

Contrat de professionnalisation

Livret d'informations

ECS EUROPEAN
COMMUNICATION
SCHOOL

IEJ INSTITUT
EUROPÉEN
DE JOURNALISME

#SUPDEWEB
L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DES MÉTIERS DU WEB

1

Présentation

MediaSchool Group affiche des ambitions de leader !

MediaSchool Group est un groupe d'enseignement supérieur spécialisé dans les domaines de la communication multimédia, du journalisme et du digital. Avec l'European Communication School (ECS), l'Institut Européen de Journalisme (IEJ) et #Supdeweb, le champ de compétences de MediaSchool Group est unique.



Notre vision plurimédias et notre parti-pris pédagogique ultra-professionnalisant nous conduisent à réserver à nos étudiants les meilleurs intervenants, les études de cas réels les plus pertinentes, les semaines intensives de projets les plus innovantes, les stages les plus formateurs, les contrats de professionnalisation les plus émergents et les Master Classes les plus valorisantes aujourd'hui en France, à Paris, Toulouse, Strasbourg, à Marseille et à Nice, mais aussi à travers l'Europe, à Londres, Bruxelles et Barcelone.

MediaSchool Group a su rassembler autour de ses écoles tous ceux qui font les métiers d'aujourd'hui et de demain, et c'est la raison essentielle pour laquelle le taux d'insertion de ses étudiants est au plus haut, y compris dans la période de crise que l'on vit.

MediaSchool Group a pour ambition de poursuivre son ascension, d'accentuer plus encore son expertise, de renforcer toujours mieux la professionnalisation de ses cursus, et de travailler encore et encore avec les employeurs pour continuer à développer les débouchés pour nos étudiants !

MediaSchool Group a tenu à se positionner également dans la formation professionnelle et c'est dans ce cadre que nous avons réalisé l'acquisition de l'IMM (Institut Multi Médias) qui propose, depuis 30 ans, aux cadres supérieurs un séminaire Multi Médias à Paris, avec un voyage de travail d'une semaine à New York, Los Angeles et San Francisco.

Nous avons également créé MediaSchool Executive Education qui se positionne comme un acteur de la formation continue dans notre univers d'expertise : les médias, la communication, le journalisme et les métiers du digital. Un catalogue et des formations sur-mesure sont proposés au marché.

Enfin, nous avons créé MediaSchool Productions, une structure de production audiovisuelle développée sur le modèle des Junior-Entreprises®.

Les années qui viennent seront celles de MediaSchool Group avec la création de nouvelles écoles en France et à l'international ainsi que d'autres initiatives qui surprendront le marché.

A très vite !

Franck Papazian,
Président MediaSchool Group

Nos certifications (enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)) :

Chargé de communication, Titre homologué niveau 2.

Directeur de la communication, Titre homologué niveau 1.

Journaliste, Titre homologué niveau 2.

2

Qu'est-ce que le contrat de professionnalisation ?

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée incluant une action de professionnalisation. Le temps passé en entreprise alterne avec des périodes de formation.

A qui s'adresse le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- A tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus,

- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,

A noter que l'inscription à Pôle emploi est obligatoire pour les personnes de 26 ans et plus (sauf si le statut précédent était celui de salarié),

- Aux bénéficiaires de revenus ou de contrats particuliers (RSA, ASS, AAH, CUI).

Objectif :

Permettre au jeune d'acquérir une qualification professionnelle reconnue et de favoriser son insertion ou réinsertion professionnelle.

Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

- Les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif,

- Les entreprises de travail temporaire,

- Les Etablissements Publics Industriels et Commerciaux (EPIC),

- Les entreprises d'armement maritime pour leurs personnels navigants (décret n°2005-146 du 16 février 2005),

- Les groupements d'employeurs.

Durée :

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation ; sa durée est en principe comprise entre 6 et 12 mois, mais peut être portée à 24 mois par accord collectif de branche. Pour être conforme, le contrat de professionnalisation doit couvrir au minimum 150 heures de formation.

Les avantages pour le salarié :

- Mettre en pratique les connaissances acquises lors de la formation,

- Être accompagné par un tuteur et faciliter l'insertion dans l'entreprise,

- Acquérir une qualification reconnue,

- Acquérir une expérience professionnelle valorisante qui permet une insertion rapide sur le marché du travail à la fin de sa formation.

3

Obligations pour l'employeur

L'employeur, lorsqu'il embauche un salarié en contrat de professionnalisation, s'engage à :

Financer la formation du salarié.

L'employeur doit s'assurer auprès de son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) qu'un financement de la formation est possible. Dans ce cas, l'OPCA prendra en charge en totalité ou en partie les frais de scolarité. Si la prise en charge est partielle, c'est à l'entreprise de prendre en charge le différentiel. Pour connaître le taux de prise en charge, l'employeur doit contacter son OPCA (attribué en fonction du secteur d'activité).

Rémunérer le salarié en formation.

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, la loi impose une rémunération minimale indexée sur le Smic pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation. Variable selon l'âge et le cas échéant, le niveau de qualification professionnelle du bénéficiaire, cette rémunération minimale s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation.

Age du salarié

Salarié de moins de 21 ans.

Salarié de 21 ans à 25 ans.

Salarié de 26 ans et plus.

Pourcentage de rémunération

65 % du SMIC ou du minimum conventionnel.

80 % du SMIC ou du minimum conventionnel.

100 % du SMIC ou 85% du minimum conventionnel.

Permettre au salarié d'acquérir une qualification professionnelle et lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat.

4

Avantages pour l'employeur

L'employeur, lorsqu'il embauche un salarié en contrat de professionnalisation, bénéficie de plusieurs avantages :

Prise en charge des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement par l'OPCA,

Financement des frais liés au tutorat par l'OPCA,

Possibilité d'appliquer la réduction générale des cotisations de Sécurité sociale dite « réduction Fillon »,

Certaines exonérations s'il appartient à un groupement d'employeurs (GEIQ),

Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée aux employeurs qui procèdent à une embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi, inscrit auprès de Pôle emploi, âgé de 26 ans et plus au jour de l'embauche,

Absence de prime de précarité à l'issue du contrat.



5

Obligations de l'organisme de formation et du salarié

Pour l'organisme de formation :

- Respecter le référentiel et le calendrier de formation,
- Contrôler les absences du salarié en formation,
- Délivrer les attestations de présence,
- Effectuer un bilan en milieu de parcours et à la fin de l'année scolaire avec le tuteur.

Pour le salarié en contrat de professionnalisation :

- Effectuer les tâches confiées par l'entreprise,
- Suivre les enseignements et activités pédagogiques de la formation,
- Se présenter aux épreuves et examens du diplôme,
- Etre assidu(e) en formation et en entreprise : se conformer au calendrier d'alternance,
- Respecter les termes du contrat de travail,
- Respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et de l'organisme de formation.

6

Modalités de mise en place du contrat de travail

La nature du contrat de travail :

Il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Une période d'essai peut être prévue.

Le contrat de professionnalisation permet à l'étudiant d'accéder au statut de salarié. À ce titre, le salarié bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres, dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux exigences de sa formation. Les démarches administratives sont également identiques (DUE, visite médicale...). Le salarié n'est pas comptabilisé dans le calcul des effectifs mais est inclus dans le calcul de la masse salariale.

La durée du contrat de travail :

Elle est en principe comprise entre 6 et 12 mois mais peut être portée à 24 mois par accord collectif de branche. Le contrat de professionnalisation peut commencer au plus tôt deux mois avant le début de la formation et se terminer au plus tard deux mois après la fin de celle-ci.

En contrat de professionnalisation le temps de formation est inclus dans le temps de travail.

Les pièces à fournir / le dossier à constituer :

La mise en place du contrat de professionnalisation nécessite le rassemblement de plusieurs documents qui sont fournis à l'employeur par le centre de formation.

- La convention de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation,
- Le décret ou l'extrait RNCP,
- Le calendrier de l'année scolaire,
- Le programme de formation,
- Le CERFA EJ 20,
- La notice pour le contrat de professionnalisation,
- La demande de subrogation de paiement.

L'entreprise dispose d'un délai de 5 jours maximum après la date de début du contrat pour envoyer le dossier à l'OPCA. Ensuite, l'OPCA dispose d'un délai de 20 jours pour envoyer un accord de prise en charge.

Renouvellement et fin du contrat de travail :

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- Le salarié a obtenu la qualification préparée et vise une qualification supérieure ou complémentaire,
- Le salarié n'a pas obtenu la qualification préparée (échec aux épreuves, maladie professionnelle, accident du travail, maternité, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation).

6

Modalités de mise en place du contrat de travail (suite)

Si le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme, l'employeur doit informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- La DIRECCTE,
- L'OPCA,
- L'URSSAF,
- L'organisme de formation.

En cas de rupture avant son terme du contrat de professionnalisation, le montant des frais de formation facturé à l'entreprise et à l'OPCA sera calculé au prorata temporis de la formation réellement dispensée à l'étudiant à la date de cette rupture.

A noter que la rupture du contrat de professionnalisation est réglementée et compte quatre raisons de rupture valables : la rupture par commun accord, la rupture pour faute grave, la rupture pour cas de force majeure, la rupture pour une embauche en CDI.

7

Le tuteur

Le tuteur a un rôle essentiel dans la mise en place du contrat de professionnalisation. Au-delà de l'accueil du salarié, il favorise son intégration et l'accompagne tout au long de sa formation. Le tuteur participe à l'acquisition et à la transmission de compétences tout au long du parcours du salarié, jusqu'à l'obtention du diplôme.

Les enjeux / les implications :

Avant le contrat:

- Participer éventuellement au recrutement,
- Se former si possible à la fonction de tuteur (à voir avec l'OPCA).

Pendant le contrat :

- Intégrer : Le tuteur aide le salarié à s'intégrer de manière durable dans son entreprise et à s'adapter au terrain. Il transmet également la culture d'entreprise.
- Former : Le tuteur accompagne le salarié dans l'acquisition de nouveaux savoir-faire tout en s'adaptant aux spécificités de l'entreprise. Il permet l'accélération de l'acquisition de compétences. Il fait des points réguliers avec le salarié sur l'avancée de ses travaux pour renforcer son autonomie.

7

Le tuteur (suite)

A la fin du contrat :

- Faire le bilan des missions,
- Préparer la sortie du salarié ou son embauche sous une autre forme de contrat.

La désignation :

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

- Le tuteur salarié ne peut exercer le tutorat simultané que de 3 salariés bénéficiaires de contrats d'alternance.
- L'employeur peut assurer lui-même la fonction de tuteur en l'absence d'un salarié qualifié, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Dans ce cas, l'employeur ne peut exercer le tutorat simultané que de 2 salariés bénéficiaires de contrats d'alternance.

Accompagnement financier :

Le tutorat peut également faire l'objet d'une prise en charge de l'OPCA.

- Financement du tutorat : Cette demande permet à l'employeur de bénéficier de la prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat, sans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire de contrat pro, pour une durée maximale de 6 mois,
- Financement de la formation du tuteur (pour tout employeur de - de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise le salarié en contrat pro). Les dépenses peuvent être prises en charge dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et de 40 heures de formation. (cela comprend : frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales, transport, hébergement...)

Contact

Pour toute demande d'informations concernant le contrat de professionnalisation ou pour obtenir le dossier complet, merci de contacter Aude ZUNINO : azu@mediaschool.eu.