



École Ri7



Guide des financements

Comment financer sa formation professionnelle ?

www.ri7.fr

✓ EN PRÉSENTIEL & EN LIGNE

✓ TITRE RECONNU PAR L'ÉTAT

Sommaire

**COMPTE PROFESSIONNEL
DE FORMATION (CPF) P.1**

**AIDE INDIVIDUELLE À
LA FORMATION (AIF) P.2**

PASS SUD FORMATION P.3

**CPF DE TRANSITION
PROFESSIONNELLE P.4**

CONGÉ DE RECLASSEMENT P.7

**CONGÉ DE FORMATION
PROFESSIONNELLE (CFP) P.9**

**CONTRAT
D'APPRENTISSAGE P.10**

**CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION P.11**

DISPOSITIF PRO-A P.12

Compte Professionnel de Formation (CPF)

Organisme des dépôts

- Le CPF s'adresse à **tous les salariés et tous les demandeurs d'emploi âgés de 16 ans ou plus** qui bénéficient depuis le 1er janvier 2015 d'un compte personnel de formation. Le CPF est utilisable par toute personne active (salariés, demandeurs d'emploi, agents publics, agents consulaires et à partir de 2019, travailleurs indépendants,...), tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite.

Comment faire une demande de financement ?

▶ Activer son compte CPF

Pour financer une action de formation professionnelle avec ses heures DIF/CPF, vous devez **créer un dossier de formation** depuis votre espace personnel sur le site moncompteformation.gouv.fr.

S'il s'agit de votre première connexion, **vous devez dans un premier temps activer votre compte**. Cela ne prend que quelques minutes. Munissez-vous de votre numéro de Sécurité sociale et d'une adresse e-mail valide.

Dans votre espace personnel, cliquez sur Mes dossiers de formation dans le menu de gauche puis sur le bouton violet Créer un dossier de formation.



Quel montant de financement ?

Le montant disponible sur votre compte CPF vous servira à payer la formation.

En cas de reste à charge, vous devrez soit payer la différence, soit votre employeur peut créditer votre compte CPF via une plateforme intitulée EDEF, l'Espace des Employeurs et des Financeurs.

Utiliser son CPF pour une formation : 3 étapes à suivre

1 Trouver sa formation

→ Saisir un mot-clé soit directement le code CPF de la formation voulu sur la barre de recherche proposée.

2 Compléter le formulaire en ligne

On vous demande dans un premier temps de vérifier vos informations personnelles. Ensuite, vous devez renseigner les informations relatives à la session de la formation : dates, durée et lieu de la formation, à l'organisme de formation : nom/raison sociale et numéro de Siret ; et au financement : coût de la formation (devis obligatoire pour la prochaine étape)

3 Demande de financement auprès de l'OPCA

Envoyer votre dossier pour obtenir un financement au titre du CPF. La demande doit être envoyée à l'OPCA auprès duquel votre entreprise verse sa cotisation au CPF.

Votre dossier à envoyer à l'OPCA doit être composé de :

- La demande de gestion et de financement CPF
- Le devis de la formation fourni par l'organisme de formation ;
- L'attestation d'heures DIF transmise par votre employeur courant janvier 2015. Cette attestation concerne les salariés ayant cumulés des heures DIF avant l'entrée en vigueur du CPF.

⚠ **Vous recevrez la réponse de l'OPCA à domicile sous un délai de 1 mois à 1 mois et demi.**



Rémunération

Pôle emploi vous verse une rémunération pendant votre formation lorsque :

- ▶ **Vous payez seul votre formation avec votre CPF et vous percevez l'allocation de retour à l'emploi (ARE)** pendant au moins toute la durée de votre formation.
- ▶ **Vous avez demandé un abondement à Pôle emploi pour compléter votre CPF et Pôle emploi vous l'a accordé.** Vous percevez une rémunération selon votre situation.
- ▶ **Vous payez seul votre formation avec votre CPF, vous ne percevez pas d'ARE pendant tout ou partie de la durée de formation :** parlez-en à votre conseiller. S'il valide votre demande au regard de votre projet de retour à l'emploi, vous pourrez percevoir une rémunération pendant votre formation.



Le compte personnel de formation est accessible sur :

www.moncompteformation.gouv.fr



Aide Individuelle à la Formation (AIF)

Pôle Emploi

Qui peut en bénéficier ?

- > Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi
- > Les personnes en accompagnement CRP/CTP ou CSP



Quel montant de financement ?

L'AIF couvre l'intégralité du coût de la formation restant à votre charge, suite à l'intervention des autres financeurs.

L'AIF est versée directement à l'organisme de formation par Pôle Emploi. Le montant de l'aide individuelle à la formation varie selon chaque demandeur d'emploi. Il doit être équivalent au coût de la formation **sans pour autant dépasser les 8 000 euros.**

Bénéficiez de l'AIF : 3 étapes à suivre

- 1** Vous devez faire valider votre projet de formation par votre conseiller avant tout financement possible par Pôle emploi. Votre démarche de formation doit être cohérente et pertinente avec un projet de reprise d'emploi ou d'activité.
- 2** Le demandeur d'emploi doit transmettre à son conseiller un devis émanant de l'organisme de formation. L'organisme de formation doit remplir ce devis via la plateforme KAIROS sur le site de Pôle Emploi.

Votre conseiller Pôle emploi validera votre projet au regard du contenu, des coûts pédagogiques, et de la durée de l'action de formation, mais aussi sur son efficacité pour votre retour à l'emploi.

- 3** Selon les informations recueillies, un avis favorable ou défavorable sera transmis sur votre dossier AIF. Si votre demande est acceptée, un formulaire AIF qui équivaut à une convention signée par Pôle emploi, l'organisme de formation et le demandeur doit être rempli. Formulaire disponible en téléchargement : https://drive.google.com/file/d/1G9cAYAvx7fdC7PkoZxjDPSEWIXoP_C_x/view?usp=sharing

Vous obtenez ainsi le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » et n'êtes plus tenu de rechercher activement un travail.



Cette démarche doit être effectuée au moins 15 jours avant l'entrée en formation.



Rémunération

Si vous êtes indemnisé par un des dispositifs suivants, vous conserverez vos indemnités :

- ▶ Allocation d'**aide au retour à l'emploi (ARE)**
- ▶ Allocation **spécifique de reclassement (ASR)** en convention de reclassement personnalisé.
- ▶ Allocation de **transition professionnelle (ATP)** en contrat de transition professionnelle.
- ▶ Allocation de **sécurisation professionnelle (ASP)** en contrat de sécurisation professionnelle.

Si vous n'êtes pas concerné par ces dispositifs d'indemnisation, vous pouvez bénéficier d'une **rémunération de formation Pôle emploi (RFPE)**.



La demande d'Aide Individuelle à la Formation est accessible sur le site de pôle emploi :

www.pole-emploi.fr/



pôle emploi



Pass Sud Formation

Région Sud

Qui peut en bénéficier ?

- > **Les demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle Emploi / **personnes en situation de handicap** inscrites à Cap emploi.
- > Les personnes **domiciliées en région Sud PACA.**
- > **La formation concerne un secteur qui recrute.**
- > Faire **une formation certifiante en région Sud PACA.**
- > La formation n'est **financée par aucune autre structure.**
- > Le **coût de la formation est inférieur à 13 000 €/an** (et inférieur à 315 €/jour).

Par la suite, la Région peut **apporter un complément de financement**, à hauteur de 20 à 45€/jour, toujours si :

- > **La formation concerne un secteur qui recrute.**
- > Faire **une formation certifiante en région Sud PACA.**
- > Vous répondez à certaines conditions de ressources.

Pour bénéficier du Pass Sud Formation : 3 étapes à suivre

- 1 Contactez l'un de vos conseillers, en fonction de votre situation :**
Pôle emploi, Mission locale, CAP emploi, Association pour l'emploi des cadres (APEC), Centre interinstitutionnel de bilan de compétences (CIBC), Conseil départemental de votre lieu d'habitation si vous êtes bénéficiaires du RSA, Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi (PLIE).
- 2 Élaborez votre projet avec le conseiller**
Votre conseiller discutera avec vous de votre projet afin de trouver le meilleur financement pour vous.
- 3 Déposez une demande en ligne**
Déposez votre demande sur <https://aidesformation.maregionsud.fr/>, le portail numérique des aides individuelles de la Région.



Rémunération

- ▶ Pas de rémunération.



La demande du Pass Sud Formation est accessible sur :

<https://www.maregionsud.fr/>



Pour plus de renseignements sur ce dispositif, vous pouvez contacter le service au 04 91 57 55 02 ou par mail à passsudformation@maregionsud.fr.

CPF de transition professionnelle

Transitions pro (ATpro) – 1/3

Qui peut en bénéficier ?

Le CPF de transition est soumis à des conditions d'ancienneté. L'ancienneté prise en compte est celle effective à la date de votre départ en formation :

- ▶ **Si vous travaillez au sein de la même entreprise depuis 1 an** : pour bénéficier du CPF de transition, vous devez justifier d'une activité salariée d'au moins 24 mois, qu'ils soient consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même société. Bon à savoir : tous les contrats de travail sont pris en compte dans le calcul de cette ancienneté (CDD, intérim, CDI...).
- ▶ **Si vous travaillez dans votre entreprise depuis moins d'1 an** : pour bénéficier du CPF de transition, vous devez, sur les 5 dernières années, avoir eu une activité salariée d'au moins 2 années, qu'elles soient consécutives ou non, dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année. Bon à savoir : tous les contrats de travail sont pris en compte dans le calcul de cette ancienneté (CDD, intérim, CDI...).

Il existe 2 exceptions à cette condition d'ancienneté. En effet, celle-ci n'est pas exigée si vous êtes :

- Bénéficiaire de l'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (OETH)
- **Licencié pour motif économique ou pour inaptitude**, et que vous n'avez pas suivi de formation entre votre licenciement et votre nouvel emploi

Démarches à suivre :

Si vous souhaitez bénéficier d'un Projet de Transition Professionnelle, vous devez effectuer 2 types de démarches auprès de différents interlocuteurs :

▶ Auprès de l'employeur

Le salarié doit **adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur**, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- **Date de la formation** et date de l'examen concerné
- **Intitulé** de la formation
- **Durée** de la formation
- **Organisme** qui réalise la formation

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

✔ **Si la formation du CPF de transition dure plus de 6 mois** : vous devez faire la demande à votre employeur au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

✔ **Si la formation du CPF de transition dure moins de 6 mois ou se fait à temps partiel** : vous devez faire la demande à votre employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

Votre employeur a le droit de refuser votre demande de CPF de transition si vous ne remplissez pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

Il peut aussi, **dans la limite de 9 mois, proposer un report du congé** si :

- Il estime que cette **absence pourrait être préjudiciable pour l'entreprise** (avec consultation Comité social et économique)
- Il y a **trop de salariés simultanément absents** (absence autorisée de 2 salariés pour les entreprises de 100 salariés ou plus, et de 1 salarié seulement pour les moins de 100 salariés)

Votre employeur **dispose d'un délai de 30 jours suivant la réception de votre demande pour vous répondre**. Si vous n'avez aucune réponse dans ce délai, **vous obtenez alors l'autorisation de congé de plein droit**.

CPF de transition professionnelle

Transitions pro (ATpro) – 2/3

► Auprès de l'organisme financeur

Depuis le 1er janvier 2020, **ce sont les commissions paritaires interprofessionnelles (CPIR) qui sont en charge du financement des CPF de transition des salariés.** Elles remplacent ainsi les anciens Fongecif. Ces commissions sont aussi appelées associations « Transitions Pro » (ATpro).

Ainsi, pour obtenir le financement de votre formation et continuer à être rémunéré tout au long du cursus, vous devez **déposer votre demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente de votre lieu de résidence principale ou de travail.**

La commission évalue si le PTP envisagé est éligible au compte personnel de formation (CPF).

Où s'adresser ?

Il faut se rapprocher des **Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR)**. Vous trouverez les coordonnées des 18 ATpro françaises via ce lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/cpir>

Lorsque le salarié est en CDD, il peut adresser une demande de prise en charge d'un CPF de transition. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail. **L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.**

💰 Rémunération

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut **bénéficier d'une rémunération**, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la CPIR. Cette rémunération est **conditionnée à l'assiduité du salarié** à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Lorsque le CPF de transition est réalisé sur le temps de travail, **le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage de son salaire moyen de référence en fonction de la durée de la formation.** Il est déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Le salaire moyen de référence du **salarié qui remplit les conditions d'ancienneté d'au moins 2 ans (consécutifs ou non)** est calculé sur la **base des salaires perçus au cours des 12 mois** précédant la formation.

Certains contrats ne sont pas pris en compte pour ce calcul : contrat d'accompagnement dans l'emploi, alternance, contrat conclu pendant le cursus scolaire ou universitaire ou contrat se poursuivant par un CDI.

Salaire de référence	Durée de la formation ≤ à 1 an ou ≤ à 1200h	Durée de la formation > à 1 an ou > à 1200h
	< 2 x le SMIC	100% du SR
≥ 2 x le SMIC	90% du SR	60% du SR au-delà d'1 an

CPF de transition professionnelle

Transitions pro (ATpro) - 3/3

- ✓ Dans **les entreprises de 50 salariés ou plus**, l'employeur verse la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles directement au salarié, et **sera ensuite remboursé par la CPIR**.
 - ✓ Dans **les entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur continue également à verser directement la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles au salarié en formation. Depuis le 1er mars 2020, il peut demander à la CPIR le versement d'avances sur le remboursement.
 - ✓ **Pour les salariés des particuliers employeurs, la rémunération est versée directement par la CPIR**. De plus, la CPIR prend en charge d'autres frais, tels que les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui réalise un projet de Transition Professionnelle.
 - ✓ Pour **le salarié en CDD**, l'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme du CDD du demandeur. La **rémunération lui est versée directement par la CPIR**.
 - ✓ Quant à la rémunération du salarié intermittent du spectacle en projet de Transition Professionnelle, elle est versée directement par la CPIR.
- ⚠ Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise, avant de pouvoir bénéficier d'un autre Projet de transition professionnelle. **Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.**



Pour plus de renseignements sur ce dispositif, vous pouvez vous rendre sur le site du gouvernement en flashant le QR code ci-dessous :



La demande du CPF de transition professionnelle est accessible via les CPIR :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/cpir>

TRANSITIONS
PRO Partenaire
d'avenir

Congé de reclassement

1/2

Qui peut en bénéficier ?

Le congé de reclassement est proposé à **tout salarié d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 1 000 salariés menacé de licenciement pour motif économique**. Excepté si :

- > Le salarié accepte de bénéficier d'un congé de mobilité.
- > L'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

Procédure

Information préalable

L'employeur doit **informer tout salarié pouvant être licencié pour motif économique des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement**. Cette information est effectuée :

- ▶ Soit **lors de l'entretien préalable du salarié**, lorsque le licenciement concerne **moins de 10 salariés** sur une période de 30 jours.
- ▶ Soit **lors de la dernière réunion du comité social et économique (CSE)**, lorsque le licenciement concerne **plus de 10 salariés** sur une période de 30 jours.

Proposition du congé

L'employeur doit **proposer au salarié le congé de reclassement** dans la lettre de licenciement. Le salarié dispose d'un délai de **8 jours calendaires**, à compter de la notification de la lettre de licenciement, pour répondre. **L'absence de réponse dans ce délai équivaut à un refus du salarié**. Si le salarié accepte le congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse de 8 jours (le salarié n'effectue pas alors de préavis).

A noter : Si l'employeur ne propose pas ce congé, **le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir une indemnisation**.

Déroulement du congé

1 Entretien d'évaluation et d'orientation

Lorsque le salarié accepte le bénéfice du congé de reclassement, un **entretien d'évaluation et d'orientation** est accompli par la cellule d'accompagnement. Il vise à déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié et sa mise en œuvre. À la fin de l'entretien, la cellule d'accompagnement remet à l'employeur et au salarié un **document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires** en vue de favoriser le reclassement. Le salarié **dispose d'un délai de 8 jours calendaires**, à compter de sa présentation, pour le signer. L'absence de signature à la fin de ce délai vaut refus du congé. Dans ce cas, l'employeur notifie au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

2 Accompagnement du salarié pendant le congé

Le salarié bénéficie de **l'aide d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation** destinées à favoriser le reclassement professionnel. Le congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences. Le salarié peut bénéficier d'une validation des acquis de son expérience (VAE). L'employeur finance l'ensemble de ces actions. Le salarié doit suivre les actions définies dans le document qu'il a signé. Il participe aux actions organisées par la cellule d'accompagnement. **Si le salarié ne respecte ses obligations, l'employeur peut mettre fin au congé de reclassement**.

Congé de reclassement

2/2

3 Suspension du congé

Le congé est suspendu durant chaque période de travail effectué par le salarié. Il peut travailler pour le compte de tout employeur (sauf pour un particulier). Le salarié signe, pour chaque période de travail, soit un CDD renouvelable 1 fois, soit un contrat de travail temporaire. **Le congé reprend à la fin de chaque période de travail.** L'employeur peut prévoir un report du terme prévu du congé. Ce report doit être compris dans la limite de la durée des périodes de travail effectuées durant le congé.

4 En cas de nouvelle embauche pendant le congé de reclassement

Si le salarié retrouve un emploi pendant son congé, il doit en informer son employeur avant son embauche, par lettre avec accusé de réception, en précisant la date à laquelle prendra effet son nouvel emploi.



Financement

C'est l'OPCA de l'employeur qui paie les frais de formation pendant un congé de reclassement.

Durée

L'employeur fixe la durée du congé de reclassement après consultation des représentants du personnel. Cette durée est comprise **entre 4 et 12 mois** (ou moins de 4 mois, si le salarié est d'accord). Si le salarié suit une formation de reconversion professionnelle, la durée du congé de reclassement **peut être portée à 24 mois** (au lieu de 12 mois).

Si le salarié suit une action de formation ou de VAE, la durée du congé de reclassement ne peut pas être inférieure à la durée de ces actions, dans la limite de 12 mois.

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Si la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé.



Rémunération

→ Pendant la période de congé correspondant à la durée du préavis, **l'employeur verse la rémunération habituelle du salarié.**

→ Si la durée du congé **dépasse le préavis**, le salarié perçoit pendant cette période une allocation mensuelle. Son montant est **au moins égal à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois** précédant la notification du licenciement.

L'allocation est exonérée de cotisations et contributions sociales. Elle est toutefois soumise aux prélèvements sociaux (à la CSG à un taux de 6,20 % et à la CRDS à un taux de 0,5 %).

L'employeur remet chaque mois un bulletin précisant le montant et le mode de calcul de cette rémunération.

L'allocation **ne peut pas être inférieure à 85 % du Smic.**

Congé de formation professionnelle

Qui peut en bénéficier ?

- > Les **salariés du secteur public**.
- > Avoir accompli au moins **l'équivalent de 3 ans de services à temps plein** dans la fonction publique.
- > L'agent de la fonction publique d'État qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle.

Les conditions

- ▶ À la fin de chaque mois et lors de la reprise de fonction, vous devez remettre à votre employeur **une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation**. En cas d'absence sans motif valable, vous perdez le bénéfice de votre congé et devez **rembourser les indemnités perçues**.
- ▶ À l'issue de votre congé de formation, **vous avez l'obligation de servir dans la fonction publique** (d'État, territoriale ou hospitalière) pendant une période égale à **3 fois** celle pendant laquelle vous avez perçu des indemnités. **Vous pouvez être dispensé de cette obligation par votre employeur**.

⚠ En dehors du cas de dispense, si vous ne respectez pas cet engagement, vous devez **rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué**.



Financement

C'est **l'administration** (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale) ou **l'établissement qui emploie l'agent** (fonction publique hospitalière) qui **prend en charge les frais pédagogiques et la rémunération de l'agent**.

Démarche

Vous devez formuler la demande de congé **au moins 120 jours** (4 mois) avant la date de début de la formation.

Elle doit préciser les dates de début et de fin du congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation.

À réception de la demande, **l'administration dispose de 30 jours pour vous répondre**.

Durée

La durée du congé de formation professionnelle est fixée à **3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière**.

Le congé peut être :

- utilisé en **une seule fois**,
- ou **réparti au long de la carrière** en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Vous reprenez votre service à la fin du congé de formation professionnelle, ou au cours de celui-ci si vous avez demandé à en interrompre le déroulement.



Rémunération

Vous recevez, de la part de votre administration, une indemnité mensuelle forfaitaire **pendant la 1re année de congé**.

Cette indemnité est égale à **85 % de votre traitement brut et de l'indemnité de résidence**, compte tenu de l'indice que vous déteniez au moment de votre mise en congé.

Toutefois, le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser **2 620,85 € brut par mois**.

Contrat d'apprentissage

Alternance

Qui peut en bénéficier ?

- > La formation par contrat d'apprentissage s'adresse **aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus**.
- > L'âge maximum **peut être porté à 34 ans révolus** (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :
 - L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour **accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu**.
 - Le précédent contrat de l'apprenti a été **rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté**.
 - Le précédent contrat de l'apprenti a été **rompu pour inaptitude physique et temporaire**.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

- > **Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants :**

L'apprenti est **reconnu travailleur handicapé**.

L'apprenti envisage de **créer ou reprendre une entreprise** supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape).

L'apprenti est une **personne inscrite en tant que sportif de haut niveau**.

L'apprenti **n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé**.

Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.



Financement

La formation est financée par l'entreprise, via l'OPCO dont elle dépend.

Établissement du contrat

- ▶ Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il peut être à durée limitée (CDL) d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum ou à durée indéterminée (CDI). Lorsqu'il s'agit d'un CDI, il débute par une période d'apprentissage. La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.
- ▶ La date de début d'exécution du contrat fixe le point de départ de celui-ci. Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur). **Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.**
- ▶ Dans les **5 jours ouvrables** qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, **l'employeur transmet le contrat à l'opérateur de compétences**. Cette transmission peut se faire par **voie dématérialisée**. L'opérateur de compétence a **20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat**. Sans réponse de l'opérateur de compétence dans ce délai, la demande est refusée. Le dépôt du contrat d'apprentissage est gratuit.

💰 Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge. En outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC. Cette indemnité est égale à **85 % de votre traitement brut et de l'indemnité de résidence**, compte tenu de l'indice que vous déteniez au moment de votre mise en congé. Toutefois, le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 620,85 € brut par mois.

Contrat de professionnalisation

Alternance

Qui peut en bénéficier ?

- > Jeune de **16 ans à 25 ans révolus** (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale.
- > Les **demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.**
- > Bénéficiaire du RSA, Bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), Bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- > Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).



Financement

Le financement de la formation en contrat de professionnalisation est ainsi assuré par l'OPCO (Opérateur de compétences) de la branche professionnelle de l'entreprise.

Établissement du contrat

- ▶ Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Il est établi au moyen du formulaire cerfa n°12434 :
- ▶ Validation : Le contrat doit être adressé à l'Opco compétent dans les 5 jours qui suivent sa signature. L'OPCO dispose de 20 jours pour s'opposer au contrat et l'annuler, s'il estime que celui-ci comprend des dispositions illégales ou non conformes aux conventions collectives.



Rémunération

Rémunération brute mensuelle en contrat de professionnalisation (sur la base d'un temps plein de 151,67 heures)

Situation	16 - 20 ans	21 -25 ans	26 et plus
Sans qualification ou avec un diplôme ou titre de niveau inférieur au bac professionnel	55% du SMIC	70% du SMIC	100% du SMIC (ou 85% du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC)
Avec un diplôme ou titre de niveau bac professionnel minimum	65% du SMIC	80% du SMIC	100% du SMIC (ou 85% du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC)

Dispositif Pro-A

Alternance

Qui peut en bénéficier ?

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies/de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution/promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

- > Les salariés en contrat de travail à **durée indéterminée** (CDI)
- > Les salariés bénéficiaires d'un **contrat unique d'insertion** (CUI) à durée indéterminée
- > Les salariés, **sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée** (CDD)
- > Les salariés **en activité partielle**.

Le salarié **ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.**



Financement

Le financement de la formation est ainsi assuré par l'OPCO (Opérateur de compétences) de la branche professionnelle de l'entreprise si vous êtes salarié.



Rémunération

- ▶ Si la formation se déroule pendant le temps de travail, **l'employeur maintient la rémunération du salarié.**
- ▶ Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, **elle ne donne droit à aucune rémunération.**

Demande

La Pro-A est mise en œuvre :

- Soit **par l'employeur**, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise,
- Soit **par le salarié.**

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance doit en faire la demande à son employeur de préférence **par lettre recommandée avec avis de réception.**

Durée

La Pro-A se déroule selon les règles et la durée applicables au contrat de professionnalisation. **Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.** Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié doit donner son accord écrit.

Tutorat

Le salarié en Pro-A **bénéficie de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur** parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- **Accueillir, aider, informer et guider le salarié** en reconversion ou promotion par alternance
- **Organiser l'activité du salarié** dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- **Veiller au respect de l'emploi du temps** du salarié
- **Participer à l'évaluation** du suivi de la formation.

Comment se rendre à l'école Ri7 :

Les transports en commun sont gratuits à Aubagne et dans son agglomération.

Aubagne : Bus ligne 1 ou 11 depuis le pôle d'échange < 15 minutes

Gémenos : Bus ligne 7 + ligne 1 depuis le centre-ville < 15 minutes

Cuges-les-pins : Bus ligne 11 < 20 minutes

Roquevaire : Bus ligne 8 + ligne 1 ou 11 depuis le centre-ville < 25 minutes

Auriol : Bus ligne 9 + ligne 1 ou 11 depuis le centre-ville < 35 minutes

Saint Zacharie : Bus ligne 8 ou 9 + ligne 1 ou 11 depuis le centre-ville < 45 minutes

La Destrousse : Bus ligne 5 + ligne 1 ou 11 depuis le centre-ville < 45 minutes

La Bouilladisse : Bus ligne 5 + ligne 1 ou 11 depuis le centre-ville < 45 minutes

Peypin : Bus ligne 17 + ligne 5 + ligne 1 ou 11 depuis le centre-ville < 60 minutes

Cadolive : Bus ligne 17 + ligne 5 + ligne 1 ou 11 depuis le centre-ville < 60 minutes

Marseille : Car ligne 69 ou 102 depuis Castellane < 45 minutes

Aix-en-Provence : Car ligne 72 < 35 minutes

Carnoux-en-Provence : Car ligne 68 < 45 minutes

Cassis : Car ligne 68 < 45 minutes

La Ciotat : Car ligne 69 et 72 < 45 minutes



École Ri7



contact@ri7.fr (+33) 09 70 44 99 61

155 rue du dirigeable, 13400 Aubagne

www.ri7.fr