entre 6 et 12 mois mais peut être allongée dans certains cas jusqu'à 24 mois pour les publics dits « prioritaires » ou pour certaines qualifications (contactez l'OPCA en charge du financement du contrat)

Les dates de début et de fin du contrat : ces dates doivent être compatibles avec les dates de début et de fin de la formation indiquées dans le cadre « La formation » (voir page 3).

Les caractéristiques du contrat : des dispositions particulières peuvent figurer dans la convention collective ou l'accord « formation » applicable à l'entreprise, en particulier s'agissant de la durée de la période d'essai ou de la rémunération minimale applicable.

CADRE « LA FORMATION »

Ce qui est demandé

- Caractéristiques de l'organisme de formation
- Type de qualification visée, intitulé et spécialité de formation
- Durée et date de début de la formation, date prévue de fin des épreuves ou des examens
- ▲ Rappel : la formation (actions de positionnement, d'évaluation d'accompagnement et enseignements) doit représenter entre 15% et 25% de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures. L'accord « formation » applicable à l'entreprise ou un accord interprofessionnel peut prévoir une durée supérieure pour certains publics (contactez l'OPCA en charge du financement du contrat).

Les points de vigilance

Le type de qualification : en principe, le contrat de professionnalisation doit viser l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (c'est-à-dire correspondant à un positionnement dans la grille des emplois de la branche). Toutefois, à titre expérimental jusqu'à fin 2017, des contrats de professionnalisation peuvent être conclus avec des publics « demandeurs d'emploi » pour préparer d'autres qualifications que celles énumérées précédemment : voir l'encadré « Contrat de professionnalisation expérimental ».

Les dates de la formation :

- le démarrage de la formation doit obligatoirement intervenir dans les 2 mois qui suivent le début d'exécution du contrat.

Exemple : si le contrat démarre le 1^{er} juillet, la formation doit commencer avant le 1^{er} septembre.

- le contrat doit se terminer dans le mois qui suit les épreuves d'évaluation. À titre exceptionnel, pour les diplômes et titres inscrits au RNCP, il est admis que le contrat puisse se poursuivre jusqu'à 2 mois maximum après la date prévue des épreuves.

Exemple : si les épreuves d'évaluation sont prévues au mois de juin, le contrat doit se terminer au plus tard en juillet. Si le contrat vise un diplôme ou un titre RNCP, il peut à titre exceptionnel se poursuivre jusqu'en août.

EN PRATIQUE :

L'OPCA en charge du financement du contrat vérifie la conformité des mentions figurant dans le Cerfa aux dispositions légales et conventionnelles. Doivent impérativement être joints à ce document :

- ▲ un document précisant les objectifs, le programme, les modalités d'organisation (calendrier détaillé de la formation), les conditions d'évaluation et de sanction de la formation (nature et dates prévisionnelles des épreuves d'évaluation),
- ▲ toutes pièces complémentaires qui seraient nécessaires à l'instruction du dossier par l'OPCA.

Le Cerfa peut être rempli en ligne sur le portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr).

Il peut également être retourné à l'OPCA en version papier. Trois exemplaires doivent être établis et signés par le salarié bénéficiaire et l'employeur : chacun en conserve un exemplaire, le 3^e est destiné à l'OPCA.

Pour en savoir plus, consultez la [notice en ligne](#) et téléchargez sur www.agefos-pme.com la [fiche pratique « Contrat de professionnalisation »](#) ainsi que le [Cerfa commenté](#).

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION « EXPÉRIMENTAL »

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2017, il est possible de conclure avec des demandeurs d'emploi des contrats de professionnalisation visant des qualifications « autres » que celles prévues par le Code du travail.

Les formations proposées dans ce cadre peuvent :

- soit conduire à l'obtention d'un « bloc de compétences » (partie identifiée d'une certification professionnelle, inscrite au RNCP) ou d'une certification inscrite au sein des catégories A et B de l'[Inventaire de la CNCP](#) (pour rappel, les certifications de la catégorie A correspondent à des obligations réglementaires, celles de la catégorie B à des normes de marché),
- soit consister en une « pré-qualification » ou constituer un préalable vers une action qualifiante ou certifiante (action de préformation ou de préparation à la vie professionnelle).

Quatre nouvelles catégories d'actions ont donc été ajoutées dans la notice du Cerfa EJ 20 afin de renseigner le type de qualification visée, en plus des 3 déjà existantes.

Les conditions de déploiement de ces contrats expérimentaux (entreprises concernées et publics bénéficiaires, durée et modalités de réalisation de la formation...) ont été précisées par un [cahier des charges national](#). L'expérimentation étant facultative, il appartient à chaque OPCA de définir les conditions de mise en œuvre et de financement de ce contrat.

DIGITALISATION

Quel(s) impact(s) sur les métiers de la formation ?

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des organismes de formation privé a restitué, début 2017, une étude* relative à l'impact de la digitalisation sur les métiers et compétences au sein des organismes de formation privés. Perception de cette transformation par les salariés et dirigeants du secteur, degré d'intégration du digital dans les pratiques de formation et la gestion de l'activité : autant de points abordés dont voici les principaux enseignements.

Une transformation des compétences et des manières de travailler...

À l'œuvre dans tous les secteurs, la digitalisation n'épargne pas la formation, bouleversant les métiers, les besoins en compétences et les modes d'organisation des organismes de formation. Une tendance irréversible pour deux-tiers des dirigeants et des formateurs interrogés dans le cadre de l'étude, qui nécessite de s'adapter. Aujourd'hui, grâce au digital (e-learning ou blended-learning) 72 % intègrent dans leurs formations présentielles des outils numériques. Les nouvelles

technologies sont également devenues incontournables dans les domaines de la communication (sites internet, réseaux sociaux...), du marketing (référencement...) et de la gestion administrative / logistique des formations (suivi d'activité, dématérialisation des échanges avec les clients...).

L'organisation même du travail est impactée : près des deux-tiers des prestataires utilisent des outils de stockage/partage des fichiers (74 %) ou d'organisation collective (71 %).

... qui offre de nouvelles opportunités aux organismes de formation...

Meilleure fiabilité et réactivité dans la gestion de l'activité, gains de productivité dans le suivi des formations, travail collaboratif facilité, nouveaux canaux de prospection commerciale... : la digitalisation ouvre aux organismes de formation des perspectives nouvelles en termes de développement. Sur le plan des modalités de formation, les nouvelles approches numériques (MOOC, micro-learning, serious games, blended learning...) sont une source de renouvellement des pédagogies et de transformation des parcours de formation, au plus près des attentes des individus. C'est donc un nouveau marché qui s'ouvre pour les organismes de formation, tant les commanditaires, en particulier les grandes entreprises, s'orientent vers une augmentation

des demandes de formations à distance et digitalisées, avec pour objectifs, notamment, l'optimisation des coûts, la personnalisation des actions et le renforcement de l'évaluation des acquis et apports de la formation.

... mais nécessite un accompagnement des acteurs

S'ils reconnaissent l'importance du numérique pour le développement de leur activité, les organismes de formation interrogés pointent toutefois des freins internes au processus de digitalisation. D'abord le manque de temps à consacrer au(x) projet(s) (79 %) et les investissements nécessaires à leur mise en œuvre (78 %). Mais aussi l'insuffisance de compétences pour créer (74 %) ou animer (65 %) des formations digitales ou, plus généralement, accompagner la transformation numérique (63%).

Conscients des difficultés d'adaptation que peuvent rencontrer les organismes de formation, en particulier les plus petits, les pouvoirs publics ont pris plusieurs mesures parmi lesquelles la sensibilisation des professionnels aux opportunités de la digitalisation, le soutien à la transition numérique, ou la facilitation de l'accès à la formation et à l'acquisition de nouvelles compétences.

* Consultez notre plaque de présentation des résultats de l'étude.

Guide « Créer et développer votre activité » : une nouvelle version disponible

Se déclarer, s'inscrire dans une démarche qualité, rendre compte chaque année de son activité, respecter les obligations comptables et fiscales, formaliser la vente et la facturation des prestations... : l'activité des prestataires réalisant des actions de formation professionnelle continue est encadrée par de multiples règles qu'AGEFOS PME, au travers de la dernière édition de son guide des organismes de formation, vous propose de mieux connaître et mettre en œuvre, modèles de documents à l'appui.

Cette version intègre notamment les dispositions issues de la loi Travail du 8 août 2016.

Très bientôt sur www.agefos-pme.com, deux nouveaux guides « Rendre ses formations certifiantes » et « Assurer la qualité de son offre ».

CCNOF :

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS DANS LES ORGANISMES DE FORMATION

L'accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers révisé la classification existante afin de l'adapter aux métiers d'aujourd'hui et de demain. Cette nouvelle classification vise notamment à garantir une universalité dans le classement des emplois afin de favoriser les mobilités professionnelles au sein des différentes familles d'emplois, des filières de métiers ou entre les filières. Tous les emplois sont ainsi classés sur la base de 6 critères définis par l'avenant : autonomie, management, relationnel, impact, ampleur des connaissances, complexité et savoir-faire professionnels. Chaque critère comprend entre 4 et 7 « marches » favorisant l'évolution des emplois et des parcours professionnels.

L'addition des marches atteintes dans chaque critère permet de déterminer un coefficient et le palier sur lequel l'emploi se situe : l'échelle de classification comporte 31 paliers d'emplois.

L'entrée en application de cet avenant est subordonnée à son extension totale (non intervenue à ce jour). À partir de son entrée en vigueur, les organismes de formation disposeront de 24 mois pour appliquer la nouvelle classification aux collaborateurs présents dans l'entreprise. La nouvelle classification sera en revanche applicable immédiatement aux nouveaux embauchés.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin de les accompagner dans la mise en place de cette nouvelle classification conventionnelle : celui-ci devrait être disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord.