

A photograph of three people in a meeting. A man in a dark blue shirt is leaning over, looking at a document. A woman in a red shirt is looking at the man. Another woman in a blue shirt is looking at the man. The background is a plain, light-colored wall.

Personnes
handicapées,
le **guide**
du contrat de
professionnalisation



© DR

Tanguy du Chéné,
Président de l'Agefiph

L Agefiph s'engage résolument dans le cadre de son programme complémentaire 2008-2010 dans le développement de la qualification des personnes handicapées.

Le contrat de professionnalisation constitue un outil privilégié pour développer l'employabilité des personnes handicapées et pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Fruit du dialogue entre les partenaires sociaux, il permet à l'employeur et au salarié de concevoir et de réaliser un projet commun. Le dispositif est bâti sur deux piliers : la nécessaire acquisition de connaissances théoriques et l'incontournable pratique professionnelle.

Conçu avec le concours du Centre Inffo, ce guide, à destination des professionnels de l'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées, vise à faire du contrat de professionnalisation un vecteur majeur de leur accès à l'emploi.

Je forme des vœux pour que tous ses utilisateurs puissent y trouver la matière pour concrétiser l'emploi des personnes handicapées par la voie de la professionnalisation.

S O M M A I R E

MODE D'EMPLOI RAPIDE ET SYNTHÉTIQUE P. 2-8

MODE D'EMPLOI COMPLET

LE CONTRAT P. 9

LA FORMATION P. 14

LE TUTORAT P. 16

LES AIDES À L'EMPLOYEUR P. 18

LES AIDES AUX PERSONNES HANDICAPÉES P. 22

S'INFORMER P. 25

Contrat de professionnalisation

Une opportunité pour l'entreprise comme pour la personne handicapée

● Pour l'entreprise

■ Le contrat de professionnalisation permet de développer des qualifications adaptées à ses besoins. Chaque profession, au travers des accords de branche, définit ses priorités en matière de formation en fonction des besoins des entreprises et favorise la conclusion de contrats de professionnalisation.

■ Il permet une prise en charge financière : elle s'effectue par les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés).

■ Il est un outil pragmatique pour intégrer les personnes handicapées dans l'entreprise.

■ Il est un moyen pour l'entreprise de remplir ses obligations légales en présentant un double avantage : le salarié est exclu de l'effectif pour le calcul du quota de 6 % et il est pourtant comptabilisé au même titre que les autres travailleurs handicapés au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les 3 atouts pour l'entreprise :

- bénéficier de salariés dont le niveau de qualification est adapté ;
- favoriser de manière progressive l'intégration de personnes handicapées ;
- bénéficier d'aides pour la mise en œuvre.

● Pour la personne handicapée

■ Le contrat de professionnalisation est un outil privilégié de qualification alliant formation en centre et formation en situation de travail (plus de 80 % des personnes handicapées ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP).

■ Il favorise fortement l'accès à un emploi durable : « 80 % des personnes handicapées qui optent pour cette formule sont embauchées définitivement à l'issue de leur contrat » (rapport Lachaud, ministère de la Sécurité sociale, des Personnes âgées, des Personnes handicapées et de la Famille, 2006).

■ Il permet de lui proposer de bénéficier d'une formation et d'un contrat de travail plus longs, si nécessaire.

Les 3 atouts pour la personne handicapée :

- l'accès à une qualification reconnue et valorisable sur le marché du travail ;
- la confrontation de l'image que la personne handicapée s'est faite d'un métier avec la réalité de celui-ci ;
- la connaissance « in situ » du monde de l'entreprise.



© Anne-Marie Louvet

Un contrat qui ouvre droit à de nombreuses aides

● Pour les employeurs

■ Diminuer la charge salariale afférente (aide forfaitaire de l'Agefiph, exonération de cotisations sociales, soutien financier de l'État si le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée et concerne un jeune en difficulté, aide de l'Assedic si le bénéficiaire était indemnisé par l'assurance chômage).

■ Dispenser une formation, sans coût supplémentaire (prise en charge par l'OPCA des frais de formation et ceux liés au tutorat, financement possible de l'Agefiph des frais de rémunération ou de formation du tuteur).

■ Faciliter l'accueil du salarié dans l'entreprise (prise en charge de l'aménagement de la situation de travail,...).

● Pour les salariés handicapés

■ Améliorer le niveau de leurs ressources (l'Agefiph peut verser une subvention forfaitaire ou une prime à l'insertion pour les contrats de professionnalisation d'au moins 12 mois, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) peuvent continuer à percevoir cette allocation pendant le contrat de professionnalisation, les demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage peuvent cumuler, dans certaines limites, leur allocation de chômage avec la rémunération du contrat de professionnalisation).

■ Faciliter leur intégration professionnelle (les aides techniques, humaines, et les aides à la mobilité versées par l'Agefiph).

L'évolution du cadre législatif

La loi Handicap du 11 février 2005 a modifié les modalités de calcul de la contribution à l'Agefiph avec 2 objectifs :

→ Favoriser les entreprises qui emploient des travailleurs handicapés, en particulier en contrat de professionnalisation

■ **Tout salarié handicapé** (y compris les nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi) **est désormais comptabilisé pour une unité dès lors qu'il a été présent dans l'entreprise au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois** (les salariés intérimaires sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents).

■ Des coefficients de minoration de la contribution sont prévus, notamment, pour les entreprises qui recrutent des travailleurs handicapés âgés de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus, des chômeurs de longue durée ou issus du secteur du travail protégé ou des salariés dont le handicap lourd est reconnu.

■ Dans le cadre de l'embauche d'un salarié handicapé en contrat de professionnalisation :

- Le travailleur handicapé est exclu de l'effectif pour le calcul du quota de 6 %.

Exemple : si une entreprise emploie 40 salariés dont 2 contrats de professionnalisation, le quota de 6 % est calculé sur la base d'un effectif de 38 salariés.

- Il est comptabilisé parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Exemple : l'entreprise qui emploie 40 salariés dont 2 contrats de professionnalisation doit employer au moins 2 travailleurs handicapés ($38 \times 6\% = 2,28$). Si les 2 titulaires des contrats de professionnalisation sont des personnes handicapées, l'entreprise remplit son obligation d'emploi.

→ Inciter plus lourdement les entreprises à satisfaire leur obligation d'emploi

■ La loi a relevé le plafond de la contribution pour l'ensemble des entreprises qui n'atteignent pas le quota de 6 % de salariés handicapés (de 400 à 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant selon l'effectif de l'entreprise).

■ Elle a également prévu une très forte majoration de cette contribution pour les entreprises qui n'auront fait aucun effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées pendant plus de 3 ans. Pour ces entreprises, la contribution Agefiph sera égale à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant. Cette disposition entrera en application à partir du 1^{er} janvier 2010.

Exemple : une entreprise de 150 salariés qui n'emploie aucun travailleur handicapé pendant 3 ans versera à l'Agefiph une contribution de 111 645 €. Si elle embauche 3 apprentis handicapés de moins de 26 ans dont un lourdement handicapé, le montant de sa contribution sera de 11 578 € soit une différence de 100 067 €.

Comment faire ?

Se procurer le formulaire type du contrat

- Après des DDTEFP, des OPCA et des agences locales pour l'emploi.
- Le télécharger sur le site du ministère du Travail : www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/12434-01.pdf.

Remplir les documents

- Le formulaire (Cerfa).
- Un document précisant l'intitulé de la qualification préparée, les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat.

Envoyer les documents

- Les adresser à l'OPCA dont relève l'employeur au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat (voir page 26).

Validation du contrat

- L'OPCA émet un avis sur le contrat de professionnalisation et décide de la prise en charge des dépenses de formation (un mois pour décider de cette prise en charge, à défaut de réponse, elle est considérée comme acceptée).
- Dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, l'OPCA dépose le contrat, l'avis et la décision relative au financement à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat.
- La DDTEFP enregistre le contrat s'il est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA. L'absence de réponse au-delà d'un mois, à compter de la date de dépôt, vaut décision d'enregistrement.

Le recours en cas de refus d'enregistrement du contrat

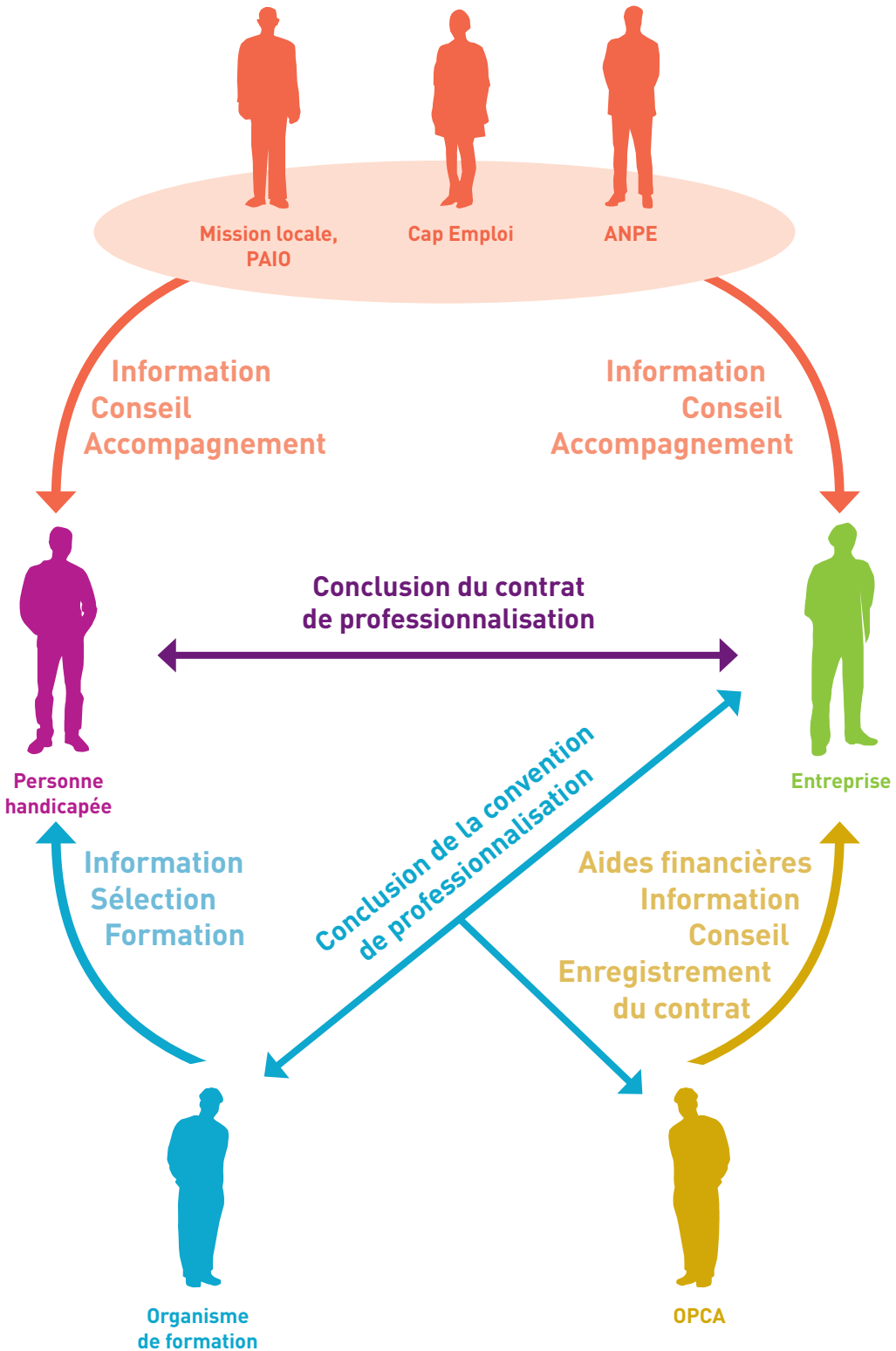
- Dans ce cas, l'employeur doit former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision contestée.
- Un recours contentieux sera possible ultérieurement.

Où s'informer ?

- Les **OPCA** peuvent renseigner sur les formations de leur secteur et préciser les modalités de financement des contrats. Est compétent, l'OPCA de branche ou, à défaut, un OPCA interprofessionnel régional (voir liste page 26).
- Les **CARIF** renseignent sur les formations de leur région (chaque CARIF a un site Internet régional).
- **L'ANPE** sur le lien, www.anpe.fr/consultationoffres/AfficherContratsAlternance.do, pour recruter en contrat de professionnalisation ou trouver un contrat de professionnalisation.
- **www.centre-info.fr** : toute l'information sur la formation professionnelle, avec une entrée par public (ex. : Handicapé), par thème (ex. : Contrat de professionnalisation) ou par rubrique (ex. : Offre de formation) ; le texte intégral des accords de branche relatifs à la formation professionnelle et l'état des négociations ; les organismes de formation et les stages, les chiffres de la formation et les publications.
- **www.afpa.fr** : toute l'information sur les formations dispensées par l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes), des services d'orientation, les métiers qui recrutent, des espaces « particuliers », « employeurs » et « partenaires », des liens vers les sites Internet régionaux de l'AFPA.
- **www.orientation-formation.fr** : toute l'information pour choisir un métier, s'orienter dans la formation ou évoluer et changer de métier, le contrat de professionnalisation décliné par branche professionnelle avec un lien vers l'OPCA compétent, les stages et les organismes de formation avec une recherche par domaine d'activité, par région et par niveau de formation, toute l'information sur les métiers par centre d'intérêt ou par domaine d'activité.
- **www.formationpourtous.fr** : toute l'information sur la réforme de la formation professionnelle avec une entrée par publics ou par secteurs d'activité, la présentation des différents dispositifs de formation et des témoignages sur le contrat de professionnalisation.
- **www.faftt.fr** : les dispositifs de formation dans le secteur du travail temporaire, des études (ex. : Bilan de la professionnalisation dans ce secteur en 2006), des lettres d'information, l'accès à certaines informations étant réservé aux entreprises adhérentes.

L'embauche d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation

Acteurs concernés



Synthèse des aides mobilisables

Aide mobilisable	L'employeur
Exonération de cotisations sociales	
Salarié de 16 à 44 ans	Pour les contrats conclus à compter du 1 ^{er} janvier 2008, réduction de cotisations Fillon de droit commun.
Salarié âgé de 45 ans et plus	Pour les contrats conclus à compter du 1 ^{er} janvier 2008, exonération des cotisations patronales assurances sociales et allocations familiales.
Aides de l'Assedic	
Demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage	Aide forfaitaire si le bénéficiaire est âgé de 26 ans ou plus : 200 € par mois pendant la durée du contrat, dans la limite de 2 000 € pour un même contrat de professionnalisation.
Aide forfaitaire au contrat de professionnalisation	
Tous les salariés handicapés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salariés de moins de 30 ans : 1 525 € par période de 6 mois. ■ Salariés de plus de 30 ans : 3 050 € par période de 6 mois. Après le contrat de professionnalisation, en cas de signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois : versement d'une prime à l'insertion de 1 600 €.
Aides à la compensation du handicap	
Tous les salariés handicapés	Aide à l'accessibilité des situations de travail : participation au financement des surcoûts générés par l'aménagement du poste de travail, de l'outil de travail ou de l'organisation du travail à mettre en place.
Compensation de la lourdeur du handicap	
Salariés avec un handicap important	Après reconnaissance de la lourdeur du handicap par la DDTEFP : <ul style="list-style-type: none"> ■ soit une minoration de la contribution Agefiph ; ■ soit une aide à l'emploi (montant annuel = 450 fois le SMIC horaire majoré de 21,50 %).
Crédit d'impôt	
Jeunes de moins de 26 ans	
Cumul du salaire et de l'AAH	
Bénéficiaires de l'AAH	

Le salarié	Organisme gestionnaire	Voir
	Urssaf	p. 18
	Urssaf	p. 18
<p>Aide spécifique complémentaire : maintien du niveau de rémunération à hauteur de 120 % de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).</p>	Assedic	p. 19, 22 et 23
<p>Pour tous les contrats d'au moins 12 mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ soit une subvention forfaitaire de 1 525 € ; ■ soit une prime à l'insertion de 800 € à la fin de l'action de professionnalisation si le jeune n'en a pas déjà bénéficiée. 	Agefiph	p. 19 et 23
<p>Aides techniques et de matériels : montant modulé en fonction des besoins dans la limite de 9 150 € et selon le lien avec l'emploi.</p> <p>Aides humaines : participation au coût des aides humaines à la communication ou à l'accompagnement du salarié (auxiliaire professionnel) dans la limite de 9 150 € par an et selon le cursus de formation.</p> <p>Aides à la mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ participation au coût d'un transport adapté dans la limite de 9 150 € par an ; ■ participation à l'achat d'un véhicule ou à son aménagement avec un maximum de 4 575 € pour l'achat du véhicule avec un plafond de 9 150 € pour l'aménagement du véhicule et dans la limite de 50 % du coût total ; ■ participation aux frais d'hébergement à raison de 13,75 € par jour pendant 9 mois maximum pour une distance minimale de 100 km aller-retour par jour ; ■ participation aux frais de déménagement jusqu'à 765 €. 	Agefiph	p. 20, 23 et 24
	Agefiph	p. 20
<p>Pour les jeunes travaillant dans un secteur en difficulté de recrutement : crédit d'impôt de 1 000 € maximum.</p>	Centre des impôts	p. 22
<p>Possibilité de cumul jusqu'à 115 % du SMIC.</p>	CAF	p. 23

Le contrat de professionnalisation

En 10 points

Thématique	Résumé	Voir
Objectifs du contrat	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acquérir une qualification professionnelle. ■ Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. <p>Le contrat de professionnalisation repose sur l'alternance d'enseignements généraux, professionnels, technologiques avec l'exercice en entreprise d'activités en relation avec la qualification préparée.</p>	p. 9
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jeunes de 16 à 25 ans. ■ Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. <p>Les personnes handicapées font partie des publics prioritaires.</p>	p. 10
Nature et durée du contrat	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) de 6 à 12 mois, pouvant être porté jusqu'à 24 mois par accord de branche pour des publics spécifiques (en particulier pour les personnes handicapées) ou lorsque la nature de la qualification préparée l'exige. ■ En cas de CDI, l'action de professionnalisation se situe obligatoirement en début de contrat. <p>Temps partiel possible notamment si le handicap rend difficile l'exercice d'une activité à temps plein. Il existe aussi des spécificités du contrat de professionnalisation intérimaire pour les personnes handicapées.</p>	p. 9 et 10
Déroulement du contrat	<ul style="list-style-type: none"> ■ Application du droit du travail. <p>Exclusion de l'effectif de l'entreprise mais comptabilisation dans le cadre de l'obligation d'emploi.</p>	p. 11
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jeunes de 16 à 25 ans : la rémunération est fonction de l'âge et du niveau de formation initiale et correspond à un pourcentage du SMIC. ■ Demandeurs d'emploi de plus de 26 ans : la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. 	p. 12
Nature de la formation suivie	<ul style="list-style-type: none"> ■ La formation choisie doit être sanctionnée par une qualification professionnelle. Elle comprend des enseignements généraux, professionnels et technologiques, ainsi que des actions d'évaluation et d'accompagnement. <p>Si la personne handicapée n'a pas le niveau nécessaire, des formations préalables peuvent être mises en place.</p>	p. 14
Durée de la formation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elle doit représenter entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation avec un minimum de 150 heures. Cette durée peut être augmentée au-delà de 25 % par accord de branche pour certaines catégories de bénéficiaires (en particulier pour les personnes handicapées). ■ La formation est réalisée sur le temps de travail uniquement. 	p. 15
Financement de la formation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prise en charge par l'OPCA dans le cadre de forfaits horaires définis par accord de branche. A défaut, forfait fixé à 9,15 € par heure de formation. 	p. 15
Tutorat	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accompagnement possible du salarié handicapé par un tuteur dans l'entreprise (obligatoire dans certaines branches professionnelles). <p>Pour les personnes handicapées, possibilité d'accompagnement externe.</p>	p. 16
Financement du tutorat	<p>Prise en charge par l'OPCA des dépenses :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ de formation du tuteur dans la limite de 15 € par heure et de 40 heures maximum ; ■ de tutorat dans la limite de 230 € par mois et par tuteur pendant 6 mois. <p>Aide possible de l'Agefiph en fonction des besoins.</p>	p. 16

Le contrat



© Getty Images

Son objectif

Créé en 2004, le contrat de professionnalisation permet l'accès à des formations qualifiantes ou de professionnalisation. Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

→ Mise en œuvre

La loi du 4 mai 2004 innove en laissant une large place aux partenaires sociaux pour définir, au niveau de chaque branche professionnelle :

- les qualifications éligibles ;
- les publics concernés ;
- le contenu et la durée des formations accessibles.

→ Modalités d'application

■ Certaines branches réservent le contrat de professionnalisation à des diplômés ou des domaines de formation bien précis (correspondant aux besoins en qualification du secteur professionnel).

■ **Les personnes handicapées peuvent bénéficier du dispositif qui permet un allongement de la durée du contrat (jusqu'à 24 mois) et une augmentation de la durée de la formation (au-delà de 25 % de la durée du contrat).**

■ Très peu de branches rendent obligatoire l'accompagnement du bénéficiaire du contrat par un tuteur, mais le tutorat est toujours « recommandé ».

■ Seules quelques branches prévoient des rémunérations supérieures aux minima fixés par les textes.

Le rôle central des OPCA

Les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) collectent, sur un champ professionnel ou géographique donné, une partie ou l'ensemble des contributions des entreprises à la formation professionnelle continue. Ils affectent ensuite les fonds recueillis au financement d'actions au profit des entreprises adhérentes.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'entreprise peut demander à l'OPCA, auprès de qui elle a versé sa contribution « professionnalisation et droit individuel à la formation », de prendre en charge les coûts de formation du bénéficiaire du contrat ainsi que les frais liés au tutorat.

Les OPCA définissent, dans le cadre fixé par l'accord de branche, les critères de prise en charge des formations et les priorités de financement (en fonction des publics concernés et des qualifications préparées) :

- ils connaissent l'enveloppe budgétaire disponible pour financer les contrats (les fonds versés par les entreprises étant destinés à financer à la fois les contrats, les périodes de professionnalisation et le droit individuel à la formation des salariés) ;
- ils sont garants de la conformité des contrats au regard des accords de branche et des accords interprofessionnels ;
- ils peuvent également être un relais d'information sur l'offre de formation (organismes et formations dispensées).

Règles applicables dans un secteur donné

- Se rapprocher de l'OPCA dont dépend l'entreprise (voir liste p. 26).
- Consulter les sites Internet suivants :
 - www.centre-info.fr pour le texte intégral des accords de branche ;
 - www.orientation-formation.fr pour une synthèse des dispositions de chacun des accords.

Les bénéficiaires

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale.
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus qui souhaitent retrouver un travail, qu'ils soient ou non inscrits à l'ANPE.
- **Les personnes handicapées figurent généralement parmi les publics prioritaires.**

Les entreprises concernées

- Tous les employeurs établis ou domiciliés en France et assujettis au financement de la formation professionnelle continue, y compris les entreprises de travail temporaire (voir p. 12).
- Les établissements publics industriels et commerciaux.
- Les entreprises d'armement maritime.
- Sont exclus l'État, les collectivités locales et les établissements publics à caractère administratif.



© Anne-Marie Lomet

La durée du contrat

- Il est conclu en CDI ou CDD d'une durée de 6 à 12 mois.
- La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois par accord de branche. Il s'agit généralement :
 - de certains publics ou qualifications prioritaires comme notamment les personnes handicapées ;
 - de personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Exemple

Dans l'agriculture, l'accord de branche cite expressément les personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi comme public prioritaire du contrat de professionnalisation.

Les contrats conclus peuvent avoir une durée variant :

- de 6 à 12 mois s'il s'agit d'un CDD ;
- de 6 à 24 mois s'il s'agit d'un CDI.

Renouvellement du contrat

→ **Le contrat de professionnalisation en CDD peut être renouvelé une seule fois**

→ **Les cas de renouvellement sont limités**

Le bénéficiaire ne doit pas avoir obtenu la qualification préparée pour l'une des raisons suivantes :

- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- maternité, maladie ou accident du travail ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Conclure un contrat de professionnalisation à temps partiel

→ **Possibilité, notamment pour un salarié dont le handicap rend difficile l'exercice d'une activité à temps plein**

Conditions à respecter :

- l'objet du contrat (l'acquisition d'une qualification professionnelle) ;
- les règles relatives à la durée des actions de professionnalisation (au minimum 150 heures de formation, et au moins 15 % à 25 % de la durée du contrat, sauf durée supérieure fixée par accord de branche).

Exemples

- **Un contrat de professionnalisation conclu pour une durée de 6 mois** avec une durée hebdomadaire de travail de 21 heures et une durée de formation de 25 % (soit environ 91 heures de travail par mois et $91 \times 6 = 546$ heures ; $546 \times 25 \% = 136,50$ heures de formation).

Dans ce cas, la durée minimum des actions de formation n'est pas atteinte et le contrat de professionnalisation ne peut pas être conclu. La durée du contrat ou de la formation doit être plus longue.

- **Un contrat de professionnalisation conclu pour une durée de 12 mois** avec une durée hebdomadaire de travail de 21 heures et une durée de formation de 25 % (soit environ 91 heures de travail par mois et $91 \times 12 \times 25 \% = 273$ heures de formation).

La durée minimum des actions de formation est donc atteinte et le contrat de professionnalisation peut être conclu.

- **Un contrat de professionnalisation conclu pour une durée de 6 mois avec une durée de formation de 30 % de la durée du contrat.**

Soit environ 91 heures de travail par mois et $91 \times 6 \times 30 \% = 163,80$ heures de formation.

La durée minimum des actions de formation est donc atteinte.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu.

→ Autres règles relatives au temps de travail

- La durée du travail, incluant le temps passé en formation, ne peut pas excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne légale du travail.
- Si le bénéficiaire du contrat est mineur, l'entreprise doit appliquer la réglementation prévue pour les travailleurs de moins de 18 ans.
- Le salarié bénéficie des règles relatives aux repos hebdomadaires.



© Anne-Marie Louvet

Le statut du salarié en contrat de professionnalisation

→ Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est un salarié de l'entreprise

→ Il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation

→ Il s'engage à travailler pour le compte de son employeur et suivre l'action de professionnalisation prévue au contrat

Rupture du contrat de professionnalisation

→ Pendant la période d'essai

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai qui peut être rompue et certaines dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent supprimer ladite période d'essai.

→ Si le contrat de professionnalisation est un CDI

La rupture peut être le fait du salarié (démission) ou du fait de l'employeur (licenciement).

→ Plus difficilement, si le contrat de professionnalisation est un CDD

Le salarié ne peut pas rompre le CDD de manière anticipée sauf pour prendre un emploi à durée indéterminée et l'employeur ne peut rompre le contrat que dans le cas de faute grave (non-respect par le salarié de ses obligations, notamment en matière de formation professionnelle) ou de force majeure.

→ Conséquences d'une rupture de contrat de professionnalisation

- La rupture doit être signalée par l'employeur, dans les 30 jours qui suivent, à la DDTEFP, à l'OPCA et à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales (Urssaf ou caisse de MSA).
- La rupture du contrat met fin à la formation du salarié.
- L'employeur ne peut en aucun cas exiger le remboursement des dépenses de formation du salarié.

Comptabilisation dans l'effectif de l'entreprise des salariés handicapés en contrat de professionnalisation

→ L'embauche d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation présente un double avantage pour l'employeur :

- le salarié est exclu de l'effectif pour le calcul du quota de 6 % ;
- il est comptabilisé, au même titre que les autres travailleurs handicapés de l'entreprise, au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir encadré p. 3).

→ Règles de comptabilisation des salariés en contrat de professionnalisation

- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à un effectif minimum (comité d'entreprise, délégués du personnel).
- Cette disposition ne s'applique pas en ce qui concerne la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Si le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée (CDI), cette disposition s'applique seulement pendant la durée de l'action de professionnalisation.

Rémunération du salarié

→ Elle diffère selon son âge, son niveau de formation et, éventuellement, selon la nature de la qualification préparée et la durée du contrat

Niveau de formation	Age du bénéficiaire *		
	Entre 16 et 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
Inférieur au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	55 % du SMIC (soit 704,03 € au 1 ^{er} juillet 2007)	70 % du SMIC (soit 896,04 € au 1 ^{er} juillet 2007)	85 % du salaire conventionnel du poste occupé ou 100 % du SMIC (1 280,07 € au 1 ^{er} juillet 2007)
Égal ou supérieur au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 % du SMIC (soit 832,04 € au 1 ^{er} juillet 2007)	80 % du SMIC (soit 1 024 € au 1 ^{er} juillet 2007)	85 % du salaire conventionnel du poste occupé ou 100 % du SMIC (1 280,07 € au 1 ^{er} juillet 2007)

* Pour les jeunes de 16 à 25 ans, les montants de rémunération sont calculés à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué. Le passage de 25 à 26 ans en cours de contrat n'a pas d'incidence sur la rémunération du salarié, ni sur les conditions de déroulement du contrat.

→ Des accords collectifs peuvent prévoir une rémunération minimale plus favorable :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- par l'application de pourcentages supérieurs au minimum légal, ou par l'application de ces pourcentages à des rémunérations minimales conventionnelles qui sont plus favorables que le SMIC ;
- selon le niveau du diplôme préparé et/ou selon la durée du contrat de professionnalisation.

Exemple

La rémunération peut être majorée durant la 2^e année d'exécution d'un contrat de professionnalisation de 24 mois.



© Anne-Marie Laurent

Les particularités du contrat de professionnalisation intérimaire

→ Les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent embaucher des personnes en contrat de professionnalisation

→ Les spécificités du contrat de professionnalisation intérimaire pour les personnes handicapées :



© Anne-Marie Laurent

Objectifs du contrat	Il doit permettre l'acquisition d'une qualification reconnue : <ul style="list-style-type: none"> ■ diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ; ■ certificat de qualification professionnelle (CQP), notamment sur des métiers à forte pénurie de main-d'œuvre (secteurs du BTP, des industries de transformation, des transports, de la logistique, de l'agro-alimentaire, de la restauration).
Publics prioritaires	Les travailleurs handicapés font partie des publics prioritaires pour lesquels il est possible de conclure des contrats de professionnalisation intérimaires plus longs (jusqu'à 24 mois) avec une durée de formation supérieure.

Articulation entre formation et missions	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conclu entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et le salarié intérimaire, le contrat de professionnalisation doit couvrir l'intégralité des périodes de formation et des périodes de missions et peut comporter une période d'essai d'un mois. ■ Pendant ce contrat, l'entreprise de travail temporaire s'engage à fournir au salarié intérimaire une ou plusieurs missions en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat. Le salarié s'engage à travailler pour le compte de l'ETT dans une ou plusieurs entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation. 											
Durée du contrat et durée de la formation	<table border="1" data-bbox="365 491 1108 775"> <thead> <tr> <th>Durée du contrat</th> <th>6 à 12 mois</th> <th>12 à 24 mois</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Durée de la formation (en % de la durée totale du contrat)</td> <td>15 % à 25 %</td> <td>25 % à 30 % Jusqu'à 50 % pour la préparation d'un diplôme ou titre inscrit au RNCP</td> </tr> <tr> <td>Soit en heures de formation externe</td> <td>150 h à 455 h</td> <td>456 h à 1092 h 546 h à 1820 h pour la préparation d'un diplôme ou titre inscrit au RNCP</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ■ Au démarrage du contrat, un bilan peut être réalisé par un organisme extérieur à l'ETT. Les heures de bilan s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat et donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA (se renseigner auprès du FAF-TT). 			Durée du contrat	6 à 12 mois	12 à 24 mois	Durée de la formation (en % de la durée totale du contrat)	15 % à 25 %	25 % à 30 % Jusqu'à 50 % pour la préparation d'un diplôme ou titre inscrit au RNCP	Soit en heures de formation externe	150 h à 455 h	456 h à 1092 h 546 h à 1820 h pour la préparation d'un diplôme ou titre inscrit au RNCP
Durée du contrat	6 à 12 mois	12 à 24 mois										
Durée de la formation (en % de la durée totale du contrat)	15 % à 25 %	25 % à 30 % Jusqu'à 50 % pour la préparation d'un diplôme ou titre inscrit au RNCP										
Soit en heures de formation externe	150 h à 455 h	456 h à 1092 h 546 h à 1820 h pour la préparation d'un diplôme ou titre inscrit au RNCP										
Formation pratique en entreprise utilisatrice	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le contrat peut comporter une formation pratique en entreprise utilisatrice dans la limite de 70 heures. Ces heures peuvent donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA (se renseigner auprès du FAF-TT). 											
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pendant la formation, la rémunération du salarié est au moins égale aux taux minimaux (voir p. 12) et l'indemnité de fin de mission n'est pas due. ■ Quand il est en mission, la rémunération du salarié correspond à celle que percevrait, dans l'entreprise utilisatrice, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail. Pour ces périodes, l'indemnité de fin de mission doit être versée par l'ETT. ■ Pour les moins de 26 ans, sur l'ensemble de la période couverte par le contrat, le salarié ne peut pas recevoir une rémunération totale inférieure variant entre 70 % et 80 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de missions. ■ Pour les plus de 26 ans, la rémunération versée sur la durée du contrat doit être au moins égale au SMIC. 											
Tutorat	<p>Chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation intérimaire est accompagné par 2 tuteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ l'un, choisi parmi les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire, est associé à la mise en place et au déroulement du contrat (pour aider, informer et guider le salarié et faire le lien avec l'organisme de formation et le tuteur de l'entreprise utilisatrice) ; ■ l'autre, désigné au sein de chaque entreprise dans laquelle il effectue une mission et qui est chargé d'accueillir le salarié lors de ses missions en entreprise. 											
Financement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pour connaître les modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation dans ce secteur, se rapprocher du FAF-TT (OPCA du travail temporaire). 											

→ **Autres contrats en alternance dans le travail temporaire :**

- le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).

Ces contrats, non développés dans le présent guide, peuvent concerner les travailleurs handicapés (renseignements auprès des ETT ou du FAF-TT).

La formation



© Getty Images

Les formations qui peuvent faire l'objet d'un contrat de professionnalisation

→ **L'employeur et le salarié définissent ensemble les formations qui seront suivies**

→ **La formation choisie doit être sanctionnée par une qualification professionnelle**

■ Elle est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), consultable sur le site Internet de la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) www.cncp.gouv.fr

■ Reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

■ Inscrite sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

→ **Toutes les formations ne peuvent pas faire l'objet d'un contrat de professionnalisation**

→ **Des accords collectifs peuvent préciser les formations finançables**

Exemple

■ Dans la banque, une annexe de l'accord détermine les diplômes et titres à finalité professionnelle validés par la CPNE et qui peuvent être préparés en contrat de professionnalisation.

■ Dans le secteur de l'installation, de l'entretien et du dépannage de matériel aéronautique, thermique et frigorifique, l'accord comporte une annexe fixant les actions prioritaires de formation de la branche et liste les diplômes accessibles dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Cas où le bénéficiaire n'a pas les pré-requis nécessaires

→ **L'accès à certains titres ou diplômes peut nécessiter un niveau de formation minimum que ne possède pas toujours la personne handicapée. Dans ce cas, une formation préalable peut être effectuée**

→ **Le Parcours d'accès à la vie active (PAVA) peut être utilisé pour effectuer une formation préalable**

Les jeunes en contrat d'insertion dans la vie active (CIVIS) bénéficient, depuis 2006, d'un

parcours d'accès à la vie active. C'est un accompagnement personnalisé assuré par un référent. En fonction de la situation et des besoins du bénéficiaire, le référent peut notamment proposer une formation préparatoire avant la conclusion d'un contrat de professionnalisation.

L'AFPA a ainsi mis en place, en 2006 et 2007, des stages rémunérés débouchant sur des emplois en contrat de professionnalisation.

→ **Les autres dispositifs**

■ les actions de formation préalable à l'embauche proposées par l'ANPE ;

■ les dispositifs régionaux de formation, actions mises en place dans le cadre de partenariats avec les OPCA ;

■ les actions soutenues par l'Agefiph.

Les actions de professionnalisation

→ **Les enseignements généraux, professionnels et technologiques**

■ Ils constituent des actions de formation.

■ Ils doivent se situer au démarrage du contrat, surtout s'il s'agit d'un CDI.

■ Une adaptation éventuelle du programme de formation est possible dans un délai de deux mois.

→ **Les actions d'évaluation**

Ces actions permettent la délivrance de la qualification préparée ; par exemple l'évaluation finale en centre de formation.

→ **Les actions d'accompagnement**

■ Elles apportent un soutien individualisé pour les salariés rencontrant des difficultés particulières (ex. : travailleurs handicapés).

■ Elles facilitent l'approfondissement des projets et la recherche d'emploi (pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée).

■ Elles soutiennent les salariés dans leurs parcours professionnels et complètent l'enseignement dispensé.

■ Elles diffèrent de l'accompagnement du bénéficiaire par un tuteur (voir p. 16).

Durée des actions de formation suivies

→ Les enseignements et actions de formation doivent avoir une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat

→ La formation doit aussi être au minimum égale à 150 heures

→ Ces minima peuvent être augmentés par accord de branche

Pour certains publics prioritaires, par exemple les travailleurs handicapés :

- pour les jeunes qui n'ont pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ;
- pour certaines formations ;
- pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

Qui dispense la formation ?

→ La formation peut être dispensée par un ou plusieurs organismes de formation extérieurs à l'entreprise

- Une convention doit être signée entre le/les organisme(s) et l'entreprise.
- Elle doit préciser les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

→ L'entreprise peut assurer la formation

Pour cela elle doit posséder :

- des locaux distincts des locaux de travail, clairement identifiés pour délivrer des actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement ;
- des moyens pédagogiques et humains, en particulier un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation ;
- un document annexé au contrat doit préciser les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

→ Par accord de branche, les conditions de déroulement et de prise en charge de la formation peuvent être encadrées

Qui finance la formation ?

→ Les OPCA prennent en charge les dépenses liées au contrat de professionnalisation

Il s'agit des dépenses liées :

- à la réalisation des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- aux actions d'évaluation et d'accompagnement : frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- aux frais de transport et d'hébergement, etc.

→ Des accords de branche définissent les forfaits horaires de prise en charge

- Ces montants peuvent varier d'une branche à l'autre.
- Ils peuvent être modulés, au sein d'une même branche, selon le profil du bénéficiaire du contrat ou la nature de la qualification préparée (les branches peuvent définir des publics ou des qualifications dits « prioritaires »).

Pour connaître précisément le taux de prise en charge applicable, il est nécessaire de contacter l'OPCA : voir p. 26 la liste des OPCA.

→ A défaut d'accord de branche, le forfait est calculé sur la base de 9,15 € de l'heure

→ Prise en charge par les Assedic

- Les Assedic peuvent prendre en charge les dépenses de formation.
- Cela concerne les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus qui étaient indemnisés par l'assurance chômage avant leur contrat de professionnalisation.
- L'employeur n'a pas de démarche particulière à effectuer.
- L'OPCA sollicite directement les Assedic pour obtenir le remboursement des sommes versées.

→ Les employeurs peuvent imputer leurs dépenses de formation

Lorsqu'elles sont supérieures aux forfaits horaires de prise en charge, les excédents peuvent être imputés sur la participation au financement du plan de formation de l'entreprise.

→ Clause de dédit formation

Toute clause prévoyant le remboursement des dépenses de formation par le salarié (clause de « dédit formation ») en cas de rupture du contrat de professionnalisation est interdite.

Le tutorat



© Fotolia

L'importance du tutorat

■ **La réussite d'un contrat de professionnalisation pour un salarié handicapé passe par un accompagnement personnalisé** à chaque étape de son parcours en entreprise.

■ **Une personne référente sur le handicap est désignée** soit parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, soit à l'extérieur de l'entreprise.

■ **Certains OPCA** (ex. : Opcalia Ile-de-France) **financent ainsi des « tuteurs-médiateurs »** qui reçoivent à la fois une formation au tutorat et une formation spécifique sur le handicap.

■ Des accords de branche ont rendu obligatoire l'accompagnement par un tuteur.

■ D'autres accords de branche le recommandent.

Exemple

Dans le secteur bancaire, un accompagnement obligatoire du salarié en contrat de professionnalisation est prévu :

■ soit par un tuteur choisi parmi les salariés volontaires de l'entreprise ;

■ soit par une équipe tutorale, comprenant un accompagnateur chargé du suivi de proximité du bénéficiaire.

Missions du tuteur

■ Il prépare et assure **l'intégration du salarié handicapé** à son poste de travail.

■ Il **accueille, aide, informe et guide** le salarié handicapé dans l'entreprise.

■ Il assure la **liaison avec l'organisme ou le service de formation** chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation.

■ Il participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Financement du tutorat

Par les OPCA

Deux types d'aides existent :

■ celles liées à la formation du tuteur dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures ;

■ celles occasionnées par l'exercice même du tutorat dans l'entreprise, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par tuteur, et pour une durée maximale de six mois.

Si le tuteur suit plusieurs salariés, l'entreprise peut demander à l'OPCA la prise en charge pour chacun d'eux.

Par l'Agefiph

Si le salarié en contrat de professionnalisation est handicapé, l'Agefiph peut intervenir pour compléter la prise en charge de l'OPCA dans les conditions suivantes :

■ **la prise en charge** des frais de formation du tuteur à l'accompagnement ou sa rémunération ;

■ le financement d'un **tuteur externe** dans la limite de 23 € de l'heure (le nombre d'heures de tutorat pris en charge dépend de la situation du salarié handicapé et notamment de la nature de son handicap) ;

■ le tutorat peut être accompagné d'aides humaines en compensation du handicap (voir p. 23).

Demande d'aide auprès de l'Agefiph

L'employeur doit déposer auprès de l'Agefiph un dossier comportant :

- un exposé (sur papier libre) de la situation professionnelle de la personne handicapée (promesse d'embauche, contrat en cours,...) ;
- une copie du justificatif du statut de personne handicapée (ou, dans le cas d'un maintien dans l'emploi, la copie de la demande de reconnaissance du handicap) ;
- la copie du contrat de professionnalisation ;
- le contenu de la formation du tuteur et/ou de la mission de tutorat ;
- s'il s'agit d'un tuteur interne, le poste occupé par celui-ci et/ou les références professionnelles de l'organisme chargé de sa formation ;
- dans le cas d'un tuteur externe, le nombre d'heures de tutorat et le devis correspondant, ainsi que les références professionnelles du tuteur ;
- le budget prévisionnel et le montant du financement demandé à l'Agefiph ;
- un relevé d'identité bancaire de l'employeur.



Les aides à l'employeur



© Getty Images

→ Différentes aides existent et soutiennent l'effort des entreprises qui agissent en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Elles recouvrent :

- une incitation à la conclusion d'un contrat de travail ;
- l'intégration d'un travailleur handicapé dans l'entreprise (ex. : aménagement des postes et des situations de travail) ;
- la formation de salariés handicapés pour leur maintien en emploi.

L'employeur bénéficiaire d'une exonération de cotisations sociales

→ Pour un salarié âgé de 16 ans à 44 ans

■ Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008, l'entreprise bénéficie de la réduction de cotisations Fillon prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Les exonérations spécifiques attachées au contrat de professionnalisation sont supprimées.

■ Les groupements d'employeurs continuent à bénéficier, en cas d'embauche de jeunes de 16 à 25 ans, de l'exonération de la cotisation patronale accident du travail et maladies professionnelles (AT-MP) qui reste cumulable avec la réduction de cotisations Fillon.

→ Pour un salarié âgé de 45 ans et plus

■ Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008, l'entreprise bénéficie de l'exonération des cotisations patronales assurances sociales et allocations familiales (AS-AF) sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées. Cette exonération ne peut être cumulée avec une autre exonération de cotisation à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronale au titre des heures supplémentaires (article L. 241-18 du code de la sécurité sociale).

■ Les groupements d'employeurs continuent à bénéficier de l'exonération de la cotisation patronale AS-AF et AT-MP.

→ La procédure et les règles de cumul

■ Le bénéfice de la réduction ne suppose pas de procédure ou de formalité particulière de la part de l'employeur.

La procédure étant déclarative, le contrôle de son calcul est effectué a posteriori par les organismes de recouvrement (URSSAF ou MSA) selon les modalités de droit commun.

L'employeur doit ainsi tenir à disposition des organismes du recouvrement un document justificatif du montant des réductions qu'il a appliquées en vue du contrôle du respect des dispositions relatives à la réduction. Il s'agit notamment de la formule de calcul de la réduction Fillon utilisée qui varie en fonction de l'effectif de l'entreprise (seuil dépassant 19 salariés ou non).

■ La réduction peut être cumulée avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires (article L.241-18 du Code de la sécurité sociale). Elle se cumule également avec les mesures d'aides à l'emploi ne prenant pas la forme d'exonération de cotisations et ne comportant pas elles-mêmes de règle de non cumul avec une mesure d'exonération de cotisations sociales.

L'employeur peut bénéficier d'une aide de l'Assedic dans le cadre d'une embauche d'un demandeur d'emploi

L'employeur qui embauche en contrat de professionnalisation CDI ou CDD un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus indemnisé par le régime d'assurance chômage (bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi) peut bénéficier d'une aide versée par les Assedic.



© Getty Images

→ Conditions d'attribution de l'aide forfaitaire :

- le salarié doit avoir au moins 26 ans au jour de l'embauche ;
- l'employeur doit être affilié au régime d'assurance chômage ;
- l'employeur doit être à jour de ses contributions au moment de l'embauche du salarié ;
- l'entreprise ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique au cours des 12 mois précédant l'embauche.

→ Montant de l'aide forfaitaire

L'aide forfaitaire est versée pendant toute la durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation si l'embauche a lieu en CDI) à raison de 200 € par mois et dans la limite de 2 000 € pour un même contrat.

→ Procédure de demande

- L'employeur doit s'adresser à l'Assedic du domicile du salarié (ou au GARP en Ile-de-France) et conclure avec cet organisme une convention spécifique.
 - La demande d'aide doit être déposée auprès de l'Assedic au plus tard dans le mois qui suit le début du contrat de professionnalisation.
- Cette aide peut se cumuler avec celles de l'Agefiph.

Les aides de l'Agefiph

→ Subvention forfaitaire

L'Agefiph peut verser une subvention forfaitaire en appui d'un contrat de professionnalisation :

- 1 525 € par période de 6 mois pour les jeunes handicapés de moins de 30 ans ;
- 3 050 € par période de 6 mois pour les personnes handicapées de plus de 30 ans.

Exemple

Pour un contrat de 18 mois conclu avec un jeune de 25 ans, l'employeur peut percevoir une aide totale de 4 575 € (3 x 1 525 €).

→ Prime à l'insertion

L'Agefiph peut verser à l'entreprise, en plus de la subvention forfaitaire, une prime à l'insertion de 1 600 € à l'issue du contrat de professionnalisation.

L'employeur doit proposer au bénéficiaire un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois comportant une durée hebdomadaire de travail d'au moins 16 heures.

Demande de l'aide auprès de l'Agefiph

Recevabilité de l'aide

La demande de subvention doit parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche de la personne handicapée.

Dépôt de la demande

La demande est déposée dans un dossier unique « Demande de prime à l'insertion », ouvrant droit à la subvention à la fois pour l'entreprise et pour le salarié handicapé (sur l'aide au salarié, voir p. 23).

Contenu du dossier de la demande

- la copie du contrat de professionnalisation signé par l'autorité compétente, l'employeur et le salarié handicapé ;
- la copie du bulletin de salaire du premier mois de travail effectif ;
- la copie de l'avis médical d'aptitude à l'embauche (volet employeur) ;
- la copie du justificatif du statut de personne handicapée du salarié ;
- la copie des devis des prestations de services éventuels (accessibilité des lieux de travail, tutorat...);
- un relevé d'identité bancaire du (ou des) demandeur(s).

Pour les contrats de professionnalisation en CDI, la prime à l'insertion est versée à la fin de l'action de professionnalisation précisée dans le formulaire Cerfa.

Les aides compensant le handicap de la personne

→ Ces aides sont destinées à compenser le handicap de la personne en :

- aménageant son poste, son outil de travail ;
- en adaptant l'organisation de son travail ou de celui de l'équipe dans laquelle il est intégré.

→ L'Agefiph peut également participer au financement :

- de l'étude préalable définissant les besoins ;
- des moyens techniques ou liés à l'organisation à mettre en œuvre.

Demande de l'aide auprès de l'Agefiph

Condition

Pour être validée par l'Agefiph, la demande de l'employeur peut, dans certains cas, nécessiter le recours à une expertise préalable.

Contenu de la demande

Les employeurs doivent constituer auprès de l'Agefiph un dossier détaillé contenant :

- l'exposé détaillé du projet (sur papier libre) ;
- la copie du contrat de travail (ou de la promesse d'embauche) du salarié handicapé concerné ;
- la copie du justificatif du statut de personne handicapée ou, dans le cas d'un maintien dans l'emploi, la copie de la demande de reconnaissance du handicap ;
- l'avis du médecin du travail sur la nécessité de procéder aux études et aménagements prévus et, éventuellement, l'avis du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et de l'ingénieur sécurité de l'entreprise ;
- les devis détaillés des aménagements (si les montants dépassent 20 000 €, plusieurs devis seront demandés) ;
- le budget prévisionnel et le montant du financement demandé à l'Agefiph ;
- un relevé d'identité bancaire de l'employeur.

Compensation de la lourdeur du handicap

■ Le critère de la lourdeur du handicap est apprécié par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

■ Celui-ci évalue l'incidence de la lourdeur du handicap par rapport à un poste de travail précis (après aménagement optimal de celui-ci).

■ Il fixe le surcoût supporté par l'employeur au-delà de son obligation légale.

Les charges induites par le handicap peuvent par exemple représenter :

- une organisation particulière de l'activité ;
- un accompagnement social ou professionnel ;
- un tutorat ;
- un manque à gagner pour l'employeur du fait d'une productivité moins élevée, et ce, malgré l'aménagement optimal du poste de travail.

A partir de la reconnaissance de la lourdeur du handicap, l'employeur dispose d'un mois pour choisir entre le dispositif de minoration de la contribution Agefiph (voir p. 3) et le versement par l'Agefiph d'une aide à l'emploi (qui remplace la garantie de ressources des travailleurs handicapés en milieu ordinaire).

Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap

Dépôt de la demande

L'employeur doit adresser (par lettre recommandée avec AR) une demande à la DDTEFP du département où l'activité est exercée.

Recevabilité

L'employeur doit justifier économiquement de l'effort réalisé pour l'emploi d'un bénéficiaire présentant un handicap important dans l'emploi, au regard du rapport d'aptitude du médecin du travail et des préconisations faites au moment de l'embauche.

Contenu de la demande

La demande doit être accompagnée :

- d'un justificatif prouvant la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- de la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié ;
- de la liste et du coût des aménagements réalisés pour l'optimisation du poste de travail ;
- de leur prévision lorsque les aménagements n'ont pas été encore réalisés, à condition que le bénéficiaire s'engage à les faire exécuter dans l'année suivant le dépôt de la demande, et que la personne handicapée présente un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 % ;
- de la liste et du montant des aides versées par l'Agefiph le cas échéant ;
- d'une évaluation des charges induites par le handicap (hors aménagements listés précédemment).

→ Bénéficiaires de l'aide à l'emploi

Toutes les entreprises du secteur privé et du secteur public industriel et commercial peuvent bénéficier de l'aide :

- quel que soit le nombre de leur salariés ;
- qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation d'emploi.



© Getty Images

→ Réponse du DDTEFP

- Le DDTEFP doit accuser réception de la demande.
- Instruire celle-ci dans un délai de 2 mois.
- L'absence de réponse de la DDTEFP dans ce délai équivaut à un rejet de la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.
- La décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans (un nouveau dossier complet doit être déposé par l'employeur et instruit par le DDTEFP).

→ Attribution et montant de l'aide à l'emploi

- L'aide est versée trimestriellement par l'Agefiph.
- Pour les entreprises de **moins de 20 salariés**, l'aide à l'emploi est octroyée par l'Agefiph dès la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap par le DDTEFP.
- Les entreprises soumises à l'**obligation d'emploi** doivent, quant à elles, avoir préalablement opté pour cette aide.
- Elles doivent informer le DDTEFP de ce choix dans le mois qui suit la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

■ Le montant de l'aide dépend du montant du surcoût fixé par le DDTEFP.

■ Le montant annuel de l'aide par poste de travail occupé à plein temps est en principe fixé à 450 fois le SMIC horaire, majoré de 21,50 % au titre des cotisations patronales.

Exemple

Sur la base d'un SMIC horaire fixé à 8,44 € au 1^{er} juillet 2007, l'aide annuelle est de 4 614,57 €.

■ Le montant de l'aide peut être augmenté lorsque les charges induites par la lourdeur du handicap sont plus importantes.

Lorsque l'entreprise est soumise à un accord agréé en faveur de l'emploi des personnes handicapées, qu'il s'agisse d'un premier accord ou d'un renouvellement, les aides de l'Agefiph en matière de contrat de professionnalisation sont uniquement mobilisables pour les salariés handicapés ou l'organisme de formation.

Les aides aux personnes handicapées



© Getty Images

Les aides spécifiques pour les demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage qui reprennent une activité dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une aide spécifique complémentaire.

→ **Il doit être un chômeur indemnisé par l'assurance chômage reprenant une activité salariée par le biais du contrat de professionnalisation**

→ **Conditions de non-cumul**

Cette aide n'est pas versée si le demandeur d'emploi bénéficie :

- du cumul de ses allocations de chômage avec son revenu d'activité ou de l'aide différentielle de reclassement également versée par les Assedic ;
- de l'aide dégressive à l'employeur (ADE).

→ **Conditions de ressources**

- Le salaire brut mensuel de base versé dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être inférieur à 120 % de 30 fois le montant brut de l'ARE (allocation de retour à l'emploi) que le demandeur d'emploi percevait.
- Le salaire versé par l'employeur doit être au moins égal au SMIC ou, si cela est plus favorable, à 85 % de la rémunération conventionnelle.

→ **Montant de l'aide spécifique complémentaire**

L'aide permet de garantir au bénéficiaire un niveau de rémunération équivalent à 120 % du montant brut mensuel de l'ARE qu'il percevait avant son contrat de professionnalisation.

Le versement de l'AAH pendant le contrat de professionnalisation

→ **L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) sous condition de ressources :**

- aux personnes de 20 ans et plus, atteintes d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 80 % (ou de 50 à 80 % en cas d'impossibilité de se procurer un emploi) ;

- aux jeunes entre 16 et 20 ans qui ne sont plus à charge au sens des prestations familiales.

→ **Les personnes handicapées qui travaillent peuvent cumuler leur AAH avec un revenu d'activité jusqu'à 115 % du SMIC**

Exemple

- Un jeune de 22 ans recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, rémunéré à hauteur de 70 % du SMIC (correspondant à un niveau inférieur au bac pro), percevra 896,06 €* à ce titre.
- Il pourra ainsi cumuler ce salaire avec une partie de son AAH (dont le montant est de 628,10 € au 1^{er} janvier 2008) pour percevoir au maximum 115 % du SMIC, soit 1 472,08 €.

* *Compte tenu du SMIC fixé, depuis le 1^{er} juillet 2007, à 1 280,07 € pour 35 heures par semaine.*

Les aides de l'Agefiph

Celles destinées à inciter les personnes handicapées à s'engager dans l'insertion professionnelle

→ Soit une subvention forfaitaire de 1 525 € (si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 12 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion).

→ Soit une prime à l'insertion de 800 € (si le bénéficiaire signe, à l'issue du contrat de professionnalisation, un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois prévoyant une durée hebdomadaire de travail d'au moins 16 heures et s'il n'a pas perçu la subvention forfaitaire précédente).

NB : pour percevoir une de ces subventions, le salarié doit déposer une demande auprès de l'Agefiph au plus tard dans les 6 mois qui suivent son embauche.

Celle qui favorise l'insertion professionnelle

→ Soit le financement du permis de conduire, plafonné à 600 euros et 990 euros en cas de permis aménagés. Pour en bénéficier, la personne handicapée doit être âgée d'au moins 18 ans. Cette subvention n'est pas renouvelable.

Celles qui permettent de compenser le handicap

→ Les aides techniques et humaines

• Objet

Des aides techniques ou de matériels dans la préparation à l'emploi ou dans l'emploi de la personne handicapée :

- elles peuvent être utilisées à des fins non professionnelles en plus de leur utilisation sur le lieu de travail ;
- les coûts de formation à l'utilisation de ces aides techniques ou des matériels.

Des aides humaines à la communication :

- interprètes en langue des signes, interfaces de communication, codeurs « langage parlé complété », transpositeurs,...
- le coût de l'accompagnement des salariés par des auxiliaires professionnels lorsque aucune autre solution technique n'est envisageable.

• Montant

- Elles sont versées dans la limite de 9 150 € et peuvent être plafonnées à 50 % du coût total.
- Elles peuvent être modulées en fonction des besoins de la personne.
- Les coûts de formation à l'utilisation de ces aides sont limités à 385 € par jour sur une durée de 10 jours.

• Renouvellement

Elles peuvent être renouvelées en fonction des besoins de la personne et de sa difficulté à accéder à l'autonomie sur nouvelle demande et nouvel examen.

Demande à l'Agefiph

Contenu du dossier de demande d'aides :

- l'exposé détaillé du projet (sur papier libre) ;
- la copie du justificatif du statut de personne handicapée ou, dans le cas d'un maintien dans l'emploi, la copie de la demande de reconnaissance du handicap ;
- l'attestation de la situation du demandeur vis-à-vis de l'emploi (bulletins de salaire, promesse d'embauche, attestation de stage, inscription à l'ANPE) ;
- la validation par un conseiller Cap Emploi justifiant la nécessité de l'intervention au regard du handicap de la personne ;
- le budget prévisionnel et le montant du financement demandé à l'Agefiph ;
- la copie des devis des matériels ou des prestations de formation ;
- un relevé d'identité bancaire du demandeur.

→ Les aides à la mobilité

- La prise en charge des transports et éventuellement de l'hébergement, peut être versée aux personnes qui accèdent à l'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

NB : l'objectif est de compenser un handicap au regard de l'emploi et non pas, par exemple, de compenser un éloignement géographique ou une desserte insuffisante des transports en commun.

→ Actions finançables par ces aides :

- la participation au coût d'un transport adapté dans la limite de 9 150 € par an sur une durée de 9 mois maximum ;
- la participation à l'achat d'un véhicule ou à l'aménagement de celui-ci, lorsque cela est indispensable pour accéder à un emploi identifié ou pour le conserver. L'Agefiph peut financer 4 575 € maximum pour l'achat du véhicule (aide non renouvelable) et jusqu'à 50 % du coût total pour l'aménagement du véhicule dans la limite de 9 150 € ;
- la participation aux frais d'hébergement pendant la période d'essai ou une période de formation si le handicap est incompatible avec des déplacements. La prise en charge s'élève à 13,75 € par jour pendant 9 mois maximum ;
- la participation aux frais de déménagement si celui-ci est rendu nécessaire par le handicap. Cette aide concerne les personnes qui suivent une formation professionnelle, qui bénéficient d'une promesse d'embauche ou qui sont obligées de déménager pour conserver leur emploi. Elle est plafonnée à 765 €.

Demande à l'Agefiph

Contenu du dossier de demande d'aides :

- l'exposé détaillé du projet (sur papier libre) expliquant comment l'aide sollicitée compense le handicap (ce document doit avoir été validé par un conseiller Cap Emploi ou par l'ANPE) ;
- l'attestation de la situation du demandeur vis-à-vis de l'emploi (bulletins de salaire, promesse d'embauche, attestation de stage, inscription à l'ANPE) ;
- la copie du justificatif du statut de personne handicapée ou, dans le cas d'un maintien dans l'emploi, la copie de la demande de reconnaissance du handicap ;
- le budget prévisionnel et le montant du financement demandé à l'Agefiph ;
- un relevé d'identité bancaire.

S'informer



© Getty Images

Pour bénéficier d'aides et trouver les conseils sur les droits à la formation et à l'emploi des personnes handicapées, consultez les sites Internet suivants :

■ **www.agefiph.fr** : toutes les informations pour l'emploi des personnes handicapées : situation de l'emploi, obligations des entreprises, aides aux entreprises et aux personnes handicapées, informations pratiques pour recruter ou préserver l'emploi de salariés handicapés, espace dédié aux professionnels de l'insertion (échanges d'expériences réussies, documentation...), Espace emploi (offres d'emploi et candidatures, conseils pratiques à la recherche d'emploi), etc.

■ **www.handicap.gouv.fr** : la loi du 11 février 2005 et ses décrets d'application, les aides et les prestations destinées aux personnes handicapées, la liste des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), des liens vers les sites Internet utiles,...

■ **www.travail.gouv.fr** et **www.cohesionsociale.gouv.fr** : toute l'information sur la réglementation du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : l'actualité sociale, les actions du ministère, les adresses utiles, les études, recherches et statistiques officielles, les publications, des fiches pratiques avec la possibilité de rechercher par thème (ex. : contrats, emploi) ou par profil (ex. : travailleur handicapé), les formulaires, etc.

■ Les textes officiels peuvent être obtenus sur le site Internet **www.legifrance.gouv.fr** :

Nature du texte	Date	Publication
Code du travail : Art. L. 6325-1 et suivants Art. D. 6325-11 et suivants		
Lois	n° 2006-396 du 31-3-06, art. 14	JO du 2-4-06
	n° 2006-457 du 21-4-06	JO du 22-4-06
Décret	n° 2006-692 du 14-6-06	JO du 15-6-06
ANI	5-12-2003	BOCC n° 2004-13 du 24-4-2004
Circulaires DGEFP	n° 2006-692 du 14-6-06 n° 2007-21 du 24-7-07	
Circulaire DSS / 5B	n° 2005-285 du 20-6-2005	

■ **www.handipole.org** : site d'information sur les dispositifs emploi, formation, insertion et handicap, proposant des ressources et documents utiles aux personnes handicapées, aux entreprises et aux professionnels concernés par le sujet.

■ **www.urssaf.fr** : le portail national des Urssaf avec un espace employeurs présentant toute la législation, des dossiers réglementaires, les barèmes applicables, les dépliants et formulaires relatifs aux différentes exonérations de cotisations sociales, les circulaires de l'Acoss.



© PhotoAlto

CONTACTER L'OPCA (ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ)

ORGANISMES DE BRANCHE

AFDAS (HC)

Fonds d'assurance formation des salariés du spectacle, des loisirs, du cinéma, de l'audiovisuel et de la publicité.

Champ d'activité

Entreprises relevant du spectacle vivant, loisirs, cinéma, audiovisuel et publicité.

3, rue au Maire
75156 Paris cedex 03
Tél. : 01 44 78 39 39
www.afdas.com

AGEFAFORIA

Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agro-alimentaire

Champ d'activité

Entreprises relevant du secteur agro-alimentaire.

21, rue Fortuny
75017 Paris
Tél. : 01 43 18 45 00
www.agefatoria.com

AGEFOMAT

Association de gestion des fonds du machinisme agricole et des travaux publics

Champ d'activité

Entreprises de commerce, de location, de réparation :

- de tracteurs, machines et matériels agricoles ;
- de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ;
- de matériels de motoculture de plaisance, de jardins, d'espaces verts.

35, rue Froidevaux
75014 Paris
Tél. : 01 43 22 70 70
www.agefomat.com

ANFA

Association nationale pour la formation automobile

Champ d'activité

Entreprises de la branche des services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motorcycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs).

41-49, rue de la Garenne
92313 Sèvres cedex
Tél. : 01 41 14 16 18
www.anfa-auto.fr

AUVICOM (HC)

OPCA de l'audiovisuel et des télécommunications

Champ d'activité

Entreprises des télécommunications au sens de l'accord du 2 décembre 1998 et de son avenant du 18 février 1999.

12-14, rue de l'Église
75015 Paris

Tél. : 01 44 37 90 30
www.auvicom.asso.fr

CCFP (HC)

Centre de coordination de formation professionnelle

Champ d'activité

Organisations confédérées CGT (syndicats, fédérations professionnelles, unions départementales), comités d'entreprise, associations, mutuelles.

263, rue de Paris - Case 411
93514 Montreuil cedex
Tél. : 01 48 18 84 15

FAF du personnel des chambres de métiers (HC)

Champ d'activité

Personnels salariés des chambres de métiers.

12, avenue Marceau
75008 Paris
Tél. : 01 44 43 10 60
www.fafcm.com

FAF pêche (HC)

Fonds d'assurance formation de la pêche et des cultures marines

Champ d'activité

Entreprises d'armement à la pêche.

Criée - Bureau 10 - Porte Est - BP 127
29181 Concarneau cedex
Tél. : 02 98 97 19 57
fafpeche@wanadoo.fr

FAF propreté

Champ d'activité

Entreprises de nettoyage de locaux à l'exception des activités de désinfection, désinsectisation, dératisation, ramonage.

3-3 bis, rue Jean-Jaurès
94808 Villejuif cedex
Tél. : 01 46 77 21 21
www.faf-proprete.fr

FAF Sécurité sociale (HC)

Champ d'activité

Ensemble des organismes du régime général de Sécurité sociale.

2 ter, boulevard Saint-Martin
75010 Paris
Tél. : 01 72 77 31 31
www.faf-securite-sociale.fr

FAF-SAB

FAF des salariés de l'artisanat du bâtiment et des travaux publics

Champ d'activité

Entreprises artisanales du bâtiment et des travaux publics.

8, rue du Regard
75006 Paris
Tél. : 01 49 54 77 00
www.faf-sab.com

FAFIEC

Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseil

Champ d'activité

Activités relevant de l'ingénierie, des études techniques, du conseil et des services informatiques tels que définis au champ d'application de la CCN du 15 décembre 1987 modifié.

56-60, rue de la Glacière
75640 Paris cedex 13
Tél. : 01 44 08 47 40
www.fafiec.fr

FAFIH

OPCA de l'industrie hôtelière

Champ d'activité

Industrie hôtelière et activités connexes (restauration, hébergement, cafés...).

3, rue de la Ville-l'Evêque
75008 Paris
Tél. : 01 40 17 20 20
www.fafih.com

FAFSEA (HC)

Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles

Champ d'activité

Salariés des exploitations et entreprises agricoles ; parcs et jardins zoologiques privés ; maisons de champagne ; entreprises de commerce en gros de boissons alcooliques autres que les bières ; entreprises de production d'eau-de-vie de cognac.

65, rue de Bercy
75012 Paris
Tél. : 01 70 38 38 38
www.fafsea.com

FAF.TT

Fonds d'assurance formation du travail temporaire

Champ d'activité

Entreprises de travail temporaire, entreprises d'intérim.

14, rue Riquet
75940 Paris cedex 19
Tél. : 0 811 650 653
www.faf.tt.fr

FORCEMAT

OCP des matériaux pour la construction et l'industrie

Champ d'activité

■ convention collective des industries de carrières et matériaux de construction ;

■ convention collective des industries céramiques de France ;

■ convention collective des industries françaises de la porcelaine ;

■ convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments ;

■ convention collective de l'industrie des tuiles et briques ;

■ convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux.

1, rue des Frères-Chausson
92665 Asnières
Tél. : 01 46 88 98 98
www.forcemat.com

FORCO

OPCA des entreprises du commerce et de la distribution

Champ d'activité

Entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution.

251 Boulevard Pereire
75852 Paris cedex 17
Tél. : 01 55 37 41 51
www.forco.org

FORMAHP

OPCA des établissements de l'hospitalisation privée et du secteur médico-social à statut commercial

Champ d'activité

Hospitalisation privée et secteur médico-social à statut commercial

39, bd Bourdon
75004 Paris
Tél. : 01 45 49 66 00
www.formahp.com

FORMAPAP

OPCA des industries papetières et de la sérigraphie

Champ d'activité

Entreprises de production, de transformation et du commerce des pâtes, papiers, cartons et celluloses, industries de la sérigraphie.

154, boulevard Haussmann
75008 Paris
Tél. : 01 53 89 25 00
www.formapap.com

FORTHAC

Champ d'activité

Formation textile - Habillement

- Cuir et secteurs connexes (Industries du textile, de l'habillement, de la couture parisienne, de l'entretien textile et la location d'articles textiles, de la chaussure, de la maroquinerie et de la tannerie mégisserie).

37-39, rue de Neuilly
92110 Clichy
Tél. : 01 47 56 31 32
www.forthac.fr

GDFPE (HC)

Crédit agricole/organismes familiaux et services ruraux

Champ d'activité

Organismes de crédit agricole mutuel et leurs filiales, organismes familiaux et services ruraux, associations familles rurales, organismes de mutualité agricole et leurs filiales.

50, rue La Boétie
75008 Paris
Tél. : 01 49 53 41 53

HABITAT FORMATION (HC)

OPCA des acteurs de la ville

Champ d'activité

Secteurs de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de vie.

13-15, rue des Sablons
75116 Paris
Tél. : 01 53 65 77 77
www.habitat-formation.fr

INTERGROS

OPCA du commerce de gros et du commerce international

Champ d'activité

Entreprises du commerce de gros et du commerce international.

Service de gestion :

12, rue Marie Ampère
Champs-sur-Marne
77437 Marne la Vallée cedex 2
Tél. : 01 60 95 44 44

Siège social :

18, rue des Pyramides
75001 Paris
Tél. : 01 42 44 44 43
www.intergros.com

MEDIAFOR (HC)**OPCA de la filière presse***Champ d'activité*

Branche professionnelle de la presse écrite (édition, fabrication, distribution).

19-21 rue Poissonnière
75002 Paris

Tél. : 01 55 34 90 99

www.mediafor.org

OPCAMS**OPCA pour les salariés de l'artisanat des métiers et des services***Champ d'activité*

Entreprises artisanales de production et de services immatriculées au répertoire des métiers et entreprises relevant de la CCN de la coiffure.

Les Mercuriales

Tour du Levant

40, rue Jean Jaurès

93176 Bagnolet cedex

Tél. : 01 49 20 00 00

www.opcams.org

OPCA banques**OPCA de la profession bancaire***Champ d'activité*

Entreprises relevant de la convention collective des banques, leurs organismes de rattachement et leurs filiales volontaires et ne relevant pas d'un autre OPCA de branche, à l'exception du groupe Banque populaire

13, rue Lafayette

75009 Paris

Tél. : 01 40 82 79 10

www.opca-banques.com

OPCA bâtiment*Champs d'activité :*

Entreprises du bâtiment occupant 10 salariés et plus.

6-14, rue La Pérouse

75116 Paris

Tél. : 01 47 23 44 70

www.opcabat.asso.fr

OPCA C2P**OPCA des industries chimiques pétrolières et pharmaceutiques***Champ d'activité*

Industries chimiques, pétrolières et pharmaceutiques.

31, rue du 4-Septembre

75080 Paris cedex 02

Tél. : 01 53 30 84 40

www.opcac2p.asso.fr

OPCA CGM**OPCA de la communication graphique et des multimédia***Champ d'activité*

Activités de la communication graphique, de l'imprimerie et de l'édition ; entreprises relevant de la branche reliure, brochure, dorure ; entreprises relevant du Syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques et du Syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe (activités Routage).

55, rue Ampère

75017 Paris

Tél. : 01 44 01 89 89

www.opca-cgm.fr

OPCA EFP**OPCA de l'enseignement et de la formation privés***Champ d'activité*

Etablissements privés ayant une activité d'enseignement.

20-22, rue Saint-Amand

75015 Paris

Tél. : 01 45 31 01 02

www.opcaefp.fr

OPCA PL**OPCA des professions libérales***Champ d'activité*

Professions libérales à l'exception de la profession d'expertise comptable.

52-56, rue Kléber

92309 Levallois-Perret cedex

Tél. : 01 46 39 38 37

www.opcapl.com

OPCA TP**OPCA des travaux publics***Champ d'activité*

Entreprises de travaux publics de 10 salariés ou plus.

10, rue de Washington

75008 Paris

Tél. : 01 56 88 27 00

www.opcatp.fr

OPCA transports**OPCA des professions des transports***Champ d'activité*

CC des transports routiers et activités auxiliaires du transport - transports fluviaux de passagers et de marchandises, agences de voyages et de tourisme.

66, avenue du Maine

75996 Paris cedex 14

Tél. : 01 53 91 34 34

www.opca-transports.com

OPCAD**OPCA de l'alimentation en détail***Champ d'activité*

■ CCN de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers ;

■ CCN de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ;

■ CCN de la charcuterie ;

■ CCN de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants fabricants ;

■ CCN de la pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salon de thé, traiteur ;

■ CCN du commerce de détail de la poissonnerie et des produits de mer ;

■ CCN du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ;

■ CCN des coopératives de consommateurs.

15, rue de Rome

75008 Paris

Tél. : 01 53 42 19 99

www.distrifaf.com

OPCA2 (HC)

OPCA des organismes professionnels et des coopératives agricoles

Champ d'activité

Coopératives agricoles, union de coopératives agricoles, sociétés d'intérêt collectif agricoles (SICA).
3-5, rue Lespagnol
75980 Paris cedex 20
Tél. : 01 40 09 63 10
www.opca2.com

OPCAIM

OPCA des industries de la métallurgie

Champ d'activité

Entreprises relevant du champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.
122, boulevard de Courcelles
75017 Paris
Tél. : 01 40 54 22 73
www.opcaim.com

OPCASSUR

OPCA assurances

Champ d'activité

- sociétés d'assurances ;
- agences générales d'assurances ;
- cabinets et sociétés de courtage ;
- mutuelles d'assurances.

76 rue Saint Lazare
75009 Paris
Tél. : 01 56 35 10 00
www.opcassur.com

OPCIBA

OPCA interbranche bois et ameublement

Champ d'activité

Industries de l'ameublement et du bois à l'exception des entreprises de moins de 10 salariés de la fabrication de l'ameublement.
22, rue St-Augustin
75002 Paris
Tél. : 01 58 18 36 30
www.opciba-assiba.com

PLASTIFAF

OPCA de la plasturgie

Champ d'activité

Convention collective de la transformation des matières plastiques.
69-71, rue du Chevaleret
75013 Paris
Tél. : 01 47 66 00 47
www.plastifaf.com

UNIFAF (HC)

FAF de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale

Champ d'activité

Branches sanitaire, médico-sociale et sociale à but non lucratif.
31 rue Anatole France
92309 Levallois-Perret cedex
Tél. : 01 49 68 10 10
www.unifaf.fr

UNIFORMATION (HC)

OPCA de l'économie sociale

Champ d'activité

Entreprises de l'économie sociale (secteurs coopératif, mutualiste, associatif).
43, boulevard Diderot - BP 57
75560 Paris cedex 12
Tél. : 01 53 02 13 13
www.uniformation.fr

ORGANISMES RÉGIONAUX INTERPROFESSIONNELS

AGEFOS-PME

OPCA des petites et moyennes entreprises

187 quai de Valmy
75010 Paris
Tél. : 01 44 90 46 46
www.agefos-pme.org

AGEFOS-PME Alsace

Rue Kilbs
BP 145 - Bischoffsheim
67214 Obernai cedex
Tél. : 03 88 49 41 51
www.agefos-pme-alsace.com

AGEFOS-PME Aquitaine

7, av. du Millac
33370 Artigues-près-Bordeaux
Tél. : 05 57 77 34 84
www.agefos-pme-aquitaine.com

AGEFOS-PME Auvergne

52-54, boulevard Berthelot
- BP 407
63011 Clermont-Ferrand
cedex 01
Tél. : 04 73 31 95 95
www.agefos-pme-auvergne.com

AGEFOS-PME Bourgogne

5, rue de Broglie
Parc Technologique Clos de Pouilly
21000 Dijon
Tél. : 03 80 78 94 80
www.agefos-pme.com

AGEFOS-PME Bretagne

2, rue au Duc - CS 56422
35064 Rennes cedex
Tél. : 02 99 78 47 20
www.agefos-pme-bretagne.com

AGEFOS-PME Centre

208, rue de la Sagerie - BP 30
37173 Chambray-les-Tours
cedex
Tél. : 02 47 74 55 30
www.agefos-pme-centre.com

AGEFOS-PME

Champagne-Ardenne

1, rue Alberto Santos Dumon
BP 286
51687 Reims cedex 2
Tél. : 03 26 83 58 80
www.agefos-pme-champagneardenne.com

AGEFOS-PME Corse

Forum du Fango
Avenue Jean Zuccarelli
20200 Bastia
Tél. : 04 95 23 76 00
www.agefos-pme-corse.com

**AGEFOS-PME
Franche-Comté**

2, rue de l'Industrie
25042 Besançon cedex
Tél. : 03 81 47 74 74
www.agefos-pme.com

**AGEFOS-PME
Ile-de-France**

189 quai de Valmy
75010 Paris
Fax : 01 42 94 01 82
www.agefos-pme-iledefrance.com

AGEFOS-PME**Languedoc-Roussillon**

Bât. A4 - Quartier
d'entreprises de Tournezy -
Plan Louis-Jouvet - CS 10015
34078 Montpellier cedex 3
Tél. : 04 67 07 04 50
www.agefos-pme.com

AGEFOS-PME Limousin

96, avenue Emile-Labussière
BP 1233
87054 Limoges cedex
Tél. : 05 55 79 05 33
www.agefos-pme-limousin.com

AGEFOS-PME Lorraine

3, rue de Berlange
57140 Woippy
Tél. : 03 87 32 03 90
www.agefos-pme.com/lorraine

**AGEFOS-PME
Midi-Pyrénées**

29, rue Pasteur - BP 4421
31405 Toulouse cedex 4
Tél. : 05 62 26 83 26
www.agefos-pme-
midipyrenees.com

AGEFOS-PME Nord Picardie

Rue de l'Île Mystérieuse
80440 Boves
Tél. : 03 22 35 42 52
www.agefos-nordpicardie.com

AGEFOS-PME**Haute-Normandie**

27, place Saint-Marc
76000 Rouen
Tél. : 02 35 88 82 75
www.agefos-pme-hn.com

**AGEFOS-PME Pays de Loire /
Poitou-Charentes**

Square de la Nouvelle-France
BP 548
49305 Cholet cedex
Tél. : 02 41 49 14 40
www.agefos-pme-plpc.com

**AGEFOS-PME
Basse-Normandie**

Citis 8 rue d'Atalante
BP 10268
14209 Hérouville Saint-Clair
cedex
Tél. : 02 31 50 17 17
www.agefos-pme-bn.com

AGEFOS-PME PACA

33, rue de la République
13002 Marseille
Tél. : 04 91 14 34 70
www.agefos-pme-paca.com

AGEFOS-PME Rhône-Alpes

Les jardins d'Entreprises
213, rue Gerland - BP 7077
69348 Lyon cedex 7
Tél. : 04 72 71 55 30
www.agefos-pme-ra.com

AGEFOS-PME Guadeloupe

Immeuble Arno Sons
Zac de Houëlbourg Sud II
97122 Baie-Mahaut
Tél. : 05 90 26 93 62
www.agefos-pme-guadeloupe.com

AGEFOS-PME Guyane

Bât. D
Domaine de Mont-Lucas
BP 571
97333 Cayenne cedex
Tél. : 05 94 25 40 40
www.agefos-pme-guyane.com

AGEFOS-PME**Ile de la Réunion**

30 rue de la Cayenne
BP 310
97458 Saint-Pierre cedex
Tél. : 02 62 96 11 80
www.agefos-pme-reunion.com

AGEFOS-PME Martinique

Zone de Manhy
Immeuble SERA
97232 Le Lamentin
Tél. : 05 96 42 80 00
www.agefos-pme-martinique.com

Opcalia**(ex. Opcareg-IPCO-OPCIB)**

47, rue de l'Opéra
75002 Paris
Tél. : 01 44 71 99 00
Fax : 01 44 71 99 09
www.opcalia.org

Opcalia Alsace

18, avenue de l'agriculture
68000 Colmar
Tél. : 03 89 21 64 70
Fax : 03 89 21 64 89
www.opcalia.org

Opcalia Aquitaine

Les bureaux de Bordeaux Lac
1 - Bât. 8
4, allée de Chavailles
33525 Bruges cedex
Tél. : 05 56 69 85 08
Fax : 05 56 69 85 23
www.opcalia.org

Opcalia Auvergne

18, avenue de l'Agriculture
63000 Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 98 32 32
Fax : 04 73 98 32 39
www.opcalia.com

Opcalia Bourgogne

6 allée André Bourland
BP 67007
21070 Dijon cedex
Tél. : 03 80 77 85 00
Fax : 03 80 77 85 01
www.opcalia-fc.com

Opcalia Bretagne

4 bis allée du Bâtiment
CS 34228
35042 Rennes cedex
Tél. : 02 23 20 00 20
Fax : 02 23 20 00 21
www.opcalia.asso.fr

Opcalia Centre

22, rue Vallée-Maillard - BP 8
41913 Blois cedex 9
Tél. : 02 54 90 40 40
Fax : 02 54 90 40 49
www.opcalia.org

Opcalia Champagne-Ardenne

26, rue Jacquard - BP 266
51011 Châlons-en-Champagne
Tél. : 03 26 21 30 14
Fax : 03 26 66 06 52
www.opcalia-champarden.com

OPCA Corse - UPI

Route Campo dell'Oro
20090 Ajaccio
Tél. : 04 95 20 73 21
Fax : 04 95 20 55 55
www.opcalia.org

Opcalia de Franche-Comté

2 B, chemin de Palente
25042 Besançon cedex
Tél. : 03 81 40 12 00
Fax : 03 81 48 00 90
www.opcalia-fc.com

Opcalia Guadeloupe

Immeuble Bravo
Voie Verte BP 2393
97188 Jarry cedex
Tél. : 05 90 25 18 13
Fax : 05 90 60 18 31
www.opcalia-guadeloupe.com

Opcalia Ile-de-France

7, rue de Madrid
75008 Paris
Tél. : 01 44 06 77 10
Fax : 01 45 83 52 44
www.opcalia-idf.org

Opcalia Languedoc-Roussillon

« La Salicorne »
909, avenue des Platanes
34970 Lattes
Tél. : 04 67 15 63 63
Fax : 04 67 22 34 37
www.opcalia.org

Opcalia Limousin

7, bis rue du Général Cézé
87000 Limoges
Tél. : 05 55 10 89 61
Fax : 05 55 10 89 62
www.opcalia.org

Opcalia Lorraine

Maison de l'entreprise
Site technologique
Saint-Jacques II
8, rue Alfred-Kastler
Maxeville
54524 Laxou cedex
Tél. : 03 83 95 65 40
Fax : 03 83 95 65 01
www.opcalia-lorraine.org

Opcalia Midi-Pyrénées

11, boulevard des Récollets
31078 Toulouse cedex
Tél. : 05 61 14 51 61
Fax : 05 61 14 51 60
www.opcalia.org

Opcalia Nord-Pas-de-Calais

102, rue de Lannoy
59650 Villeneuve-d'Ascq
Tél. : 03 20 05 07 87
Fax : 03 20 61 02 59
www.opcalia.org

Opcalia Basse-Normandie

Maison des professions
10, rue Alfred-Kastler
14000 Caen
Tél. : 02 31 95 03 64
Fax : 02 31 94 45 07
www.opcalia-bn.com

Opcalia Haute-Normandie

Immeuble le Galilée
Technoparc des Boquets
10 allée Enrico Fermi BP 436
76235 Bois Guillaume cedex
Tél. : 02 35 12 17 17
Fax : 02 35 12 17 18
www.opcalia-hn.fr

Opcalia des Pays de la Loire

37, bis quai de Versailles
BP 41101
44011 Nantes cedex 01
Tél. : 02 40 99 38 00
Fax : 02 51 72 04 14
www.opcalia-pdl.org

Opcalia Picardie

26, route d'Amiens
80480 Dury
Tél. : 03 22 71 29 50
Fax : 03 22 71 29 59
www.opcalia.org

Opcalia Poitou-Charentes

44, avenue de Paris - BP 139
79005 Niort cedex
Tél. : 05 49 28 47 19
Fax : 05 49 24 15 02
www.opcalia.org

Opcalia PACA

16, place du Général-de-Gaulle
13231 Marseille cedex 1
Tél. : 04 91 57 71 71
Fax : 04 91 57 71 70
Siège social :
2, rue Paradis
13001 Marseille
www.opcalia.org

Opcalia Rhône-Alpes

Cité des Entreprises
66, avenue Jean-Mermoz
BP 8048
69351 Lyon cedex 08
Tél. : 04 78 77 06 87
Fax : 04 78 77 06 88
www.opcaliara.com

Opcalia Martinique

Centre d'affaires de la
Martinique
ZI Californie 2 - Bâtiment A
Entrée Coralie
97232 Le Lamentin
Tél. : 0 596 50 79 31
Fax : 0 596 50 54 54
www.opcalia.mq

Opcalia Réunion

97, rue de la République
Résidence Le Vieux Moulin
BP 354
97467 Saint-Denis
Tél. : 0 262 90 23 45
Fax : 0 262 41 35 32
www.opcalia.org

Notes



© Getty Images

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Guide téléchargeable sur : www.agefiph.fr