Pôle Economie, Emploi et Entreprises
Unité Départementale du Val d'Oise

10ème Ateliers RH du Val d'Oise
« Dialoguer Agir et s'Engager Ensemble pour l'Intégration dans l'Emploi »

Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi (Direccte)

LA FRANCE,
UNE CHANCE.

LES ENTREPRISES
DU VAL-D'OISE
S'ENGAGENT !

#LEVALDOISEUNECHANCE

« La France une chance. Les entreprises du Val d'Oise s'engagent !
Plan 10 000 entreprises
Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises (PAQTE)

Comment développer l'alternance dans mon entreprise ?

Direccte Ile-de-France – Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi
Agir ensemble pour un partenariat d'expertises RH public-privé
OPCALIA – Promoteur de compétences
CAP EMPLOI 95 – Handicap, recrutement & maintien
STIVO – Votre bus, naturellement
Labellisé Lucie 26000 – RSE Positive – labellucie.com

Pôle Economie, Emploi et Entreprises
Unité Départementale du Val d'Oise

10ème Ateliers RH du Val d'Oise

« Dialoguer Agir et s'Engager Ensemble pour l'Intégration dans l'Emploi »

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)

Comment développer l'alternance dans mon entreprise ?

- Rappel des enjeux de la dynamique nationale
- Des repères pour l'action
- Des outils pour agir
- Des acteurs pour l'action

Pôle Economie, Emploi et Entreprises
Unité Départementale du Val d'Oise

10ème Ateliers RH du Val d'Oise
« Dialoguer Agir et s'Engager Ensemble pour l'Intégration dans l'Emploi »

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

Comment développer l'alternance dans mon entreprise ?

Mieux recruter en 2019-2020

Dispositifs d'aide au recrutement

Direccte Île-de-France

LA FRANCE, UNE CHANCE.
LES ENTREPRISES DU VAL-D'OISE S'ENGAGENT !
#LEVALDOISEUNECHANCE

26/11/2019

CAP EMPLOI 95
Handicap, recrutement & maintien

STIVO Votre bus, naturellement

Labellisé LUCIE 26000 RSE Positive labellucie.com

Liste des dispositifs :

1. Les nouvelles modalités de prise en charge des Contrats d'Apprentissage
2. Devenir et être CFA
3. Le Contrat de professionnalisation
4. Le Contrat de professionnalisation Expérimental
5. Prodiat : PROfessionnalisation imméDIATe
6. La POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective
7. Les PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

1. Le contrat d'apprentissage

- **Objectif :** Permet à un « jeune » de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi

- **Public :** 16 à 29 ans
- **Entreprises du Secteur privé** : toute taille d'entreprises, ETT, associations
- **Entreprises du Secteur public** non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques)
- **Durée du contrat** : de 6 à 36 mois

❖ Grille de salaire apprenti 2019
❖ Salaire de l'apprenti non assujetti à l'impôt sur le revenu

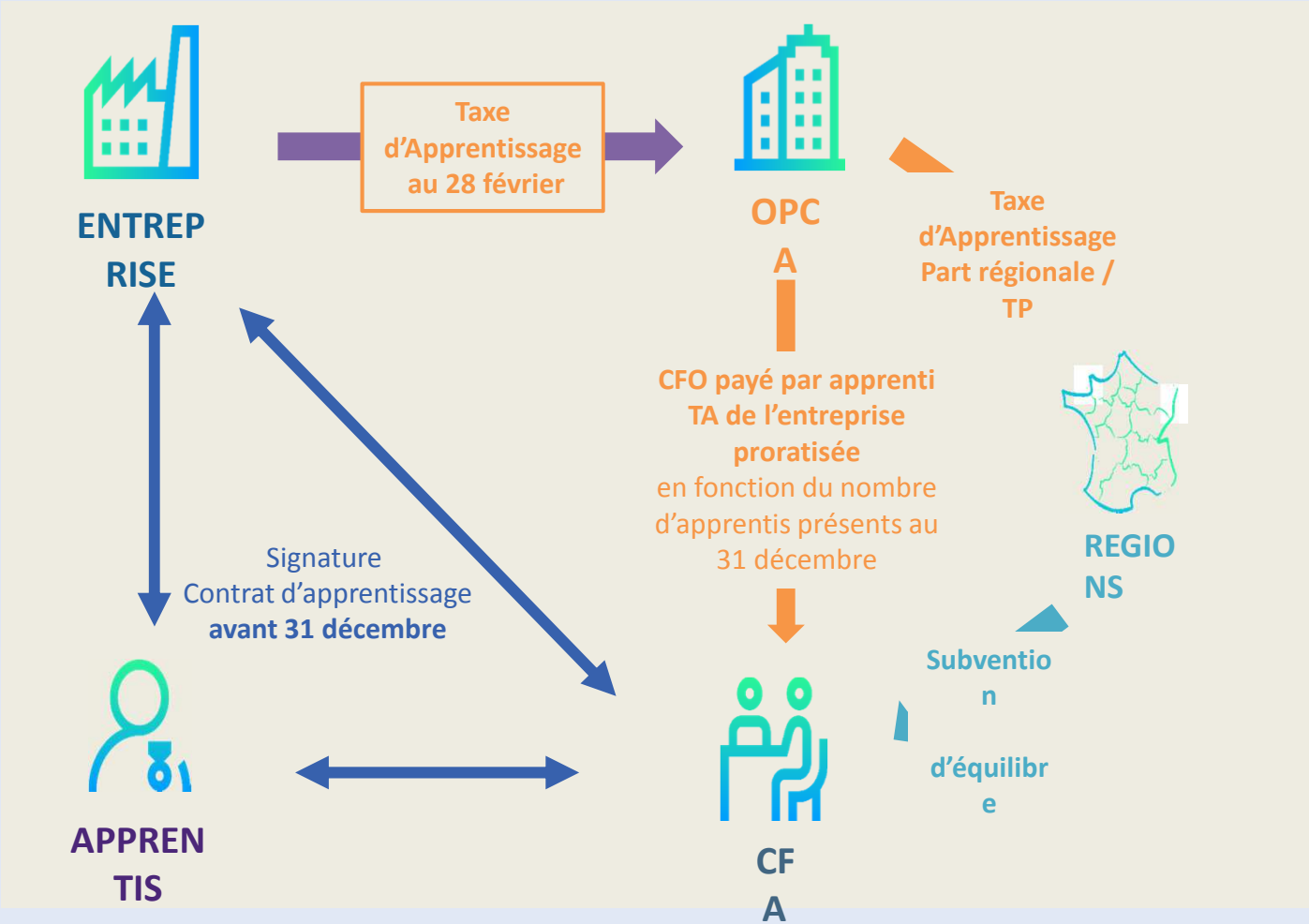
Voici la grille de salaire apprenti calculée à partir du SMIC mensuel = 1 521,22 €

	MOINS DE 18 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1ÈRE ANNÉE	410,7 € (27% SMIC)	654,1 € (43% SMIC)	806,2 € (53% SMIC)
2ÈME ANNÉE	593,3 € (39% SMIC)	775,8 € (51% SMIC)	927,9 € (61% SMIC)
3ÈME ANNÉE	836,7 € (55% SMIC)	1019,2 € (67% SMIC)	1186,6 € (78% SMIC)

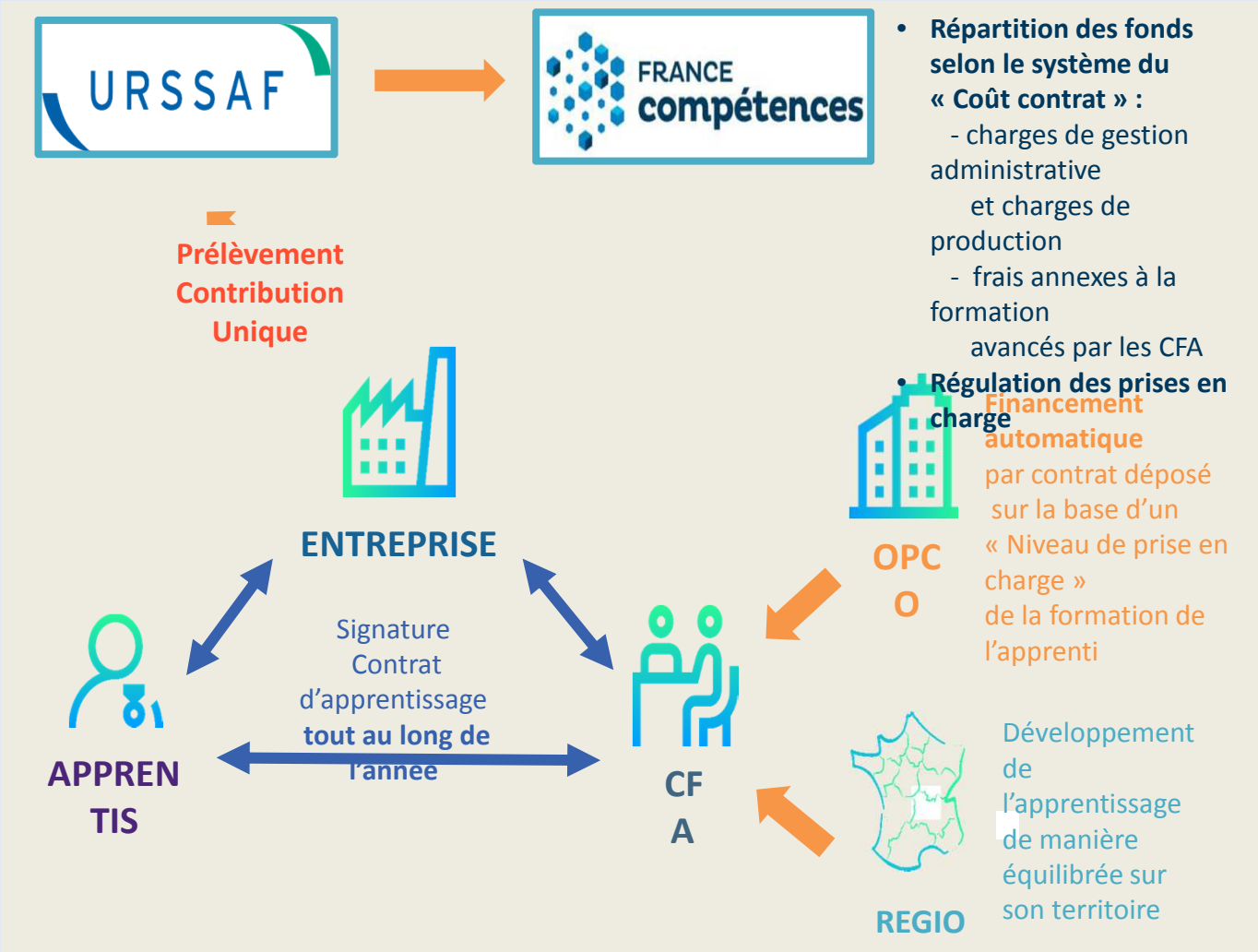
- **Aide au Permis de conduire : 500 € (forfait unique) / Retrouvez toutes les aides du Conseil Régional aux apprentis : ICI**

La demande d'aide prend la forme d'un dossier que l'apprenti doit adresser à son CFA. L'apprenti doit remplir et signer un formulaire auquel il doit joindre la copie recto-verso d'un titre d'identité ainsi qu'une facture ou un devis de son auto-école de moins de 12 mois. Le CFA vérifie que les conditions sont bien remplies puis verse directement le montant de l'aide à l'apprenti. Le centre est ensuite remboursé de la somme par l'Agence de services et de paiement (ASP)

Financement du contrat d'apprentissage avant la Loi du 5.09.2018



Financement du contrat d'apprentissage après la Loi du 5.09.2018



- **Répartition des fonds selon le système du « Coût contrat » :**
  - charges de gestion administrative et charges de production
  - frais annexes à la formation avancés par les CFA
- **Régulation des prises en charge**

1. Le contrat d'apprentissage : le financement

- **Financement au contrat :** pour chaque apprenti formé, le CFA recevra un financement par l'OPCO de l'entreprise d'accueil.
- Un reste à charge est toutefois possible, mais négociable avec le CFA.

- **<u>Tableau des Recommandations de France compétences</u>** sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par les branches afin de favoriser leur convergence **: <u>ICI</u>**

- **Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour lesquels les branches ne se sont pas prononcées du tout ou n'ont pas tenu compte des recommandations de France compétences :**

Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale	Cadre national des certifications professionnelles	Base forfaitaire annuelle en euros
Niveau V	Niveau 3	6 100
Niveau IV	Niveau 4	7 700
Niveau III	Niveau 5	7 600
Niveau II	Niveau 6	6 800
Niveau I	Niveaux 7 et 8	7 500

PRISE EN CHARGE DES FRAIS ANNEXES PAR l'OPCO

dès lors qu'ils sont financés par les CFA selon les modalités suivantes :

*1° **Les frais d'hébergement :** à hauteur de 6 euros maximum par nuitée;*

*2° **Les frais de restauration** à hauteur de 3 euros maximum par repas*

*3° **Les frais de premier équipement pédagogique** nécessaire à l'exécution de la formation sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros ;*

*4° **Les frais liés à la mobilité internationale** des apprentis prévus au 10° de l'article L. 6231-2 sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés.*

1. A Les étapes pour définir le Niveau de Prise En Charge (NPEC) d'un nouveau contrat (hors convention régionale)

L'entreprise relève de l'OPCO AKTO et branches gérées par Opcalia jusqu'au 31/12/2019

OUI

Financement par l'Opco au NPEC défini par la branche
(Prise en compte des recommandations de

Référentiel avec l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

NON

Financement par l'Opco au niveau de prise en charge fixé par le ministère

Référentiel avec l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (intègre les coûts de l'annexe2)

Nouvelles certifications non couvertes par un niveau de prise en charge

Financement par l'Opco au niveau de prise en charge fixé

***Annexe 1** du décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage*

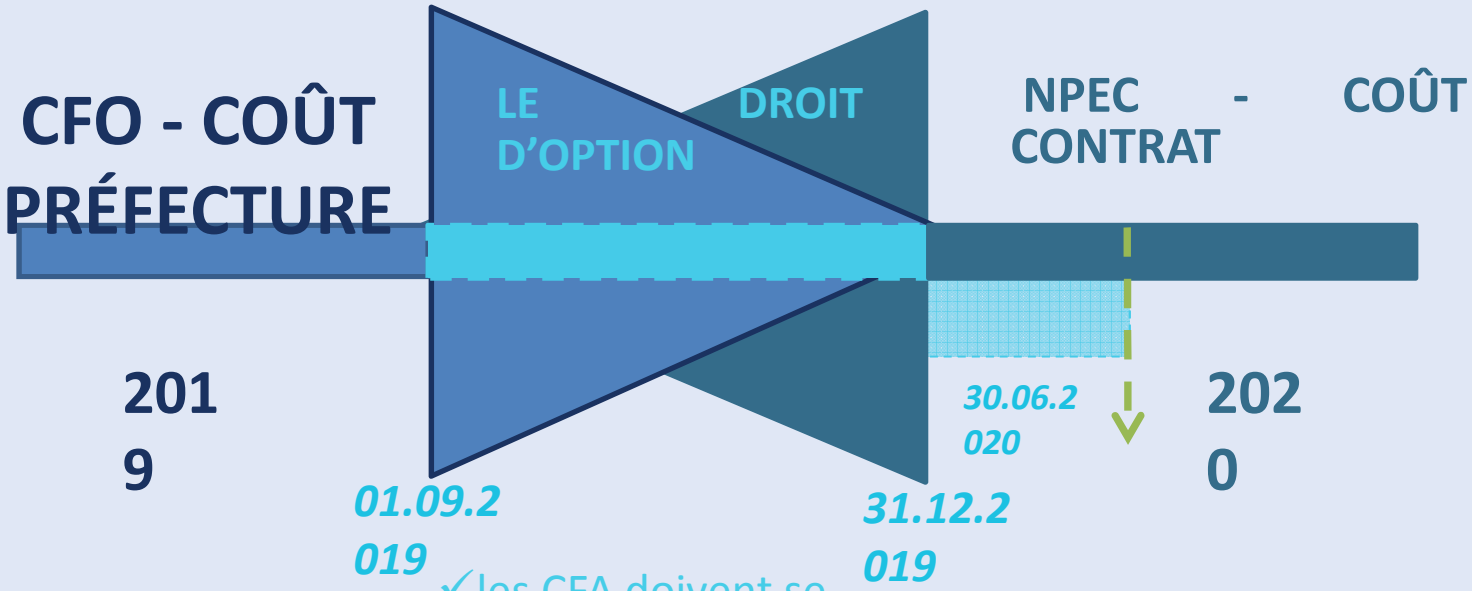
1. B LE NPEC À APPLIQUER - CE QUE L'ON NE SAIT PAS ENCORE

LE DROIT D'OPTION

Les CFA se voient accorder la possibilité de choisir entre l'application du coût préfecture ou du nouveau coût-contrat, selon celui qui leur est le plus favorable. Ce droit d'option qui comporterait un effet rétroactif serait ouvert jusqu'au 1er juillet 2020.

DECRET EN ATTENTE DE PUBLICATION

Financement du contrat d'apprentissage en fonction de la date de signature



- ✓ les CFA doivent se positionner contrat par contrat ;
- ✓ pour une durée maximale de 6 mois – jusqu'au 30 juin 2020 ;
- ✓ si formation sans coût – forfait de 5 000 €.

DECRET EN ATTENTE DE PUBLICATION !

AKTO
L'humain au cœur des services

1. C Le contrat d'apprentissage : « Ordonnance coquille »

1. Enregistrement du contrat :
   - ✓ à partir du 1er janvier 2020, tous les contrats seront transmis à l'opérateur de compétences, qui procèdera à leur dépôt sur le système d'information

2. Les apprentis dont le contrat est rompu et qui poursuivent leur cycle de formation au sein d'un CFA se voient notamment ouvert le "*statut de stagiaire de la formation professionnelle*" dans la limite de *6 mois au cours desquels ils peuvent poursuivre leur formation sans employeur*.

3. La durée du contrat d'apprentissage peut dorénavant être adaptée afin qu'elle puisse être supérieure à celle du cycle de formation, pour mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du service national universel

4. Exclusion des CFA internes à une entreprise de l'obligation de préciser l'activité de formation en apprentissage dans leurs statuts

5. Possibilité d'organiser une partie de la formation dans le cadre de l'AFEST

6. Obligation de nommer un référent handicap dans chaque centre de formation des apprentis (CFA)

1. D Le contrat d'apprentissage : Aide Unique

- **AIDE UNIQUE aux employeurs d'apprentis** = *fusion de l'Aide TPE jeunes apprentis, de la Prime à l'apprentissage pour les TPE, de l'Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et du Crédit d'impôt apprentissage*

Entreprises de moins de 250 salariés pour des formations de niveau IV et Infra uniquement

- 1ère année : 4 125 euros maximum,
- 2ème année : 2 000 euros
- 3ème année : 1 200 euros
  - *4ème année : (sportifs de haut niveau, personnes handicapées, échec à l'examen…) : 1 200 €*

✓ Aide versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) à l'employeur

- **Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs (alternance) :** https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur

1. E Le contrat d'apprentissage : Le Maitre d'Apprentissage

Le maître d'apprentissage peut être un salarié de l'entreprise ou l'employeur lui-même. Il doit être volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Il doit remplir l'une des conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre de niveau équivalent au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et relevant du même domaine professionnel + Avoir exercé depuis 1 an dans la profession relative à la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- Exercer depuis 2 années dans l'activité professionnelle relative à la qualification visée par le diplôme.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise reste **fixé à deux par maître d'apprentissage.**

Toutefois, ce dernier pourra toujours s'occuper d'un apprenti "supplémentaire" dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

La nouvelle certification du ministère du Travail concernant les **maîtres d'apprentissage et les tuteurs (Cpro)** est composée de trois domaines :

1. accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant ;
2. accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;
3. participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

La certification s'appuie sur un référentiel d'évaluation qui fixe les modalités d'évaluation des compétences du candidat, disponible sur www.travail-emploi.gouv.fr

Nouveauté

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août » permet dorénavant l'ouverture de la fonction maître d'apprentissage au conjoint collaborateur de l'employeur

2. Devenir et être CFA : les obligations administratives

I. OBLIGATIONS JURIDIQUES ET DÉMARCHES :

a) **La délivrance d'actions de formation par apprentissage doit figurer dans l'objet social de la structure** qui devient CFA. Il ne suffira pas d'avoir visé l'enseignement, l'éducation ou la formation, c'est spécifiquement la formation par apprentissage qui doit apparaître dans les statuts*.

b) Le CFA devra également mettre en place **un conseil de perfectionnement** pour veiller à son organisation et son fonctionnement.

c) Au **plan comptable**, le CFA doit être doté d'une **comptabilité analytique**, ce qui signifie que l'activité d'apprentissage doit être identifiée comptablement lorsqu'elle ne constitue pas l'activité exclusive de la structure.

d) D'apposer sur la façade des CFA « la devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen ». D'afficher de manière visible dans les locaux des mêmes établissements « la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 est affichée ».

* Sauf CFA internes à une entreprise : suppression de cette l'obligation par Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019

2. Devenir et être CFA : les obligations administratives

II. OBLIGATIONS LIÉES À LA QUALITÉ D'ORGANISME DE FORMATION

a) Tout CFA doit être **déclaré en qualité d'organisme de formation**. La déclaration étant liée au dépôt d'un contrat ou d'une convention, il sera nécessaire d'avoir conclu une première convention avec une entreprise pour la mise en œuvre d'un contrat d'apprentissage pour pouvoir établir cette déclaration. Les OF déjà déclarés n'ont pas à déposer de déclaration spécifique ou supplémentaire.

b) **Les organismes qui ne sont pas déclaré dépose une déclaration d'activité** auprès de la **DIRECCTE,** accompagnée :

> d'une copie du justificatif d'attribution du numéro SIREN,

> du bulletin n°3 du casier judiciaire du dirigeant,

> d'une copie la première convention de formation conclue avec une entreprise, des statuts du CFA ;

> des informations relatives au contenu des actions, à leur organisation et aux moyens techniques et pédagogiques (lorsque ces informations ne figurent pas dans la convention de formation transmise)

et de la liste des personnes qui interviennent dans la réalisation de l'action, avec la mention de leurs titres et qualités et du lien contractuel qui les lie au CFA ;

2. Devenir et être CFA : les obligations administratives

c) Le nouvel OF souhaitant dispenser des actions de formation par apprentissage doit **solliciter un code UAI**

(Unité Administrative Immatriculée) auprès des services de l'Éducation nationale.

d) L'apprentissage étant financé par les OPCO, pour les nouveaux CFA, ils devront remplir les **conditions liées à la qualité.** Ils auront le choix entre obtenir un **des actuels labels agréés par le CNEFOP** ou être référencés par l'intermédiaire de Datadock, **ou bien obtenir directement la nouvelle certification.**

* Cette nouvelle certification sera toutefois exigible au 1 janvier 2021 pour les nouveaux CFA qui devront donc prévoir une démarche en deux temps.

* Les CFA existants à la date de publication de la loi ont jusqu'au **31 décembre 2021** pour satisfaire aux critères qualité.

Le CFA doit également transmettre chaque année à la DIRECCTE le bilan pédagogique et financier (BPF), indiquant notamment le nombre d'apprentis accueilli et le nombre d'heures de formation dispensées.

2. Devenir et être CFA : les obligations administratives

III. LA CAPACITÉ À PRÉPARER À UN TITRE OU UN DIPLÔME

- L'apprentissage doit **obligatoirement** préparer à un titre ou diplôme du R.N.C.P.
- Tout CFA doit donc être en mesure de justifier sa capacité à permettre à tout apprenti d'obtenir un tel titre. Il sera nécessaire de **remplir les conditions exigées par chaque certificateur pour être habilité à inscrire les jeunes aux épreuves de certification, voire être habilitées à les faire passer soi-même .**
- **Le niveau de qualification requis des enseignants en CFA -** L'OF dispensant des formations en apprentissage choisit librement ses enseignants. C'est à lui de s'assurer du lien entre les titres et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les formations qu'il dispense.

2. Devenir et être CFA : les Missions

IV. L'EXERCICE DES MISSIONS D'UN CFA

- **D'accompagner les personnes**, y compris celles **en situation de handicap**, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

  Pour les personnes en situation de handicap, le CFA :

  * appuie la recherche d'un employeur
  * facilite leur intégration en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat
  * désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap;

- D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage **dans leur recherche d'un employeur;**

- **D'assurer la cohérence** entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;

2. Devenir et être CFA : les Missions

IV. L'EXERCICE DES MISSIONS D'UN CFA - suite

- **D'informer**, dès le début de leur formation, **les apprentis de leurs droits et devoirs** en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

- **De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant 6 mois** tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi.

- D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, **un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social** et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage;

- **De favoriser la mixité** au sein de leurs structures en sensibilisant tous les publics :
  * à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes
  * à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité.

2. Devenir et être CFA : les Missions

IV. L'EXERCICE DES MISSIONS D'UN CFA – suite

- De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, **la diversité au sein** de leurs structures en sensibilisant tous les publics à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité;

- D'encourager **la mobilité nationale et internationale** des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité;

- D'assurer **le suivi et l'accompagnement des apprentis** quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance

2. Devenir et être CFA : les Missions

IV. L'EXERCICE DES MISSIONS D'UN CFA – suite

- **D'évaluer les compétences acquises par les apprentis**, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur;

- **D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation** et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

- **D'accompagner les apprentis dans leurs démarches** pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur. Les centres de formation peuvent confier certaines de ces missions aux chambres consulaires dans des conditions déterminées par décret.

2. Devenir et être CFA : les contrôles

V. CONTRÔLE PÉDAGOGIQUE

- Les services académiques de l'inspection de l'apprentissage (SAIA) ont été supprimés au 01.01.2019.
- Le CFA doit s'adresser au certificateur, pour toute question relative à la mise en œuvre de la certification qu'il propose.
- Un contrôle pédagogique a été créé pour les formations conduisant à un diplôme, associant inspecteurs et représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires. **Seules les formations conduisant à un diplôme sont concernées** (à l'exclusion des titres).

2. Devenir et être CFA : les contrôles

VI . CONTRÔLE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

- Le CFA étant un organisme de formation dispensant de la formation par apprentissage, il est soumis au **contrôle de droit commun** des organismes de formation

- **Le contrôle de l'État** sur les organismes de formation est un contrôle administratif et financier qui porte sur l'utilisation des fonds de la formation professionnelle et sur le respect des obligations administratives des prestataires de formation. Il ne s'agit pas d'un contrôle pédagogique.

3. Le contrat de professionnalisation

- **Objectif :** Acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP, une certification inscrite au RNCP ou reconnue par une branche en alternant Centre de formation et entreprise

- **Entreprise :**
  - Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue
  - Recrutement en CDD de 6 à 36 mois ou en CDI

  Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, il peut être renouvelé une fois si la qualification visée n'a pu être obtenue pour cause d'échec aux épreuves, maladie, maternité, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

  L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée

Grille de salaires en contrat de profess

Age	niveau départ: BAC pro au minimum	Autre niveau départ
Moins de 21 ans	65% du SMIC	55% du SMIC
	988,80 €	836,67 €
De 21 à 25 ans	80% du SMIC	70% du SMIC
	1 216,98 €	1 064,86 €
26 ans et plus	SMIC	SMIC
	1 521,22 €	1 521,22 €
	OU 85% du minimum conventionnel (retenir le plus élevé des deux)	OU 85% du minimum conventionnel (retenir le plus élevé des deux)

- **Public :**
  - Jeunes de 16 à 25 ans révolus
  - Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
  - Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH
  - Personnes ayant bénéficié d'un CUI

- **Rémunération :**
  - Les rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation bénéficient dorénavant de la réduction générale de charges renforcée dès le 1er janvier 2019

3. Le contrat de professionnalisation

Depuis le 01/01/19, sont supprimés :

- L'exonération spécifique des cotisations patronales applicable aux contrats conclus avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus
- L'exonération applicable aux contrats de professionnalisation conclus par des groupements d'employeurs avec des bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans.

Maintien des aides et exonération suivantes :

- **Exonération des cotisations** à la charge de l'employeur au titre des **accidents du travail et des maladies professionnelles pour les groupements d'employeur** qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit, soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.
  - ✓ Le bénéfice de cette exonération est cumulable avec la réduction générale de cotisation (réduction dite "Fillon").

- **Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) :** maximum 2000 € = pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus en CDI ou en CDD
  - ✓ aide est versée en deux fois : 1000 € au bout de trois mois et 1000 € au bout de dix mois sous réserve que le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée soit toujours en cours aux dites échéances.

- **Aide spécifique à l'embauche (ASE) des Demandeur d'emploi de 45 ans et plus** : 2 000 € pour un temps plein (cumulable avec l'AFE)

- A la suite d'un Contrat de professionnalisation, une personne résidant dans un des QPV peut faire bénéficier l'employeur des aides dans le cadre de l'Emploi Francs (dispositif renouvelé jusuq'au 31/12/2020).

➢ **Formulaire de demande de l'AFE et/ou de l'ASE auprès de Pôle Emploi : ICI**

- **Aides particulières pour l'embauche de travailleurs handicapés versée par l'AGEFIPH**
  - ✓ prime à l'embauche, aides à la consolidation de l'emploi, à l'accessibilité des lieux de travail, à l'aménagement des

4. Le contrat de professionnalisation Expérimental « ouvert pour 3 ans à compter du 28 décembre 2018 » (décret, art. 1) »

- **Objectif :**
  - acquérir des compétences définies par l'employeur et un OPCO, en accord avec le salarié
  - Permettre au public cible de disposer d'une formation sur mesure adaptée aux besoins de l'entreprise.

- **Public :**
  - Tout le monde (sans condition d'âge) et notamment les personnes les plus éloignées de l'emploi

- **Les compétences à acquérir sont** définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'OPCO (décret art. 2). Elle peuvent notamment correspondre à un ou plusieurs blocs de compétence des certifications professionnelles (c. trav. art. L. 113-1 au 1.01.2019).

- **Prise en charge :**
  - Le taux (applicable selon la branche, interpro.), la durée du contrat et les modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation expérimental, ainsi que les aides à l'employeur sont les mêmes que pour un contrat de professionnalisation classique

- **Modalités pédagogiques :**
  - Formation Interne partielle ou à 100%
  - Formation Externe partielle ou à 100%
  - Blended…

4. Le contrat de professionnalisation Expérimental
« ouvert pour 3 ans à compter du 28 décembre 2018 » (décret, art. 1) »

Rôle de l'OPCO

- L'OPCO établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise ;
- Assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié ;
- Contribue à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la Formation professionnelle le 26 décembre 2018.

- Est responsables du suivi des indicateurs.

Les données relatives à ces indicateurs sont déposées au moyen du service dématérialisé mentionné à l'article D. 6325-1 du code du travail.

Afin d'apprécier l'insertion professionnelle des personnes bénéficiaires du contrat de professionnalisation expérimental, et notamment les effets de substitution entre ce contrat expérimental et celui de droit commun, le rapport d'évaluation comporte notamment les indicateurs suivants :

- ✓ nombre de contrats de professionnalisation expérimentaux conclus ;
- ✓ nombre et typologie des entreprises qui ont participé à l'expérimentation ;
- ✓ taux d'embauche au sein de l'entreprise suite à la réalisation d'un contrat de professionnalisation expérimental ;
- ✓ taux de rupture du contrat expérimental ;
- ✓ taux de poursuite en formation des bénéficiaires (dont la part de formations suivie en lien avec le contrat de professionnalisation) ;
- ✓ taux d'insertion en emploi durable des bénéficiaires et nature de ces contrats.
- ✓ nombre et typologie des formations choisies (niveau, domaine, durée, qualification suivie) ;
- ✓ nombre et typologie des qualifications obtenues ;
- ✓ typologie des bénéficiaires :, etc.
- ✓ personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus 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, part des demandeurs d'emploi longue durée (plus d'un an), part des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, part des bénéficiaires disposant au maximum d'une qualification de niveau V

5. PRODIAT : Un contrat de professionnalisation sur mesure

- **Objectif :** Former un nouveau collaborateur selon un programme de formation construit sur mesure et dispensé par les ressources internes de l'entreprise, et financé dans le cadre du contrat de professionnalisation.

- **Entreprises :**
  - Etre adhérent Régalien (1%) à Opcalia
  - Sinon, pouvoir adhérer via une lettre d'engagement
  - Dispositif mobilisable selon accord de Branche

- **Public :**
  - Avoir moins de 26 ans
  - Avoir plus de 26 ans et être inscrit au Pôle emploi

- **Type de Contrat à signer lors de l'embauche en contrat de pro :**
  - CDD de min 6 mois (max 12 mois) ou CDI
  - Min 150h à 455h de formation à prévoir (15% à 25% de la durée du contrat) financée à 9,15 € HT/h par Opcalia (interpro) – *Voir modalités de prise en charge de la branche concernée.*

Un accompagnement de votre entreprise assuré par un « organisme de formation Architect » validé par Opcalia pour vous aider à :

- *préciser vos besoins d'emploi au travers d'un référentiel compétences adapté*
- *élaborer et mettre en œuvre un parcours de formation personnalisé pour le candidat,*
- *évaluer les acquis périodiquement et au terme du contrat*
- *accomplir toutes les formalités administratives.*

Comparatif : Contrat de Professionnalisation / Contrat d'Apprentissage

	Contrat de Professionnalisation	Contrat d'Apprentissage
Prise en charge de la formation	Taux horaire selon la branche : ici	Coût au contrat : Liste France Compétences
Aides à l'employeur	**Aide forfaitaire à l'employeur (AFE)** : 2000 € **Aide spécifique à l'embauche 45 ans et +** : 2 000 € ✓ Ces 2 aides sont cumulables **Contrat cumulables avec l'aide versée au titre des Emploi Francs** (si en QPV) A la suite d'un Contrat de professionnalisation, une personne résidant dans un des QPV peut faire bénéficier l'employeur des aides dans le cadre de l'Emploi Francs (jusqu'au 31/12/2019).	**Aide unique aux employeurs d'apprentis ;** (Entreprises de moins de 250 salariés et pour des formations de niveau IV et Infra uniquement) Première année : 4 125 euros Deuxième année : 2 000 euros Troisième année : 1 200 euros Pas de cumul possible avec les emplois Francs
Philosophie des contrats	Professionnalisation / qualification rapide / sur mesure	Envie de transmettre son savoir-faire, son métier… Besoin de Qualification / Diplôme
Typologie des formations	RNCP, CQP, Titre Professionnel, Diplôme de l'Education Nationale, reconnaissance CCN Nouvelle nomenclature des diplômes par niveau	RNCP, Diplôme de l'Education Nationale, Titre professionnel

Comparatif de l'aide à l'embauche en alternance d'une **personne handicapée**

AIDES À L'ALTERNANCE		
DURÉE DU CONTRAT *	AIDE EMPLOYEUR * APPRENTISSAGE	AIDE EMPLOYEUR * PROFESSIONNALISATION
Contrat de 6 mois	500 €	1 000 €
Contrat de 12 mois	1 000 €	2 000 €
Contrat de 18 mois	1 500 €	3 000 €
Contrat de 24 mois	2 000 €	4 000 €
Contrat de 30 mois	2 500 €	-
Contrat de 36 mois	3 000 €	-
CDI	3 000 €	4 000 €

Entreprise :
Tout employeur qui recrute en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Comment en bénéficier :
Remplir le formulaire de demande d'intervention de l'Agefiph

L'aide est cumulable *avec les autres aides de l'agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les régions (Aide unique à l'apprentissage, aide à l'embauche en contrat de professionnalisation)*

6. POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

La POEC vise à aider les entreprises qui ont des difficultés à trouver les profils qu'elles recherchent après adaptation des demandeurs d'emploi

- **Entreprise :** toute entreprise adhérente quelle que soit son effectif
  - ✓ Priorité aux grands comptes,
  - ✓ Un courrier d'engagement de recrutement est exigé avant le montage du projet
  - ✓ Embauche en priorité en Alternance / CDD > 6 mois / CDI
- **Public :** demandeur d'emploi inscrit à pôle emploi
- **Durée maxi de la formation :** 400 heures
  - *Dérogation à 434 h pour les formations de conducteur PL*
- **Objectif de la formation :**
  - Attestation de compétences (acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences définis par l'employeur et l'opérateur de compétences) ; un diplôme, un titre professionnel, un CQP, une certification inscrite au RNCP ou reconnue par une branche
- **Financement :**
  - PIC = 90% des coût pédagogiques
  - Cofi = 10% des coût pédagogiques
    - Fonds Publics
    - Entreprise

Jusqu'au 31/12/2019

- *90 % du coût pédagogique est assuré dans le cadre du Programme d'Investissement Compétences (PIC)*
- *Participation financière de 10%*
  - *Entreprise*
  - *Etat (plan de revitalisation…)*
  - *Région*
  - *Départements*
  - *Territoires*
  - *Fondation*
  - *Autres (Chaires, fonds de dotation…)*
  - *Programmation trimestrielle validée par Pôle Emploi en coordination avec le Conseil Régional.*

7. PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

- Objectif :
  - Permet à une entreprise de faire découvrir ses métiers ou de préparer un recrutement,
  - Permettre à la personne accueillie de découvrir un métier ou un secteur d'activité et les conditions de travail avant embauche

- Publics éligibles :
  - Demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi, indemnisé ou non
  - Travailleur handicapé,
  - Allocataire du RSA
  - Bénéficiaire de la garantie jeunes,
  - Jeune en CIVIS*
  - Salarié en contrat aidé CUI ou en CDDI souhaitant découvrir un autre secteur d'activité

- Durée : 1 mois maximum

- L'entreprise doit désigner un tuteur en charge de suivre et d'évaluer le bénéficiaire de la PMSMP.

- *L'entreprise prend contact avec l'agence Pôle emploi dont il dépend et avec qui elle signera une convention*

- *(*) Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) a pour objectif d'accompagner les jeunes de 16 à 25 ans révolus (soit jusqu'au 26ème anniversaire) en difficulté vers un emploi durable ou dans un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée. Chaque jeune a un conseiller référent unique qu'il rencontre régulièrement au sein de sa mission locale.*

- *Ce contrat CIVIS engage les jeunes dans un suivi renforcé, avec certaines actions qui leur sont réservées et une allocation financière déblocable dans le cadre de leur suivi*