

ENTREPRISES DE LA BRANCHE DES TELECOMS : QUELS SONT LES PRINCIPAUX OUTILS A MOBILISER AU SERVICE DE LA FORMATION DE VOS SALARIE(E)S ?

(Accord du 7 juillet 2020 sur la formation professionnelle dans les télécommunications)
(Accord du 22 janvier 2021 sur la reconversion ou promotion par alternance,
Pro-A dans les télécommunications)



I. Le plan de développement des compétences : Un levier de compétitivité



Le plan de développement des compétences est l'opportunité de disposer des compétences nécessaires pour faire face aux évolutions technologiques, conquérir de nouveaux marchés, maîtriser ou s'adapter à de nouvelles technologies, améliorer l'organisation du travail tout en répondant à l'obligation d'adapter les salariés* à leur poste ou à leur emploi. En formant vos salariés votre entreprise est plus réactive, plus performante.

A. QU'EST-CE QUE LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ?

- Le plan de développement des compétences (ancien plan de formation) est l'ensemble des formations décidées par l'employeur au profit de ses salariés pour une année donnée.
- En effet et en tant qu'employeur, vous devez **assurer l'adaptation de vos salariés à leur poste de travail par la formation et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi**, en particulier compte tenu de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (L. 6321-1 du Code du travail). A cette fin, vous proposez des formations, en adéquation avec les besoins d'adaptation de vos salariés, besoins exprimés en particulier lors des entretiens annuels, des entretiens professionnels, ou révélés lors d'un bilan de compétences.

Contenu du Plan de Développement des Compétences

L'employeur peut inscrire dans le Plan de Développement des Compétences des :

- Actions de formation,
- Bilans de compétences,
- Actions de validation des acquis de l'expérience.

B. LES FORMATIONS OBLIGATOIRES ET LES AUTRES FORMATIONS

1. LES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Ce sont les formations qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'un texte légal ou réglementaire ou d'une convention internationale (*exemple : les habilitations électriques pour les salariés intervenant sur des installations électriques*).

- Elles sont mises en œuvre **pendant le temps de travail du salarié**, sont assimilées à du temps de travail effectif, et donnent lieu pendant leur réalisation au **maintien par l'entreprise, de la rémunération** et, s'il y a lieu, à prise en charge des frais annexes (transport, restauration, hébergement).

*L'utilisation du terme « salarié » s'entend par « salarié ou salariée » tout au long du présent document.

2. LES FORMATIONS AUTRES QUE LES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Dans le cadre du plan de développement des compétences, ces formations peuvent se dérouler **pendant ou hors du temps de travail** :

- Si elles se déroulent **pendant le temps de travail**, les conditions de mise en œuvre sont les mêmes que celles des formations obligatoires (temps de travail effectif, maintien de la rémunération, prise en charge des frais annexes).
- Elles peuvent se dérouler **en tout ou partie hors des horaires habituels de travail** du salarié, à la condition que ce dernier ait donné son accord, et dans la limite de 30 heures par an ou de 2% du forfait en jours par an pour les salariés en forfait jours. Vous devez effectuer un suivi individuel des heures de formation se déroulant hors temps de travail.

En outre, **la formation hors temps de travail doit être accompagnée d'une formation pendant le temps de travail d'une durée au moins équivalente à la formation hors temps de travail.**

L'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé dans un délai de 8 jours.

3. FRAIS DE GARDES POUR PARENTS ISOLÉS

Que la formation soit obligatoire ou non, la branche des télécoms prévoit que **le parent isolé d'un enfant de moins de 15 ans** suivant une formation nécessitant un éloignement du domicile familial et entraînant des frais de garde d'enfant supplémentaires bénéficiera de l'aide suivante : ces **frais de garde supplémentaires seront pris en charge par l'employeur**, sous réserve de validation préalable et sur présentation des justificatifs.

L'âge de 15 ans est porté, dans les mêmes conditions, à 20 ans lorsque l'enfant à charge est en situation de handicap.

FINANCEMENT DU PLAN PAR L'AFDAS

Si vous avez moins de 50 salariés, la prise en charge des actions de développement des compétences peut être assurée par l'AFDAS dans la limite des plafonds prévus par son Conseil d'Administration. Rapprochez-vous de votre OPCO.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur effectif, peuvent se voir accordé un complément de financement pour les publics prioritaires que sont les femmes dans la filière technique, les seniors de plus de 45 ans, les salariés en situation de handicap, et les proches aidants à leur retour d'activité.

Ce financement complémentaire est assuré par la contribution conventionnelle instaurée dans la branche des télécoms, qui est la suivante:

- Dans les entreprises de moins de 11 salariés => le taux de la contribution conventionnelle est fixé à 0,02% de la masse salariale,
- Dans les entreprises de 11 salariés et plus => le taux de la contribution conventionnelle est fixé à 0,05% de la masse salariale.

NB: cette contribution conventionnelle est recouvrée par l'AFDAS dans les mêmes conditions que la contribution légale qui est de 0,55% pour les moins de 11 salariés, et de 1% pour les 11 salariés et plus.

II. L'entretien professionnel pour anticiper les évolutions et préparer l'avenir



Acte fort de management dans l'entreprise, l'entretien est destiné à faire le point sur le parcours professionnel de chaque salarié, à connaître ses souhaits d'évolution et à identifier les actions à mettre en œuvre avec lui pour l'accompagner dans ses projets. Il permet d'entretenir sa motivation et de l'informer sur les dispositifs existants.

A. PERIODICITE DE L'ENTRETIEN

C'est à vous, employeur, d'organiser et de déterminer la fréquence de ces entretiens, sachant que cette fréquence ne peut être inférieure à 6 mois, et que vous devez faire bénéficier chaque salarié **d'au moins 2 entretiens professionnels et d'un entretien professionnel récapitulatif par période de 6 ans**. Cette période de 6 ans se compte en années civiles.

Par ailleurs et si votre salarié n'en a pas bénéficié depuis plus de 24 mois, il peut, de droit, en faire la demande.

En tout état de cause, une bonne pratique serait d'organiser cet entretien tous les 2 ans.

En cas de suspension du contrat de travail (à l'exception des congés annuels), le terme de période des six années est reporté d'autant.

En ce qui concerne les salariés recrutés dans le cadre de contrats en alternance, qui ont par définition bénéficié d'action de formation dans le cadre du contrat, le décompte des périodes des six années débute à l'issue de la transformation de celui-ci en CDI.

En tout état de cause, **vous devez systématiquement proposer un entretien au salarié qui reprend une activité à l'issue :**

- d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt pour longue maladie ou d'un mandat syndical.

Il peut également être proposé sur demande du médecin du travail.

B. CONTENU DE L'ENTRETIEN

Il est distinct, dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation, même si ces deux entretiens peuvent être organisés à la suite l'un de l'autre. L'entretien a lieu **pendant le temps de travail**.

Au cours de l'entretien, **vous ferez le point avec votre salarié sur son parcours professionnel** et vous l'aidez à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner afin **d'envisager les perspectives d'une évolution professionnelle future**, ainsi que les possibilités de formation associées, et notamment les modalités d'utilisation de son CPF.

Les propositions émises le cas échéant lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un document mis à disposition du salarié.

L'entretien professionnel peut également conduire à envisager le soutien d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) qui, en accord avec le manager, se déroulera sur le temps de travail.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

C. ETAT DES LIEUX RECAPITULATIF

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie lui est remise ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a : suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, le salarié pour lequel l'employeur de plus de 50 salariés n'a pas respecté cette obligation bénéficie d'un abondement de son CPF.

III. Le Compte Personnel de Formation : Un outil de développement individuel du salarié



Le Compte Personnel de formation (CPF) est un outil complémentaire qui permet au salarié, à son initiative, de financer une formation dans le but de développer ses compétences et ses qualifications.

Il peut être cofinancé avec le plan de développement des compétences lorsque le projet professionnel du salarié rejoint les projets de l'entreprise.

A. QU'EST-CE QUE LE CPF ?

Le compte personnel de formation (CPF) vise à sécuriser les parcours professionnels pour toute personne d'au moins 16 ans, en emploi, ou à la recherche d'un emploi, et tout au long de sa vie.

Pour bénéficier de son CPF, le salarié doit ouvrir un compte sur la plateforme dédiée : www.moncompteformation.gouv.fr. Une application mobile « mon compte formation » développée par la Caisse des dépôts et consignations lui permet de commander directement une action de formation sans passer par l'OPCO.

Les frais pédagogiques afférents à la formation en CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations depuis le 1er janvier 2020 en fonction des droits acquis et des abondements portés sur le CPF du salarié. Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du compte.

B. QUELLES SONT LES FORMATIONS ELIGIBLES ?

Le CPF ne peut être mobilisé que pour certaines actions, consultables sur www.moncompteformation.gouv.fr à savoir, actuellement :

- les certifications professionnelles enregistrées sur le RNCP,
- les certifications enregistrées au répertoire spécifique,
- les attestations de validation de blocs de compétences,
- les actions permettant de faire valider son expérience (VAE),
- les bilans de compétences,
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules légers ou lourds dès lors que le permis de conduire contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou favorise la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte,
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil aux créateurs ou repreneurs d'entreprises,
- les actions de formation aux bénévoles, aux volontaires et aux sapeurs-pompiers volontaires. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent financer ces actions.

C. COMMENT EST ALIMENTÉ LE CPF ?

Le CPF est alimenté annuellement en euros au titre de chaque année civile (L. 6323-10 du Code du travail), en mai-juin par l'AFDAS dans les télécoms.

- **500 € par an** jusqu'à un **plafond de 5.000 €** pour les salariés à temps plein (ou travaillant au moins à 50%) ; au prorata pour les salariés à moins de 50%, avec le même plafond,
- **800 € par an** pour les salariés avec un niveau CAP/BEP ou en situation de handicap, jusqu'à un **plafond de 8.000 €**,
- Rappel : si les salariés ont encore des **heures de DIF non utilisées**, ils doivent les convertir en euros (15€ / heure) sur leur compte **avant le 30 juin 2021**. A défaut, elles seront perdues. Vous devrez dans ce cas leur fournir une attestation employeur mentionnant leurs heures de DIF.

D. LES ABONDEMENTS DU CPF

Si le coût de la formation envisagée par le salarié est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte ou aux plafonds d'utilisation, le compte peut faire l'objet, à sa demande, d'un **abondement complémentaire** par son employeur dans les conditions suivantes :

Si le projet professionnel s'inscrit dans les **orientations stratégiques de l'entreprise et ses enjeux de développement**, le salarié pourra vous demander, de cofinancer le montant des coûts pédagogiques de la formation. Si vous validez cette demande, le cofinancement sera au minimum à la hauteur du montant mobilisé par le salarié avec son compte CPF (l'ensemble de son crédit doit dans ce cas être mobilisé), dans la limite du coût total de la formation.

Par exemple : formations sur les métiers en tension, les métiers de demain, tels que ceux liés à la sécurité des réseaux, à l'exploitation des data, à l'intelligence artificielle, au développement informatique, etc...

E. LA MOBILISATION DU CPF :

SUR LE TEMPS DE TRAVAIL OU EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL ?

- Les formations financées dans le cadre du **CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur dès lors qu'elles sont suivies hors temps de travail**.
- Si ces formations sont suivies **en tout ou partie pendant le temps de travail**, le salarié doit vous adresser une **demande d'autorisation d'absence** au moins 120 jours avant le début de la formation lorsqu'elle est supérieure à 6 mois, et au moins 60 jours avant le début de la formation lorsqu'elle est inférieure à 6 mois.
- En tant qu'employeur, vous disposez d'un **délai de 30 jours calendaires pour notifier votre réponse**. En cas d'acceptation, notamment dans le cadre de la co-construction d'un parcours de formation, la rémunération du salarié est maintenue.
- Attention : l'absence de réponse équivaut à un accord de votre part.

- Le CPF de transition permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d'effectuer une formation éligible au CPF pour changer de métier ou de profession. Il se substitue au Congé individuel de formation (CIF).
- Pour mobiliser son CPF en vue d'effectuer ce projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier de 24 mois d'ancienneté consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.
- Le salarié doit dans ce cas adresser sa **demande de congé à son employeur**, par écrit, 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle comporte une interruption de travail d'au moins 6 mois, et 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois ou s'il s'agit d'une action de formation à temps partiel quelle que soit sa durée.
- En tant qu'employeur, vous devez informer le salarié de votre **réponse par écrit dans un délai de 30 jours** suivant la réception de la demande. Vous devez indiquer les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.
- **Le projet est ensuite soumis pour validation et financement à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR)**. Cette dernière mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié et prend en charge les frais pédagogiques liés à la réalisation de l'action, les frais annexes (transport, repas et hébergement) et la rémunération (dans les conditions prévues par décret).
- Le salarié devra chaque mois vous remettre (ou à la CPIR) les justificatifs de son assiduité.



**IV. L'alternance :
L'apprentissage et la professionnalisation pour
accueillir les jeunes dans l'entreprise**



A. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permet de suivre une formation en entreprise fondée sur l'exercice **d'une ou plusieurs activités professionnelles** en relation directe avec la qualification, objet du contrat et des **enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail** en centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être exercée à distance.

Les contrats d'apprentissage participent à l'insertion et à l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises.

QUI PEUT PROFITER D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Les contrats d'apprentissage sont **ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans** révolus au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique et temporaire, l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, auquel cas il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), auquel cas il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau, il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti n'obtient pas le titre ou diplôme visé, il n'y a pas non plus de limite d'âge. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour un an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

FINANCEMENT PAR L'OPCO

Le financement des contrats d'apprentissage est assuré par l'OPCO (**AFDAS**) sur la base des coûts contrats annuels définis par la CPNE des Télécoms en fonction du diplôme ou du titre professionnel préparé (à défaut d'absence de définition d'un coût contrat par la branche pour un titre ou diplôme donné, le niveau de prise en charge du contrat est celui défini par décret). En termes de formalités, le contrat doit être transmis à l'OPCO (AFDAS) dans les 5 jours ouvrables suivant le début d'exécution du contrat*.

REMUNERATION DES APPRENTIS

La référence pour la rémunération des apprentis s'entend de la plus favorable entre le SMIC et le salaire annuel minimal conventionnel (SMC) de la branche divisé par 12.

18 à 20 ans			21 à 25 ans			26 ans et plus
1 ^{ère} année d'exécution du contrat	2 ^{ème} année d'exécution du contrat	3 ^{ème} année d'exécution du contrat	1 ^{ère} année d'exécution du contrat	2 ^{ème} année d'exécution du contrat	3 ^{ème} année d'exécution du contrat	
43% du SMC ou du SMIC si supérieur	51% du SMC ou du SMIC si supérieur	67% du SMC ou du SMIC si supérieur	53% du SMC ou du SMIC si supérieur	61% du SMC ou du SMIC si supérieur	78% du SMC ou du SMIC si supérieur	100% du SMC ou du SMIC si supérieur

POSITIONNEMENT DES APPRENTIS

Le positionnement dans la grille est fonction du titre ou du diplôme préparé.

Niveau du titre ou diplôme préparé	Positionnement minimal
Niveau ≤ bac	Groupe A
Niveau > Bac à Bac+1	Groupe B
Niveau bac +2 à Bac +3	Groupe C
Niveau ≥ bac +4	Groupe D

* Le contrat est à saisir directement sur le site de l'AFDAS www.afdas.com (documents nécessaires : CERFA, Convention de formation et calendrier).

REMUNERATION DES APPRENTIS POUR L'ANNEE 2021

Niveau préparé	Groupe de classification CCNT Positionnement minimal	18 à 20 ans			21 à 25 ans			26 à 29 ans
		1 ^{ère} année d'exécution du contrat 43%	2 ^{ème} année d'exécution du contrat 51%	3 ^{ème} année d'exécution du contrat 67%	1 ^{ère} année d'exécution du contrat 53%	2 ^{ème} année d'exécution du contrat 61%	3 ^{ème} année d'exécution du contrat 78%	100%
≤ Bac	A	704,34 €	835,38 €	1097,46 €	868,14 €	999,18 €	1 277,64 €	1 638,00 €
> Bac à bac+1	B	738,88 €	876,34 €	1151,28 €	910,71 €	1 048,18 €	1 340,29 €	1 718,33 €
Bac+2 à Bac+3	C	779,51 €	924,54 €	1214,59 €	960,79 €	1 105,82 €	1 414,00 €	1 812,83 €
≥ Bac +4	D	902,67 €	1 070,61 €	1 406,49 €	1 112,60 €	1 280,54 €	1 637,41 €	2 099,25 €

L'accompagnement du salarié en contrat de professionnalisation est effectué par un tuteur et celui du salarié en apprentissage par un maître d'apprentissage.

La fonction de tuteur ou maître d'apprentissage a pour objet :

- d'accueillir le salarié dans l'entreprise et de l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises en lien avec l'équipe pédagogique du CFA pour le maître d'apprentissage.

Pour permettre au tuteur et au maître d'apprentissage d'exercer leurs missions dans les conditions optimales :

- Le tuteur ou maître d'apprentissage est désigné sur la base du **volontariat** et de **l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences** avec l'objectif visé par les dispositifs de professionnalisation. Les salariés en deuxième partie de carrière constituent un vivier privilégié.
- Le tuteur ou maître d'apprentissage doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Ses **missions tutorales sont prises en compte dans sa charge de travail**. Le tuteur examinera avec l'employeur les modalités de cette prise en compte, afin de s'assurer de la compatibilité de sa mission avec son temps de travail.
- Le **tuteur ou maître d'apprentissage peut suivre trois salariés au plus**, tous contrats confondus.
- Le tuteur ou maître d'apprentissage doit bénéficier d'une **préparation à sa fonction**, voire d'une formation spécifique, dispensées sur le temps de travail.

La collecte de la contribution à la formation professionnelle assurée par les Opco devrait être, à terme, transférée aux Urssaf (par le biais d'un prélèvement automatique mensuel). Initialement prévue au 1^{er} janvier 2021, cette nouvelle modalité de recouvrement a finalement été reportée et pourrait intervenir en 2022.

B. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Les contrats de professionnalisation constituent un **outil privilégié dans les entreprises de télécoms pour l'insertion des jeunes**, des salariés en deuxième partie de carrière, des salariés en situation de handicap et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pôle Emploi.

Grâce à l'association d'une **alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques, avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées**, leurs titulaires peuvent acquérir une qualification professionnelle soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou interbranche.

Les compétences à acquérir sont alors définies par l'employeur et le salarié **avec l'appui de l'OPCO**, qui établit le parcours de formation en veillant à l'articulation entre formation théorique et pratique en entreprise, assure son suivi et contribue à l'évaluation.

En termes de formalités, le formulaire CERFA ainsi que la convention formalisant le programme de formation doivent être déposés auprès de l'OPCO (AFDAS) dans les 5 jours suivant le début du contrat*.

* Le contrat est à saisir directement sur le site de l'AFDAS www.afdas.com (documents nécessaires : CERFA, programme de formation, Convention de formation et calendrier).

DUREE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, **peut avoir une durée de 6 jusqu'à 24 mois.**

Il est porté à **36 mois pour les publics « nouvelle chance »** : jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA¹, de l'ASS² ou de l'AAH³ ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

DUREE DES ACTIONS D'EVALUATIONS, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION ?

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques mis en œuvre, est **comprise entre 15 et 35 % de la durée du contrat** ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les heures de formation suivies dans le cadre du contrat de professionnalisation sont mises en œuvre **pendant le temps de travail et assimilées à du travail effectif.**

Pour favoriser l'accès de certains **publics prioritaires** en les professionnalisant aux métiers de la branche, la **durée de formation peut être portée à 50 %** pour :

- les salariés non titulaires d'un baccalauréat,
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans,
- les femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique,
- les salariés en situation de handicap bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

¹Revenu de Solidarité Active

²Allocation de Solidarité Spécifique

³Allocation aux Adultes Handicapés

FINANCEMENT PAR L'OPCO (AFDAS DANS LA BRANCHE DES TELECOMS)

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation sont financées par l'OPCO sur la base d'un **forfait horaire de 11 €**, dans la limite d'un plafond (fixé aujourd'hui à 6 000 € par contrat, quelle que soit sa durée).

Afin de favoriser l'accès au contrat de professionnalisation des jeunes non-détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat, des titulaires de minima sociaux, des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, et aux demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an), le forfait horaire de financement des actions d'évaluation, accompagnement et formation de ces publics **est porté à 13 €**, dans la limite d'un plafond (fixé aujourd'hui à 8 000 € par contrat, quelle que soit sa durée).

TUTEUR

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise (cf. infra page n° 19).

REMUNERATION ET POSITIONNEMENT

Les salariés en contrat de professionnalisation perçoivent une garantie minimale de rémunération, en fonction de leur âge et du niveau de la certification préparée :

Niveau du titre ou diplôme préparé	Salaire mini < 26 ans Année 2021	Salaire mini >26 ans Année 2021
Niveau Inférieur au Bac (CAP, BP, ...)	82% du SMC* du A ou 80% du SMIC si il est supérieur 1 343,16 €	87% du SMC du A ou le SMIC si il est supérieur 1 554,58 € ** <small>**100% du SMIC au 1^{er} janvier 2021 (smic mensuel égal à 1.554,58 € euros)</small>
Niveau Bac à Bac+1	82% du SMC du B ou 80% du SMIC si il est supérieur 1 409,03 €	87% du SMC du B ou le SMIC si il est supérieur 1 554,58 € ** <small>**100% du SMIC au 1^{er} janvier 2021 (smic mensuel égal à 1.554,58 € euros)</small>
Niveau BAC + 2 à Bac +3 (DEUG, BTS, DUT, DEUST, ...) (Licence, licence pro, LMD, ...)	82% du SMC du C ou 80% du SMIC si il est supérieur 1 486,52 €	87% du SMC du C ou le SMIC si il est supérieur 1 577,16 €
Niveau Bac + 4 et plus (Master1, Master2, Doctorat, ...)	82% du SMC du D ou 80% du SMIC si il est supérieur 1 721,38 €	87% du SMC du D ou le SMIC si il est supérieur 1 826,34 €

**Salaire Minima Conventionnel*

**V. La Pro-A :
Un nouvel outil au service de la formation du
salarié dans la branche**



A. QU'EST-CE QUE LA PRO-A ?

La Pro-A (promotion par alternance), créée par la Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, est un dispositif de promotion ou reconversion par alternance permettant aux salariés en CDI **dont la qualification est inférieure au grade de licence**, de **changer de métier ou de bénéficier d'une évolution professionnelle** par une formation en alternance qualifiante ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Un **Accord de branche étendu du 22 janvier 2021** vient préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif dans la branche des télécommunications.

Ce qu'il faut savoir :

- La pro-A peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise ou du CPF, et cette articulation peut être abordée avec le salarié dans le cadre de l'entretien professionnel (II),
- La formation comporte à la fois des enseignements généraux, technologiques et professionnels, délivrés en centre de formation ou dans l'entreprise (si elle dispose d'un service formation), et l'acquisition de savoir-faire professionnels en exerçant dans l'entreprise des activités en lien avec la qualification préparée,
- La Pro-A peut être mise en œuvre **à l'initiative de l'employeur ou du salarié**. Lorsqu'elle est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, les périodes de formation ont lieu sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération,
- Lorsqu'elle est mise en œuvre à l'initiative du salarié, les périodes de formation peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors temps de travail, après accord du salarié,
- **Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant** qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il précise également les fonctions pouvant être occupées en référence à la grille de classification de la convention collective à l'issue de la formation, sous réserve de l'obtention de la certification,
- Le suivi de l'alternance doit être assuré par un **tuteur** dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 5 de l'accord du 7 juillet 2020 sur la formation professionnelle,
- La durée du dispositif Pro-A est **de 6 à 12 mois, les actions de formation devant représenter entre 15 et 25% de la durée du dispositif avec un minimum de 150 heures**, à l'exception des parcours visant CléA* ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui peuvent être plus courts. Elle peut être portée à 24 mois si la durée de formation nécessaire à l'obtention de la certification, prévue l'exige.

* Certification interprofessionnelle attestant des compétences fondamentales acquises par les personnes peu ou pas qualifiées

B. QUELLE EST LA LISTE DES CERTIFICATIONS ELIGIBLES DANS LA BRANCHE DES TELECOMMUNICATIONS ?

Ce sont des certifications qualifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), dont la liste a été déterminée par la branche :

Métiers	Certifications	Certificateurs
SECURITE ET CYBERSECURITE	<ul style="list-style-type: none"> Licence Pro Métiers de l'informatique administration et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP 29964) Technicien systèmes, réseaux et sécurité (RNCP 28668) 	Universités Ass pour développement de l'insertion pro
DEVELOPPEMENT INFORMATIQUE / CLOUD	<ul style="list-style-type: none"> DUT Informatique (RNCP 20654) Concepteur en architecture informatique (RNCP 15253) Licence informatique (RNCP 24514) BTS services informatiques aux Organisations (RNCP 17108) Administrateur (trice) système et réseaux (RNCP6631) Développeur en intelligence artificielle (RNCP 34757) 	IUT CNAM Universités / CNAM Universités ENI Ecole Informatique Simplon.co
RESEAUX	<ul style="list-style-type: none"> Technicien de réseaux de télécommunications (RNCP 30999) DUT Réseaux et Télécoms (RNCP20649) BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux (RNCP20688) Licence pro. Métiers des réseaux informatiques et Télécommunications (RNCP 29968) Expert en infrastructures de réseaux et en services associés (RNCP26970) Installateur de réseaux de télécommunications (RNCP 30980) Chargé d'études de réseaux de télécommunications (RNCP 34875) 	Ministère du Travail IUT Universités Universités Institut Mines Telecom Ministère du travail Ministère du travail
DATA	<ul style="list-style-type: none"> Expert en projet digital (RNCP 30749) Développeur en Intelligence artificielle (RNCP 34757) 	Global Knowledge Simplon.co
SANTE / SECURITE	<ul style="list-style-type: none"> Licence professionnelle Qualité, Hygiène, sécurité, santé, environnement (RNCP 30098) Responsable qualité sécurité environnement (RNCP 16325) 	Universités CESI
COMMERCIAL	<ul style="list-style-type: none"> Chargé de clientèle (RNCP 32204) Licence professionnelle management des activités commerciales (RNCP 30095) Responsable du développement commercial (RNCP 13596) 	IGS Université de Limoges Pigier

C. LE FINANCEMENT PAR L'OPCO

La Pro-A est financée par l'OPCO (AFDAS) à hauteur de 20 euros/h de formation et dans la limite de 3 000 € (conditions d'éligibilité à la péréquation telles que fixées par arrêté ministériel).

Pour les démarches à effectuer : www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/reconversion-alternance-proa#quels-sont-les-salaries-concernes-

Pour en savoir plus sur votre OPCO :

L'AFDAS
66 rue Stendhal
75020 PARIS

Contact : telecom@afdass.com

Site internet : <https://www.afdass.com>

Chaine YouTube : <https://www.youtube.com/c/AfdasFormation/featured>

