

Guide des dispositifs
emploi-formation

en Rhône-Alpes



Sommaire

	Pages
Action de formation préalable au recrutement (AFPR)	4
Action individuelle qualifiante (territorialisée)	6
Actions orientation formation (AOF)	8
Aide à l'adaptation des situations de travail	10
Aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans dans les TPE (entre le 18 janvier et le 17 juillet)	11
Aide à l'insertion professionnelle (AIP)	12
Aide à la création ou à la reprise d'entreprise (UNEDIC) (ARCE)	13
Aide à la formation AGEFIPH	14
Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI)	16
Aide au déménagement	18
Aide aux déplacements quotidiens	19
Aide individuelle à la formation (POLE EMPLOI)	21
Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) versée par POLE EMPLOI □ □	23
Appui au projet d'évolution professionnelle (DIAPASON)	24
Ateliers et Chantiers d'insertion (ACI)	25
	27
Bilan de compétences	28
Bilan de compétences (POLE EMPLOI/CIBC)	30
Bilan Jeunes	32
Compétences Premières	33
Congé de bilan de compétences	35
Congé de formation professionnelle des agents titulaires des trois fonctions publiques	37
Congé individuel de formation (CIF)	39
Congé individuel de formation (CIF) pour les ex-CDD	41
Contrat d'aide et de retour à l'emploi durable (CARED)	43
Contrat d'apprentissage dans le secteur privé	46
Contrat d'apprentissage dans le secteur public	51
Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)	54
Contrat de professionnalisation (adultes)	56
Contrat de professionnalisation (jeunes)	60
Contrat de rééducation professionnelle en entreprise	64
Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	66
Contrat de volontariat pour l'insertion (Ministère de la Défense)	68
	71
Contrat unique d'insertion (CUI)	73
Convention de formation et d'adaptation du FNE	77
Création-reprise d'entreprise (I'Déclic Formation)	79
Dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (DIMA)	81
Droit individuel à la formation (DIF)	83
Droit individuel à la formation (DIF) des agents hospitaliers	85
Droit individuel à la formation (DIF) des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements	87
Droit individuel à la formation (DIF) des agents publics territoriaux	89
Droit individuel à la formation (DIF) des fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements	91
Emplois tremplins dans la vie associative	93
Entretien professionnel (ANI du 5 décembre 2003)	95
Entretien professionnel de seconde partie de carrière	96
Evaluation des compétences et des capacités professionnelles (ECCP)	97
Evaluation en milieu de travail (EMT)	98
Evaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR)	99
Exonération de cotisations sociales dans les zones franches urbaines (ZFU)	100
Exonération des cotisations patronales dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et les	103
Fonds de garantie pour l'initiative des femmes (FGIF)	106
Indemnités de recherche d'emploi	108
Information et conseil en VAE	110
Initiatives locales	111
Mini-stage	113
Nouveau dispositif d'Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise (NACRE) / Exonérations	114

Parcours d'accès à la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière (PACTE)	117
Parcours de qualification et de certification professionnelles	120
Passeport orientation formation (modalités de mise en oeuvre à paraitre)	122
Période de professionnalisation (salariés en CDI)	123
Période de professionnalisation des agents de l'Etat et de ses établissements publics	125
Période de professionnalisation des agents publics hospitaliers	127
Plan pour l'égalité professionnelle	129
Politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelle	131
Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) individuelle	133
Préparation Opérationnelle à l'Emploi collective (POE)	135
Projet Formation Emploi (PFE)	137
Promotion sociale et professionnelle (PSP)	139
Réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale	141
Rééducation professionnelle dans les centres de reclassement professionnel	143
Régime public de rémunération des stagiaires (stages agréés par l'Etat ou la Région)	145
Rémunération de fin de formation (RFF)	147
Revenu de solidarité active (RSA)	148
Stage d'expérience professionnelle (SEP) contrat de ville	151
Stage professionnel de l'Office Français de l'immigration et de l'intégration (OFII)	153
Subvention à l'installation pour l'exercice d'une activité indépendante(CPADPH)	154
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	155
Validation des compétences par le ministère chargé de l'emploi	157

Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

Acquérir les compétences nécessaires pour occuper un poste de travail dans une entreprise du secteur privé, du secteur public ou auprès d'un particulier employeur.

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi inscrits à POLE EMPLOI indemnisés ou non pour lesquels l'emploi nécessite une adaptation.

Caractéristiques

Objectifs

Acquérir les compétences nécessaires pour occuper un poste de travail dans une entreprise du secteur privé, du secteur public ou auprès d'un particulier employeur.

Nature et durée des actions engagées

Actions de formation individualisées
Actions de formation qui doivent être nécessaires avant l'embauche

400 heures maximum dans un organisme de formation interne (sauf particulier employeur) ou externe. La formation réalisée par un organisme de formation externe peut inclure une période d'immersion en entreprise n'excédant pas 1/3 de la durée totale de la formation

Rémunération et protection sociale

Stagiaire de la formation professionnelle.
Rémunération au titre du régime de l'assurance chômage (AREF) ou rémunération de formation de Pôle Emploi (RFPE)

Financement(s)

POLE EMPLOI

Financement de la formation : 5 euros de l'heure dans la limite de 400 heures si la formation est réalisée par l'employeur, 8 euros si la formation est réalisée par un organisme extérieur dans la limite de 400 heures.

L'aide est versée à l'entreprise au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche. S'il s'agit d'un contrat de travail temporaire l'entreprise doit justifier du volume de missions nécessaire.

L'aide est versée au terme de la formation réalisée par un organisme de formation extérieur ou au terme d'un bilan et d'une décision expresse de POLE EMPLOI.

L'aide à la formation est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI ou autre organisme participant au service public de l'emploi

Convention

Une convention est signée entre POLE EMPLOI ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi et l'entreprise qui a préalablement déposé une offre d'emploi.

La convention est signée avant le premier jour de formation.

La convention précise les objectifs, la durée, les modalités de financement de la formation et la date prévisionnelle d'embauche.

La convention d' AFPR vaut attestation d'inscription en stage.

Un plan de formation du stagiaire est élaboré avec POLE EMPLOI. Le plan décrit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours du stage. Il doit être personnalisé et précis et il définit le contenu de la formation ainsi que les conditions pratiques de sa réalisation.

L'aide peut être refusée si l'employeur qui a bénéficié d'une AFPR ou d'une POE individuelle n'a pas embauché le demandeur d'emploi sans motif légitime.

Elle peut être aussi refusée si la précédente embauche l'a été dans des conditions moins favorables que celles initialement prévues ou si le reclassement durable du salarié n'a pas été assuré.

Engagements

L'offre d'emploi se situe dans la zone géographique de recherche d'emploi définie par le PPAE

L'entreprise s'engage à recruter en CDI, en CDD de 6 à moins de 12 mois. L'entreprise peut également recruter en contrat de travail temporaire si les missions ont un lien étroit avec l'action de formation et si elles durent au moins 6 mois au cours des neuf mois qui suivent la fin de l'action de formation.

L'entreprise peut recruter en contrat de professionnalisation à durée déterminée de 6 à moins de 12 mois)

Un contrat de travail à temps partiel doit avoir une durée hebdomadaire au moins égale à 20 heures. Les travailleurs handicapés reconnus par la MDPH ne sont pas tenus à cette durée hebdomadaire minimum.

L'employeur ne doit pas avoir procédé au niveau de l'entreprise à un ou plusieurs licenciements économiques au cours des 12 derniers mois précédant la demande d'aide. Toutefois si tel est le cas le directeur d'agence peut déroger à cette règle compte-tenu du contexte de crise économique.

Dans les 6 mois au plus tard de la fin de l'action de formation ou dans les 12 mois s'il s'agit d'un contrat de travail temporaire, l'employeur adresse un bilan de l'AFPR à Pôle Emploi, une copie du contrat et une facture.

En cas de non embauche ou d'embauche dans des conditions moins favorables que celles fixées initialement, un bilan tripartite est organisé entre Pôle Emploi, l'entreprise et le demandeur d'emploi.

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

Délibération n° 2008/04 du 19 décembre 2008

Instruction Pôle Emploi n° 2009-305 du 8 décembre 2009 modifiée par instruction Pôle Emploi n° 2010-210 du 15 décembre 2010.

Délibération Pôle Emploi n° 2010-41 du 9 juillet 2010

Instruction n° 2012-122 du 30 juillet 2012

Action individuelle qualifiante (territorialisée)

L'action de formation individuelle permet d'acquérir un premier niveau de qualification professionnelle (niveau V et IV).

Bénéficiaires

Jeunes de 16 à moins de 26 ans :

- sans activité professionnelle au moment de l'entrée en formation
- inscrits préalablement dans une structure d'accueil depuis au moins 1 mois
- dont le niveau de formation ou de qualification est inférieur ou égal au niveau IV (à l'exclusion du public demandeur d'emploi handicapé)
- sortis du système scolaire depuis au moins 6 mois à l'exclusion des jeunes terminant un contrat d'apprentissage ou sortant de la Mission Générale d'Insertion (MGI) ou engagés dans le cadre de CIVIS

Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus :

- non indemnisés par une allocation chômage sauf dans le cadre d'un CARED ou d'une priorité d'un CTEF
- inscrits dans une structure d'accueil depuis au moins 1 mois
- non démissionnaires d'un emploi en CDI (17 heures minimum hebdomadaire) depuis moins de 6 mois avant la date d'entrée en formation

Salariés jeunes et adultes dans le cadre d'un CARED :

- ayant le statut de demandeur d'emploi au moment de la prescription mais le statut de salarié lors de la formation. La durée de la formation doit être inférieure à 150 heures et être réalisée dans les 6 premiers mois après la date d'embauche.
- les salariés en contrat unique d'insertion (CUI) dans le secteur associatif qui ne bénéficie pas d'une aide à la formation dans le cadre d'autres dispositifs régionaux

Caractéristiques

Objectifs

L'action de formation individuelle permet d'acquérir un premier niveau de qualification professionnelle (niveau V et IV).

Nature et durée des actions engagées

La formation envisagée ne figure pas dans les actions "parcours qualifiants" organisées dans le département sauf exceptions.

Les formations qualifiantes sont de niveau V et IV. Elles peuvent être d'un niveau supérieur si elles sont en lien avec le développement durable ou une formation post-jury VAE

Certaines formations doivent se dérouler obligatoirement en Rhône-Alpes (Certificat de sauvetage et de sécurité - Formation facultative préalable aux démarches de VAE dans le secteur Sanitaire (module de 70 heures et Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence)

Certaines formations ne sont éligibles qu'à la condition qu'elles s'inscrivent dans un CARED :

- Formations financées dans le cadre du programme collectif "Parcours qualifiants" relevant du plan d'action Transports - Logistique, du Spectacle vivant
- Formations "Coiffure-esthétique"
- BEPECASER

Certaines formations ne sont éligibles qu'à la condition qu'elles s'inscrivent dans le cadre d'un CARED, ou de l'initiative d'un CTEF ou concerne le public demandeur d'emploi handicapé (Communication graphique, gestion administrative, comptabilité, informatique, Certificat de formation et de sécurité, Agent de sûreté aéroportuaire, Agent d'escale)

Certaines formations sont totalement exclues (AOF - BAFA - BAFD - formations en langues étrangères, formations par correspondance, permis B, admissibilité au BEPECASER.)

Certificat de Formation à la Sécurité : 230 heures - Formation facultative préalable
aux démarches de VAE dans le secteur sanitaire : module de 70 heures - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence préalable à une VAE : 21 heures - Formations BEES et BPJEPS 1200 heures en centre et en entreprise et les heures en entreprise ne peuvent pas excéder les heures en centre.

Autres formations : 800 heures en centre de formation sauf si le référentiel prévoit une durée supérieure et dans la limite de 12 mois et 1/3 de la durée totale de la formation en entreprise (400 heures maximum) sauf si le référentiel prévoit une durée supérieure et dans la limite de 12 mois

Rémunération et protection sociale

Statut de stagiaire de la formation professionnelle

La rémunération est assurée par la Région au titre de la sixième partie - Titre IV - Livre III du code du travail

La rémunération peut être assurée par le versement d'une allocation chômage lorsque la formation s'inscrit dans le cadre d'un CARED ou d'une priorité d'une Zone Territoriale Emploi Formation

Financement(s)

CONSEIL REGIONAL RHONE-ALPES

Cofinanceurs possibles : AGEFIPH - PLIE - Fonds d'Aide aux Jeunes...

Stagiaire éventuellement pour une formation se déroulant en dehors de la Région Rhône-Alpes

Mise en oeuvre

Prescription

L'entrée en formation est prescrite par une structure d'accueil (Mission locale, POLE EMPLOI, CAP EMPLOI, URACIFF)
Les prescripteurs sont habilités selon l'organisation locale qui a été définie par chaque CTEF.

Convention

Le correspondant établit une demande de convention individuelle et l'adresse, accompagnée d'un devis et d'un argumentaire, 7 jours avant le démarrage de la formation.

L'Agence de Service et de Paiement (ASP) contrôle l'éligibilité du stagiaire et le respect des critères de formation et transmet à la Région les demandes acceptées et refusées.

Engagements

Gratuité des coûts pédagogiques

Une participation du stagiaire peut être demandée lorsque la formation se déroule en dehors de la Région Rhône-Alpes

Contacts

MISSION LOCALE/PAIO

POLE EMPLOI

CAP EMPLOI

URACIFF

Textes de référence

- Délibération du Conseil régional du 17 décembre 2008
- Délibération du 2 décembre 2009
- www.rhonealpes.fr
- Délibération du 16 décembre 2011

Actions orientation formation (AOF)

L'AOF prépare à l'orientation et l'insertion professionnelle de personnes en difficultés.

Bénéficiaires

Jeunes de moins de 26 ans :

- sortis du système éducatif
- primo-demandeurs d'emploi ou sans expérience professionnelle significative
- suivis par une structure d'accueil de Rhône-Alpes

Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, éloignés de l'emploi (particulièrement les bénéficiaires du RSA, les personnes qui reprennent une activité après une longue période d'inactivité, demandeurs d'emploi de longue durée) et suivis par les structures d'accueil de Rhône-Alpes.

Non rhônalpins demandeurs d'emploi répondant aux conditions d'éligibilité ci-dessus et en fonction des places encore disponibles

Les jeunes et adultes travailleurs handicapés sont éligibles aux Actions Orientation Formation (AOF) quel que soit leur niveau de qualification

Caractéristiques

Objectifs

L'AOF prépare à l'orientation et l'insertion professionnelle de personnes en difficultés.

Nature et durée des actions engagées

Parcours personnalisé comprenant des temps collectifs, des temps individualisés, une ou plusieurs période de mise en activité. Les périodes de mise en activité sont comprises entre 30% et 50% de la durée totale du parcours. Lorsque cela est pertinent pour le public les périodes de mise en activité peuvent être comprises entre 20% et 50% de la durée totale des parcours de formation et certains parcours peuvent ne pas comprendre de période d'alternance

Une période d'accueil individualisée peut être envisagée (30 heures maximum sur 1 à 3 semaines).

Les actions sont organisées le plus possible en entrées et sorties périodiques.

Rémunération et protection sociale

Stagiaire de la formation professionnelle

Rémunération publique par la Région au titre de la sixième partie - titre IV - livre III du code du travail (la période d'accueil n'est pas rémunérée).

Rémunération par Pôle Emploi (AREF) pour les demandeurs d'emploi indemnisés.

Les bénéficiaires du RSA continuent de percevoir leur allocation ou peuvent opter pour le statut de stagiaire de la formation professionnelle rémunéré.

Financement(s)

Région Rhône-Alpes

Financement du parcours à l'exclusion de la période de mise en activité.

Mise en oeuvre

Prescription

Mission locale/PAIO

Pôle Emploi

CIDFF

Cap Emploi

Contacts

Mission locale/PAIO

Pôle Emploi

CIDFF

Cap Emploi

Textes de référence

Délibérations du Conseil régional en assemblée plénière du 21 juillet 2005, en commission permanente des 6 octobre 2005 et 17 décembre 2008.

Conventions Région Rhône-Alpes/Départements dans le cadre du soutien aux programmes départementaux d'insertion
www.rhonealpes.fr

Aide à l'adaptation des situations de travail

La subvention permet l'embauche ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

Bénéficiaires

- Entreprises qui souhaitent recruter un salarié handicapé
- Entreprises qui maintiennent un salarié handicapé dans son emploi

Caractéristiques

Objectifs

La subvention permet l'embauche ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

Nature et durée des actions engagées

- Définition préalable des besoins
- Moyens techniques et/ou organisationnels à mettre en oeuvre (aménagement de postes, transcription en braille, logiciels...)
- Aides à la mobilité (aménagement d'un véhicule d'entreprise, transport, hébergement...)
- Aménagements de poste de travail
- Aide à la communication handicap auditif (dont les prestations des plateformes en ligne)
- Aide à l'auxiliaire professionnel
- Autres aides techniques

Rémunération et protection sociale

Le salarié est rémunéré suivant le poste de travail qu'il occupe.

Financement(s)

AGEFIPH

Mise en oeuvre

Prescription

Le dossier de demande adressé à l'AGEFIPH contient :

- le descriptif du projet
- la copie du contrat de travail ou de la promesse d'embauche
- le justificatif du statut de personne handicapée ou la copie de la demande de reconnaissance du handicap
- l'avis du médecin du travail sur les aménagements proposés
- l'avis du CHSCT
- les devis détaillés
- le budget prévisionnel et le montant de la subvention demandée

Contacts

AGEFIPH
CAP EMPLOI

Textes de référence

- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
- Articles R.5213-32 et R.5213-33 du code du travail

Aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans dans les TPE (entre le 18 janvier et le 17 juillet 2012 inclus)

Favoriser l'embauche de jeunes par une baisse des cotisations patronales

Bénéficiaires

Jeunes de moins de 26 ans embauchés dans une très petite entreprise du secteur privé (moins de 10 salariés)
- en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 1 mois
- à temps plein ou à temps partiel

Caractéristiques

Objectifs

Favoriser l'embauche de jeunes par une baisse des cotisations patronales

Nature et durée des actions engagées

Aide de l'Etat pour les embauches réalisées entre le 18 janvier et le 17 juillet 2012 inclus.
Le contrat conclu est un CDI ou un CDD d'une durée supérieure à 1 mois.
Le renouvellement d'un CDD d'une durée supérieure à 1 mois ou la transformation d'un CDD en CDI est considéré comme une embauche.

Le montant maximum de l'aide est de 195 euros pour une embauche à temps plein au Smic, cette aide est ensuite dégressive jusqu'à 1,6 Smic.

L'aide est versée pendant 12 mois à compter de l'embauche

Financement(s)

ETAT

Mise en oeuvre

Convention

La demande d'aide est formulée auprès de POLE EMPLOI dans les 3 mois qui suivent le début d'exécution du contrat de travail

A l'issue de chaque trimestre civil, l'employeur adresse à POLE EMPLOI un document permettant le calcul de l'aide. Il y joint les pièces justificatives.

Ce document et ces pièces justificatives doivent être déposés dans les 3 mois qui suivent le trimestre pour lequel l'aide est demandée pour donner lieu à paiement.

Engagements

L'entreprise ne doit pas avoir licencié pour motif économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche sur le poste concerné par le recrutement sauf cas de réembauche (article L.1225-67 du code du travail)

L'entreprise ne doit pas avoir rompu un contrat de travail avec le salarié dans les 6 mois qui précèdent la période de travail au titre de laquelle l'aide est demandée lorsque la rupture est intervenue après le 18 janvier 2012 sauf cas de réembauche (article L.1225-67 du code du travail)

L'employeur doit être à jour de ses cotisations de sécurité sociales ou d'assurance chômage ou le cas échéant respecter un plan d'apurement des cotisations sociales dues.

Textes de référence

Décret n° 2012-184 du 7 février 2012 (JO du 8 février 2012)

Aide à l'insertion professionnelle (AIP)

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Bénéficiaires

Personnes en situation de handicap :

- âgées de 50 ans et plus
- ou demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois dans les 24 mois précédant son recrutement
- ou sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté

et qui sont embauchées en CDI ou en CDD d'une durée supérieure ou égale à 12 mois et une durée hebdomadaire de travail d'au moins 16 heures

Caractéristiques

Objectifs

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Nature et durée des actions engagées

Aide financière égale à 2000 euros pour un salariés à temps plein et 1000 euros pour un salarié à temps partiel.

Financement(s)

AGEFIPH

Mise en oeuvre

Prescription

CAP EMPLOI

Contacts

CAP EMPLOI

Aide à la création ou à la reprise d'entreprise (UNEDIC) (ARCE)

Soutenir financièrement un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Bénéficiaires

- Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'ARE en cours d'indemnisation au moment où ils créent ou reprennent une entreprise
- Personnes en différé d'indemnisation ou de délai d'attente
- Personnes licenciées qui ont créé ou repris une entreprise pendant la période de préavis ou au cours de leur congé de reclassement ou de mobilité.

Les demandeurs d'emploi doivent justifier de l'obtention de l'ACCRE.

Les demandeurs d'emploi ne doivent pas déjà bénéficier du cumul d'une ARE avec une rémunération.

Caractéristiques

Objectifs

Soutenir financièrement un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Nature et durée des actions engagées

Versement d'une aide correspondant à la moitié du montant du reliquat des droits restant soit au jour de la création ou de la reprise d'entreprise, soit si cette date est postérieure, à la date de l'obtention de l'ACCRE.

Versement effectué en deux fois : 50% au moment où le demandeur d'emploi démarre son activité, sous réserve qu'il ne soit plus inscrit comme demandeur d'emploi.

50% 6 mois plus tard après la création ou la reprise d'entreprise si l'activité est toujours exercée.

L'aide est soumise à CSG, CRDS et impôt sur le revenu.

Rémunération et protection sociale

Rémunération par POLE EMPLOI (AREF) jusqu'au début d'activité.

Financement(s)

UNEDIC

Mise en oeuvre

Convention

Une demande d'aide (ACRE) est formulée directement par le demandeur d'emploi auprès de POLE EMPLOI de son domicile.

Une demande d'ACCRE est également déposée auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) du lieu de la future entreprise.

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

Convention d'assurance chômage du 19 février 2009 et textes d'application

Aide à la formation AGEFIPH

L'action permet d'aider la personne handicapée dans la réalisation de son parcours d'insertion.
Elle permet aussi d'aider l'entreprise dans la mise en oeuvre de formations adaptées.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de l'aide à la formation :

- toute personne salariée ou demandeur d'emploi reconnu(e) handicapé(e)
- les entreprises du secteur privé ou les entreprises et organismes publics soumis au droit privé.

Caractéristiques

Objectifs

L'action permet d'aider la personne handicapée dans la réalisation de son parcours d'insertion.
Elle permet aussi d'aider l'entreprise dans la mise en oeuvre de formations adaptées.

Nature et durée des actions engagées

Prise en charge financière pour les demandeurs d'emploi :

- des coûts pédagogiques de la formation dans le cadre d'un parcours d'accès à l'emploi
 - Financement d'une formation aux NTIC
 - des coûts d'adaptation des supports pédagogiques et des contenus de formation en fonction du handicap
- Financement du permis de conduire dans la limite de 800 euros et dans la limite de 1300 euros si le permis est aménagé. Cette subvention n'est pas renouvelable.

Le financement est assuré en totalité ou en complément de l'aide accordée par l'Etat, la Région, Pôle Emploi, les collectivités territoriales.

L'action de formation est inscrite dans un parcours d'insertion et permet de favoriser l'acquisition des compétences professionnelles pour exercer un métier, accéder à un emploi ou se maintenir dans l'emploi, d'évaluer les capacités et les acquisitions pendant un stage obligatoire en entreprise, et valider les compétences professionnelles.

Prise en charge financière pour l'employeur :

- Participation aux coûts de formation en complément de l'employeur ou de l'OPCA pour un maintien dans l'emploi ou suite au diagnostic Vie au Travail. S'y ajoute un forfait horaire de 11 euros par heure de formation (participation à la rémunération et frais annexes)
- Participation au coût pédagogique de la formation en complément de l'employeur (dans la limite de 20 euros par heure de formation réalisée dans un organisme de formation extérieur) des salariés handicapés en chômage partiel ou qui risquent de l'être
- des coûts de formation des tuteurs à l'accueil et au soutien pédagogique des personnes handicapées (période et durée hebdomadaire limitée)
- Financement d'un forfait formation dans les 12 mois qui suivent l'embauche : 2000 euros pour une formation d'une durée minimum de 70 heures, versée en une seule fois sur présentation de l'inscription en formation.

Le montant forfaitaire est égal à 4000 euros si la personne est embauchée dans le cadre d'une Prime Initiative Emploi et que la formation a une durée minimum de 140 heures.

Financement au salarié du permis de conduire dans la limite de 800 euros et dans la limite de 1300 euros si le permis est aménagé. Cette subvention n'est pas renouvelable.

Financement(s)

AGEFIPH

Mise en oeuvre

Prescription

La demande est adressée à la direction régionale de l'AGEFIPH par l'employeur, la personne handicapée éligible ou par l'organisme de formation agréé avant le début de la formation.

Contacts

CAP EMPLOI
Organisme de formation

Textes de référence

- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (JO du 12 juillet 1987)
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (JO du 12 février 2005)
- Circulaire DGEFP n° 2006/06 du 22 février 2006

Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI)

L'AGEPI aide à faire face aux frais engendrés par la garde d'enfants.

Bénéficiaires

Femme demandeuse d'emploi :

- non indemnisée par l'assurance chômage
- ou bénéficiaire des minima sociaux (RSA, ASS, AAH, ATA)
- ayant au moins 1 enfant de moins de 10 ans dont elle assure elle-même la garde et la charge dans la période précédant la reprise d'activité professionnelle ou l'entrée en formation

qui reprend :

- un emploi dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 2 mois (y compris en intérim) ;
- ou une formation supérieure ou égale à 40 heures validée par le conseiller dans le cadre du PPAE (y compris les formations à distance).

Caractéristiques

Objectifs

L'AGEPI aide à faire face aux frais engendrés par la garde d'enfants.

Nature et durée des actions engagées

Attribution d'une aide forfaitaire :

- 400 euros + 60 euros par enfant supplémentaire dans la limite de 520 euros par bénéficiaire pour une reprise d'emploi ou de formation d'une durée hebdomadaire comprise entre 15 heures et 35 heures ;
- 170 euros pour un enfant, 195 euros pour deux enfants, 220 euros pour trois enfants et plus pour une reprise d'emploi ou de formation inférieure à 15 heures par semaine ou 64 heures par mois.

L'AGEPI est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

L'aide est attribuée une seule fois pendant une période de 12 mois à compter de la date de reprise d'emploi ou d'entrée en formation.

Rémunération et protection sociale

Rémunération par le régime de l'assurance chômage ou rémunération publique au titre du livre III - titre IV - Sixième partie du code du travail si la personne est en formation.

Financement(s)

POLE EMPLOI

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI chargé de l'instruction des dossier.

Convention

Le bénéficiaire complète un imprimé spécifique qu'il adresse à POLE EMPLOI au plus tard dans le mois qui suit la reprise d'emploi ou l'entrée en formation. Il fournit une déclaration sur l'honneur et les pièces justificatives.

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

Aide au déménagement

L'aide au déménagement permet à un demandeur d'emploi de prendre un emploi éloigné de son domicile.

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi inscrits à POLE EMPLOI indemnisés ou non à l'exclusion des demandeurs d'emploi enregistrés dans la catégorie "maladie" et plus particulièrement les demandeurs d'emploi qui se sont engagés à la mobilité lors de l'élaboration de leur projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Embauchés en CDI ou CDD d'au moins 6 mois dans un emploi situé à plus de 60 kilomètres ou de 2 heures de trajet aller-retour.

Caractéristiques

Objectifs

L'aide au déménagement permet à un demandeur d'emploi de prendre un emploi éloigné de son domicile.

Nature et durée des actions engagées

Versement en une seule fois d'une aide dans la limite d'un plafond de 1500 euros.
Une avance peut être accordée.

L'aide n'est soumise ni à cotisations sociales ni à imposition sur le revenu.

Financement(s)

POLE EMPLOI

Mise en oeuvre

Prescription

L'aide est accordée sur prescription du Conseiller de POLE EMPLOI.

Convention

Le demandeur d'emploi effectue une demande d'aide à la reprise d'emploi auprès de POLE EMPLOI. Il doit joindre tous les éléments relatifs à son embauche (notamment copie du contrat de travail).

Le contrat de travail conclu est un CDI, un CDD d'au moins 6 mois ou un contrat de travail temporaire de 6 mois consécutifs minimum. L'emploi est situé à plus de 60 kms ou 2 heures de trajet aller-retour.

La demande d'aide est faite dans le délai maximum d'un mois après la fin de la période d'essai.

Les pièces justificatives doivent être adressées dans un délai maximum de 6 mois après la fin de la période d'essai (facture de transporteurs, de location de véhicule utilitaire, de péage, essence, transfert de ligne téléphonique, branchement EDF-GDF, changement de carte grise).

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

Délibération n° 2008/04 du 19 décembre 2008
Instruction Pôle Emploi n° 2009-305 du 8 décembre 2009

Aide aux déplacements quotidiens

L'aide aux déplacements quotidiens, hebdomadaires ou mensuels aide un demandeur d'emploi se rendant sur son lieu de travail éloigné de son domicile.

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi inscrits à POLE EMPLOI indemnisés ou non à l'exclusion des demandeurs d'emploi enregistrés dans la catégorie "maladie" ou non spécifique" et plus particulièrement les demandeurs d'emploi qui se sont engagés à la mobilité lors de l'élaboration de leur projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Embauchés en CDI ou CDD d'au moins 6 mois dans un emploi situé à plus de 60 kilomètres ou de 2 heures de trajet aller-retour.

Caractéristiques

Objectifs

L'aide aux déplacements quotidiens, hebdomadaires ou mensuels aide un demandeur d'emploi se rendant sur son lieu de travail éloigné de son domicile.

Nature et durée des actions engagées

Il s'agit d'une aide financière.

Le montant de l'aide est plafonnée à 1000 euros sur la base d'un forfait kilométrique de 0,20 euros/kilomètre ou du coût des billets de transports en commun.

L'aide n'est soumise ni à cotisations sociales ni à imposition sur le revenu.

L'aide couvre pendant les 3 premiers mois de la reprise d'emploi tout ou partie des frais liés aux déplacements quotidiens, hebdomadaires ou mensuels effectués avec un véhicule personnel ou en transport collectif.

Financement(s)

POLE EMPLOI

Mise en oeuvre

Prescription

L'aide est accordée sur prescription du conseiller de POLE EMPLOI

Convention

Le demandeur d'emploi effectue une demande d'aide à la reprise d'emploi auprès de POLE EMPLOI. Il doit joindre tous les éléments relatifs à son embauche (notamment copie du contrat de travail).

Le contrat de travail conclu est un CDI, un CDD d'au moins 6 mois ou un contrat de travail temporaire de 6 mois consécutifs minimum.

La demande d'aide est faite dans le délai maximum d'un mois après la reprise d'emploi

Les pièces justificatives doivent être adressées dans un délai maximum de 6 mois après la reprise d'emploi (facture de la carte d'abonnement ou du billet s'il n'y a pas d'offre d'abonnement ou si l'abonnement est plus coûteux). Aucun justificatif n'est demandé en cas de transport individuel.

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

Délibération n° 2008/04 du 19 décembre 2008

Aide individuelle à la formation (POLE EMPLOI)

Contribuer au financement de certaines actions de formation dont la pertinence est validée par Pôle Emploi

Bénéficiaires

- Demandeurs d'emploi suivis par Pôle Emploi ou accompagnés dans le cadre d'une CRP, d'un CTP ou d'un CSP
- Demandeurs d'emploi dont la demande de formation est cohérente avec un projet de reprise d'emploi réaliste

Caractéristiques

Objectifs

Contribuer au financement de certaines actions de formation dont la pertinence est validée par Pôle Emploi

Nature et durée des actions engagées

Il s'agit de formations :

- cofinancées par un OPCA lorsque le bénéficiaire est en CTP ou CRP, CSP
- ne relèvent pas de l'offre de formation Régionale ou de Pôle Emploi (besoin de qualification identifié sur le territoire)
- accessibles par la réussite d'un concours (dans le secteur sanitaire et social)
- qui préparent à l'installation des futurs artisans (la formation est obligatoire)
- financées par le DIF du bénéficiaire dans le cadre de la portabilité du DIF
- non financées par Pôle Emploi ou le Conseil régional mais sont cohérentes avec le PPAE
- post jury validation des acquis de l'expérience (VAE). La formation doit se dérouler dans les cinq années à compter de la date de notification du jury.

Rémunération et protection sociale

Stagiaire de la formation professionnelle

Rémunération publique financée par Pôle Emploi au titre de la 6ème partie - titre IV - livre III du code du travail

Financement(s)

POLE EMPLOI

L'aide est accordée au cas par cas.

Elle est complémentaire ou subsidiaire aux autres financements publics ou d'OPCA.

Portabilité du DIF : l'aide est plafonnée à 1500 euros.

Une aide aux frais de déplacement, de repas et d'hébergement peut être attribuée pendant la formation.

Mise en oeuvre

Prescription

La formation est validée par POLE EMPLOI

Convention

La demande d'aide individuelle doit être adressée à Pôle Emploi 15 jours avant l'entrée en formation.

L'aide est versée à l'organisme de formation choisi par le demandeur d'emploi et validé par Pôle Emploi.

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

- Délibération n°2010/18 adoptée le 16 avril 2010
- Instruction Pôle Emploi n°2011-187 du 21 novembre 2011

Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) versée par POLE EMPLOI

L'AREF permet de maintenir le versement de l'allocation d'assurance chômage à un demandeur d'emploi en formation.

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi ayant cotisé au régime de l'assurance chômage pendant une période minimum de 122 jours (ou 610 heures de travail) au cours des 28 derniers mois précédant la fin du contrat de travail.

Caractéristiques

Objectifs

L'AREF permet de maintenir le versement de l'allocation d'assurance chômage à un demandeur d'emploi en formation.

Nature et durée des actions engagées

Les actions engagées sont des actions qualifiantes, des actions diplômantes, des actions d'adaptation, des actions de bilan de compétences, des actions de VAE.

Ces actions doivent permettre un retour rapide dans l'emploi.

La durée est fonction de l'action engagée.

Rémunération et protection sociale

Le demandeur d'emploi perçoit l'allocation du régime d'assurance chômage : l'AREF (allocation de retour à l'emploi formation).

Cette allocation lui est versée pendant une durée qui correspond à celle des droits ouverts.

Le seuil minimal de l'AREF depuis le 1er juillet 2012 est égal à 20,22 euros.

Les périodes de versement de l'AREF sont validées au titre de l'assurance vieillesse.

Le bénéficiaire de l'AREF n'est assujéti ni à la CRDS ni à la CSG. Il cotise à la retraite complémentaire.

Financement(s)

POLE EMPLOI

Maintien de l'allocation d'assurance chômage pendant la durée de l'action et en tout état de cause dans la limite de la durée d'indemnisation à laquelle peut prétendre le demandeur d'emploi.

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI

Contacts

POLE EMPLOI

Appui au projet d'évolution professionnelle (DIAPASON)

Aider un salarié qui souhaite anticiper une évolution professionnelle notamment par une amélioration de sa qualification.

Bénéficiaires

Salariés des entreprises des entreprises privées ou du secteur associatif de moins de 250 salariés

- dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et des évolutions des modes d'organisation de l'entreprise
- ou qui ont une qualification inférieure au niveau IV
- ou qui travaillent dans des secteurs d'activité en mutation
- ou qui ont de plus de 45 ans

Caractéristiques

Objectifs

Aider un salarié qui souhaite anticiper une évolution professionnelle notamment par une amélioration de sa qualification.

Nature et durée des actions engagées

- Un diagnostic qui consiste à analyser le parcours du salarié et à identifier ses compétences professionnelles ;
- Un repérage des actions permettant de valoriser ses compétences (VAE, bilan de compétences ou actions de formation) et les moyens de les mettre en oeuvre (notamment recherche de financements) ;
- Un accompagnement pendant et après la réalisation de l'action. Cet accompagnement n'est pas obligatoire.

Entre 2 et 12 heures.

Rémunération et protection sociale

Cette prestation se déroule en dehors du temps de travail du salarié. Elle peut se dérouler sur le temps de travail avec accord de l'employeur.

Il n'y a pas de rémunération.

Financement(s)

Conseil régional Rhône-Alpes

Mise en oeuvre

Prescription

Le service est assuré par les CIBC.

Contacts

CIBC

Ateliers et Chantiers d'insertion (ACI)

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ont pour objectif l'embauche de personnes très éloignées de l'emploi pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle

Bénéficiaires

- Jeunes et adultes en grandes difficultés sociales ou professionnelles qui sont recrutés dans le cadre de contrats aidés (CUI/CIE - CUI/CAE)

Pour l'aide financière régionale :

- Jeunes de 16 à moins de 26 ans sortis du système éducatif, primo-demandeurs d'emploi ou sans expérience professionnelle significative et suivis par une structure d'accueil régionale
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, les plus éloignés de l'emploi (bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée, seniors...)

Caractéristiques

Objectifs

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ont pour objectif l'embauche de personnes très éloignées de l'emploi pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle

Nature et durée des actions engagées

IL s'agit d'activités ayant essentiellement un caractère d'utilité sociale :

- Actions d'accompagnement individuel ou collectif pour aider la personne à mener à bien un projet de vie
- Activités professionnelles
- Actions d'encadrement technique sur les activités de production
- Actions de formation

Pour bénéficier des aides régionales les actions doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- être à vocation professionnalisante (accès à l'emploi ou à la formation à l'issue de l'action)
- avec un fort ancrage local (partenariat autour de l'action)
- et démontrer un travail d'insertion socioprofessionnelle de qualité
- Actions qui intègrent au moins 20% de jeunes
- Actions agréées par le CDIAE

Durée de la convention signée par la structure porteuse avec l'Etat : 3 ans maximum

Rémunération et protection sociale

Rémunération en fonction du temps de travail (SMIC horaire minimum)

Financement(s)

ETAT

Aide à l'accompagnement modulable versée en priorité aux employeurs :

- qui mettent en oeuvre des actions de formation et d'accompagnement pour les publics recrutés les plus éloignés de l'emploi
- qui sont en partenariat avec le service public de l'emploi, les branches professionnelles et les entreprises implantées localement

Prise en charge partielle de la rémunération des contrats aidés

REGION

- Encadrement socioprofessionnel (encadrant technique et chargé d'insertion) : 20000 euros par an pour un Equivalent Temps Plein pour 8 personnes encadrées simultanément
- Financement du coût de formation dans la limite de 50% (savoirs de base ou formation professionnalisante, préqualifiante ou qualifiante)

- Financement de l'équipement des bénéficiaires pour réaliser l'activité (gants, chaussures de protection...) dans la limite de 600 euros par action

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI

Agrément POLE EMPLOI pour les aides régionales

Convention

ETAT

Conventionnement par l'Etat de la structure porteuse en tant qu'ACI (commune, département, établissement public de coopération intercommunale, centre communal ou intercommunal d'action sociale, syndicat mixte, association, établissement d'enseignement professionnel ou d'enseignement agricole de l'Etat)

REGION

- Remise du dossier par le porteur de projet à l'animateur du CTEF et à la DEFC
- Instruction du projet par les services de la Région
- Avis du Comité Opérationnel du CTEF si le projet est éligible e après analyse de l'opportunité de l'action et des moyens financiers du CTEF
- Vote des élus en commission permanente si l'avis du Comité Opérationnel du CTEF est favorable

Engagements

Réalisation d'un bilan annuel transmis à l'Unité Territoriale (ex DDTEFP) . Le non respect des termes de la convention peut entraîner le reversement des aides.

Contacts

POLE EMPLOI

Mission Locale

PAIO

Conseil régional

Textes de référence

- Circulaire DGEFP n° 2005-41 du 28 novembre 2005
 - Décret n° 2006-1156 du 15 septembre 2006 (JO du 17 septembre 2006)
 - Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008
 - Circulaire n° 2008-21 du 10 décembre 2008 (JO du 3 décembre 2008)
 - Arrêté du 22 décembre 2008 (JO du 28 décembre 2008)
 - Décret n° 2009-390 du 7 avril 2009
 - Délibération en Commission permanente du 18 mai 2006
- www.rhonealpes.fr

Bilan d'étape professionnel (Conditions d'application à définir par les partenaires sociaux)

Permettre au salarié de connaître ses capacités professionnelles et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié

Bénéficiaires

Salariés du secteur privé ayant deux ans d'ancienneté dans la même entreprise

Caractéristiques

Objectifs

Permettre au salarié de connaître ses capacités professionnelles et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié

Nature et durée des actions engagées

Le bilan peut être renouvelé tous les 5 ans

Financement(s)

Entreprise

Mise en oeuvre

Prescription

Le salarié est informé du droit au bilan d'étape professionnel au moment de son embauche

Engagements

Les informations peuvent figurer sur le passeport orientation formation

Contacts

Employeur

Textes de référence

- ANI du 7 janvier 2009
- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (JO du 25 novembre 2009)

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Bénéficiaires

Pour un bilan de compétence à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences :
Salariés des entreprises privées justifiant d'une ancienneté minimum de 5 ans en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle est fait la demande.

Dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 les partenaires sociaux accordent un droit au bilan de compétences pour les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou 45 ans et plus, et qui justifient d'1 an de présence dans l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit être réalisé hors temps de travail (dans le cadre du DIF ou d'un congé de bilan de compétences).

Pour un bilan de compétences réalisé dans le cadre de l'exercice du DIF (Droit Individuel à la Formation) : les salariés doivent justifier du crédit d'heures nécessaire.

Pour un bilan de compétences financé par un salarié sur ses fonds personnels : pas de condition particulière.

Pour un bilan de compétences financé par l'entreprise sur le plan de formation : pas de condition particulière.

Caractéristiques

Objectifs

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Nature et durée des actions engagées

Le bilan se décompose en trois phases :

- une phase préliminaire (définition et analyse du besoin - information sur les conditions de déroulement du bilan, méthodes et techniques mises en oeuvre)
- une phase d'investigation (analyse des motivations, des intérêts personnels et professionnels - identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, évaluation des connaissances générales - détermination des possibilités d'évolution professionnelle)
- une phase de conclusions (prise de connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation - recensement des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation - prévision des principales étapes de la mise en oeuvre du projet).

Le bilan de compétences réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures consécutives ou non.

Le bilan de compétences peut être réalisé pendant ou en dehors du temps de travail.

Rémunération et protection sociale

Entreprise ou OPCA habilité :

Dans le cadre du plan de formation (salaire maintenu)

Dans le cadre du DIF (salaire maintenu si le DIF est mis en oeuvre sur le temps de travail - Allocation de formation hors temps de travail égale à 50% de la rémunération nette si le DIF est réalisé en dehors du temps de travail).

FONGECIF ou autres OPCA habilités

Dans le cadre du congé de bilan de compétences (salaire maintenu).

Pas de rémunération pour la réalisation d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail (sauf mise en oeuvre du DIF).

Financement(s)

Entreprise ou OPCA habilité
Dans le cadre du plan de formation
Dans le cadre du DIF

FONGECIF ou autres OPCA habilités
Dans le cadre d'un congé de bilan de compétences

Dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 les partenaires sociaux souhaitent accorder une priorité de prise en charge financière des bilans hors temps de travail des salariés

Mise en oeuvre

Prescription

Pour donner lieu à financement le bilan de compétences doit être réalisé par un prestataire figurant sur la liste disponible au FONGECIF.

La prestation est mise en oeuvre par un organisme qui doit présenter toutes les garanties requises par la réglementation en matière de déontologie et de méthodologie.

Convention

Le salarié doit donner son accord express à la réalisation du bilan de compétences (même réalisé à l'initiative de l'employeur).

La réalisation d'un bilan de compétences donne lieu à la signature d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans et l'entreprise (dans le cadre du plan de formation) ou l'OPCA (dans le cadre d'un congé de bilan de compétences).

Engagements

Les résultats du bilan sont confidentiels.

Le bénéficiaire du bilan est propriétaire du bilan. Il est seul juge du niveau de restitution des informations.

L'organisme prestataire de bilan est tenu au secret professionnel. Tout manquement à cette obligation est passible de sanction pénale.

Contacts

FONGECIF ou autres OPCA habilités
Prestataires de bilans de compétences
Responsable d'entreprise

Textes de référence

- Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 (JO du 4 janvier 1992)
- Décret n° 92-1075 du 2 octobre 1992 (JO du 6 octobre 1992)
- Circulaire DFP n° 93-13 du 19 mars 1993 (BOTR 93/9)
- Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003

Bilan de compétences (POLE EMPLOI/CIBC)

- Engager une démarche de construction d'un projet professionnel, faire le point sur leurs aptitudes, leurs potentiels, leurs motivations professionnelles et personnelles
- Et se positionner sur le marché de l'emploi

Bénéficiaires

Personnes non éligibles aux autres formes de bilan à savoir :

- Salariés du secteur privé ou public qui ne comptabilisent pas 24 mois d'ancienneté
- Salariés travaillant à l'étranger et demeurant en France
- Personnes en congé parental total qui anticipent une reprise d'emploi salarié ou non dans le délai d'un an
- Travailleurs handicapés non demandeurs d'emploi ou salariés non éligibles et non pris en charge par l'AGEFIPH
- Hommes ou femmes au foyer anticipant une reprise d'emploi salarié ou non dans le délai d'un an
- Personnes en arrêt de longue maladie
- Bénévoles non demandeurs d'emploi et non salariés anticipant une reprise d'emploi salarié ou non salarié dans le délai d'un an
- Non salariés (professions libérales, commerçants, artisans, exploitants agricoles)

Caractéristiques

Objectifs

- Engager une démarche de construction d'un projet professionnel, faire le point sur leurs aptitudes, leurs potentiels, leurs motivations professionnelles et personnelles
- Et se positionner sur le marché de l'emploi

Rémunération et protection sociale

Le bilan de compétences ne donne pas lieu à rémunération

Financement(s)

POLE EMPLOI

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI

Convention

Le CIBC demande à la personne de faire remplir l'attestation de non prise en charge par l'organisme concerné (OPACIF, Administration, FAF de non salariés, attestation CAF ou CPAM, attestation AGEFIPH..)

L'attestation est ensuite transmise par le CIBC à POLE EMPLOI avec le document de commande d'un bilan de compétences. Une lettre de motivation est jointe à cet envoi.

POLE EMPLOI vérifie et valide la demande.

Après réalisation de la prestation, le CIBC renvoie au directeur de POLE EMPLOI le document "commande-déroulement" rempli, la facture et les pièces justificatives pour paiement.

Contacts

CIBC

Textes de référence

Bilan Jeunes

Le bilan jeunes permet à un jeune d'effectuer une analyse de la situation personnelle et professionnelle, de ses acquis et aptitudes, de ses motivations et de l'orienter vers un dispositif ou une mesure adaptées à ses besoins

Bénéficiaires

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire et en difficulté d'insertion

Caractéristiques

Objectifs

Le bilan jeunes permet à un jeune d'effectuer une analyse de la situation personnelle et professionnelle, de ses acquis et aptitudes, de ses motivations et de l'orienter vers un dispositif ou une mesure adaptées à ses besoins

Nature et durée des actions engagées

- Une analyse de Situation Partagée
- Un bilan de compétences
- Une validation du projet professionnel,
- Une aide et un soutien individuel à l'orientation des jeunes les plus en difficulté

2 heures pour l'analyse de Situation Partagée - 14 heures pour le bilan de compétences -
10 heures pour la validation du projet professionnel - 10 heures pour l'aide à l'insertion professionnelle - 8 heures d'aide et de soutien individuel à l'orientation des jeunes les plus en difficulté

Rémunération et protection sociale

Aucune rémunération

Financement(s)

REGION

Mise en oeuvre

Prescription

Mission locale
PAIO

Textes de référence

- Délibération du Conseil régional en Commission permanente du 25 avril 2002 - du 22 janvier 2010 - du 28 mai 2010
www.rhonealpes.fr

Compétences Premières

Acquérir ou actualiser des savoirs fondamentaux

Bénéficiaires

- Demandeurs d'emploi
- Demandeurs d'emploi exerçant une activité salariée qui n'ouvre pas de droits suffisants aux outils de la professionnalisation

Prioritairement :

Jeunes de moins de 26 ans, indemnisés ou non, et adultes non indemnisés qui :

- relèvent d'un niveau VI ou V bis
- ou dont la qualification est obsolète
- ou en situation de handicap
- ou bénéficiaires des minima sociaux (RSA notamment)

Caractéristiques

Objectifs

Acquérir ou actualiser des savoirs fondamentaux

Nature et durée des actions engagées

- Maîtrise de la langue française (FLE)
- Savoirs de base - dynamisation professionnelle
- Savoirs de base - construction du projet professionnel

Avec une intégration dans toutes les actions de formation de la dimension culturelle, citoyenne et développement durable

- Organisation d'un module d'intégration des stagiaires
- Maîtrise de la langue française : 750 heures maximum
- Savoirs de base - dynamisation professionnelle : 530 heures maximum
- Savoirs de base - construction du projet professionnel : 200 à 800 heures maximum

Le module d'intégration des stagiaires est de 20 heures (12 heures pour le segment "Maîtrise de la langue française") sur 2 semaines

Rémunération et protection sociale

AREF ou Rémunération publique 6ème partie - Livre III du code du travail

Financement(s)

REGION

Mise en oeuvre

Prescription

L'entrée en formation est prescrite par la Mission Locale, Pôle Emploi, Cap Emploi, le CIDFF

Engagements

- Evaluation de la progression pédagogique et des acquis en fin de formation
- Livret individuel de suivi
- Deux bilans individuels minimum et un bilan collectif

Contacts

MISSION LOCALE
POLE EMPLOI
CAP EMPLOI
CIDFF

Textes de référence

Délibération du Conseil régional des 13 et 14 octobre 2011

Congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Bénéficiaires

Salariés qui justifient de 5 ans d'ancienneté en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle est formulée la demande.

Caractéristiques

Objectifs

Le congé de bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Nature et durée des actions engagées

Le bilan se décompose en trois phases :

- une phase préliminaire (définition et analyse du besoin - information sur les conditions de déroulement du bilan, méthodes et techniques mises en oeuvre)
- une phase d'investigation (analyse des motivations, des intérêts personnels et professionnels - identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, évaluation des connaissances générales - détermination des possibilités d'évolution professionnelle)
- une phase de conclusions (prise de connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation - recensement des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation - prévision des principales étapes de la mise en oeuvre du projet).

24 heures maximum consécutives ou non.

Rémunération et protection sociale

Le salarié perçoit la rémunération qui lui aurait été allouée s'il avait continué à travailler.

Financement(s)

FONGECIF ou autres OPCA habilités

Mise en oeuvre

Convention

Le salarié doit obtenir de son employeur une autorisation d'absence.

Cette autorisation doit être demandée 60 jours avant le début du bilan.

L'employeur peut reporter la demande d'autorisation d'absence pour nécessité de service et pour une durée n'excédant pas 6 mois.

La réalisation d'un bilan de compétences donne lieu à la signature d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans et le FONGECIF ou autres OPCA habilités.

Engagements

Les résultats du bilan sont confidentiels.

Le bénéficiaire du bilan est propriétaire du bilan. Il est seul juge du niveau de restitution des informations.

L'organisme prestataire de bilan est tenu au secret professionnel. Tout manquement à cette obligation est passible de sanction pénale.

Contacts

FONGECIF ou autres OPCA habilités.

Textes de référence

- Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 (JO du 4 janvier 1992)
- Décret n° 92-1075 du 2 octobre 1992 (JO du 6 octobre 1992)
- Circulaire DFP n° 93-13 du 19 mars 1993 (BOTR 93/9)
- Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003

Congé de formation professionnelle des agents titulaires des trois fonctions publiques

Le congé de formation professionnelle permet aux agents de parfaire leur formation professionnelle.

Bénéficiaires

Il s'agit de personnes qui ont le statut de fonctionnaire au sein de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Les agents publics doivent justifier de 3 années de services effectifs

Caractéristiques

Objectifs

Le congé de formation professionnelle permet aux agents de parfaire leur formation professionnelle.

Nature et durée des actions engagées

Fonction publique d'Etat : Le congé est d'une durée maximum de 3 ans sur l'ensemble de la carrière. La durée minimum du congé est de 1 mois à temps plein ou fractionné en demi-journées/journées/semaines.

Fonction publique territoriale : Le congé est d'une durée de 3 ans maximum sur l'ensemble de la carrière. La durée minimum est de 1 mois à temps plein ou fractionné en demi-journées/journées/semaines.

Fonction publique hospitalière : 3 ans sur toute la durée de la carrière répartis en une ou plusieurs fois. La durée minimum est de 1 mois à temps plein ou fractionné en demi-journées/journées/semaines.

Rémunération et protection sociale

Fonction publique d'Etat : 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçue avant la mise en congé, limitée à 12 mois et plafonnée à l'indice 650 d'un agent en fonction à Paris.

Fonction publique territoriale : 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçue avant la mise en congé, limitée à 12 mois et plafonnée à l'indice 650 d'un agent en fonction à Paris.

Fonction publique hospitalière : 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçue avant la mise en congé. La rémunération est plafonnée à l'indice 650 d'un agent résidant à Paris. L'indemnisation ne peut excéder 12 mois. Elle est portée à 24 mois si la formation est d'une durée de 2 ans au moins.

Financement(s)

L'employeur prend en charge le maintien du traitement dans les limites ci-dessus.

Les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement sont à la charge exclusive de l'agent relevant de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale.

Pour les agents relevant de la fonction publique hospitalière, les frais peuvent être pris en charge par l'ANFH.

Mise en oeuvre

Prescription

L'agent public doit formuler sa demande dans le respect d'un délai qui est de :

- 120 jours pour la fonction publique d'Etat
- 90 jours pour la fonction publique territoriale
- 60 jours pour la fonction publique hospitalière

Délai de réponse de l'administration : 30 jours. Le motif du report ou du refus du congé est motivé.
Pour les agents publics territoriaux l'accord de la collectivité territoriale peut être subordonné à l'accord de prise en charge de la rémunération par le centre de gestion compétent. Elle dispose alors d'un nouveau délai de 30 jours pour statuer.

Possibilité de refus :

Fonction publique d'Etat : le congé ne peut pas être refusé tant que le ministère ou l'établissement n'a pas dépensé 0,20% du montant des traitements et indemnités au titre des congés de formation professionnelle.

IL peut être refusé pour nécessité de services mais il faut que l'employeur public saisisse la commission administrative compétente dès la 1ère demande. Au 3ème refus, la commission administrative paritaire compétente doit être saisie pour avis.

La demande de congé peut être reportée après avis de la commission administrative paritaire si plus de 5% des agents du service ou au moins 2 agents si le service compte moins de 10 agents sont en congé de formation professionnelle.

Dans les autres cas, le report est limité à 1 an à compter de la saisine de la commission administrative paritaire.

Fonction publique territoriale : le congé ne peut pas être refusé tant que la collectivité territoriale n'a pas dépensé 0,10% de sa masse salariale pour le congé de formation professionnelle. Il peut être refusé pour nécessité de service mais au 3ème refus l'avis de la commission administrative paritaire est requis.

Fonction publique hospitalière : le congé peut être refusé pour nécessité de service ou lorsque le pourcentage d'absences simultanées au titre du congé de formation professionnelle atteint 2% du nombre total des agents rémunérés de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente. Tout refus au delà de 3 doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire.

Engagements

L'agent public doit suivre la formation et fournir à l'administration une attestation de présence effective à la formation.

L'agent public à un engagement de servir au retour de formation pour une période correspondant à 3 fois la période pendant laquelle l'agent a été rémunéré pour la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière.

Le non respect de cet engagement entraîne le remboursement des sommes engagées par l'administration.

Contacts

Administration et syndicats

Textes de référence

- Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (agents titulaires de l'Etat)
- Décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 (agents titulaires des collectivités territoriales)
- Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 (agents hospitaliers)

Congé individuel de formation (CIF)

Le CIF permet à un salarié de mettre en oeuvre un projet d'évolution professionnelle, de changement d'activité ou de profession par une action de formation qui se déroule obligatoirement sur le temps de travail.

Bénéficiaires

Pour bénéficier d'un CIF le salarié doit être en CDI et justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans laquelle il formule sa demande.

L'ancienneté requise en qualité de salarié est de 36 mois (et non pas 24 mois) dans une entreprise artisanale de moins de 10 salariés.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée lorsque le salarié a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qu'il n'a pas suivi de stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

Le salarié doit respecter un délai de franchise entre deux demandes de congé.

Ce délai exprimé en mois est égal à la durée du précédent congé exprimé en heures divisée par 12.

Le délai de franchise ne peut être ni inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

Caractéristiques

Objectifs

Le CIF permet à un salarié de mettre en oeuvre un projet d'évolution professionnelle, de changement d'activité ou de profession par une action de formation qui se déroule obligatoirement sur le temps de travail.

Nature et durée des actions engagées

Les actions de formation sont :

- des actions de promotion permettant d'acquérir une qualification supérieure
- des actions de prévention préparant à un changement d'activité ou de profession
- des actions permettant de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles
- des actions permettant de préparer et de passer un examen pour l'obtention d'un diplôme.

Les actions de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail à la condition que leur durée soit au moins égale à 120 heures (le salarié doit justifier d'un an d'ancienneté)

1 an pour un congé à temps plein ou 1200 heures pour un congé à temps partiel ou un congé discontinu.

À l'issue du congé le salarié retrouve un poste correspondant à la qualification et à la rémunération qui figurent dans le contrat de travail.

Rémunération et protection sociale

90% ou 80% du salaire de référence pour les formations d'une durée inférieure ou égale à un an.

Pour les formations d'une durée égale ou supérieure à un an : 90% ou 80% la première année - 60% la deuxième année.

Lorsque le salaire antérieurement perçu par le salarié est inférieur à 2 fois le SMIC, la rémunération est maintenue à 100% par le FONGECIF ou autres OPCA habilités.

Le salarié en CIF bénéficie de la protection sociale et de la couverture du risque "accidents du travail".

Financement(s)

FONGECIF ou autres OPCA habilités.

Prise en charge de la rémunération du salarié.

Prise en charge de la totalité ou d'une partie des coûts pédagogiques en fonction de ses priorités.

Prise en charge des formations hors temps de travail si la formation a une durée d'au moins 120 heures

Le salarié peut s'adresser au comité d'entreprise qui peut accepter, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, de financer les frais de formation restants.

Mise en oeuvre

Prescription

Le salarié doit demander à son employeur une autorisation d'absence par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge :

- 60 jours à l'avance pour une formation d'une durée inférieure à 6 mois ;
- 120 jours à l'avance pour une formation d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

La demande doit comporter la date de début de formation, la nature de l'action de formation, la durée de la formation, le nom de l'organisme.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse. Passé ce délai, l'autorisation d'absence est considérée comme accordée.

L'employeur ne peut pas refuser l'autorisation d'absence dès lors que le salarié remplit les conditions pour en bénéficier. Il ne peut que reporter la demande dans des conditions très précises :

- dans une entreprise de moins de 200 salariés la demande de congé peut être reportée dès lors que le nombre d'heures de formation demandées conduit à ce que les heures de formation au titre du CIF dans l'entreprise représentent plus de 2% du nombre d'heures travaillées dans l'entreprise.
- dans une entreprise de 200 salariés et plus : la demande de congé peut être reportée dès lors que l'absence du salarié conduit à ce que plus de 2% de l'effectif de l'entreprise soient absents au titre du CIF
- dans une entreprise de moins de 10 salariés : la demande de congé peut être reportée dès lors qu'il y a déjà un salarié absent au titre du CIF.

La demande peut être reportée pour nécessité de service et dans ce cas le report ne peut pas excéder 9 mois.

Le salarié doit ensuite déposer une demande de prise en charge financière auprès du FONGECIF ou autres OPCA habilités à gérer le CIF.

Convention

Une convention est signée par le FONGECIF ou un OPCA habilité, le salarié et l'organisme de formation.

Si le salarié assume la totalité ou une partie des coûts pédagogiques, l'organisme de formation doit signer un contrat de formation professionnelle.

Engagements

Le salarié s'engage à suivre la formation et à signer les attestations de présence.

C'est sur production des attestations de présence que l'entreprise verse la rémunération du salarié (dans la limite de ce qui a été notifié par le FONGECIF ou l'OPCA habilité) et se fait ensuite rembourser.

Contacts

FONGECIF ou autres OPCA habilités.

Textes de référence

- Loi n° 84-130 du 24 février 1984 (JO du 25 février 1984)
- Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 (JO du 26 juillet 1985)
- Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 (JO du 14 juillet 1990)
- Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 (JO du 4 janvier 1992)
- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (JO du 5 mai 2004)
- Décret n° 2010_66 du 18 janvier 2010 (JO du 19 janvier 2010)

Congé individuel de formation (CIF) pour les ex-CDD

Le CIF-CDD permet de suivre une formation de son choix en principe en dehors de tout contrat de travail.

Bénéficiaires

Pour bénéficier d'un CIF-CDD le salarié doit avoir travaillé :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié au cours des 5 dernières années
- dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté acquise au titre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, du contrat d'accompagnement dans l'emploi, du contrat d'avenir n'est pas prise en compte.

Ne sont également pas prises en compte les périodes de CDD qui se transforment en CDI.

Caractéristiques

Objectifs

Le CIF-CDD permet de suivre une formation de son choix en principe en dehors de tout contrat de travail.

Nature et durée des actions engagées

Les actions de formation sont :

- des actions de promotion permettant d'acquérir une qualification supérieure
- des actions de prévention préparant à un changement d'activité ou de profession
- des actions permettant de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles
- des actions permettant de préparer et de passer un examen pour l'obtention d'un diplôme.

La durée du congé correspond à la durée de l'action de formation. Elle se déroule en dehors du CDD.

A la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

La formation doit commencer dans les 12 mois de la fin du CDD.

Rémunération et protection sociale

90% ou 80% du salaire de référence pour les formations d'une durée inférieure ou égale à un an.

Pour les formations d'une durée égale ou supérieure à un an : 90% ou 80% la première année - 60% la deuxième année.

Lorsque le salaire antérieurement perçu par le salarié est inférieur à 2 fois le SMIC, la rémunération est maintenue à 100% par le FONGECIF ou autres OPCA habilités.

La rémunération est calculée sur la base du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois.

Le salarié en CIF bénéficie de la protection sociale et de la couverture du risque "accidents du travail".

La rémunération est versée au bénéficiaire.

Financement(s)

FONGECIF ou autres OPCA habilités

Prise en charge de la rémunération du salarié.

Prise en charge de la totalité ou d'une partie des coûts pédagogiques en fonction de ses priorités.

Mise en oeuvre

Prescription

L'entreprise doit remettre au salarié un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Le salarié adresse une demande de financement directement au FONGECIF ou à l'OPCA habilité dont relève l'entreprise dans laquelle il a travaillé.

Convention

Une convention est signée entre le FONGECIF ou autres OPCA habilités et le salarié.

Engagements

Le salarié s'engage à suivre la formation et à signer les attestations de présence.

C'est sur production des attestations de présence que le FONGECIF ou autres OPCA habilités versent la rémunération au salarié

Contacts

FONGECIF ou autres OPCA habilités.

Textes de référence

- Loi n° 84-130 du 24 février 1984 (JO du 25 février 1984)
- Loi n° 85-1371 du 23 décembre 1985 (JO du 26 décembre 1985)
- Loi n° 85-1376 du 23 décembre 1985 (JO du 27 décembre 1985)
- Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 (JO du 14 juillet 1990)
- Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 (JO du 14 juillet 1990)
- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (Jo du 5 mai 2004)
- Convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 agréée par arrêté du 23 février 2006 (JO du 2 mars 2006)
- Circulaire Unedic n° 2007-13 du 22 octobre 2007

Contrat d'aide et de retour à l'emploi durable (CARED)

Le CARED favorise l'insertion durable des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle durable.

Bénéficiaires

- Jeunes et adultes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle durable, du fait d'un manque d'expérience professionnelle ou d'une qualification insuffisante ou non reconnue, d'un handicap physique, ou de facteurs d'exclusion ou de discrimination de toute nature
- Jeunes et adultes ayant bénéficié d'un premier emploi saisonnier et qui souhaite se former pour accéder à une seconde activité (double qualification). Deux contrats saisonniers (continus ou discontinus) sont pris en compte pour une durée totale qui doit être supérieure à 6 mois à compter de la date de début du premier contrat et sur une période de 12 mois.
- Demandeurs d'emploi reprenneur d'entreprise (signature du CARED avec l'entrepreneur qui cède son entreprise)

Ces demandeurs d'emploi sont recrutés :

- par des entreprises relevant de l'UNEDIC (entreprises du secteur concurrentiel, structures relevant de l'économie sociale et solidaire, branches et syndicats professionnels, GEIQ) ;
- par des organismes de formation qui par le biais d'un partenariat fort avec un réseau d'entreprises garantit des embauches à l'issue de leur action.

Ces structures doivent offrir des emplois dans les métiers en tension tels qu'ils sont identifiés par le SPE.

Des exceptions à la règle sont permises, sur autorisation des services de la Région, dès lors que le prescripteur de la mesure considère que l'emploi identifié, au regard du contexte local, est de nature à assurer l'insertion durable de la personne.

Caractéristiques

Objectifs

Le CARED favorise l'insertion durable des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle durable.

Nature et durée des actions engagées

Le CARED mobilise et organise l'ensemble des dispositifs et mesures régionales sans distinction de publics.

Il s'appuie sur des actions de formation et/ou d'accompagnement (bilans, validation de projet, actions préqualifiantes et qualifiantes, VAE...).

En fonction de l'action mise en oeuvre.

Rémunération et protection sociale

Stagiaire de la formation professionnelle

Rémunération par le régime de l'assurance chômage (AREF) pour les demandeurs d'emploi indemnisés ou rémunération publique par la Région au titre de la sixième partie - titre IV - livre III du code du travail.

Financement(s)

REGION

Les dispositifs sont mobilisés selon les règles en vigueur en terme de choix du prestataire, de taux d'intervention, de rémunération des stagiaires.

Une aide à la garde d'enfant (300 euros) et une aide à la mobilité (100 euros) peuvent bénéficier aux femmes habitant les quartiers de la politique de la ville ou des territoires confrontés à des besoins de mobilité importants et identifiés par les acteurs locaux.

Pour percevoir l'aide à la garde d'enfant il faut avoir au moins un enfant de moins de 6 ans à l'entrée dans le parcours

CARED et ne pas bénéficier de l'aide à la reprise d'activités des femmes gérée par Pôle Emploi.
Pour percevoir l'aide à la mobilité des femmes il ne faut pas percevoir l'aide à la mobilité de Pôle Emploi.

Mise en oeuvre

Prescription

Les bénéficiaires sont orientés vers le dispositif par une structure d'accueil :

Mission locale

PAIO

POLE EMPLOI

PLIE

MIFE

CIFF-CIDF (qui délivre également les dossiers de demande d'aide à la garde d'enfants ou d'aide à la mobilité)

CAP Emploi

Convention

Une convention de coopération est signée entre la Région et les entreprises ou branches professionnelles.

Un avenant au contrat de formation est signé avec les organismes de formation déjà titulaires d'un marché garantissant une mise à l'emploi durable.

Le CARED est mis en oeuvre au niveau local dans le cadre des Contrats Territoriaux Emploi Formation (CTEF).

Il est mis en oeuvre au niveau régional pour les projets qui dépassent le niveau local, soit à cause de leurs spécificités, soit par le nombre de contrats proposés.

Les entreprises d'intérim peuvent signer des CARED à condition de placer les demandeurs d'emploi en CDI à l'issue d'une période d'intérim de 6 mois maximum.

Engagements

L'intervention de la Région s'appuie sur la conclusion d'un des contrats de travail suivants :

- CDI ;
- contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ;
- contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) ;
- contrat initiative emploi (CIE) ;
- exceptionnellement un CDD d'au moins 6 mois eu égard à la situation de la personne embauchée ;
- contrat supérieur ou égal à 3 mois liés à une activité saisonnière et dans le cadre de projets pluriactifs

Le contrat est à temps plein.

Il peut être à temps partiel (durée minimum hebdomadaire de 25 heures) si la situation de la personne embauchée le justifie.

- La Région finance les coûts pédagogiques et/ou les prestations d'accompagnement dans l'emploi pour les demandeurs d'emploi en CAE et contrat d'avenir dans le secteur associatif si l'emploi est identifié et fait l'objet d'un engagement de recrutement de la part d'un employeur qui signe la convention CARED

- La Région finance également les coûts pédagogiques et/ou les prestations d'accompagnement pour les demandeurs d'emploi en contrat d'insertion dans les associations intermédiaires, entreprises d'insertion ou entreprises de travail temporaire d'insertion si l'emploi est identifié et fait l'objet d'un engagement de recrutement de la part d'un employeur qui signe la convention CARED

Contacts

Mission locale

PAIO

POLE EMPLOI

PLIE

MIFE
CIFI-CIDF
CAP Emploi

Textes de référence

- Délibération du Conseil régional : Assemblée plénière des 20 et 21 janvier 2005, du 10 juillet 2008
 - Délibération du Conseil régional : Assemblée plénière des 23 et 24 juin 2005
- www.rhonealpes.fr

Contrat d'apprentissage dans le secteur privé

Le contrat d'apprentissage dans le secteur privé favorise l'insertion professionnelle des jeunes par une formation dispensée en CFA dans le cadre d'un contrat de travail.

Publics concernés :

Bénéficiaires

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire
- Jeunes ayant au moins 15 ans au cours de l'année civile s'ils ont effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire

Possibilité de déroger à la limite d'âge de 25 ans révolus :

- pour préparer un diplôme de niveau supérieur suite à un précédent contrat d'apprentissage (30 ans maximum). Le contrat doit être conclu dans le délai maximum d'1 an
- lorsqu'il y a rupture du contrat d'apprentissage pour des motifs indépendants de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquement à ses obligations, risque d'atteinte à la santé ou à l'intégration physique ou morale de l'apprenti, incapacité physique et temporaire de l'apprenti (30 ans maximum). Le nouveau contrat doit être conclu dans le délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat
- pour les handicapés (Pas de limite d'âge)
- pour obtenir un titre nécessaire à la création ou à la reprise d'une entreprise (pas de limite d'âge).

Employeurs

- Entreprises privées du secteur artisanal, commercial, industriel, associatif
- Entreprises de travail temporaire

Contrat de travail :

Nature juridique et durée du contrat

CDD d'une durée de 1 à 3 ans selon la profession et le niveau de qualification.

La durée du contrat correspond en principe à la durée de la formation.

Un contrat d'une durée comprise entre 6 mois et 1 an peut être conclu :

- pour obtenir un diplôme ou un titre de même niveau et en rapport avec le précédent diplôme ou titre obtenu par l'apprentissage
- pour obtenir un diplôme ou un titre de niveau inférieur
- pour obtenir un diplôme ou un titre dont une partie a été obtenu par VAE ou dont une partie a été commencée sous un autre statut.

Le contrat peut être d'une durée de 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue à l'apprenti.

Le contrat est d'une durée de 3 ans pour la préparation d'un baccalauréat professionnel. Le contrat est d'une durée de 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V au RNCP et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

La formation a une durée minimum de 400 heures en moyenne par an proratisée en fonction de la durée du contrat.

Lorsque l'apprentissage se déroule dans une entreprise de travail temporaire, le jeune est formé par l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. La mission de travail temporaire doit avoir une durée de 6 mois minimum. La durée de la formation en CFA est comprise dans cette durée.

Durée du travail

La durée du travail est celle applicable à l'entreprise.

Rémunération

16 à 18 ans : 25% du SMIC la 1ère année - 37% du SMIC la 2ème année - 53% du SMIC la 3ème année

18 à 20 ans : 41% du SMIC la 1ère année - 49% du SMIC la 2ème année - 65% du SMIC la 3ème année

21 ans et plus : 53% la 1ère année - 61% du SMIC la 2ème année - 78% du SMIC la 3ème année.

Ces taux sont applicables à compter du 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti a atteint l'âge de 18 ou 21 ans.

Rupture de contrat

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties dans les 2 premiers mois du contrat.

Au delà de 2 mois :

- résiliation d'un commun accord des parties

- résiliation judiciaire.

L'apprenti qui a obtenu son diplôme ou son titre peut mettre fin unilatéralement au contrat à la condition d'en informer l'employeur par écrit au moins 2 mois auparavant (la résiliation unilatérale du contrat doit être notifiée par l'employeur au CFA et à l'institution consulaire compétente).

Formation :

Nature des actions engagées

La formation a pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP).

La formation est réalisée dans un Centre de Formation des Apprentis (CFA) et la formation pratique est réalisée en entreprise. Une partie de la formation pratique peut également être effectuée dans deux autres entreprises au maximum, notamment pour pouvoir utiliser des équipements ou des techniques non utilisés dans l'entreprise d'origine.

Des aménagements sont possibles pour les handicapés en cas de difficultés liées au handicap.

Dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage, le jeune est convié par le CFA à un entretien auquel participe l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA et, si besoin, les parents de l'apprenti ou son représentant légal.

Cet entretien a pour objectif de procéder à une première évaluation de la formation et le cas échéant de procéder aux ajustements nécessaires.

Les CFA peuvent accueillir les jeunes de 15 ans sous statut scolaire pour leur faire suivre une formation en alternance pour découvrir un environnement professionnel qui correspond à un projet d'entrée en apprentissage. Le choix du jeune est révocable.

Durée de l'action

La formation a une durée minimum de 400 heures en moyenne par an proratisée en fonction de la durée du contrat.

Lorsque l'apprentissage se déroule dans une entreprise de travail temporaire, le jeune est formé par l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. La mission de travail temporaire doit avoir une durée de 6 mois minimum. La durée de la formation en CFA est comprise dans cette durée.

Tutorat

Un maître d'apprentissage, responsable de la formation, aide l'apprenti dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Il peut être salarié ou responsable d'entreprise mais doit être majeur et offrir des garanties de moralité et justifier d'un certain niveau de qualification et d'une expérience professionnelle.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale. Au sein de cette équipe est désigné le maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Lorsque l'apprentissage s'effectue dans une entreprise de travail temporaire, un maître d'apprentissage est désigné dans l'entreprise de travail temporaire et dans l'entreprise utilisatrice.

Lorsque qu'une partie de la formation s'effectue dans une ou deux entreprises différentes de celle où l'apprenti est employé, un maître d'apprentissage est désigné dans chaque entreprise d'accueil.

Financements

REGION

La Région verse aux entreprises une indemnité compensatrice forfaitaire par année de formation. La Région en fixe le montant, les éléments et les conditions de versement. La Région tient compte de l'effort de formation des employeurs.

Le montant de l'indemnité qui est fixé librement par la Région ne peut pas être inférieur à 1000 euros.

Contrats conclus à compter du 1er juin 2008 et au delà du montant minimum de 1000 euros :

Entreprises de moins de 100 salariés : la Région accorde un soutien supplémentaire pour l'embauche d'un jeune de 18 ans et plus sans diplôme ou sans qualification (500 euros)

Entreprises de moins de 20 salariés : la Région accorde un soutien supplémentaire pour :

- la formation du maître d'apprentissage : 500 euros
- la formation de jeunes préparant un diplôme de niveau IV : 500 euros
- la formation de jeunes préparant un diplôme de niveau V : 1500 euros

L'aide régionale doit être reversée :

- en cas d'opposition à l'engagement d'apprentis
- pour une rupture de contrat tenant à un risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique de l'apprenti
- en cas de violation par l'employeur de ses obligations à l'égard de l'apprenti
- en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur (hors les cas prévus par l'article L.6222-18 et suivants du code du travail)
- en cas de résiliation du contrat prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur.

En cas de rupture du contrat par l'apprenti (sauf rupture liée à l'obtention du diplôme ou de l'examen) l'employeur doit reverser à la Région le montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire calculé au prorata de la durée du contrat restant à courir.

ETAT

Exonérations de cotisations sociales : les entreprises inscrites au répertoire des métiers et les entreprises de moins de 11 salariés sont exonérées de charges patronales et salariales, d'origine légale ou conventionnelle. Elles sont également exonérées de la taxe d'apprentissage, de la taxe sur les salaires, de la participation à la formation professionnelle et à la construction.

Les entreprises dont l'effectif est de 11 salariés et plus, non inscrites au répertoire de métiers sont redevables d'un certain nombre de contributions (FNAL, versement transport, assurance chômage, retraite complémentaire,...) . Néanmoins les entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés pour la première fois en 2008, 2009, 2010 et 2011 restent assujetties au régime des entreprises de moins de 11 salariés pendant l'année au cours de laquelle l'effectif de 10 est dépassé et les deux années suivantes.

L'exonération de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles est supprimée pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1 janvier 2007. Elle est donc due par toutes les entreprises exonérées ou non.

Contrats conclus entre le 1er mars et le 31 décembre 2011 dans des entreprises de moins de 250 salariés et qui ont pour effet d'augmenter l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance (effectif à l'issue du premier mois d'embauche comparé à celui au 28 février 2011) :

L'Etat accorde une aide pour une durée de 12 mois dans les conditions suivantes :

- le jeune a moins de 26 ans à la date de début d'exécution du contrat
- l'entreprise n'a pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche sur le poste
- le jeune n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise dans les 6 mois précédant la date de l'embauche.

Cette aide est calculée de la façon suivante :

SMIC au 1er janvier x 151,67 x pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail - 11%) x 0,14 x 12.

Cette aide n'est pas cumulable avec l'exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale. L'aide est reversée en totalité en cas de rupture du contrat dans les 6 premiers mois d'exécution du contrat. L'aide est reversée au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise si la rupture du contrat intervient dans les 6 mois suivants.

Cette aide est reconduite pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 30 juin 2012.

Les effectifs de l'entreprise seront appréciés au 31 décembre 2011 et les demandes d'aide pourront être déposées dans les 4 mois suivant le début d'exécution du contrat.

Le versement interviendra au cours du deuxième mois suivant la réception de la demande

Crédit d'impôt

Il concerne les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel. Il est égal à 1600 euros x le nombre moyen annuel d'apprentis. Ce nombre moyen d'apprentis est apprécié en fonction du nombre d'apprentis dont le contrat a été conclu depuis au moins 1 mois.

Ce montant est porté à 2200 euros pour les apprentis handicapés ou pour les jeunes qui bénéficient de l'accompagnement personnalisé (CIVIS).

L'Etat alloue à l'entreprise qui embauche un jeune apprenti handicapé une prime égale à 520 fois le SMIC en vigueur au 1er juillet de la 1ère année d'apprentissage, prime versée en 2 fois à l'issue de chacune des deux premières années d'apprentissage. La demande est faite auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE (ex DDTEFP) (4388,80 euros depuis le 1er juillet 2007).

AGEFIPH

L'Enveloppe Ponctuelle d'Aide Personnalisée à l'Emploi (EPAPE) sur prescription peut être mobilisée.

Elle permet (en complément des aides de droit commun) la prise en charge de frais exceptionnels, indispensables dans le cadre du parcours d'insertion professionnelle ou en cours d'apprentissage (hors compensation).

Son montant est de 400 € mobilisable sur 12 mois. Elle est renouvelable par période de 12 mois.

POLE EMPLOI

Une aide de l'Etat versée par Pôle Emploi est accordée aux entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre d'alternants dépasse le seuil de 4% de l'effectif annuel moyen.

Mise en oeuvre

L'employeur adresse à l'institution consulaire du lieu d'exécution du contrat (chambre de commerce, chambre d'agriculture, chambre de métiers) une déclaration en vue de l'engagement d'apprentis.

L'entreprise et le jeune signent un contrat d'apprentissage (formulaire type). Les pièces à joindre au contrat sont adressées à l'institution consulaire qu'à sa demande.

La visite médicale n'est pas une condition d'enregistrement. Elle doit être effectuée dans les 2 mois qui suivent l'embauche, avant la fin de la période d'essai.

L'institution consulaire enregistre le contrat dans les 15 jours de sa réception. Le silence de l'institution consulaire vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

Si l'institution consulaire refuse d'enregistrer le contrat, elle le notifie aux parties.

Elle transmet une copie dématérialisée du contrat à la Direccte pour l'information de l'inspection du travail et le suivi statistique.

Pour bénéficier de l'aide temporaire de l'Etat sous condition dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'entreprise

formule une demande auprès de Pôle Emploi dans les 2 mois qui suivent le début d'exécution du contrat ou dans les 2 mois qui suivent la publication du décret pour les embauches antérieures. Des informations sont à joindre à cette demande.

Un premier versement correspondant aux 6 premiers mois est effectué au cours du troisième mois suivant le début d'exécution du contrat ou dans les 3 mois de la publication du décret pour les contrats conclus antérieurement.

Un deuxième versement correspondant aux 6 derniers mois est effectué au cours du dixième mois suivant le début d'exécution du contrat. A ce deuxième versement doit être jointe une déclaration attestant que le contrat est en cours d'exécution.

Une convention est signée avec Pôle Emploi (avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle l'entreprise déclare son effectif annuel moyen) pour bénéficier de l'aide de l'Etat aux entreprises dont le nombre d'alternants dépasse le seuil de 4%. L'aide est versée en une fois dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande.

Une convention tripartite est signée lorsqu'une partie de la formation se fait dans une ou deux entreprises différentes de l'entreprise qui l'emploi.

Lorsque l'apprenti est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire le contrat de mise à disposition et le contrat de mission comportent des mentions obligatoires.

Contacts

Chambre de commerce, chambre d'agriculture, chambre de métiers.

CFA

Mission Locale / PAIO

POLE EMPLOI

Textes de référence

- Articles L.6222-7 et suivants du code du travail
- Articles R.6222-7 et suivants du code du travail

- Décret n° 2004-551 du 15 juin 2004 (JO du 17 juin 2004)
- Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 (JO du 19 janvier 2005)
- Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (JO du 3 août 2005)
- Décret n° 2005-1502 du 5 décembre 2005 (JO du 7 décembre 2005)
- Loi de finances pour 2007 - article 143 (JO du 27 décembre 2006)
- Loi de modernisation de l'économie n° 2008-76 du 4 août 2008 (JO du 5 août 2008)
- Décret n° 2008-1253 du 1er décembre 2008 (JO du 3 décembre 2008)
- Décret n° 2009-693 du 15 juin 2009 (JO du 16 juin 2009)
- Décret n° 2009-695 du 15 juin 2009 (JO du 16 juin 2009)
- Arrêté du 8 juillet 2009 (JO du 12 juillet 2009)
- Loi du 20 novembre 2009 (JO du 25 novembre 2009)
- Décret n° 2010-894 du 30 juillet 2010 (JO du 31 juillet 2010)
- Loi de finances pour 2011 (JO du 30 décembre 2010)
- Décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 (JO du 17 mai 2011)
- Loi du 28 juillet 2011 (JO du 29 juillet 2011)
- Décret n° 2011-1358 du 25 octobre 2011 (JO du 27 octobre 2011)
- Décret n° 2011- 1971 du 26 décembre 2011 (JO du 28 décembre 2011)
- Décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011 (JO du 23 décembre 2011)
- Décret n° 2012-660 du 4 mai 2012 (JO du 6 mai 2012)
- Arrêté du 4 mai 2012 (JO du 6 mai 2012)
- Décret n° 2012-472 du 11 avril 2012 (JO du 13 avril 2012)

Contrat d'apprentissage dans le secteur public

Le contrat d'apprentissage dans le secteur public favorise l'insertion professionnelle des jeunes par une formation dispensée en CFA dans le cadre d'un contrat de travail.

Publics concernés :

Bénéficiaires

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire
- Jeunes de 15 ans s'ils ont effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou effectué 2 années en centre d'enseignement professionnel et/ou en classe préparatoire à l'apprentissage
- Jeunes entre 15 et 16 ans (admissibles dès septembre) avec dispense de scolarité par l'inspecteur d'académie s'ils ont atteint l'âge de 16 ans dans le dernier trimestre de l'année.

Possibilité de déroger à la limite d'âge de 25 ans révolus :

- pour préparer un diplôme de niveau supérieur suite à un précédent contrat d'apprentissage (30 ans maximum). Le nouveau contrat doit être conclu dans le délai maximum d'un an à compter de l'expiration du contrat précédent
- lorsqu'il y a rupture du contrat d'apprentissage pour des motifs indépendants de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquement à ses obligations, risque d'atteinte à la santé ou à l'intégration physique ou morale de l'apprenti, incapacité physique et temporaire de l'apprenti (30 ans maximum). Le nouveau contrat doit être conclu dans le délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat
- pour les personnes handicapées (pas de limite d'âge)
- pour obtenir un titre nécessaire à la création ou à la reprise d'une entreprise (pas de limite d'âge)
- Jeunes entre 15 et 16 ans (admissibles dès septembre) avec dispense de scolarité par l'inspecteur d'académie s'ils ont atteint l'âge de 16 dans le dernier trimestre civil de l'année.

Employeurs

Employeurs du secteur public non industriel et commercial notamment :

Administration centrale de l'Etat - Services déconcentrés de l'Etat - Régions - Départements - communes - Etablissements publics nationaux administratifs - Etablissements publics locaux d'enseignement - Etablissements publics hospitaliers - Etablissements publics à caractère culturel, scientifique et technique, offices publics d'HLM - Institutions consulaires.

Lorsqu'un apprenti est recruté par un établissement public industriel et commercial ou une institution consulaire dotés de fonctionnaires, les dispositifs spécifiques à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ne s'appliquent qu'aux activités relevant d'un service public administratif et qui emploient des agents publics.

Contrat de travail :

Nature juridique et durée du contrat

CDD de droit privé d'une durée de 1 à 3 ans selon la profession et le niveau de qualification.

Un contrat d'une durée comprise entre 6 mois et 1 an peut être conclu :

- pour obtenir un diplôme ou un titre de même niveau et en rapport avec le précédent diplôme ou titre obtenu par l'apprentissage
- pour obtenir un diplôme ou un titre de niveau inférieur
- pour obtenir un diplôme ou un titre dont une partie a été obtenu par VAE ou dont une partie a été commencée sous un autre statut.

Le contrat peut être d'une durée de 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue à l'apprenti.

Le contrat est d'une durée de 3 ans pour la préparation d'un baccalauréat professionnel. Le contrat est d'une durée de 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V au RNCP et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé

La formation a une durée minimum de 400 heures en moyenne par an proratisée en fonction de la durée du contrat.

Durée du travail

La durée du travail est celle applicable dans la collectivité publique.

Rémunération

16 à 18 ans : 25% du SMIC la 1ère année - 37% du SMIC la 2ème année - 53% du SMIC la 3ème année ;
18 à 20 ans : 41% du SMIC la 1ère année - 49% du SMIC la 2ème année - 65% du SMIC la 3ème année
21 ans et plus : 53% la 1ère année - 61% du SMIC la 2ème année - 78% du SMIC la 3ème année.

Ces taux sont applicables à compter du 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti a atteint l'âge de 18 ou 21 ans.

Lorsque le jeune prépare un titre ou un diplôme de niveau IV les pourcentages sont majorés de 10 points.
Lorsque le jeune prépare un titre ou un diplôme de niveau III les pourcentages sont majorés de 20 points.

Rupture de contrat

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties dans les 2 premiers mois du contrat.

Au delà de 2 mois :

- résiliation d'un commun accord des parties
- résiliation judiciaire.

L'apprenti qui a obtenu son diplôme ou son titre peut mettre fin unilatéralement au contrat à la condition d'en informer l'employeur par écrit au moins 2 mois auparavant (la résiliation unilatérale du contrat doit être notifiée par l'employeur au CFA et à l'institution consulaire compétente).

Formation :

Nature des actions engagées

La formation a pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP).

La formation est réalisée dans un Centre de Formation des Apprentis (CFA) et la formation pratique est réalisée en entreprise.

Des aménagements sont possibles pour les handicapés en cas de difficultés liées au handicap.

Dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage, le jeune est convié par le CFA à un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA et, si besoin, les parents de l'apprenti ou son représentant légal.

Cet entretien a pour objectif de procéder à une première évaluation de la formation et le cas échéant de procéder aux ajustements nécessaires.

Durée de l'action

La formation a une durée minimum de 400 heures en moyenne par an proratisée en fonction de la durée du contrat.

Tutorat

Un maître d'apprentissage, responsable de la formation, aide l'apprenti dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Il peut être salarié ou responsable d'entreprise mais doit être majeur et offrir des garanties de moralité et justifier d'un certain niveau de qualification et d'une expérience professionnelle.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale. Au sein de cette équipe est désigné le maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Financements

REGION

Pour les contrats conclus à compter du 1er juin 2008 :

Employeurs de moins de 100 salariés : Aide générale de 1000 euros et un soutien supplémentaire pour l'embauche d'un jeune de 18 ans et plus sans qualification : 500 euros

ETAT

Prise en charge sur une base forfaitaire inférieure de 11% au pourcentage de rémunération versée à l'apprenti des cotisations salariales, des cotisations patronales (assurances sociales, AT, AF, cotisations d'assurance chômage pour les employeurs ayant adhéré à l'UNEDIC.

L'exonération de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles est supprimée pour les contrats conclus à compter du 1 er janvier 2007.

A noter que les employeurs publics qui ne sont pas assujettis à la taxe d'apprentissage doivent prendre à leur charge les coûts de la formation en CFA.

Mise en oeuvre

L'employeur public doit obtenir un agrément du préfet de département.

La réponse du préfet doit intervenir dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande.

L'agrément peut être refusé. Il peut être retiré.

Le contrat est enregistré par la DDTEFP.

Contacts

Unité Territoriale (ex DDTEFP)

CFA

Textes de référence

- Article L 622-1 du code du travail
- Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 (JO du 19 juillet 1992)
- Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 (JO du 17 décembre 1996)
- Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 (JO du 17 octobre 1997)
- Décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 (JO du 30 novembre 1992)
- Décret n° 2004-551 du 15 juin 2004 (JO du 17 juin 2004)
- Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 (JO du 19 janvier 2005)
- Décret n° 2005-1502 du 5 décembre 2005 (JO du 7 décembre 2005)
- Circulaire DGEFP n° 2006-25 du 24 août 2006
- Loi de finances pour 2007 - article 143 (JO du 27 décembre 2006)
- Arrêté du 8 juillet 2009 (JO du 12 juillet 2009)
- Loi du 20 novembre 2009 (JO du 25 novembre 2009)
- Décret n° 2011-1358 du 25 octobre 2011 (JO du 27 octobre 2011)

Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)

Le CIVIS permet d'accompagner les jeunes en difficulté en vue d'une insertion professionnelle durable.

Bénéficiaires

Jeunes de 16 à moins de 26 ans :

- dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au baccalauréat
- ou qui n'ont pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur
- ou qui sont demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois et qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion dans la vie sociale.

Les jeunes de niveau V bis et VI bénéficient d'un accompagnement personnalisé et renforcé assuré par un référent de la structure d'accueil.

Caractéristiques

Objectifs

Le CIVIS permet d'accompagner les jeunes en difficulté en vue d'une insertion professionnelle durable.

Nature et durée des actions engagées

La structure d'accueil identifie préalablement les difficultés particulières du jeune et de son projet professionnel d'insertion dans un emploi durable.

Cette identification est réalisée avant ou au plus tard 3 mois suivant la signature du contrat décrit ci-dessous.

Le référent propose au jeune :

- un emploi, notamment en alternance (avec éventuellement un période de formation probatoire)
- une formation professionnalisante pouvant comporter des périodes en entreprise, dans un métiers pour lequel il y a des possibilités d'embauche
- une action spécifique lorsque les personnes rencontrent des difficultés particulières d'insertion
- une assistance renforcée dans la recherche d'emploi ou de création d'entreprise apportée par un organisme concourant au service public de l'emploi.

L'accompagnement dure 1 an. Il est renouvelable une fois.

Pour les jeunes de niveau V bis et VI le contrat est renouvelable par période successives d'un an jusqu'à la réalisation du projet d'insertion professionnelle.

Rémunération et protection sociale

Les jeunes de 18 ans et plus peuvent percevoir une allocation pendant les périodes où ils ne sont pas rémunérés à un autre titre (emploi ou formation ou autre allocation).

Le versement de cette allocation n'est pas automatique.

Montant maximum annuel : 1800 euros

Montant maximum mensuel : 450 euros

Montant minimum journalier : 5 euros

Montant maximum journalier : 15 euros par tranche de 5 euros

Le montant de l'allocation est proposé par le représentant légal de la Mission locale ou de la PAIO ou toute personne dûment habilité par lui.

Il est tenu compte de la situation personnelle de l'intéressée, de son projet d'insertion professionnelle et du nombre de jours pendant lesquels il n'a perçu aucune des rémunérations ou allocations.

Financement(s)

ETAT

Entreprises ou Régions selon les dispositifs qui sont proposés aux jeunes

Un contrat d'objectifs et de moyens peut être signé entre l'Etat, la Région, les départements, les communes et les groupements de communes. Ils permettent de les associer aux actions d'accompagnement.

Ce contrat d'objectifs et de moyens peut associer les partenaires sociaux. Il précise, par bassin d'emploi, au vu d'un diagnostic territorial, les résultats à atteindre en matière d'insertion professionnelle et les moyens mobilisés par chaque partenaire.

Mise en oeuvre

Prescription

Mission locale
PAIO

Convention

Un contrat est signé entre le jeune, la Mission locale ou la PAIO.

Ce contrat mentionne :

- les actions destinées à la réalisation du projet professionnel
- la nature, la périodicité (au moins mensuelle) des contacts entre La Mission locale ou la PAIO et le jeune.

Engagements

Le jeune s'engage à participer à toutes les actions et rendez-vous qui lui sont proposés.

Contacts

Mission locale
PAIO

Textes de référence

- Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 (JO du 19 janvier 2005)
- Décret n° 2005-241 du 14 mars 2005 (JO du 18 mars 2005)
- Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (JO du 2 avril 2006)
- Loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise (JO du 22 avril 2006)
- Décret n° 2010 du 22 mars 2010 (JO du 25 mars 2010)
- Décret n° 2006-692 du 14 juin 2006 (JO du 15 juin 2006)

Contrat de professionnalisation (adultes)

Le contrat de professionnalisation adultes aide à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Publics concernés :

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Les demandeurs d'emploi ou inactifs ne percevant pas de minimum social avant le début du contrat ou n'ayant pas bénéficié de contrat aidé doivent s'inscrire à Pôle Emploi.

Employeurs

Entreprises privées du secteur de l'artisanat, du commerce, de l'industrie, du secteur associatif

A titre expérimental : particuliers employeurs dans des conditions fixées par accord de branche

Contrat de travail :

Nature juridique et durée du contrat

CDD de 6 à 12 mois ou CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

Un accord de branche pour un accord collectif conclu entre les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut prévoir une durée de contrat supérieure pouvant aller jusqu'à 24 mois notamment :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue
- ou lorsque la nature de la qualification l'exige.

Cas particulier des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) : la durée maximum du contrat est de 24 mois sans qu'un accord de branche ait à le prévoir.

La durée de la formation est comprise entre 15% (avec un minimum de 150 heures) et 25% de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation d'un CDI. La durée de 15% est calculée de la façon suivante : nombre de semaines prévues au contrat x durée hebdomadaire x 0,15.

Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut porter la durée de la formation au delà de 25%.

Rémunération

85% du salaire minimum conventionnel (SMC) sans être inférieur au SMIC.

La rémunération est exonérée de cotisations patronales de sécurité sociale pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

Rupture de contrat

Application des règles de droit commun régissant les ruptures de CDD.

Lorsque le contrat de professionnalisation (CDD) ou l'action de professionnalisation (CDI) est rompu avant le terme, l'employeur informe de la rupture du contrat l'Unité territoriale de la Direccte, l'OPCA et l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales.

Cette notification doit intervenir dans les 30 jours.

Les salariés qui ne sont pas à l'initiative de la rupture peuvent continuer à bénéficier des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pendant 3 mois au plus selon des modalités fixées par accord de branche ou accord constitutif d'un OPCA.

Formation :

Nature des actions engagées

La formation a pour objectif :

- l'acquisition d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle
- d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective
- d'une qualification professionnelle établie par les CPNE.

Le contrat de professionnalisation doit également favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les actions de formation sont mises en oeuvre dans un organisme de formation extérieur ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

L'employeur s'engage à assurer la formation permettant d'acquérir la qualification professionnelle et à fournir un emploi en relation avec la qualification préparée.

Le recours à une formation à distance doit être justifié, exceptionnel et répondre à une demande individuelle.

Durée de l'action

La durée de la formation est comprise entre 15% (avec un minimum de 150 heures) et 25% de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation d'un CDI. La durée de 15% est calculée de la façon suivante : nombre de semaines prévues au contrat x durée hebdomadaire x 0,15.

Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut porter la durée de la formation au delà de 25%.

Tutorat

L'employeur peut désigner un tuteur pour accueillir et guider le demandeur d'emploi embauché.

Un accord de branche peut rendre la désignation d'un tuteur obligatoire.

Financements

ETAT

L'employeur est exonéré de charges patronales de sécurité sociale (Maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accidents du travail (sauf cotisations complémentaires accidents du travail liées aux risques exceptionnels présentés par l'entreprise) dans la limite du SMIC horaire et dans la limite de la durée légale du travail pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

(L'exonération de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles est supprimée pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007).

Cette exonération n'est pas cumulable avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

L'exonération est applicable de plein droit dès lors que le contrat est enregistré par l'Unité territoriale (Ex : DDTEFP)

Le non respect par l'employeur de ses obligations peut entraîner le retrait du bénéfice de l'exonération de charges sociales.

La décision de retrait est prise par l'Unité territoriale (ex : DDTEFP). Elle est notifiée à l'employeur, à l'URSSAF et à l'OPCA.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou les délégués du personnel de la décision de retrait du bénéfice de l'exonération.

L'Etat alloue une aide d'un montant de 2000 euros aux entreprises qui embauchent une personne de 45 ans et plus à la date de début d'exécution du contrat dans les conditions suivantes :

- la date de début d'exécution du contrat est postérieure au 1er mars 2011
- l'entreprise n'a pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche sur le poste
- la personne embauchée n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise dans les 6 derniers mois précédant la date de début du contrat.

L'aide est cumulable avec l'aide spécifique à l'embauche de salariés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

Un premier versement de 1000 euros est effectué à l'issue du troisième mois d'exécution du contrat ou à l'issue du troisième mois suivant la date de publication du décret (17 mai 2011) pour les embauches réalisées avant cette date. Le solde est versé à l'issue du dixième mois d'exécution du contrat.

Une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est en cours doit être adressée à Pôle Emploi dans les 3 mois suivant chaque échéance.

L'aide est calculée au prorata du temps de travail effectif pour les embauches à temps partiel.

L'aie est reversée.

Si le contrat est arrivé à échéance ou s'il a été interrompu avant l'une des échéances l'aide n'est pas due pour la période considérée.

OPCA

L'OPCA peut prendre en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base d'un forfait horaire de 9,15 euros à défaut d'accords conventionnels en disposant autrement.

Le forfait de 9,15 euros est porté à 15 euros lorsque la personne embauchée est bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou qu'elle a bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

L'OPCA peut prendre en charge les dépenses de formation de tuteurs engagées pour chaque salarié ou employeur de moins de 10 salariés dans la limite de 15 euros par heure de formation et pour une durée n'excédant pas 40 heures.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses liées à la fonction tutorale dans la limite de 230 euros par mois par bénéficiaire et pour une durée maximale de 6 mois.

Ce forfait est majoré de 50% (345 euros) lorsque la personne embauchée est bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou a bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Ce forfait est également applicable lorsque le tuteur à 45 ans et plus.

Cas particulier des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Ces groupements peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus sous réserve de la signature d'une convention avec le préfet de département.

L'aide de l'Etat est calculée sur la base d'un forfait annuel par accompagnement.

Son montant est égal à 686 euros par accompagnement et en année pleine. Cette aide de l'Etat se cumule avec l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficient les employeurs qui recrutent en contrat de professionnalisation.

AGEFIPH

Pour toute embauche d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation : aide de 2000 euros pour un contrat d'une durée supérieure à 12 mois et 1000 euros pour un contrat de 6 mois.

L'aide est versée au début du contrat

A l'issue du contrat de professionnalisation l'employeur qui conclut un CDD ou un CDI d'au moins 12 mois peut bénéficier d'une aide à la pérennisation du contrat de professionnalisation de 2000 euros pour un travail à temps plein ou de 100 euros pour un travail à temps partiel d'une durée hebdomadaire d'au moins 16 heures

Le salarié âgé de 45 ans et plus reçoit une aide à la personne de 1000 euros pour un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

POLE EMPLOI

POLE EMPLOI peut octroyer une aide forfaitaire à l'employeur qui embauche un demandeur d'emploi de 26 ans et plus indemnisé ou non.

L'employeur doit relever du régime de l'assurance chômage, être à jour de ses cotisations sociales.

L'aide est plafonnée à 2000 euros par contrat. Elle est versée en deux fois : un versement de 1000 euros à l'issue du troisième mois de l'action de professionnalisation et un versement de 1000 euros à l'issue du dixième mois.

L'aide est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Mise en oeuvre

L'employeur adresse le contrat et le programme de formation à l'OPCA dans un délai maximum de 5 jours à compter du début du contrat.

L'OPCA décide de sa prise en charge financière. Il doit notifier sa décision à l'employeur dans un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat. Il vérifie que le contrat n'est pas contraire à une disposition légale ou

conventionnelle. Il dépose le contrat auquel est joint sa décision auprès de la Direccte (ex DDTEFP) du lieu d'exécution du contrat sous une forme dématérialisée. Sans réponse dans ce délai, la prise en charge est considérée comme acceptée et le contrat est réputé déposé.

Si la prise en charge est refusée au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA doit motiver sa décision et la notifier à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

L'entreprise qui souhaite bénéficier de l'aide de 2000 euros pour l'embauche d'une personne de 45 ans et plus en fait la demande à Pôle Emploi dans les 3 mois suivant la date de début d'exécution du contrat ou de la publication du décret (17 mai 2011) pour les embauches réalisées antérieurement à cette date.
Des informations doivent être jointes à la demande.

L'entreprise qui souhaite bénéficier de l'aide de Pôle Emploi adresse sa demande à POLE EMPLOI au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation.

Une convention d'aide forfaitaire à l'employeur est conclue entre l'employeur et POLE EMPLOI.

L'employeur adresse dans les 3 mois qui suivent chaque échéance une déclaration attestant de la poursuite de l'action.

Contacts

POLE EMPLOI
CIDFF
CAP-EMPLOI

Textes de référence

- Loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (JO du 5 mai 2004)
- Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003
- Décret du 13 septembre 2004 (JO du 15 septembre 2004)
- Décret du 15 octobre 2004 (JO du 17 octobre 2004)
- Arrêté du 17 novembre 2006 (JO du 29 novembre 2006)
- Délibération n° 2008/04 du 19 décembre 2008
- Arrêté du 9 mars 2005 (JO du 31 mars 2005)
- Circulaire n° DSS/5B/2005/285 du 20 juin 2005 relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale associée au contrat de professionnalisation
- Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (JO du 2 avril 2006)
- Loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie en entreprise (JO du 22 avril 2006)
- Décret n° 2006-692 du 14 juin 2006 (JO du 15 juin 2006)
- Circulaire UNEDIC n° 05-11 du 9 mai 2005
- Convention UNEDIC du 18 janvier 2006 - Agrément du 23 février 2006 (JO du 2 mars 2006)
- Circulaire n° 2006-19 du 21 août 2006
- Loi de finances pour 2007 - article 143 (JO du 27 décembre 2006)
- Instruction Pôle Emploi n° 2009-305 du 8 décembre 2009
- Loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2010 (JO du 25 novembre 2010)
- Décret n° 2010-60 du 18 janvier 2010 (JO du 19 janvier 2010)
- Loi du 20 novembre 2009 (JO du 25 novembre 2009)
- Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 (JO du 17 mai 2011)
- Décret n° 2011-535 du 17 mai 2011 (JO du 19 mai 2011)
- Délibération Pôle Emploi n° 2011-18 du 24 mai 2011
- Circulaire DGEFP du 19 juillet 2012

Contrat de professionnalisation (jeunes)

Le contrat de professionnalisation jeunes permet de compléter la formation initiale pour accéder à un métier.

Publics concernés :

Bénéficiaires

- Jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle
- Jeunes de moins de 26 ans, sans considération de niveau, qui souhaitent compléter leur formation initiale pour accéder aux métiers souhaités

Employeurs

- Entreprises privées du secteur de l'artisanat, du commerce, de l'industrie, du secteur associatif
- A titre expérimental : particuliers employeurs dans des conditions fixées par accord de branche

Contrat de travail :

Nature juridique et durée du contrat

CDD de 6 à 12 mois ou CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

Un accord de branche pour un accord collectif conclu entre les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peut prévoir une durée de contrat supérieure pouvant aller jusqu'à 24 mois notamment :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue
- ou lorsque la nature de la qualification l'exige.

Cas particulier des jeunes de moins de 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 : la durée maximum du contrat est de 24 mois sans qu'un accord de branche ait à le prévoir.

La durée de la formation est comprise entre 15% (avec un minimum de 150 heures) et 25% de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation d'un CDI. La durée minimale se calcule de la façon suivante : nombre de semaines prévues au contrat x durée hebdomadaire x 0,15).

Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut porter la durée de la formation au delà de 25% notamment :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Rémunération

Moins de 21 ans : 55% du SMIC

21 ans et plus : 70% du SMIC

Si le jeune est titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

Moins de 21 ans : 65% du SMIC

21 ans et plus : 80% du SMIC

La rémunération est exonérée de cotisations patronales de sécurité sociale.

Rupture de contrat

Application des règles de droit commun régissant les ruptures de CDD.

Lorsque le contrat de professionnalisation (CDD) ou l'action de professionnalisation (CDI) est rompu avant le terme, l'employeur informe de la rupture du contrat l'unité territoriale de la Direccte, l'OPCA et l'organisme chargé du

recouvrement des cotisations sociales.

Cette notification doit intervenir dans les 30 jours.

Les salariés qui ne sont pas à l'initiative de la rupture peuvent continuer à bénéficier des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pendant 3 mois au plus selon des modalités fixées par accord de branche ou accord constitutif d'un OPCA.

Formation :

Nature des actions engagées

La formation a pour objectif :

- l'acquisition d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle
- d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective
- d'une qualification professionnelle établie par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE).

Le contrat de professionnalisation doit également favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les actions de formation sont mises en oeuvre dans un organisme de formation extérieur ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

L'employeur s'engage à assurer la formation permettant d'acquérir la qualification professionnelle et à fournir un emploi en relation avec la qualification préparée.

La formation à distance n'est pas exclue mais elle doit être justifiée, exceptionnelle et répondre à une demande individuelle.

Durée de l'action

La durée de la formation est comprise entre 15% (avec un minimum de 150 heures) et 25% de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation d'un CDI. La durée minimale se calcule de la façon suivante : nombre de semaines prévues au contrat x durée hebdomadaire x 0,15).

Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut porter la durée de la formation au delà de 25% notamment :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Tutorat

L'employeur peut désigner un tuteur pour accueillir et guider le jeune dans l'entreprise.

Un accord de branche peut rendre la désignation d'un tuteur obligatoire.

Financements

ETAT

Contrats conclus à compter du 1er janvier 2008 : l'exonération de charges patronales de sécurité sociale est supprimée. Les entreprises appliquent la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale (Fillon)

Contrats conclus entre le 1er mars et le 31 décembre 2011 dans des entreprises de moins de 250 salariés et qui ont pour effet d'augmenter l'effectif moyen des salariés employés en alternance (effectif à l'issue du premier mois d'embauche comparé à celui du 28 février 2011) :

L'Etat accorde une aide pour une durée de 12 mois dans les conditions suivantes :

- le jeune a moins de 26 ans à la date de début d'exécution du contrat
- l'entreprise n'a pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche sur le poste
- le jeune n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise dans les 6 mois précédant la date de l'embauche.

Cette aide est calculée de la façon suivante :

Entreprise de moins de 20 salariés :

SMIC au 1er janvier x 151,67 x pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail - 11%) x 0,12 x 12

Entreprises de 20 salariés et plus :

SMIC au 1er janvier x 151,67 x pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail x 0,14 x 12

Un premier versement correspondant aux 6 premiers mois est effectué au cours du troisième mois suivant le début d'exécution du contrat ou dans les 3 mois de la publication du décret (17 mai 2011) pour les contrats conclus antérieurement à cette date.

Un deuxième versement correspondant aux 6 derniers mois est effectué au cours du dixième mois suivant le début d'exécution du contrat. A ce deuxième versement doit être jointe une déclaration attestant que le contrat est en cours d'exécution.

L'aide est reversée en totalité en cas de rupture du contrat dans les 6 premiers mois d'exécution du contrat. L'aide est reversée au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise si la rupture du contrat intervient dans les 6 mois suivants.

Cette aide est reconduite pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 30 juin 2012.

Les effectifs de l'entreprise seront appréciés au 31 décembre 2011 et les demandes d'aide pourront être déposées dans les 4 mois suivant le début d'exécution du contrat.

Le versement interviendra au cours du deuxième mois suivant la réception de la demande.

OPCA

L'OPCA peut prendre en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base d'un forfait horaire de 9,15 euros à défaut d'accords conventionnels en disposant autrement.

Le forfait de 9,15 euros est porté à 15 euros lorsque le jeune embauché n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'il n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

L'OPCA peut prendre en charge les dépenses de formation de tuteurs engagées pour chaque salarié ou employeur de moins de moins de 10 salariés dans la limite de 15 euros par heure de formation et pour une durée n'excédant pas 40 heures.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses liées à la fonction tutorale dans la limite de 230 euros par mois par bénéficiaire et pour une durée maximale de 6 mois.

Ce forfait est majoré de 50% (345 euros) lorsque le jeune embauché n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'il n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Le plafond majoré de 50% s'applique aussi lorsque le tuteur a 45 ans et plus.

Cas particulier des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Ces groupements peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi sous réserve de la signature d'une convention avec le Préfet de département.

L'aide de l'Etat est calculée sur la base d'un forfait annuel par accompagnement. Son montant est égal à 686 euros par accompagnement et en année pleine.

Cette aide de l'Etat se cumule avec l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficient les employeurs qui recrutent en contrat de professionnalisation.

AGEFIPH

Embauche d'une personne handicapée : Prime de 2000 euros pour un contrat d'une durée supérieure à 12 mois et de 1000 euros pour un contrat d'une durée de 6 mois

L'aide est versée au début du contrat.

A l'issue du contrat de professionnalisation l'employeur qui conclut un CDD ou un CDI d'au moins 12 mois peut bénéficier d'une aide à la prérennisation du contrat de professionnalisation d'un montant de 2000 euros pour un contrat de travail à temps plein et de 1000 euros pour un contrat de travail à temps partiel avec une durée hebdomadaire de travail d'au moins 16 heures.

Mise en oeuvre

L'employeur adresse le contrat et le programme de formation à l'OPCA dans un délai maximum de 5 jours à compter du début du contrat.

L'OPCA décide de sa prise en charge financière. Il doit notifier sa décision à l'employeur dans un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat. Il vérifie que le contrat n'est pas contraire à une disposition légale ou conventionnelle. Il dépose le contrat accompagné de sa décision auprès de la Direccte (ex DDTEFP) du lieu d'exécution du contrat sous une forme dématérialisée. Sans réponse dans ce délai, la prise en charge est considérée comme acceptée et le contrat est réputé déposé.

Si la prise en charge est refusée au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA doit motiver sa décision et la notifier à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Pour bénéficier de l'aide temporaire de l'Etat sous conditions, dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'entreprise formule une demande auprès de Pôle Emploi dans les 2 mois qui suivent le début d'exécution du contrat ou dans les 2 mois qui suivent la publication du décret (17 mai 2011) pour les embauches antérieures à cette date. Des informations sont à joindre à cette demande.

Contacts

MISSION LOCALE
POLE EMPLOI
Unité territoriale de la DIRECCTE (ex DDTEFP)
AGEFIPH

Textes de référence

- Loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (JO du 5 mai 2004)
- Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003
- Décret du 13 septembre 2004 (JO du 15 septembre 2004)
- Décret du 15 octobre 2004 (JO du 17 octobre 2004)
- Loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008 (JO du 27 décembre 2007)
- Arrêté du 17 Novembre 2006 (JO du 29 novembre 2006)
- Arrêté du 9 mars 2005 (JO du 31 mars 2005)
- Circulaire n° DSS/5B/2005/285 du 20 juin 2005 relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale associée au contrat de professionnalisation
- Loi n 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (JO du 2 avril 2006)
- Loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie en entreprise (JO du 22 avril 2006)
- Décret n° 2006-692 du 14 juin 2006 (JO du 15 juin 2006)
- Loi de finances pour 2007 - article 143 (JO du 27 décembre 2006)
- Loi de finances pour 2008 (JO du 27 décembre 2007)
- Décret n° 2009-694 du 15 juin 2009 (JO du 16 juin 2009)
- Décret n° 2010-60 du 18 janvier 2010 (JO du 19 janvier 2010)
- Loi du 20 novembre 2009 (JO du 25 novembre 2009)
- Décret n° 2010-894 du 30 juillet 2010 (JO du 31 juillet 2010)
- Décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 (JO du 17 mai 2011)
- Décret n° 2011-535 du 17 mai 2011 (JO du 19 mai 2011)
- Loi du 28 juillet 2011 (JO du 29 juillet 2011)
- Décret n° 2011-1971 du 26 décembre 2011 (JO du 28 décembre 2011)
- Circulaire DGEFP du 19 juillet 2012

Contrat de rééducation professionnelle en entreprise

Le contrat permet le retour ou le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée.

Publics concernés :

Bénéficiaires

Salarié assuré social reconnu travailleur handicapé et qui est empêché de poursuivre l'exercice de sa profession chez son employeur par suite d'une modification de son aptitude physique constatée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Le contrat de rééducation professionnelle peut bénéficier à un salarié après une maladie invalidante, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Employeurs

Toute entreprise affiliée à l'UNEDIC.

Contrat de travail :

Nature juridique et durée du contrat

Contrat de travail à durée déterminée de 3 mois à 1 an.

La durée de l'action est comprise entre 3 mois et 1 an.

Rémunération

La rémunération correspondant au 1er échelon de la catégorie de la profession à laquelle le salarié handicapé est formé.

A l'issue de la formation la rémunération correspond au grade qu'il a atteint dans sa profession.

La partie versée par la CPAM ou la MSA n'est pas soumise à cotisation.

Formation :

Nature des actions engagées

Actions de formation professionnelle qui permettent d'acquérir des connaissances et des savoir-faire pour exercer un métier afin de :

- se réhabituer à l'exercice de l'ancien métier
- occuper un autre poste dans la même entreprise
- apprendre un nouveau métier.

La formation est individualisée : elle tient compte du profil de la personne et des exigences du métier.

Durée de l'action

La durée de l'action est comprise entre 3 mois et 1 an.

Financements

CNAM ou MSA

La Sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole prend en charge une partie de la rémunération et des cotisations sociales.

AGEFIPH

Lorsque le contrat n'est pas conclu chez l'ancien employeur, l'AGEFIPH peut apporter une aide financière.

Mise en oeuvre

C'est la CDAPH qui peut décider d'orienter vers un contrat de rééducation professionnelle.

Les personnes doivent obtenir l'accord de la Sécurité sociale ou de la Mutualité sociale agricole et celui de l'employeur.

Une convention est signée entre la Sécurité sociale ou la MSA, l'employeur et la personne handicapée. Elle requiert l'avis du médecin du travail. Elle est agréée par l'Unité territoriale (ex DDTEFP)

L'employeur s'engage à ne pas licencier pendant la période de rééducation professionnelle.

A l'issue du contrat, l'employeur doit embaucher le bénéficiaire pour une durée au moins équivalente à celle du contrat de rééducation professionnelle, sans pouvoir dépasser 1 an.

Le bénéficiaire s'engage à rester chez l'employeur pour la même durée.

Contacts

Maison départementale des personnes handicapées

CPAM

MSA

Textes de référence

- Article L.432-9 du code de la sécurité sociale
- Articles L.5213-3 et suivants - R. 5213-5 et suivants du code du travail
- Article D.1242-3 du code du travail

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) favorise le reclassement professionnel des salariés licenciés pour motif économique

Bénéficiaires

Salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises qui n'ont pas l'obligation de proposer un congé de reclassement à savoir :

- Entreprises dont l'effectif est inférieur à 1000 salariés tous établissements confondus
- Entreprises en redressement ou liquidation judiciaire quelque soit leur taille
- Entreprises n'appartenant pas à un groupe d'au moins 1000 salariés
- Entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise européen

Les salariés :

- doivent avoir un an d'ancienneté
- être apte à l'emploi

Les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an peuvent adhérer à un CSP s'ils peuvent bénéficier de l'assurance chômage.

Le contrat de travail est rompu à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours

Caractéristiques

Objectifs

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) favorise le reclassement professionnel des salariés licenciés pour motif économique

Nature et durée des actions engagées

Bilans de compétence - suivi individuel et personnalisé - actions de VAE

Possibilité de périodes d'activités professionnelles en entreprise en CDD ou en contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois, la durée totale ne pouvant excéder 3 mois.

La période en entreprise suspend le CSP.

12 mois

Rémunération et protection sociale

Statut de stagiaire de la formation professionnelle

Allocation de sécurisation égale à 80% du salaire journalier de référence sans être inférieure au montant de l'ARE dont aurait bénéficié le salarié licencié pendant la même période.

Si le bénéficiaire a moins d'un an d'ancienneté l'allocation versée est égale au montant de l'ARE

Le salarié qui accepte le contrat de sécurisation professionnelle ne perçoit pas d'indemnité de préavis sauf si la durée du préavis est supérieure à 3 mois.

Il perçoit l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Financement(s)

POLE EMPLOI

Versement de l'allocation de sécurisation

EMPLOYEURS

Financement du CSP par le versement à Pôle Emploi de l'indemnité de préavis dans la limite de 3 mois et le versement

du reliquat d'heures de DIF

Mise en oeuvre

Convention

L'employeur propose au salarié le contrat de sécurisation professionnelle lors de l'entretien préalable obligatoire.

Si l'entretien préalable n'est pas obligatoire, le contrat est proposé à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel.

Chaque salarié est informé individuellement et par écrit du contenu du CSP, du délai de réponse de 21 jours et du délai de 12 mois pendant lequel peut être contesté la rupture du contrat de travail

Pôle Emploi peut se substituer à l'employeur qui ne propose pas le CSP. Dans ce cas l'employeur qui n'a pas proposé de CSP doit d'acquiescer auprès de Pôle Emploi d'une contribution égale à 2 mois de salaire brut.

Si le salarié à qui Pôle Emploi a proposé un CSP accepte la contribution de l'entreprise est de 3 mois.

Engagements

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours.

Pour les salariés protégés, le délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de l'autorisation administrative de licenciement.

La non réponse du salarié est considérée comme un refus.

Le salarié peut contester la rupture de son contrat de travail dans les 12 mois qui suivent son adhésion à la CSP. Ce délai de 12 mois n'est pas opposable au salarié qui n'en n'aurait pas été informé.

Contacts

Employeurs

Pôle Emploi

Textes de référence

- ANI du 31 Mai 2011
- Loi n° 2011-893 du 28 Juillet 2011 (JO du 29 juillet 2011)
- Arrêté du 1er septembre 2011 (JO du 23 septembre 2011)
- Arrêté d'agrément du 6 octobre 2011 (JO du 21 octobre 2011)

Contrat de volontariat pour l'insertion (Ministère de la Défense)

Le contrat permet d'insérer socialement et professionnellement des jeunes sans qualification ou en voie de marginalisation sociale.

Bénéficiaires

Jeunes de 18 à moins de 25 ans :

- résidant habituellement en métropole
- rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle (ces difficultés sont constatées notamment à l'issue de la journée d'appel de préparation à la défense)
- jouissant de ses droits civiques
- remplissant les conditions d'aptitudes physiques adaptées aux exigences de la formation (questionnaire de santé et vérification par un médecin agréé)

Si des mentions sont portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire, celles-ci doivent être compatibles avec l'exercice d'un volontariat pour l'insertion.

Caractéristiques

Objectifs

Le contrat permet d'insérer socialement et professionnellement des jeunes sans qualification ou en voie de marginalisation sociale.

Nature et durée des actions engagées

Un parcours pédagogique en deux temps :

- première partie : formation comportementale, acquis scolaires fondamentaux, sport
- deuxième partie : formation comportementale, formation professionnelle.

Les actions de formation sont dispensées dans des centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense et par un encadrement s'inspirant du modèle militaire.

Les jeunes sont en internat.

La formation est sanctionnée par un certificat de formation générale (CFG) et une attestation de formation professionnelle que le jeune peut valoriser pour l'obtention ultérieure d'un CAP.

La durée initiale du contrat est comprise entre 6 mois et 1 an.

Elle peut être prolongée. Mais la durée initiale et la prolongation ne peuvent excéder 24 mois.

La demande de prolongation est formulée par le jeune dans le délai d'1 mois avant le terme du contrat en cours.

La durée moyenne est de 10 mois.

Rémunération et protection sociale

Le jeune reçoit une allocation mensuelle (toute autre rémunération est exclue).

Il perçoit une prime calculée au prorata du nombre de mois de contrat effectivement accomplis.

L'allocation et la prime ne sont pas imposables et sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Le jeune bénéficie des prestations en nature de l'assurance maladie, maternité et invalidité du régime général de sécurité sociale.

Il bénéficie également de la couverture du risque maladie ou accident du travail.

Le centre de formation prend l'initiative de l'affiliation du jeune à la CPAM dans le ressort de laquelle est situé le centre de formation.

Financement(s)

ETAT

La protection sociale est financée par le versement de cotisations forfaitaires à la charge de l'établissement public d'insertion de la défense : 480 euros pour chaque période de 12 mois consécutifs quelle que soit la durée effective du volontariat pour l'insertion à l'intérieur de cette période.

La couverture du risque maladie ou accident du travail est financée par le versement de cotisations forfaitaires à la charge de l'établissement public d'insertion de la défense : 0,45% du salaire minimum mentionné à l'article L.436-16 du code de la sécurité sociale pour chaque période de 12 mois consécutifs quelle que soit la durée effective du volontariat pour l'insertion à l'intérieur de cette période.

Mise en oeuvre

Prescription

Le jeune dépose une demande auprès de l'établissement public d'insertion de la défense qui décide de son acceptation et le convoque à un entretien d'orientation.

Convention

A l'issue de l'entretien d'orientation, le jeune signe un contrat.

Le jeune dispose d'un délai de rétractation de 7 jours francs à compter de la date de signature du contrat par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le contrat comporte une période probatoire de 2 mois.

Le contrat peut comporter des stages en entreprise ou dans une administration.

Un décret doit fixer les modalités de conclusion, d'exécution et de résiliation du contrat.

Le jeune peut bénéficier :

- de congés dans la limite de 30 jours ouvrables par an
- de congés pour évènements familiaux d'une durée de 3 jours par évènement, selon des modalités fixées par le règlement intérieur
- d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption.

En cas de maladie, le jeune bénéficie d'un congé dont la durée ne peut excéder 30 jours pour une période de 6 mois.

En cas de maladie provenant d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice du volontariat, la durée du congé correspond à la durée de la période d'incapacité de travail dans une limite qui correspond à la fin du contrat.

Le jeune ne bénéficie pas du régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Lorsque le contrat de volontariat est rompu parce que le jeune bénéficie d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat de travail temporaire, le droit aux prestations liées au statut de volontaire pour l'insertion lui est maintenu pour une durée qui n'excède pas 3 mois (à l'exclusion de l'allocation mensuelle, de la prime et du régime de protection sociale).

Engagements

En cas de faute grave, l'établissement public d'insertion de la défense prononce la cessation anticipée du volontariat.

Il peut être mis fin au contrat :

- par demande conjointe du jeune et de l'établissement public d'insertion de la défense
- par l'intéressé avec un préavis d'1 mois
- lorsque le jeune a conclu un contrat de travail, est admis dans la fonction publique ou a souscrit un contrat de militaire engagé ou de volontaire dans les armées.

Contacts

Mission Locale
PAIO

Textes de référence

- Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 (JO du 3 août 2005)
- Décret n° 2005-885 du 2 août 2005 (JO du 3 août 2005)
- Décret n° 2005-887 du 2 août 2005 (JO du 3 août 2005)
- Décret n° 2005-1052 du 29 août 2005 (JO du 30 août 2005)
- Décret n° 2005-1058 du 30 août 2005 (JO du 31 août 2005)
- Arrêté du 20 septembre 2005 (JO du 29 septembre 2005)
- Arrêté du 20 septembre 2005 (JO du 7 octobre 2005)
- Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (JO du 2 avril 2006)

Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Soutenir financièrement les entreprises qui réalisent des actions en matière d'égalité femmes/hommes

Bénéficiaires

Salariés en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois des entreprises privées
Personnel des personnes publiques employé dans des conditions du droit privé

Caractéristiques

Objectifs

Soutenir financièrement les entreprises qui réalisent des actions en matière d'égalité femmes/hommes

Nature et durée des actions engagées

Actions visant à contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Actions visant à contribuer à développer la mixité des emplois (mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail)

Rémunération et protection sociale

Statut de salariée
La rémunération correspond à l'emploi occupé.

Financement(s)

ETAT

Jusqu'à :

50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail

30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle. Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan

50 % des autres coûts.

Cette aide de l'État n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique.

Pour le bénéfice de l'aide financière, les actions en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée et des salariés intérimaires sont prises en compte lorsque leur contrat, ou la durée de leur mission, est d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Mise en oeuvre

Convention

Le contrat est signé par l'Etat (préfet de région) et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives implantées dans l'entreprise si elles existent.

Il doit être précédé :

- soit de la conclusion d'un accord collectif comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité entre hommes et femmes,
- soit de l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle,
- soit de l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

Le contrat comporte :

L'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur

Le montant de l'aide de l'État et ses modalités de versement

Les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements souscrits.

Engagements

L'employeur s'engage à contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois.

Une évaluation des engagements souscrits a lieu à la fin du contrat

Contacts

CIDFF

Unité territoriale (ex DDTEFP)

Organisme de formation pour élaboration du programme de formation

Textes de référence

- Article L1142-4 du code du travail
- Décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 (JO du 5 décembre 2011)

Contrat unique d'insertion (CUI)

Faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Publics concernés :

Bénéficiaires

Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi

Employeurs

Contrat unique d'insertion/ CIE :

Toute entreprise affiliée au régime de l'assurance chômage sauf :

- lorsque l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche,
- lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. La convention peut être dénoncée par l'Etat ou par le président du conseil général s'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié. L'employeur doit alors rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide financière prévue par la convention,
- lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales

Contrat unique d'insertion/CAE :

Collectivités territoriales

Personnes morales de droit public

Organismes privés à but non lucratif

Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Contrat de travail :

Nature juridique et durée du contrat

Le contrat unique d'insertion prend la forme d'un contrat initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand et d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand.

CDI ou CDD de 6 mois minimum renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Durée qui peut être dépassée (60 mois maximum par avenant successif d'un an) pour :

- salariés de 50 ans et plus bénéficiaires d'un minimum social (RSA, ASS, ATT, AAH)
- personnes reconnues travailleurs handicapés (ou bénéficiaires de l'AAH qui ne sont pas travailleurs handicapés)
- A titre dérogatoire pour terminer une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et définie dans la convention initiale. L'employeur doit alors justifier :
 - que l'action de formation professionnelle est en cours de réalisation,
 - que l'échéance de la formation est postérieure au terme de la convention,
 - et que la période de prolongation permettra l'achèvement de la formation.

La durée du CAE peut être dépassée par avenants successifs mais sans limite dans le temps pour :

- salariés en ateliers et chantiers d'insertion qui sont reconnus travailleurs handicapés ou qui sont âgés de plus de 50 ans.

La condition d'âge est satisfaite lorsque le salarié atteint l'âge de 50 ans pendant les deux années de la convention (il peut avoir moins de 50 ans au moment de la conclusion du contrat)

Le renouvellement du contrat est subordonné à un bilan des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés réalisées dans le cadre de conventions individuelles conclues au titre d'un contrat aidé antérieur.

La demande de renouvellement doit être accompagnée :

- d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation (aide à la prise de poste, remise à niveau, acquisition de nouvelles compétences, formation qualifiante, période d'immersion...)

- des actions d'accompagnement et de formation qui seront mises en oeuvre pendant la période de prolongation.

Le contrat unique d'insertion/CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

La durée minimum d'un contrat unique d'insertion/CIE pour une personne condamnée ayant fait l'objet d'un aménagement de peine est de 3 mois.

Fonction de l'action mise en oeuvre.

Une attestation d'expérience est remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat unique d'insertion.

Durée du travail

De 20 heures à 35 heures

Pour le contrat unique d'insertion/CAE la durée du travail peut être inférieure en cas de difficultés particulièrement importantes du salarié.

Rémunération

SMIC sauf dispositions plus favorables

Rupture de contrat

Suspension possible du contrat de travail pour :

- effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par POLE EMPLOI
- effectuer une action concourant à son immersion professionnelle
- accomplir une période d'essai et occuper un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois

En cas d'embauche le contrat unique d'insertion est rompu sans préavis.

Toute suspension ou rupture du contrat unique d'insertion avant le terme de la convention est notifiée par l'employeur dans un délai de 7 jours francs :

- à l'autorité signataire de la convention (Pôle Emploi/président du conseil général)
- à ou aux organismes chargés du versement des aides

Formation :

Nature des actions engagées

- Actions d'accompagnement professionnel obligatoires
- période d'immersion possible auprès d'un autre employeur dans le cadre d'un CUI/CAE
- Accès à la période de professionnalisation qui doit être d'une durée d'au moins 80 heures

Durée de l'action

Fonction de l'action mise en oeuvre.

Une attestation d'expérience est remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat unique d'insertion.

Tutorat

Désignation d'un référent par le prescripteur

Désignation d'un tuteur par l'employeur.

Le tuteur est désigné parmi les salariés qualifiés et volontaires.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Exceptionnellement l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en

contrat unique d'insertion.

Le tuteur :

- participe à l'accueil, aide, informe et guide le salarié
- contribue à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- assure la liaison avec le référent
- participe à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié concerné et l'employeur

Sauf disposition particulière le prescripteur est réputé être le référent et l'employeur est réputé être le tuteur. Les noms du référent et du tuteur figurent dans la convention individuelle.

Financements

ETAT

Aide financière qui peut être modulée en fonction :

- de la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur
- des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié
- des conditions économiques locales
- des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié

Montant de l'aide pour un contrat unique d'insertion/CAE : 95% maximum du SMIC horaire brut dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

Pour l'année 2011 : 105% pour un atelier ou chantier d'insertion. La durée hebdomadaire de prise en charge est de 21,9 heures en moyenne. La durée moyenne des contrats est de 8,58 mois

Des majorations de taux sont possibles pour les publics prioritaires.

Aide financière pour le contrat unique d'insertion/CIE : 47% du SMIC horaire brut dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail

Pour l'année 2011 : Un taux de prise en charge moyen de 30,7% (ce taux peut être plus élevé pour les publics les plus en difficulté, une durée hebdomadaire moyenne de prise en charge de 33 heures et une durée moyenne de contrat de 10 mois. Les renouvellements sont limités.

Le préfet de région fixe le montant des aides accordées par type de publics prioritaires après consultation des conseils généraux pour les publics bénéficiaires du RSA.

Exonération de cotisations sociales pour le contrat unique d'insertion/CAE : les employeurs sont exonérés de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales. Les exonérations portent sur la fraction de la rémunération ne dépassant pas le SMIC x nombre d'heures rémunérées et dans la limite de la durée légale du travail, ou si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Aucune exonération de charges pour le contrat unique d'insertion/CIE

Les aides sont versées par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Conseils généraux

Les Conseils généraux participent au financement du contrat unique d'insertion pour les bénéficiaires du RSA (88% du montant forfaitaire)

Les conseils généraux peuvent majorer le pourcentage de prise en charge de la rémunération fixé par l'arrêté du préfet de région. Cette majoration et le volume de CUI/CAE concernés figurent dans la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM)

Ils peuvent aussi financer la totalité du coût des CAE : le nombre de CUI/CAE concerné figure également dans la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM)

Les aides sont versées par le Département.

CNFPT

Le Centre national de la fonction publique territoriale peut financer des formations destinées aux salariés en CUI/CAE employés dans les collectivités territoriales ainsi que des formations dans le cadre de périodes de professionnalisation.

Suspension du versement des aides : lorsque le contrat de travail est suspendu sans maintien de la rémunération

Reversement des aides : en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention individuelle.

Non reversement des aides correspondantes au nombre de jours travaillés :

- pour les ruptures de CDI résultant d'un licenciement pour faute grave, d'une force majeure, d'une inaptitude médicalement constatée, d'un licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, d'une rupture de période d'essai ou d'une rupture conventionnelle,
- pour les ruptures de CDD : rupture anticipée d'un commun accord des parties (volonté claire et non équivoque), rupture anticipée pour faute grave, force majeure, ou période d'essai.

OPCA

Prise en charge possible des coûts de formation d'un CUI dans le secteur privé sur la base de 9,15 euros sauf dispositions conventionnelles prévoyant un taux différent.

Mise en oeuvre

Signature d'une convention individuelle entre l'employeur, le bénéficiaire du contrat, POLE EMPLOI ou le président du conseil général pour les bénéficiaires du RSA.

La convention individuelle conclue pour un contrat unique d'insertion/CAE fixe :

- les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel du bénéficiaire
- les actions de formation (pendant ou hors temps de travail) et de VAE nécessaires à la réalisation du projet professionnel
- lorsque les personnes sont embauchées par une collectivité territoriale, la formation peut être financée en tout ou partie par la cotisation obligatoire versée au CNFPT.

La convention individuelle conclue pour un contrat unique d'insertion/CIE peut prévoir :

- les formations nécessaires au projet du bénéficiaire

Signature d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens entre l'Etat et les Conseils généraux. Cette convention fixe les engagements des conseils généraux et de l'Etat.

Contacts

Unités territoriales de la DIRECCTE (Direction Régionale Entreprise, Concurrence, Consommation, Travail, Emploi) : ex DDTEFP et DRTEFP
POLE EMPLOI
Missions locales

Textes de référence

- Loi n° 2008-1249 du 3 décembre 2009 (JO du 3 décembre 2009)
- Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 (JO du 26 novembre 2009)
- Circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009
- Loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2010 (JO du 25 novembre 2010)
- Décret n° 2010-62 du 18 janvier 2010 (JO du 19 janvier 2010)
- Instruction du 3 juillet 2010
- Loi de finances pour 2011 (JO du 30 décembre 2010)
- Circulaire DGEFP n° 2011-02 du 12 janvier 2011

Convention de formation et d'adaptation du FNE

La convention de formation et d'adaptation du FNE permet d'acquérir rapidement un nouveau savoir faire professionnel.

Bénéficiaires

Salariés des PME en priorité notamment celles de moins de 250 salariés :
- dont l'emploi est menacé et qui sont reclassés en interne sur un autre poste
- dont les compétences sont inadaptées
Le niveau de qualification est inférieur égal au niveau V (CAP/BEP)

Caractéristiques

Objectifs

La convention de formation et d'adaptation du FNE permet d'acquérir rapidement un nouveau savoir faire professionnel.

Nature et durée des actions engagées

Il s'agit d'actions de formation et/ou d'actions d'adaptation.
La reconnaissance des actions doit être formalisée.

Les actions de formation ont une durée minimum de 50 heures et 120 heures pour les actions d'adaptation. et se déroulent en dehors du poste de travail.

Elles sont effectuées au poste de travail (l'acquisition de connaissances théoriques est obligatoire).

Rémunération et protection sociale

La rémunération est variable selon le poste occupé par le salarié.

Financement(s)

ETAT

Prise en charge partielle des frais de fonctionnement et de rémunération des salariés.

- 70% des dépenses de rémunérations pour des actions de formation hors poste de travail (convention de formation). La prise en charge de l'Etat est limitée à 1200 heures par salarié.
- 50% pour les actions d'adaptation sur les lieux de production (convention d'adaptation)
- 50% des frais de fonctionnement (30% pour les grandes entreprises).

L'aide de l'Etat est versée au fur et à mesure du déroulement de la formation et le solde est versé sur production du bilan réalisé.

Mise en oeuvre

Convention

Une convention est signée entre l'entreprise et l'Unité Territoriale (ex DDTEFP) après consultation des représentants du personnel.

Les entreprises concernées sont des entreprises confrontées à des difficultés ou en mutation et qui doivent adapter ou reconverter leur personnel.

Il peut s'agir aussi de groupement d'employeurs ayant conclu une convention-cadre avec l'Unité Territoriale (ex DDTEFP) définissant le cadre d'intervention du FNE-formation.

Ces entreprises sont confrontées à une menace réelle sur l'emploi.

La DDTEFP contacte la DGEFP pour les dossiers dont les montants financiers sont importants ou lorsque la demande

émane d'une entreprise nationale.

Engagements

L'entreprise s'engage à maintenir les salariés dans l'emploi pendant la durée de la convention.

Contacts

POLE EMPLOI
Unité Territoriale (ex DDTEFP)

Textes de référence

-www.travail-solidarite.gouv.fr

Création-reprise d'entreprise (I'Déclic Formation)

Les actions de création - reprise d'entreprise permettent d'accompagner le développement des compétences commerciales, de gestion et de management nécessaires à la réussite d'un projet de création d'entreprise.

Bénéficiaires

Jeunes et adultes demandeurs d'emploi rhônalpins et plus particulièrement :

- seniors
- femmes
- travailleurs handicapés
- demandeurs d'emploi de longue durée

Caractéristiques

Objectifs

Les actions de création - reprise d'entreprise permettent d'accompagner le développement des compétences commerciales, de gestion et de management nécessaires à la réussite d'un projet de création d'entreprise.

Nature et durée des actions engagées

Actions de diagnostic et de bilans qui visent :

- à informer les porteurs de projets sur l'environnement de la création ou de la reprise d'entreprise et plus particulièrement à identifier les points forts et les points faibles de leur projet
- à analyser leurs besoins de formation
- à préconiser un parcours de formation adapté ou d'autres mesures.

Si le diagnostic débouche sur une formation à la création ou reprise d'entreprise il est suivi de 3 bilans à 6 mois, 12 mois puis 18 mois du diagnostic. Ces 3 bilans permettent d'accompagner le porteur de projet au-delà de la formation avant la création ou la reprise d'entreprise, d'analyser les besoins des entrepreneurs au démarrage de leur activité et de déclencher la formation après la création ou la reprise d'entreprise.

Actions de formation

- actions de formation avant la création ou la reprise d'entreprise pour acquérir les connaissances, méthodes et outils transversaux (aspects juridiques, stratégie d'entreprise, de gestion, de finance, de marketing, de management...)
- actions de formation après la création ou la reprise d'entreprise qui permettent de consolider les compétences professionnelles par l'accompagnement des "premiers pas" à partir des besoins individuels analysés au cours de la phase de bilan.

Les actions de formation sont d'une durée de 500 heures maximum.

Les actions de formation après la création ou la reprise d'entreprise ont une durée maximale de 30 heures.

Rémunération et protection sociale

Rémunération par POLE EMPLOI (AREF) ou par la Région pour les demandeurs d'emploi non indemnisés.

Financement(s)

REGION

Financement des coûts pédagogiques de toutes les prestations proposées.

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI

APEC

Mission locale /PAIO

Cap-Emploi
CIDFF

Contacts

POLE EMPLOI
APEC
Mission locale
PAIO
Cap-Emploi
CIDFF

Textes de référence

www.rhonealpes.fr

Dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (DIMA)

Préparer une entrée en apprentissage par la découverte d'un environnement professionnel

Bénéficiaires

- Jeunes de 15 ans à la date d'entrée en formation ou avoir terminé le collège
- qui ont un projet de métier ou de famille de métiers assez précis
- qui ont l'accord de leurs représentants légaux (parents...)

Les Jeunes âgés d'au moins quinze ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir suivi la formation prévue dans le cadre du DIMA.

Caractéristiques

Objectifs

Préparer une entrée en apprentissage par la découverte d'un environnement professionnel

Nature et durée des actions engagées

- Enseignements généraux (50% du temps de formation)
- Enseignements pratiques et technologiques
- Visites en milieu professionnel
- Stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel

Les stages en milieu professionnel ont une durée comprise entre 8 et 18 semaines lorsque la formation dure 1 an

L'évaluation du socle commun de connaissances et de compétences sert de base à l'élaboration du projet pédagogique

Des bilans d'étape sont réalisés par l'équipe pédagogique

Durée maximale : 1 an

Durée modulée en fonction du projet de l'élève

Rémunération et protection sociale

La formation n'est pas rémunérée

Le jeune reste sous statut scolaire

Mise en oeuvre

Prescription

La demande est formulée auprès du chef d'établissement par l'élève ou ses représentants légaux (parents...) s'il est mineur.

La demande est prononcée par le directeur du CFA pour l'année scolaire qui suit la demande de l'élève sauf exception

Convention

Le directeur du CFA désigne un référent (enseignant ou formateur) qui suit le jeune pendant la formation

Un tuteur de l'entreprise suit le jeune pendant le stage en milieu professionnel. Un tuteur ne peut pas encadrer plus de deux élèves. Le tuteur doit avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Engagements

- Le jeune reste inscrit dans son établissement scolaire d'origine
- L'établissement scolaire d'origine est tenu informé du déroulement de la formation
- Le jeune, en accord avec ses représentants légaux s'il est mineur, peut mettre fin à la formation à tout moment.

Le directeur du CFA doit saisir l'inspecteur d'académie pour que l'élève reprenne une scolarité en collège ou lycée ou signe un contrat d'apprentissage s'il a 16 ans ou qu'il a terminé le dernier cycle du collège.

Contacts

CIO
CFA

Textes de référence

- Loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation tout au long de la vie (JO du 25 novembre 2009)
- Décret n° 2010-1780 du 31 décembre 2010 (JO du 1er janvier 2011)
- Décret n° 2012-566 du 24 avril 2012 (JO du 26 avril 2012)

Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation permet à un salarié de faire évoluer ses compétences professionnelles.

Bénéficiaires

Salariés ayant un an d'ancienneté à temps plein ou à temps partiel.

Cas particulier des salariés en CDD : ils peuvent bénéficier du DIF au prorata du temps de travail à l'issue d'un délai de 4 mois en CDD. L'employeur informe le salarié de ses droits à ce titre.

Caractéristiques

Objectifs

Le droit individuel à la formation permet à un salarié de faire évoluer ses compétences professionnelles.

Nature et durée des actions engagées

- actions de promotion
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- actions de formation diplômantes ou qualifiantes.

Un accord de branche ou d'entreprise peut définir des actions de formation prioritaires pour la mise en oeuvre du DIF de même qu'un accord conclu entre les signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

L'entretien individuel prévu par l'ANI du 20 septembre 2004 peut être pris en compte par les entreprises comprises dans le champ d'application de cet accord interprofessionnel.

La formation se déroule en dehors du temps de travail ou en partie sur le temps de travail selon les dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise.

Les priorités définies par la branche peuvent être prises en compte par l'employeur.

Le salarié acquiert un droit égal à 20 heures de formation par an (sauf accord de branche plus favorable).

Il peut cumuler ces 20 heures sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Le droit est plafonné à 120 heures en cas de non utilisation du droit.

Pour les salariés à temps partiel, l'acquisition du droit est proratisée, sauf accord de branche plus favorable.

Pour les salariés à temps partiel, le plafond de 120 heures s'applique mais sans limitation dans le temps pour acquérir les 120 heures.

Rémunération et protection sociale

Le salaire est maintenu lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié reçoit une allocation de formation hors temps de travail égale à 50% de la rémunération nette.

Le salarié est couvert contre le risque "accidents du travail" lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail.

Financement(s)

OPCA

Prise en charge du DIF dans la limite du taux horaire fixé par l'accord de branche. A défaut ce taux est fixé à 9,15 euros par heure de formation et par stagiaire.

Entreprise

Prise en charge du DIF à défaut de prise en charge par l'OPCA.

Prise en charge de l'allocation de formation hors temps de travail.

FONGECIF ou autre OPCA habilité :

Prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation dûe à ces salariés lorsque le DIF concerne un salarié en CDD.

Mise en oeuvre

Prescription

La formation choisie par le salarié doit être acceptée par l'employeur.

Lorsqu'au cours de deux exercices civils l'employeur ne se met pas d'accord avec le salarié sur le choix de la formation, le salarié s'adresse au FONGECIF qui peut prendre en charge le financement de la formation dans le respect de ses priorités.

L'employeur devra alors se libérer auprès du FONGECIF du montant des droits acquis par le salarié.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.

A l'expiration du contrat de travail, le salarié est informé du nombre d'heures disponibles et le montant financier que cela représente, ainsi que l'OPCA concerné.

Engagements

En cas de démission l'action de formation doit être engagée avant la fin du préavis.

En cas de licenciement sauf faute lourde, l'action de formation doit être demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

Le salarié qui change d'entreprise ne perd pas les droits qu'il a acquis à condition de les mobiliser dans les deux ans qui suivent l'entrée chez le nouvel employeur.

Le salarié qui devient demandeur d'emploi peut aussi mobiliser les droits qu'il a acquis. Cette mobilisation se fait pendant la période d'indemnisation au chômage. Pôle Emploi émet un avis après examen du projet de formation professionnelle du demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi doit joindre l'avis de Pôle Emploi à la demande qu'il adresse à l'OPCA. L'avis de Pôle Emploi ne lie pas l'OPCA.

Le salarié qui accepte un contrat de sécurisation professionnelle (qui remplace la convention de reclassement personnalisé) ne peut plus mobiliser son reliquat de DIF car ce reliquat sert à financer les mesures d'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle.

Contacts

Entreprise
FONGECIF
Pôle Emploi

Textes de référence

- Accord National Interprofessionnel du 05 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.
- Loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004 (JO du 5 mai 2004).
- Loi sur la formation professionnelle sur l'orientation et la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2009 (JO du 25 novembre 2009)
- Décret n° 2010-64 du 18 janvier 2010 (JO du 19 janvier 2010)
- Note d'information PE n° 2010-80 du 17 mai 2010
- Loi du 28 juillet 2011 (JO du 29 juillet 2011)

Droit individuel à la formation (DIF) des agents hospitaliers

Construire et accompagner un projet de formation à finalité professionnelle.

Bénéficiaires

Agents hospitaliers titulaires ou non titulaires

Caractéristiques

Objectifs

Construire et accompagner un projet de formation à finalité professionnelle.

Nature et durée des actions engagées

Les actions de formation sont :

- des actions d'adaptation à l'évolution prévisible des emplois
- des actions de développement des connaissances et des compétences, d'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences
- des actions de préparation aux examens, concours et autres procédures de promotion interne.

Mais aussi :

- des actions de bilan de compétences
- des actions de VAE

L'agent acquiert un droit égal à 20 heures par année civile.

Les heures acquises sont cumulables dans la limite de 120 heures.

Le DIF est plafonné à 120 heures en cas de non utilisation.

Le DIF est proratisé pour les agents à temps partiel sauf lorsque le temps partiel est de droit.

L'agent est informé annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.

Les actions de formation peuvent se dérouler hors du temps de travail.

Un document récapitule les heures de formation suivies et les allocations de formation versées. Il est remis chaque année à l'agent sous forme d'une annexe au bulletin de paie.

Rémunération et protection sociale

Formation en dehors du temps de travail : allocation de formation égale à 50% du traitement horaire. Cette allocation n'est pas soumise à cotisations sociales.

L'allocation est versée par l'employeur au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été faites en dehors du temps de travail.

Mise en oeuvre

Prescription

Le DIF est mis en oeuvre à l'initiative de l'agent. L'accord de l'établissement est requis.

La demande de l'agent est formulée par écrit.

L'établissement dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'établissement vaut acceptation de la formation.

Lorsque durant deux années civiles successives le désaccord entre l'agent et l'établissement persiste, l'agent est prioritaire sur les prises en charge de l'ANFH au titre du congé de formation professionnelle à la condition que l'action de formation relève de ses priorités et critères. Dans ce cas l'établissement verse à l'ANFH le montant des frais de formation et de l'allocation de formation correspondant aux droits utilisés par l'agent.

Engagements

Les droits acquis sont transférables en cas de changement d'établissement ou d'employeur public.

Les droits acquis par un agent non titulaire peuvent être invoqués auprès de toute personne morale de droit public qui les a recrutés ultérieurement.

En cas d'utilisation dans l'établissement d'accueil des droits ouverts dans l'établissement d'origine, l'établissement d'accueil prend en charge en priorité le montant de l'allocation de formation hors temps de travail et les coûts pédagogiques.

L'utilisation des droits peut être anticipée dans la limite du nombre d'heures déjà acquises et du plafond de 120 heures.

Une convention est signée entre l'agent et l'établissement. la convention précise l'action de formation concernée, la part de ces actions suivie, et s'il y a lieu le temps de formation en dehors du temps de travail, les modalités du contrôle de l'assiduité de l'agent et l'obligation de servir.

Lorsqu'il y a anticipation des droits, l'agent doit respecter un engagement de servir d'une durée égale à celle qui est nécessaire pour obtenir les droits qui ont été anticipés.

En cas de rupture anticipée, l'agent doit rembourser les frais induits par la formation suivie au prorata du temps de service non effectué.

Textes de référence

- Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 (JO du 6 février 2007)
- Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 (JO du 23 août 2008)

Droit individuel à la formation (DIF) des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics

Bénéficiaires

Agents non titulaires qui comptent un an de services effectifs au sein de l'administration ou de l'organisme qui les emploie.

Caractéristiques

Nature et durée des actions engagées

Les actions de formation sont :

- des actions d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers
- des actions de développement des qualifications et d'acquisition de nouvelles qualifications.

Ces actions doivent être inscrites au plan de formation.

Les actions peuvent aussi être :

- des actions de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne
- des actions de bilan de compétences
- des actions de VAE

L'agent non titulaire acquiert un droit égal à 20 heures par année civile.

Les heures acquises sont cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Le DIF est plafonné à 120 heures en cas de non utilisation.

Le DIF est proratisé pour les agents non titulaires à temps partiel sauf lorsque le temps partiel est de droit.

L'agent est informé périodiquement du total des droits acquis au titre du DIF.

Les actions de formation peuvent se dérouler hors du temps de travail.

Rémunération et protection sociale

Formation en dehors du temps de travail : allocation de formation égale à 50% de la rémunération à l'exclusion des indemnités de toute nature.

Cette allocation de formation n'est pas soumise à cotisations sociales.

Mise en oeuvre

Prescription

L'initiative revient au fonctionnaire qui doit obtenir l'accord écrit de son administration.

L'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse.

L'absence de réponse de l'administration vaut acceptation de la formation.

Lorsque deux années civiles de suite l'administration est en désaccord sur le choix de la formation, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle.

Engagements

Les droits acquis peuvent être invoqués par l'agent non titulaire auprès de toute personne morale de droit public qui les a recrutés ultérieurement sauf si le contrat a pris fin pour un motif disciplinaire.

Les agents non titulaires recrutés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peuvent anticiper leurs droits pour une durée égale au plus à la durée des droits acquis et dans la limite de 120 heures.

Cette anticipation doit donner lieu à une convention entre l'agent et l'administration qui précise l'action de formation retenue, les modalités de contrôle de l'assiduité de l'agent et s'il y a lieu, la part de formation se déroulant en dehors

du service.

La convention précise également l'obligation du fonctionnaire de servir qui correspond au temps de service nécessaire pour obtenir la durée des droits qui ont été anticipés. Le non respect de cet engagement de servir oblige l'agent à rembourser l'employeur de l'allocation de formation et des coûts pédagogiques pour le temps restant à courir.

Textes de référence

- Loi n° 2007-148 du 2 février 2008 (JO du 6 février 2008)
- Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 (JO du 30 décembre 2007)

Droit individuel à la formation (DIF) des agents publics territoriaux

Construire et accompagner les projets de formation à vocation professionnelle

Bénéficiaires

Le DIF est ouvert :

- aux agents titulaires ayant un an de services effectifs
- aux agents non titulaires occupant un emploi permanent ayant un an de services effectifs dans la même collectivité ou le même établissement

Caractéristiques

Objectifs

Construire et accompagner les projets de formation à vocation professionnelle

Nature et durée des actions engagées

Les actions de formation relèvent obligatoirement du plan de formation de la collectivité :

- formations de perfectionnement
- formations de préparation aux concours
- formations de préparation à des examens professionnels de la fonction publique

La formation se déroule en dehors du temps de travail.

Elle peut se dérouler sur le temps de travail sur décision de l'autorité territoriale après avis du Comité Technique Paritaire (CTP) qui en fixe également les conditions.

L'agent acquiert un droit égal à 20 heures par an.

Les heures acquises sont cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Le DIF est plafonné à 120 heures en cas de non utilisation.

L'agent est informé périodiquement du total des droits acquis au titre du DIF.

Le DIF est proratisé pour les agents à temps partiel et les agents nommés sur un emploi à temps non complet.

Rémunération et protection sociale

Formation en dehors du temps de travail : l'agent reçoit une allocation de formation égale à 50% du traitement horaire. Cette allocation n'est pas soumise à cotisations sociales.

Formation sur le temps de travail : le traitement de l'agent est maintenu.

Financement(s)

Employeur

En ce qui concerne la rémunération

L'employeur prend en charge l'allocation de formation hors temps de travail

L'employeur maintient le traitement lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail

En ce qui concerne les coûts pédagogiques : ils sont pris en charge par l'employeur

Mise en oeuvre

Prescription

L'agent formule sa demande auprès de son employeur qui doit accepter le choix de la formation.

La collectivité territoriale dispose de 2 mois pour donner sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de la formation

En cas de désaccord deux années de suite, l'agent territorial bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation

équivalentes réalisées par le CNFPT.

Engagements

Les droits acquis par un agent titulaire peuvent être invoqués auprès de toute personne morale de droit public auprès de laquelle l'agent est affecté.

Les droits acquis d'un agent non titulaire peuvent être invoqués devant toute personne morale de droit public dans le cas où le changement d'employeur résulte du non renouvellement de son contrat ou d'un licenciement non disciplinaire.

L'anticipation des droits est possible (à l'exclusion des agents non titulaires) par accord entre l'agent et la collectivité territoriale pour une durée égale au plus à celle des droits acquis. Les droits acquis augmentés des droits anticipés ne peuvent pas dépasser 120 heures.

L'agent qui a bénéficié d'une anticipation est redevable envers la collectivité territoriale d'un temps de service qui correspond au temps nécessaire pour acquérir le DIF ayant donné lieu à anticipation.

En cas de départ anticipé de la collectivité, l'agent doit rembourser à l'employeur les coûts de formation et le montant de l'allocation de formation perçue au titre de l'anticipation des droits au prorata du temps de service restant à courir.

Textes de référence

- Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 (JO du 21 février 2007)
- Circulaire DGCL du 16 avril 2007
- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 (JO du 29 décembre 2007)

Droit individuel à la formation (DIF) des fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics

Construire et accompagner les projets de formation à vocation professionnelle

Bénéficiaires

Le DIF est ouvert aux fonctionnaires ayant un an de service

Caractéristiques

Objectifs

Construire et accompagner les projets de formation à vocation professionnelle

Nature et durée des actions engagées

Les actions de formation sont :

- des actions d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers
- des actions de développement des qualifications et d'acquisition de nouvelles qualifications.

Ces actions doivent être inscrites au plan de formation.

Les actions peuvent aussi être :

- des actions de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne
- des actions de bilan de compétences
- des actions de VAE

Le fonctionnaire acquiert un droit égal à 20 heures par année civile.

Les heures acquises sont cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Le DIF est plafonné à 120 heures en cas de non utilisation.

Le DIF est proratisé pour les fonctionnaires à temps partiel sauf lorsque le temps partiel est de droit.

Le fonctionnaire est informé périodiquement du total des droits acquis au titre du DIF.

Les actions de formation peuvent se dérouler hors du temps de travail.

Rémunération et protection sociale

Si la formation se déroule en dehors du temps de travail le fonctionnaire reçoit une allocation de formation égale à 50% du traitement horaire. Cette allocation n'est pas soumise à cotisations sociales.

Si la formation se déroule sur le temps de travail le fonctionnaire perçoit son traitement.

Financement(s)

Administration employeur

Elle finance l'allocation de formation ou le maintien du traitement ainsi que les coûts pédagogiques.

Mise en oeuvre

Prescription

L'initiative revient au fonctionnaire qui doit obtenir l'accord écrit de son administration.

L'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse.

L'absence de réponse de l'administration vaut acceptation de la formation.

Lorsque deux années civiles de suite l'administration est en désaccord sur le choix de la formation, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle.

Engagements

Les droits acquis peuvent être invoqués auprès de toute personne morale de droit public auprès de laquelle le fonctionnaire est affecté.

Lorsque le fonctionnaire met en oeuvre son droit dans l'administration dans laquelle il a été affecté c'est celle-ci qui prend en charge les coûts pédagogiques et l'allocation de formation.

Le fonctionnaire qui suit une formation en dehors de son temps de service reste dans la position statutaire d'activité. Néanmoins ce temps de formation hors temps de service n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application des dispositions du code des pensions civiles et militaires.

Les fonctionnaires peuvent anticiper leurs droits pour une durée égale au plus à la durée des droits acquis et dans la limite de 120 heures.

Cette anticipation doit donner lieu à une convention entre l'agent et l'administration qui précise l'action de formation retenue, les modalités de contrôle de l'assiduité de l'agent et s'il y a lieu, la part de formation se déroulant en dehors du service.

La convention précise également l'obligation du fonctionnaire de servir qui correspond au temps de service nécessaire pour obtenir la durée des droits qui ont été anticipés. Le non respect de cet engagement de servir oblige l'agent à rembourser l'employeur de l'allocation de formation et des coûts pédagogiques pour le temps restant à courir.

Contacts

Administration employeur

Textes de référence

- Loi n° 2007-148 du 02 février 2007 (JO du 06 février 2007)
- Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (JO du 16 octobre 2007)
- Circulaires du 19 décembre 2007

Emplois tremplins dans la vie associative

Les emplois tremplins favorisent les embauches dans le secteur associatif.

Publics concernés :

Bénéficiaires

Jeunes de moins de 26 ans résidant en Rhône-Alpes qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle durable :

- sans expérience professionnelle
- ou ayant travaillé moins de 6 mois dans les 18 derniers mois
- ou bénéficiaires de l' API.

Personnes reconnues handicapées (pas de condition d'âge ou d'expérience)

Employeurs

Associations qui présentent un développement d'activité.

Associations qui sont confrontées à un accroissement temporaire d'activité.

pour lesquelles l'embauche est nécessaire et qui ont déposé une offre d'emploi dans une structure d'accueil (Mission locale, POLE EMPLOI, PLIE).

L'association ne doit pas avoir déjà bénéficié d'un emploi tremplin.

Domaines d'activités concernées :

accès à la citoyenneté, environnement, action socioculturelle, culture de proximité, développement de l'interculturalité, sport, prévention/santé publique, solidarité nationale et internationale, soutien scolaire, tourisme social, valorisation du patrimoine, insertion sociale à savoir les associations non financées par l'aide sociale, l'assurance, l'Etat ou par d'autres dispositifs régionaux), techniques de l'information et de la communication.

Contrat de travail :

Nature juridique et durée du contrat

Contrat de travail à durée indéterminée ou à une durée déterminée de 12 mois minimum.

En fonction de l'action mise en oeuvre.

Durée du travail

Le contrat est obligatoirement à temps plein pour les associations dont l'effectif est de 5 salariés et plus.

Le contrat peut être à temps partiel pour les associations dont l'effectif est compris entre 1 et 4 salariés (80% minimum par mois ou 50% minimum par mois pour le recrutement d'une personne en situation de handicap)

Rémunération

Le salarié perçoit une rémunération correspond au salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé (SMIC garanti).

Rupture de contrat

Application des dispositions du code du travail relatives à la rupture d'un CDI ou d'un CDD.

Formation :

Nature des actions engagées

Actions d'adaptation au poste de travail.

Actions de formations en lien avec le projet professionnel.

Actions de VAE.

Durée de l'action

En fonction de l'action mise en oeuvre.

Financements

Région Rhône-Alpes

Aide dégressive au poste sur une période de 4 ans :

- 1ère année : 10000 euros
- 2ème année : 10000 euros
- 3ème année : 6000 euros
- 4ème année : 4000 euros

Aide à la formation et à la professionnalisation de 1500 euros par poste pour mettre en place des actions d'adaptation, des actions de formation en lien avec le projet professionnel et des actions de VAE.

Possibilité d'aide à la formation du tuteur.

L'association peut bénéficier du dispositif d'accompagnement et de professionnalisation mis en place par la Région au titre du soutien à la vie associative.

Association employeur.

Mise en oeuvre

Les jeunes ou les personnes handicapées sont orientées par une structure d'accueil (Mission locale, POLE EMPLOI, PLIE).

Contacts

Mission locale
PAIO
POLE EMPLOI

Textes de référence

- Délibération du Conseil régional - Assemblée plénière des 16 et 17 décembre 2004
www.rhonealpes.fr

Entretien professionnel (ANI du 5 décembre 2003)

L'entretien professionnel permet au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Bénéficiaires

Sont concernés par l'entretien professionnel obligatoire les salariés travaillant dans des entreprises qui relèvent du champ d'application de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 5 décembre 2003. La loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie ne reprend pas cette disposition.

Le salarié doit avoir deux années d'activité dans une même entreprise.

Caractéristiques

Objectifs

L'entretien professionnel permet au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Nature et durée des actions engagées

Il s'agit d'un entretien professionnel tous les 2 ans dans les conditions fixées par accord de branche ou d'entreprise ou à défaut par le chef d'entreprise.

Les thèmes abordés sont les suivants :

- moyens d'accès à l'information sur les dispositifs de formation
- identification des objectifs de professionnalisation à atteindre
- identification des dispositifs de formation qui peuvent être mis en oeuvre pour atteindre ces objectifs
- initiatives du salarié pour utiliser son DIF
- possibilités de formation en dehors du temps de travail et donc les engagements réciproques.

Rémunération et protection sociale

Le salarié est rémunéré pendant le temps passé en entretien professionnel.

Mise en oeuvre

Prescription

L'initiative de l'entretien professionnel peut être prise par l'employeur ou son représentant, ainsi que par le salarié. L'employeur peut requérir un concours technique extérieur.

Contacts

Entreprise

Textes de référence

- ANI du 5 décembre 2003
- Avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Permettre aux salariés d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle
Eviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge

Bénéficiaires

Salariés ayant atteint l'âge de 45 ans
et travaillant dans une entreprise privée de 50 salariés et plus (Loi du 24 novembre 2009)

Salariés ayant atteint l'âge de 45 ans (ANI du 9 mars 2008)

Caractéristiques

Objectifs

Permettre aux salariés d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle
Eviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge

Nature et durée des actions engagées

Information du salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation (loi du 24 novembre 2009)

Examen des perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise (ANI du 9 mars 2008)

Tous les 5 ans (ANI du 9 mars 2008)

Financement(s)

Entreprise

Mise en oeuvre

Prescription

A l'initiative de l'employeur (loi du 24 novembre 2009)

A l'initiative de l'employeur ou du salarié (ANI du 9 mars 2008)

Les branches professionnelles définissent les modalités de mise en oeuvre de l'entretien de seconde partie de carrière

Convention

Les informations peuvent figurer sur le passeport orientation formation (loi du 24 novembre 2009)

Contacts

Employeur

Textes de référence

- ANI du 9 mars 2008 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi
- Loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation tout au long de la vie (JO du 25 novembre 2009)

Evaluation des compétences et des capacités professionnelles (ECCP)

L'ECCP permet d'évaluer en situation du travail les acquis professionnels d'un demandeur d'emploi.

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi indemnisés ou non :

- sans expérience récente dans le métier recherché
- ou qui ont des difficultés à définir leur profil professionnel.

L'ECCP peut être mobilisée également pour vérifier que les demandeurs d'emploi correspondent aux critères des offres d'emploi traitées par POLE EMPLOI.

Caractéristiques

Objectifs

L'ECCP permet d'évaluer en situation du travail les acquis professionnels d'un demandeur d'emploi.

Nature et durée des actions engagées

Evaluation des compétences : mise en situation de travail dans un environnement qui peut être réel ou reconstitué.

Evaluation des capacités : recours aux tests par exemple.

La durée d'une ECCP est d'une demi-journée à une journée.

Rémunération et protection sociale

La prestation n'est pas rémunérée.

Financement(s)

POLE EMPLOI

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI

Convention

Les ECCP sont réalisées par des prestataires conventionnés par POLE EMPLOI

Engagements

Les méthodes d'évaluation doivent pouvoir être présentées par le prestataire à la demande de POLE EMPLOI

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

www.anpe.fr

Evaluation en milieu de travail (EMT)

L'EMT permet d'évaluer les compétences et capacités au regard d'un emploi recherché et de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé.

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi indemnisés ou non ayant une expérience professionnelle dans le métier recherché

Caractéristiques

Objectifs

L'EMT permet d'évaluer les compétences et capacités au regard d'un emploi recherché et de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé.

Nature et durée des actions engagées

Réaliser des tâches concrètes dans une entreprise.

La durée de l'EMT est de 80 heures maximum.
Le demandeur d'emploi est sous la responsabilité d'un tuteur.

Rémunération et protection sociale

La prestation n'est pas rémunérée.

Financement(s)

POLE EMPLOI

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI

Convention

Une fiche d'évaluation est établie par le tuteur de l'entreprise.
Le conseiller POLE EMPLOI assure le suivi.

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

www.pole-emploi.fr

Evaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR)

L'EMTPR permet d'évaluer des compétences en situation de travail au regard d'une offre d'emploi déterminée.

Bénéficiaires

Tout demandeur d'emploi indemnisé ou non par le régime de l'assurance chômage.

Caractéristiques

Objectifs

L'EMTPR permet d'évaluer des compétences en situation de travail au regard d'une offre d'emploi déterminée.

Nature et durée des actions engagées

Mise en situation réelle dans une entreprise ayant déposé une offre d'emploi à POLE EMPLOI

40 heures maximum sur 5 jours.

Rémunération et protection sociale

La prestation n'est pas rémunérée.

Le stagiaire reste demandeur d'emploi. La protection sociale est assurée par Pôle Emploi.

Financement(s)

POLE EMPLOI

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI qui oriente le demandeur d'emploi dans l'entreprise.

Convention

L'entreprise dépose une offre d'emploi à POLE EMPLOI

L'évaluation est négociée par POLE EMPLOI avec le demandeur d'emploi et une entreprise dans le cadre d'un recrutement.

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

www.pole-emploi.fr

Exonération de cotisations sociales dans les zones franches urbaines (ZFU)

L'exonération de cotisations sociales en ZFU permet de favoriser la création d'emplois dans les zones franches urbaines.

Bénéficiaires

Les entreprises :

- relèvent du régime de l'assurance chômage
- sont implantées ou créées dans une ZFU
- ont une réalité économique (implantation matérielle, éléments de stocks, matériels nécessaires à une activité économique effective)
- emploient à l'entrée dans le dispositif 50 salariés au plus.

D'autres conditions sont en outre imposées aux entreprises bénéficiant de ce dispositif au titre :

- d'une présence, d'une implantation ou d'une création dans l'une des 41 ZFU ouvertes à compter du 1er janvier 2004
- d'une présence, d'une implantation ou d'une création dans l'une des ZFU ouvertes depuis le 1er août 2006.

Peuvent bénéficier de ce dispositif les PME au sens du droit communautaire (CA HT inférieur ou égal à 7 millions d'euros (10 millions d'euros au 1er janvier 2005) ou total du bilan inférieur ou égal à 5 millions d'euros (10 millions d'euros au 1er janvier 2005) et un effectif moyen de l'entreprise inférieur ou égal à 50 salariés à la date du 1er janvier 2004 ou dans les 12 mois civils précédant la date d'implantation ou de création si elle est postérieure).

De plus le capital ne doit pas être détenu à 25% ou plus par une entreprise de 250 salariés ou plus dont le CA HT est supérieur à 50 millions d'euros ou dont le total du bilan est supérieur à 43 millions d'euros.

Ne peuvent pas bénéficier de l'exonération les entreprises dont l'activité principale relève de la construction automobile, de la construction navale, de la fabrication de fibres textiles artificielles ou synthétiques, de la sidérurgie, des transports routiers de marchandises.

Les entreprises doivent en outre respecter le plafond fixé par la réglementation communautaire en matière d'aides publiques accordées librement : 100 000 euros sur 3 ans.

Les entreprises peuvent embaucher tout public sans condition d'âge ou d'inscription à l'ANPE dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail s'exerce en tout ou partie dans une ZFU.

Caractéristiques

Objectifs

L'exonération de cotisations sociales en ZFU permet de favoriser la création d'emplois dans les zones franches urbaines.

Nature et durée des actions engagées

Les exonérations concernent les cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès), les cotisations d'allocations familiales, les cotisations accidents du travail (suppression de l'exonération des cotisations accidents du travail pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008), le versement transport et le FNAL.

L'exonération totale porte sur les rémunérations qui ne dépassent pas 1,4 SMIC. Au delà de ce seuil l'exonération est dégressive. Elle s'annule à 2,4 smic au 1er janvier 2009, 2,2 smic au 1er janvier 2010, 2 smic au 1er janvier 2011.

Le nombre de salariés exonérés est limité à 50.

La troisième exonération est soumise à une clause d'embauche locale : lorsque l'employeur a déjà embauché 2 salariés ouvrant droit à l'exonération, une nouvelle embauche sera exonérée si à la date d'embauche 1/3 (50% pour les entreprises créées ou implantées dans une ZFU à compter du 1er janvier 2012) du total des salariés remplissant les conditions de l'exonération résident dans l'une des zones urbaines sensibles de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU (salariés en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois) ou si le 1/3 du total des salariés embauchés à compter de l'implantation ou de la création en ZFU résident dans l'une des zones urbaines sensibles de l'unité urbaine dans

laquelle est située la ZFU (salariés en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois).

Durée du travail : elle doit être au moins égale à 16 heures par semaine ou à une durée équivalente sur le mois ou l'année.

Cette exonération n'est pas cumulable avec une autre mesure d'exonération totale ou partielle de cotisations.

Entreprises présentes, implantées ou créées dans l'une des 44 premières ZFU ouvertes en 1997 :

Présence, implantation ou création entre le 1er janvier 2003 et le 31 décembre 2011 :

Exonération à 100% pendant 5 ans pour :

- les salariés présents à la date d'implantation ou de création en ZFU
- à compter de la date d'effet du contrat pour les salariés embauchés dans les 5 ans qui suivent l'implantation ou la création en ZFU.

Exonération à 50% pendant 5 ans pour les salariés transférés dans la ZFU jusqu'au 31 décembre 2011 (à 100% à compter de la loi du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine qui supprime la réduction d'exonération).

Exonération dégressive sur 3 ans à l'expiration de la période de 5 ans : 60%, 40%, 20%.

Présence, implantation ou création entre le 1er janvier 2002 et le 31 décembre 2002 :

L'exonération est applicable à compter du 1er janvier 2003 et à 100% pendant 5 ans pour :

- les salariés présents au 1er janvier 2003 dans l'établissement en ZFU
- les salariés embauchés dans l'établissement en ZFU entre le 1er janvier 2003 et le 31 décembre 2011
- les salariés transférés dans la ZFU au cours de l'année 2002 même s'ils étaient employés dans l'entreprise dans les 12 mois précédant le transfert.

Le taux est réduit à 50% pour les emplois transférés à compter du 1er janvier 2003 (à 100% à compter de la loi du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine qui supprime la réduction d'exonération).

Il n'y a pas d'exonération pour le transfert de salariés d'une ZFU à une autre ZFU même si le transfert a eu lieu en 2002.

Cas particulier des entreprises de moins de 5 salariés : l'entreprise bénéficie d'une exonération dégressive pendant 9 ans. Le taux de l'exonération est de 60% pendant 5 ans (après la période de 5 ans à 100%), 40% pendant 2 ans, 20% pendant 2 ans.

Entreprises présentes, implantées ou créées dans l'une des 41 ZFU ouvertes à compter du 1er janvier 2004 : exonération à 100% pendant 5 ans pour :

- salariés présents à compter du 1er janvier 2004 ou de la création ou implantation de l'entreprise si elle est postérieure
- à compter de la date d'effet du contrat de travail pour les salariés embauchés qui doit intervenir dans les 5 années suivant le 1er janvier 2004 ou la date de création ou d'implantation si elle est postérieure
- aucune exonération pour les salariés transférés d'une ZFU à une autre ZFU.

Entreprises présentes, implantées ou créées dans l'une des ZFU ouvertes au 1er août 2006 : exonération à 100% pendant 5 ans pour :

- salariés présents à compter du 1er août 2006 ou de la date de création ou d'implantation de l'entreprise dans la zone franche urbaine si elle est postérieure à cette date.
- à compter de la date d'effet du contrat de travail pour les salariés embauchés dès lors qu'il intervient dans les 5 ans qui suivent le 1er août 2006 ou la date de création ou d'implantation de l'entreprise, si elle est postérieure.

Le transfert d'un salarié en ZFU donne droit à exonération.

Le transfert d'un salarié en ZFU vers une autre ZFU ne donne pas droit à exonération.

Le dispositif ZFU est maintenu jusqu'au 31 décembre 2014.

Financement(s)

ETAT

Financement des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale.

Mise en oeuvre

Convention

L'entreprise :

- adresse chaque année et pour chaque établissement situé en ZFU la déclaration annuelle des mouvements de main d'oeuvre à l'Unité Territoriale (ex DDTEFP) et à l'URSSAF au plus tard le 31 janvier qui suit l'année au cours de laquelle ont eu lieu les mouvements de main d'oeuvre
- déclare les nouvelles embauches à l'Unité Territoriale (ex DDTEFP et à l'URSSAF dans les 30 jours à compter de la date d'effet du contrat de travail.

Contacts

POLE EMPLOI
URSSAF

Textes de référence

- Loi de finances rectificative pour 2002
- Loi du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine (JO du 2 août 2003)
- Loi de finances rectificative pour 2003
- loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances (JO du 2 avril 2006).
- Décret n°2004-219 du 12 mars 2004 (JO du 14 mars 2004) délimitant les ZFU créées par la loi du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine (JO du 2 août 2003)
- Décret n°2004-565 du 17 juin 2004 (JO du 19 juin 2004)
- Circulaire DSS/DIV/DGFAR/2004/366 du 30 juillet 2004
- Loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005.
- Loi de finances pour 2009 (article 190) (JO du 28 décembre 2008)
- Décret n° 2009-273 du 10 mars 2009 (JO du 11 mars 2009)

Exonération des cotisations patronales dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et les zones de revitalisation rurale (ZRR)

L'exonération de cotisations sociales en ZRU ou ZRR permet à une entreprise installée dans ces zones de créer et/ou de maintenir les emplois.

Bénéficiaires

L'entreprise doit exercer une activité artisanale, industrielle, commerciale, agricole ou profession libérale dans un des secteurs d'activité définis par décret et avoir au moins une de ses unités installée dans une ZRU ou une ZRR.

L'entreprise doit être à jour de ses contributions sociales.

L'entreprise ne doit pas avoir procédé à des licenciements pour motif économique dans les 12 mois précédant l'embauche.

L'embauche ne doit pas conduire à accroître l'effectif de l'entreprise au delà de 50 salariés tous établissements confondus (sont pris en compte au prorata du temps de présence les salariés en CDD, les salariés en contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure et les salariés temporaires)

Les salariés concernés sont embauchés en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois pour accroissement temporaire d'activité, à temps plein ou à temps partiel dans un établissement d'une entreprise située en ZRR ou ZRU.

Caractéristiques

Objectifs

L'exonération de cotisations sociales en ZRU ou ZRR permet à une entreprise installée dans ces zones de créer et/ou de maintenir les emplois.

Nature et durée des actions engagées

Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, d'accidents du travail, sur la fraction de rémunération n'excédant pas 1,5 SMIC.

L'exonération des cotisations patronales accidents du travail est supprimée pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008.

L'exonération des cotisations patronales est dégressive pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2008.

Ce barème s'applique aux rémunérations comprises entre 1,5 SMIC et 2,4 SMIC. Le coefficient de réduction est calculé de la façon suivante : $C = 0,281/0,9 \times [2,4 \times (\text{SMIC} \times 1,5 \times \text{nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute}) - 1,5]$

Appréciation des embauches donnant lieu à exonération :

Les embauches de salariés doivent porter le nombre de salariés employés dans l'entreprise, au cours des 12 mois civils qui suivent la date d'effet de l'embauche à un niveau au moins égal à la somme de l'effectif de référence et de l'effectif correspondant à l'embauche.

L'effectif de référence est l'effectif moyen le plus élevé déterminé parmi deux périodes consécutives de 12 mois civils qui précèdent la date d'effet de l'embauche ouvrant droit à exonération.

On retient l'effectif moyen depuis la création d'entreprise lorsque la période entre la date d'embauche et la date de création est inférieure à 2 ans.

Si l'effectif à maintenir n'est pas maintenu au cours d'un mois civil de la période de 12 mois l'exonération de s'applique pas pour ce mois. L'exonération s'applique de nouveau pour la durée restante.

En cas de départ à son initiative d'un salarié dont l'embauche a donné lieu à exonération le droit à exonération est reporté sur la première embauche effectuée en CDI ou CDD d'au moins 12 mois conclu pour accroissement temporaire d'activité et pour la durée restant à courir à compter de la date d'effet de la rupture.

La durée de l'exonération est de 12 mois à compter de la date d'effet du contrat.

Rémunération et protection sociale

Le salarié est rémunéré en fonction du poste occupé (Salaire minimum conventionnel ou SMIC si celui-ci est plus favorable).

Financement(s)

ETAT

Mise en oeuvre

Prescription

L'entreprise retire un dossier auprès de la préfecture de département.

L'entreprise déclare l'embauche à la Direccte sur un formulaire prévu à cet effet au plus tard 30 jours de la signature du contrat.

A défaut l'exonération n'est pas applicable aux rémunérations versées de la date d'embauche au jour de l'envoi ou du dépôt de la déclaration, cette période étant imputée sur la durée d'application de l'exonération.

L'entreprise déclare l'embauche à l'URSSAF au plus tard à la date d'exigibilité des cotisations.

Engagements

Cette exonération n'est pas cumulable avec une aide de l'Etat à l'emploi ou une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou montants forfaitaires de cotisations. La déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires n'est pas concernée par le non cumul.

Les entreprises et organismes implantés en ZRR, qui cessent volontairement leur activité en ZRR moins de 5 ans après avoir bénéficié de l'exonération au titre des embauches en ZRR, sont tenus de s'acquitter des cotisations exonérées.

Le délai de 5 ans est décompté à partir du 1er jour du mois civil au titre duquel la mesure d'exonération a été appliquée pour la première fois par l'entreprise ou l'organisme sur les gains et rémunérations versés à l'un de ses salariés.

L'entreprise qui quitte une ZRR sans respecter le délai de 5 ans doit le déclarer à l'URSSAF et régulariser spontanément sa situation.

Toutefois, si l'URSSAF a connaissance d'un fait susceptible d'entraîner le versement des sommes correspondantes aux exonérations pratiquées en ZRR, alors elle adresse une notification à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la notification pour formuler ses observations. Les sommes dues sont exigibles à compter de l'expiration du délai de 30 jours.

Contacts

DIRECCTE
URSSAF

Textes de référence

- Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996
- Décret n° 96-119 du 14 février 1997
- Décret n° 96-1157 modifié du 26 décembre 2006
- Circulaire CDE n° 97/13 du 16 mai 1997
- Circulaire CDE n° 97/32 du 30 décembre 1997
- Loi de finances pour 2002 n° 2002-1275 du 28 décembre 2001
- Loi n° 2003-710 du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine

- Ordonnance n° 2003-213 de simplification des formalités des entreprises du 18 décembre 2003
- Loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005
- Loi de finances pour 2008 n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 (JO du 27 décembre 2007)
- Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 (JO du 21 décembre 2007)
- Décret n° 2008-1478 du 30 décembre 2008 (JO du 31 décembre 2008)
- Arrêté du 30 décembre 2010 (JO du 31 décembre 2010)

Fonds de garantie pour l'initiative des femmes (FGIF)

Le FGIF garanti un prêt bancaire permettant à une femme de créer, de reprendre ou de développer une entreprise.

Bénéficiaires

Toute femme assurant, en titre ou en fait, la responsabilité d'une entreprise.
Une gérante salariée peut bénéficier du prêt si elle détient une part significative du capital.

Caractéristiques

Objectifs

Le FGIF garanti un prêt bancaire permettant à une femme de créer, de reprendre ou de développer une entreprise.

Nature et durée des actions engagées

L'Etat garantit un prêt bancaire à hauteur de 70% pour un montant emprunté n'excédant pas 38 112 euros. Pour un prêt d'un montant supérieur, la garantie est limitée à 27 000 euros.

Le prêt doit être au minimum de 5000 euros.

La demande de garantie peut être formulée alors même que la personne n'a pas encore le soutien d'une banque. L'organisme local qui instruit le dossier l'aidera dans la recherche d'un établissement bancaire.

La durée du prêt garanti est comprise entre 2 et 7 ans.

Rémunération et protection sociale

NEANT

Financement(s)

ETAT

Mise en oeuvre

Convention

Le dossier est à déposer auprès de l'organisme local en charge de l'aide au montage et de l'instruction.

Après l'instruction du dossier, celui-ci est présenté à un comité de sélection, soit local, s'il existe un organisme en charge du traitement des dossiers FGIF sur le territoire de la créatrice, soit national dans le cas contraire.

Chaque dossier doit faire l'objet d'un avis du représentant du service des droits des femmes et de l'égalité, au plus tard lors du comité de sélection.

L'accord de la banque peut intervenir après la décision du comité de sélection.

Une fois l'accord du comité de sélection et de la banque émis, la garantie est acquise après :

- versement de la commission égale à 1,5% du montant garanti
- versement de la cotisation égale à 1% pour la mutualisation du fonds
- envoi des justificatifs de mise en place du crédit, conformes aux conditions particulières de la notification d'accord de garantie.

La garantie doit être mise en place dans un délai de six mois à compter de la décision favorable du comité de sélection. . Passé ce délai, la décision est caduque.

Engagements

L'organisme prêteur ne peut pas solliciter de cautions ou de garanties personnelles.

Contacts

Chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité pour information, conseil et retrait du dossier de demande

Délégation régionale aux Droits des Femmes pour information et prise en charge.

Textes de référence

www.franceactive.org.

Indemnités de recherche d'emploi

L'indemnité permet à un demandeur d'emploi de se déplacer afin de répondre à un entretien d'embauche.

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi :

- à la recherche immédiate d'un emploi en CDI à temps plein
- à la recherche immédiate d'un emploi en CDI à temps partiel
- en formation
- en convention de reclassement personnalisé (CRP)
- en contrat de transition professionnelle (CTP)

et qui sont bénéficiaires :

- du RSA
- de l'ASS
- de l'AAH
- de l'allocation temporaire d'attente

ou qui ne sont pas indemnisés par le régime de l'assurance chômage

Personnes en contrats aidés (CUI/CIE et CUI/CAE)

Caractéristiques

Objectifs

L'indemnité permet à un demandeur d'emploi de se déplacer afin de répondre à un entretien d'embauche.

Nature et durée des actions engagées

La durée du contrat qui est proposé est d'au moins 3 mois.

Une indemnité (bon de déplacement) est octroyée pour un déplacement aller-retour supérieur à 60 km. Son montant est de 0,20 € par km.

L'indemnité consiste aussi en un remboursement de billet d'avion ou de billet de train (bon de transport) sur présentation des justificatifs

Le montant de ces aides est limité à 200 euros par an.

Les bons de déplacement d'un montant inférieur à 150 € font l'objet d'une avance en liquide par le Trésor Public. Le demandeur d'emploi doit présenter au Trésor Public les bons délivrés par Pôle Emploi dans les 7 jours de leur signature.

Le demandeur d'emploi doit présenter une attestation de présence à l'entretien d'embauche, ou à la participation au concours dans les 15 jours.

Les aides ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

Financement(s)

POLE EMPLOI

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI indique les pièces justificatives à fournir et fait remplir au demandeur d'emploi le formulaire de demande d'aide.

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

www.pole-emploi.fr

Information et conseil en VAE

- assurer une information objective et complète à toute personne intéressée par la VAE
- assurer un conseil individualisé permettant de clarifier la pertinence de la VAE au regard du parcours, des projets d'évolution, d'identifier les hypothèses de certification, de se mobiliser dans la démarche

Bénéficiaires

Toute personne, quelque soit son âge, son niveau d'études, son statut, sa qualification professionnelle, en particulier les personnes vulnérables sur le marché du travail, faiblement qualifiée ou non titulaire d'une qualification professionnelle reconnue.

Caractéristiques

Objectifs

- assurer une information objective et complète à toute personne intéressée par la VAE
- assurer un conseil individualisé permettant de clarifier la pertinence de la VAE au regard du parcours, des projets d'évolution, d'identifier les hypothèses de certification, de se mobiliser dans la démarche

Nature et durée des actions engagées

- information collective ou individuelle sur le dispositif
- entretiens individuels pour le conseil

Financement(s)

Conseil Régional pour les demandeurs d'emploi non indemnisés, les travailleurs handicapés et les travailleurs saisonniers.

Mise en oeuvre

Prescription

Aucune

Contacts

Point relais information conseil (PRIC) le plus proche du domicile.

Textes de référence

Cahier des charges en vue de la labellisation de points relais conseils en VAE sur 27 zones territoriales emploi-formation de la région Rhône Alpes

Initiatives locales

Les projets soutenus ont pour objectif de favoriser le lien entre les personnes et l'emploi

Bénéficiaires

Publics privilégiés :

Demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui sont :

- orientés par les réseaux d'accueil
- inscrits ou non inscrits à Pôle Emploi
- sans expérience professionnelle significative
- non qualifiés ou peu qualifiés
- connaissant des difficultés d'insertion professionnelle
- et qui sont en recherche d'emploi

Ces conditions sont levées si le projet s'inscrit dans une démarche CARED

Elles peuvent être levées selon la demande du territoire.

Adultes en recherche d'emploi à la demande du CTEF et si l'action s'inscrit dans le cadre d'un CARED.

Caractéristiques

Objectifs

Les projets soutenus ont pour objectif de favoriser le lien entre les personnes et l'emploi

Nature et durée des actions engagées

- Amélioration de l'accès des personnes à l'emploi : ateliers de recherche d'emploi, parrainage, accès aux métiers saisonniers, rapprochement offre/demande...
- Appui à l'insertion professionnelle en levant les freins liés à la mobilité géographique (actions collectives)
- Amélioration des connaissances des problématiques emploi/formation du territoire : analyse ponctuelle et ciblée

Les projets sont à destination de public à savoir des actions visant à accueillir un collectif de personnes

Exclusions : projets pouvant être financés par d'autres dispositifs régionaux, forum d'information sur la formation, observatoires, veille, ingénierie de projet ou de formation

Les projets ne doivent pas intégrer le financement de structures pour leurs activités courantes

1 an maximum avec possibilité de renouvellement

Financement(s)

REGION

L'aide est accordée en fonction de la nature des projets et des partenariats

Montant maximum alloué aux initiatives locales : 15% de l'enveloppe du territoire

Mise en oeuvre

Prescription

Dispositif territorialisé

Projets en lien avec une thématique définie par le plan d'action du CTEF (problématique spécifique du territoire)

Instruction du projet par la Région : analyse de l'éligibilité du projet, de la capacité du porteur à réaliser l'action et évaluation du montant de la dotation régionale

Si le projet est éligible : Présentation au Comité Opérationnel du CTEF qui formule un avis

Si l'avis du Comité Opérationnel est favorable : Vote du projet par les élus régionaux en Commission permanente

Convention

- Rapprochement et échanges entre le porteur de projet et la structure porteuse de chacun des CTEF concernés par le projet.
- Emission d' un premier avis par la structure porteuse sur l'opportunité du projet et sa pertinence en fonction du plan d'action et priorités locales définies pour leCTEF
- Dépôt simultané par le porteur du projet d'un dossier auprès de la structure porteuse de chaque CTEF concerné et auprès du service Emploi de la DEF

Contacts

Mission locale / PAIO
POLE EMPLOI
CAP EMPLOI

Textes de référence

- Délibération du Conseil régional en Commission permanente du 26 janvier 2007
www.rhonealpes.fr

Mini-stage

Le mini stage permet d'aider un jeune à s'orienter, découvrir un métier, une entreprise ou un poste de travail dans le cadre d'une visite, d'un banc d'essai ou d'une courte période d'immersion en entreprise.

Bénéficiaires

Jeune fille ou jeune homme rhônalpin de 16 à 25 ans révolus (ou suivi par une structure d'accueil de la région) primo-demandeur d'emploi ou n'ayant pas suffisamment travaillé pour bénéficier de l'allocation du régime de l'assurance chômage (ARE)

Jeunes et adultes reconnus travailleurs handicapés

Caractéristiques

Objectifs

Le mini stage permet d'aider un jeune à s'orienter, découvrir un métier, une entreprise ou un poste de travail dans le cadre d'une visite, d'un banc d'essai ou d'une courte période d'immersion en entreprise.

Nature et durée des actions engagées

Stage dans une structure du secteur privé située en Rhône-Alpes.

Le stage peut être effectué dans le secteur public et administratif mais ce secteur n'est pas prioritaire.

Durée de 1 jour à 1 mois par jeune et par programmation.

Le stage est en continu ou non. Il peut se dérouler dans une ou plusieurs entreprises de la région.

Rémunération et protection sociale

Statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré.

Le jeune bénéficie d'une protection sociale (maladie, maternité, accidents du travail et de trajet).

Financement(s)

Conseil Régional

Le Conseil Régional finance la protection sociale des jeunes et les coûts de gestion du stage.

Mise en oeuvre

Prescription

Mission locale

PAIO

POLE EMPLOI

CAP EMPLOI

Convention

Le Conseil régional attribue un volume de mini-stages par zones CTEF.

Une structure gestionnaire est désignée et habilitée par le Conseil Régional pour assurer le suivi administratif et financier du dispositif.

Elle transmet le dossier à l'ASP afin d'en permettre l'enregistrement

Textes de référence

- Délibérations du Conseil régional en commission permanente du 24 février 1995 - du 17 décembre 2008 - du 29 janvier 2009 - du 28 mai 2010

www.rhonealpes.fr

Nouveau dispositif d'Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise (NACRE) / Exonérations de cotisations sociales (ACCRE)

Les aides permettent d'accompagner les créateurs, repreneurs d'activité économique, industrielle, commerciale, artisanale ou libérale avant et après la création d'entreprise (NACRE) et de les aider financièrement (ACCRE)

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des aides financières à la création ou à la reprise d'entreprise :
Accompagnement NACRE et exonérations de cotisations sociales (ACCRE) les :

- Demandeurs d'emploi indemnisés ou indemnisables au titre de l'assurance chômage
- Demandeurs non indemnisés mais inscrits depuis plus de 6 mois au cours des 18 derniers mois
- Bénéficiaires de l'allocation temporaire d'attente (ATA) de solidarité spécifique (ASS), ou de l'allocation parent isolé (API)
- Jeunes de 18 à moins de 26 ans remplissant les conditions d'éligibilité à un emploi jeune
- Personnes âgées de 26 à moins de 30 ans qui ne remplissent pas la condition d'activité antérieure ouvrant droit au bénéfice de l'ARE
- Jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans en contrat emploi jeune rompu avant le terme de l'aide de l'Etat
- Personnes salariées ou licenciées repreneurs de tout ou partie de leur entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, dès lors qu'elles s'engagent à investir en capital la totalité des aides et à réunir des apports complémentaires en capital au moins égaux à la moitié des aides accordées
- Personnes bénéficiaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise
- Personnes physiques créant une entreprise au sein d'une zone urbaine sensible
- Personnes bénéficiaires du complément de libre choix d'activité
- Personnes remplissant les conditions pour percevoir les allocations prévues par la convention de reclassement personnalisé (CRP)
- Demandeurs de 50 ans et plus inscrits à POLE EMPLOI (sauf ACCRE)

Caractéristiques

Objectifs

Les aides permettent d'accompagner les créateurs, repreneurs d'activité économique, industrielle, commerciale, artisanale ou libérale avant et après la création d'entreprise (NACRE) et de les aider financièrement (ACCRE)

Nature et durée des actions engagées

Un accompagnement renforcé avec un interlocuteur unique tout au long d'un parcours décomposé en 3 phases :

- une phase d'aide au montage : cette phase permet de finaliser techniquement le projet, de pouvoir le présenter à un tiers (par exemple le financeur), de mettre le projet en perspective de démarrage et d'en anticiper les difficultés

- une phase de structuration financière : le créateur doit valider la pertinence économique du projet.

L'avance remboursable n'existe plus. Le créateur est aidé dans l'obtention d'un prêt d'honneur à taux zéro qui est couplé à un prêt bancaire ou solidaire et une garantie publique. Le créateur doit défendre son dossier devant les organismes financiers

- une phase après la création (appuis au démarrage et au développement) : l'objectif est d'assurer la viabilité, la rentabilité et la pérennité de l'entreprise

Une exonération pendant 12 mois des cotisations de sécurité sociale patronales et salariales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès, allocations familiales (ACCRE)).

Les cotisations de retraite complémentaire restent dues ainsi que la CSG et la CRDS.

L'exonération est limitée à la fraction de rémunération qui n'excède pas 120% du SMIC pour 169 heures.

- Phase d'aide au montage : Elle se réalise dans un délai de 4 mois pour un projet de création d'entreprise et de 6

mois pour un projet de reprise d'entreprise

- Phase de structuration financière : elle se réalise dans un délai de 4 mois pour un projet de création d'entreprise et de 6 mois pour un projet de reprise d'entreprise

- Phase d'accompagnement au démarrage et au développement : elle se réalise sur 36 mois

Rémunération et protection sociale

Le dispositif d'aides à la création d'activités n'ouvre pas droit à rémunération.

Financement(s)

ETAT

- prêt à taux zéro d'un montant maximum de 10000 euros par l'intermédiaire de France Active Financement (adossé obligatoirement à un prêt bancaire ou solidaire) s'il y a un engagement de suivre pendant 3 ans les actions d'accompagnement au démarrage et au développement. La durée du prêt est de 5 ans.

- Exonération de cotisations patronales (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) et salariales de sécurité sociale pendant 12 mois.

Mise en oeuvre

Prescription

Pas de prescription. Le porteur de projet peut entrer dans le dispositif de sa propre initiative ou sur les conseils d'un réseau prescripteur

Demande d'exonération de cotisations sociales : la demande est adressée au centre de formalités des entreprises qui l'adresse ensuite à l'URSSAF.

Elle est faite lors du dépôt de la déclaration de création ou de reprise d'entreprise et au plus tard le 45ème jour qui suit ce dépôt.

Convention

Le créateur d'entreprise signe un contrat d'accompagnement pour bénéficier du NACRE. Le contrat d'accompagnement organise le parcours.

L'opérateur d'accompagnement est choisi par le créateur d'entreprise sur une liste d'opérateurs labellisés par l'Etat.

Il est possible d'avoir un opérateur différent par phase.

L'opérateur conventionné peut refuser l'accompagnement d'une personne, résilier le contrat d'accompagnement pour certains motifs

Engagements

Le créateur d'entreprise doit débiter l'activité dans les 3 mois suivant la décision d'acceptation de l'ACCRE

Contacts

POLE EMPLOI

Unité Territoriale (ex DDTEFP)

Textes de référence

- Loi n°2003-721 du 1er août 2003 pour l'initiative économique (JO du 5 août 2003)
- Circulaire n° 2004-224 du 17 mai 2004)
- Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005
- Décret n°2005-592 du 27 mai 2005 (JO du 29 mai 2005)

- Loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 du 21 décembre 2006 (JO du 22 décembre 2006)
- Circulaire RSI n° 2007/027 du 23 février 2007
- Décret n° 2007-1396 du 28 septembre 2007 (JO du 29 septembre 2007)
- Loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 (JO du 21 décembre 2007)
- Circulaire DGEFP n° 2008-20 du 4 décembre 2008
- Décret n° 2010-1642 du 23 décembre 2010 (JO du 28 décembre 2010)

Parcours d'accès à la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière (PACTE)

Le parcours favorise l'accès des jeunes à la fonction publique par une formation professionnelle en alternance.

Publics concernés :

Bénéficiaires

Jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle.
Jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat.
De nationalité française ou ressortissant d'un des Etats membre de l'Union Européenne.

Employeurs

Fonction publique d'Etat (administration centrale, services déconcentrés, Etablissements publics administratifs, établissements publics à caractère scientifique et technique)
Fonction publique territoriale
Fonction publique hospitalière

Sont exclus les groupements d'intérêt public (GIP) et les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).

Contrat de travail :

Nature juridique et durée du contrat

Contrat de droit public dont la durée est comprise entre 12 et 24 mois.

La durée du PACTE est fonction de l'objectif à atteindre en terme de qualification ou de parcours de professionnalisation.

Le contrat comporte une période d'essai de 2 mois.

Le contrat est transmis à la DDTEFP

Il peut être renouvelé dans la limite d'1 an :

- si le jeune n'obtient pas la qualification, le titre ou le diplôme
- si le jeune échoue aux épreuves d'évaluation de la formation suivie
- en cas de défaillance de l'organisme de formation.

A l'issue du contrat le jeune est titularisé. Il est redevable d'un engagement de servir.

20% au minimum de la durée du contrat.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Durée du travail

Le contrat de travail est à temps plein.

Le jeune ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires.

Rémunération

Moins de 21 ans : 55% du SMIC

21 à 25 ans révolus : 70% du SMIC

A cette rémunération s'ajoute l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Les employeurs bénéficient d'une exonération de cotisations sociales patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour les contrats conclus entre le 31 août 2005 et le 31 décembre 2009.

L'exonération s'applique pendant la durée du contrat ainsi qu'aux périodes de renouvellement ou de prolongation.

L'exonération est limitée au montant de rémunération prévu par la loi et pour le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale du travail.

L'exonération s'applique pendant la durée du contrat ainsi qu'aux périodes de renouvellement ou de prolongation.

Les autres cotisations restent dûes (cotisations salariales, cotisation AT/maladie professionnelle, versement transport, FNAL, CSG, CRDS, CSA).

L'exonération est de droit, sans formalité particulière, dès que le contrat est conclu.

La DDTEFP vérifie a posteriori l'éligibilité de l'employeur et du salarié au dispositif.

Elle peut prononcer le retrait du bénéfice de l'exonération en cas de non respect des obligations liées à l'embauche d'un jeune dans le cadre d'un PACTE.

Formation :

Nature des actions engagées

La formation est obligatoire.

Elle doit permettre d'obtenir une qualification en lien avec l'emploi occupé ou le titre ou diplôme requis pour l'accès au corps dont relève cet emploi.

La formation donne lieu à la signature d'une convention à l'issue d'une période de 2 mois suivant la date de conclusion du contrat.

La convention est conclue entre l'employeur, l'agent et l'organisme de formation.

Elle mentionne la qualification, le titre ou le diplôme préparé.

Durée de l'action

20% au minimum de la durée du contrat.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Tutorat

La désignation d'un tuteur est obligatoire.

Il est volontaire et justifie d'une ancienneté de service de 2 ans minimum.

Il bénéficie d'actions de formation.

La formation du tuteur intervient au plus tard à partir du 3ème mois suivant le mois de recrutement. Elle est d'une durée maximale de 20 heures.

Les agents qui ont déjà une expérience de tuteur peuvent être dispensés de formation.

Le temps passé en formation par le tuteur est assimilé à du temps de travail effectif.

Les organismes dispensant des formations de tuteur sont les organismes qui interviennent habituellement ou occasionnellement dans le champ de la formation continue des adultes dans le secteur public.

Un carnet de suivi tenu par le tuteur permet de constater la progression du jeune.

Financements

Etat :

Exonération de charges sociales.

Employeur.

Mise en oeuvre

POLE EMPLOI met en relation les offres d'emploi des employeurs publics et les jeunes demandeurs d'emploi éligibles.

POLE EMPLOI et ses cotraitants (Agefiph et Missions locales) proposent le PACTE aux jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

POLE EMPLOI et les Unités Territoriales (ex DDTEFP) sont chargées de l'information sur le PACTE, information destinée aux employeurs, aux jeunes et aux organismes de formation.

Contacts

Missions locales
PAIO
POLE EMPLOI
Unité Territoriale (ex DDTEFP)

Textes de référence

- Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 (JO du 2 août 2005)
- Circulaire du 14 septembre 2005
- Circulaire du 7 septembre 2005 (mise en place du volet territorial)
- Lettre circulaire ACOSS n° 2006-017 relative à l'exonération de cotisations sociales
- Arrêté du 23 décembre 2005 (JO du 7 mars 2006) relatif à la formation des tuteurs

Parcours de qualification et de certification professionnelles

Acquérir une qualification professionnelle

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi et personnes en recherche d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle

En priorité :

Jeunes de moins de 26 ans indemnisés ou non et adultes de 26 ans et plus non indemnisés

- de niveau inférieur au niveau IV
- ou dont la qualification est obsolète
- ou qui sont en situation de handicap

Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH

Demandeurs d'emploi qui travaillent à temps partiel et dont les droits sont insuffisants pour bénéficier des outils de professionnalisation des salariés

Caractéristiques

Objectifs

Acquérir une qualification professionnelle

Nature et durée des actions engagées

Les actions de formation proposées relèvent de la typologie suivante :

- Premiers gestes professionnels
- Actualisation des compétences et compléments de professionnalisation
- Aide à la création d'entreprise
- Pré-certification
- Préparation aux concours
- Formations certifiantes

Intégration de la dimension culturelle, citoyenne et développement durable dans toutes les actions de formation

Intégration d'un module "compétences numériques" de 7 heures en lien avec les thèmes de formation

Selon l'action prescrite.

La formation intègre un stage en entreprise d'une durée égale au maximum à 1/3 de la durée totale de la formation sauf exceptions

Rémunération et protection sociale

Stagiaire de la formation professionnelle

Rémunération publique par la Région au titre de la sixième partie - titre IV - livre III du code du travail

Rémunération par Pôle Emploi (AREF) pour les demandeurs d'emploi indemnisés.

Financement(s)

REGION

Mise en oeuvre

Prescription

MISSION LOCALE

POLE EMPLOI

CAP EMPLOI

CIDFF

Convention

Remise d'une attestation de compétences si la formation n'est pas certifiante.

Engagements

Individualisation du parcours de formation

Signature d'un contrat individuel de formation

Signature d'un protocole individuel de formation pour les FOAD

Contacts

Mission locale

Pôle Emploi

Cap Emploi

CIDFF

Passeport orientation formation (modalités de mise en oeuvre à paraître)

Récapituler les informations relatives au parcours professionnel

Bénéficiaires

Tout salarié du secteur privé

Caractéristiques

Objectifs

Récapituler les informations relatives au parcours professionnel

Nature et durée des actions engagées

Le passeport recense :

Dans le cadre de la formation initiale :

- les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation

Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel
- les actions de formation prescrites par POLE EMPLOI
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise
- les qualifications obtenues
- les habilitations de personnes
- les emplois occupés et les activités bénévoles, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités

Mise en oeuvre

Prescription

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport d'orientation et de formation.

Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport d'orientation et de formation

Textes de référence

Loi du 24 novembre 2009 (JO du 25 novembre 2009)

Décret à paraître

Période de professionnalisation (salariés en CDI)

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien de l'employabilité des salariés en CDI.

Bénéficiaires

Salariés en CDI relevant de l'une des catégories suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental
- salariés qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (notamment les personnes handicapés)
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

Caractéristiques

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien de l'employabilité des salariés en CDI.

Nature et durée des actions engagées

Les actions de formation permettent l'acquisition :

- d'un diplôme
- d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP
- d'une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives de branche
- d'un certificat de qualification professionnelle

L'objectif de professionnalisation des actions de formation peut également être défini par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle.

Des accords collectifs définissent les qualifications accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation.

Selon l'ANI du 5 décembre 2003 la période de professionnalisation repose sur :

- la personnalisation du parcours de formation
- la pédagogie de l'alternance
- l'évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises
- avec une possibilité d'action de VAE sur le temps de travail

Durée de la période de professionnalisation (sur 12 mois calendaires) : 35 heures dans une entreprise d'au moins 50 salariés et 70 heures dans une entreprise d'au moins 250 salariés (hors bilan de compétences, actions de VAE et formation des personnes de 45 ans et plus).

Rémunération et protection sociale

Si la formation se déroule sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

Si la formation se déroule en dehors du temps de travail c'est-à-dire dans le cadre du DIF ou d'une action de développement des compétences prévue au plan de formation, le salarié perçoit une allocation de formation hors temps de travail correspondant à 50% de sa rémunération nette.

Le salarié est couvert contre le risque "accidents du travail" pour les périodes de formation qui se déroulent en dehors du temps de travail.

Financement(s)

OPCA

Prise en charge possible dans la limite du taux horaire négocié dans le cadre d'un accord de branche.

A défaut d'accord : 9,15 euros par salarié et par heure de formation.

Prise en charge possible de la fonction tutorale (plafond majoré de 50%) lorsque qu'un tuteur est désigné et qu'il a 45 ans et plus

Entreprise

Prise en charge des dépenses non prises en charge par l'OPCA.

Prise en charge de l'allocation de formation hors temps de travail.

Mise en oeuvre

Prescription

La demande est faite par le salarié à son employeur.

L'employeur peut reporter la demande du salarié si le départ en formation conduit à un taux d'absence dans l'entreprise pour cause de période de professionnalisation de plus de 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés le report peut être invoqué dès lors qu'un salarié est déjà en période de professionnalisation.

Convention

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail l'employeur doit consigner par écrit ses engagements dès lors que le salarié est assidu à la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité , dans un délai d'1 an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant la période de professionnalisation.

Contacts

Entreprise

MIFE

Textes de référence

- ANI du 5 décembre 2003
- Loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004 (JO du 5 mai 2004)
- Loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 (JO du 25 novembre 2009)
- Décret n° 2010-60 du 18 janvier 2010 (19 janvier 2010)
- Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 (JO du 29 juillet 2011)

Période de professionnalisation des agents de l'Etat et de ses établissements publics

La période de professionnalisation a pour objectif de :

- prévenir les risques d'inadaptation à l'évolution des méthodes et des techniques
- favoriser l'accès à l'emploi exigeant des compétences nouvelles ou des qualifications différentes
- accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie (disposition qui ne concerne pas les agents non titulaires)

Bénéficiaires

Sont concernés les agents qui :

- ont 20 ans de services effectifs ou âgés de 45 ans et plus
- sont en situation de reconversion professionnelle, de reclassement ou d'inaptitude physique
- ont une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- reviennent de congé maternité, ou de congé parental
- bénéficient de l'obligation d'emploi

Caractéristiques

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de :

- prévenir les risques d'inadaptation à l'évolution des méthodes et des techniques
- favoriser l'accès à l'emploi exigeant des compétences nouvelles ou des qualifications différentes
- accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie (disposition qui ne concerne pas les agents non titulaires)

Nature et durée des actions engagées

La période de professionnalisation peut se dérouler dans un emploi différent de celui dans lequel l'agent est affecté.

L'action de professionnalisation a une durée maximum de 6 mois (activités de service + actions de formation en alternance).

Les actions de formation peuvent se dérouler en totalité ou en partie hors temps de travail et s'imputer sur le droit individuel à la formation (DIF) après accord de l'agent.

Rémunération et protection sociale

L'agent public fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine.

Il bénéficie de l'ensemble des dispositions statutaires.

Si la durée de la formation incluse dans la période de professionnalisation excède la durée réglementaire de travail de l'agent elle donne lieu à un complément de DIF dans la limite de 120 heures s'ajoutant aux droits qu'il a acquis.

Financement(s)

L'Etat employeur

Il prend en charge le traitement de l'agent et les coûts pédagogiques.

Mise en oeuvre

Prescription

La période de professionnalisation est à l'initiative de l'agent ou de l'administration .

Le chef de service dispose d'un délai de 2 mois à compter de la demande de l'agent pour notifier son acceptation ou son refus de période de professionnalisation.

Le refus doit être motivé. Il est soumis à la commission administrative paritaire (CAP).

Le pourcentage d'absence au titre d'une période de professionnalisation ne peut pas dépasser 2% du nombre total

d'agents d'un service (sauf décision expresse)

Dans un service de moins de 50 personnes le départ d'un agent peut être différé si un autre agent bénéficie déjà d'une période de professionnalisation.

Convention

Une convention est signée entre l'agent et les administrations concernées.

La convention définit :

- les fonctions auxquelles l'agent est destiné
- la durée de la période de professionnalisation
- les qualifications à acquérir
- les actions de formation prévues
- le changement éventuel de corps ou de cadre d'emploi (qui nécessite l'accord de l'autorité habilitée à prononcer le détachement et l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois de destination (cette disposition ne concerne pas les agents non titulaires)

La convention peut également prévoir que la durée de formation incluse dans la période de professionnalisation qui excède la durée réglementaire de travail de l'agent donne lieu à un complément de DIF dans la limite de 120 heures s'ajoutant aux droits qu'il a acquis.

Textes de référence

- Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 (JO du 6 février 2007)
- Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (JO du 16 octobre 2007)

Période de professionnalisation des agents publics hospitaliers

La période de professionnalisation a pour objectif :

- de prévenir les risques d'inadaptation des agents à l'évolution des méthodes et des techniques
- de favoriser l'accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes
- d'accéder à des qualifications différentes
- de se former pour exercer de nouvelles fonctions dans un autre corps de même niveau et de même catégorie (l'agent doit être en position d'activité dans son corps).

Bénéficiaires

Sont concernés les

- qui comptent 20 ans de services effectifs ou âgés de 45 ans et plus
- dont la qualification est inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- en situation de reconversion professionnelle, de reclassement ou d'inaptitude physique
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise
- qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental
- qui bénéficient de l'obligation d'emploi (personnes handicapées...)

Caractéristiques

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif :

- de prévenir les risques d'inadaptation des agents à l'évolution des méthodes et des techniques
- de favoriser l'accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes
- d'accéder à des qualifications différentes
- de se former pour exercer de nouvelles fonctions dans un autre corps de même niveau et de même catégorie (l'agent doit être en position d'activité dans son corps).

Nature et durée des actions engagées

La période de professionnalisation peut se dérouler dans un emploi différent de l'affectation antérieure.

Elle comporte des activités de service et des actions de formation en alternance.

La durée maximale est de 6 mois.

Les actions peuvent se dérouler en totalité ou en partie en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF, soit à la demande de l'établissement acceptée par l'agent dans la limite de 50 heures par an et par agent.

Rémunération et protection sociale

L'agent hospitalier fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine.

La rémunération de l'agent est maintenu.

Par accord écrit entre l'agent et l'établissement, les heures effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits acquis au titre du DIF dans la limite de 120 heures par an. L'agent perçoit une allocation de formation.

Financement(s)

L'établissement hospitalier

Il finance la rémunération de l'agent et les coûts pédagogiques.

Mise en oeuvre

Prescription

La période de professionnalisation est à l'initiative de l'agent ou de l'administration.

L'administration dispose d'un délai de 2 mois à compter de la demande de l'agent pour lui faire connaître son acceptation ou son refus qui doit être motivé.

En cas de refus, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire (CAP).

Le pourcentage d'absence au titre d'une période de professionnalisation ne peut pas dépasser 2% du nombre total d'agents d'un service ou d'un pôle (sauf accord du responsable d'établissement)

Dans un service ou un pôle de moins de 50 personnes le départ d'un agent peut être différé si un autre agent bénéficie déjà d'une période de professionnalisation.

Convention

Une convention est signée entre l'agent et l'établissement.

La convention prévoit :

- les fonctions qui pourront être confiées à l'agent s'il est assidû à la formation et satisfait aux évaluations prévues
- la durée de la période de professionnalisation
- les qualifications à acquérir
- les actions de formation prévues

Textes de référence

- Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 (JO du 6 février 2007)
- Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 (JO du 23 août 2008)

Plan pour l'égalité professionnelle

Le plan pour l'égalité professionnelle rétablit l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'entreprise par la mise en place de mesures provisoires.

Bénéficiaires

Salariée d'une entreprise.

Caractéristiques

Objectifs

Le plan pour l'égalité professionnelle rétablit l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'entreprise par la mise en place de mesures provisoires.

Nature et durée des actions engagées

Les mesures mises en place sont des mesures de rattrapage provisoires au bénéfice des salariées afin d'établir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Le plan contient des mesures dans divers domaines : embauche, formation, organisation et condition de travail (organisation du travail rendant certains postes accessibles aux femmes, formations spécifiques...)

La durée est fonction des objectifs à atteindre.

Rémunération et protection sociale

Le salaire est maintenu pendant l'action.

Financement(s)

ETAT

Pour chaque convention d'étude, l'aide financière de l'Etat est au plus égale à 70 % des frais d'intervention hors taxe du consultant chargé de l'étude.

Elle ne peut excéder 10 700 euros.

Mise en oeuvre

Prescription

L'entreprise doit établir un plan contenant des mesures de rattrapage qu'elle communiquera à l'Unité territoriale (ex DDTEFP).

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut s'opposer au plan pour l'égalité professionnelle. Il émet un avis écrit et motivé dans un délai de deux mois suivant la date de sa saisine.

Convention

Toute entreprise de moins de trois cents salariés peut conclure avec l'Etat une convention lui permettant de recevoir une aide financière afin de faire procéder à une étude portant sur sa situation en matière d'égalité professionnelle et sur les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Engagements

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur l'étude réalisée et les suites à lui donner.

L'étude est également communiquée aux délégués syndicaux.

L'étude et les avis recueillis sont communiqués au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (directe)

Contacts

Délégation régionale aux droits des femmes pour information.
Unité territoriale (ex DDTEFP)

Textes de référence

- Articles L.1143-1, L.1143-2, L.1143-3 du code du travail

Politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelle

L'objectif de ces politiques est de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées et de favoriser l'utilisation déficiente des différents dispositifs en facilitant la mise en synergie entre les organismes de formation ordinaires et les organismes de formation adaptés (organismes conçus pour la compensation du handicap ou la réparation du préjudice).

Caractéristiques

Objectifs

L'objectif de ces politiques est de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées et de favoriser l'utilisation déficiente des différents dispositifs en facilitant la mise en synergie entre les organismes de formation ordinaires et les organismes de formation adaptés (organismes conçus pour la compensation du handicap ou la réparation du préjudice).

Nature et durée des actions engagées

Moyens :

- élaboration d'une programmation pluriannuelle de l'accueil en formation
- aménagements de la formation.

Sont concernés par les aménagements de la formation :

- l'Etat
- les collectivités territoriales
- les établissements publics
- les établissements d'enseignement publics et privés
- les associations
- les organisations syndicales et familiales
- les organismes de formation ordinaires
- les organismes de formation conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

Les aménagements individuels ou collectifs sont :

- la mise en place d'un accueil à temps partiel ou discontinu
- la durée adaptée des formations
- des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle : aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation
- méthodes et supports pédagogiques.

Sont concernés par les aménagements individuels et collectifs :

- les organismes de formation dispensant des formations professionnelles
- les institutions délivrant des diplômes, des titres professionnels ou des certificats de qualification professionnelle (évolution de leur propre réglementation).

Mise en oeuvre

Prescription

Acteurs concernés par ces politiques concertées :

- l'Etat
- le service public de l'emploi
- l'AGEFIPH
- Le fonds pour l'insertion des handicapés
- les conseils régionaux
- les organisations syndicales et les associations représentatives des personnes handicapées.

Contacts

Maison départementale pour l'emploi des handicapés.

Textes de référence

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 applicable au 1er janvier 2006 (JO du 12 février 2006)
- Décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées (JO du 11 janvier 2006).

Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) individuelle

Acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi dont l'offre a été déposée par l'entreprise à POLE EMPLOI

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi inscrits à POLE EMPLOI indemnisés ou non

Caractéristiques

Objectifs

Acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi dont l'offre a été déposée par l'entreprise à POLE EMPLOI

Nature et durée des actions engagées

Actions de formation individualisées

Actions de formation qui doivent être nécessaires avant l'embauche

400 heures maximum dans un organisme de formation interne (sauf pour le particulier employeur) ou externe. La formation réalisée par un organisme de formation externe peut inclure une période d'immersion en entreprise n'excédant pas 1/3 de la durée totale de la formation

Rémunération et protection sociale

Stagiaire de la formation professionnelle

Rémunération au titre du régime de l'assurance chômage (AREF) ou rémunération de formation Pôle Emploi (RFPE)

Possibilité de prise en charge des frais associés à la formation (frais de transport, de repas et d'hébergement)

Financement(s)

POLE EMPLOI

Plafond de :

5 euros pour une formation réalisée en interne (l'aide est versée à l'entreprise)

8 euros pour une formation réalisée en externe (l'aide est versée à l'organisme de formation)

L'aide est versée à la fin de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche du demandeur d'emploi.

OPCA

Un OPCA peut cofinancer une POE individuelle : le financement par Pôle Emploi est alors forfaitaire à savoir : 5 euros lorsque la formation se déroule en interne et 8 euros lorsque la formation se déroule en externe

Mise en oeuvre

Convention

L'employeur présente un devis à Pôle Emploi.

Le plan de formation est signé par l'entreprise, Pôle Emploi, le demandeur d'emploi et, le cas échéant, l'OPCA et l'organisme de formation externe pour définir les compétences à acquérir. Sont définis : les objectifs de la formation et les conditions de sa réalisation, le lieu de la formation. Un plan de formation est réalisé par stagiaire. Le plan de formation est annexé à la convention.

Une convention est conclue entre Pôle Emploi, l'entreprise, le cas échéant l'OPCA et l'organisme de formation externe. La convention fixe les objectifs de la formation, la durée, les modalités de financement, les modalités de participation financière de l'OPCA s'il y a lieu, la date prévisionnelle d'embauche et le type de contrat qui sera conclu.

A défaut de cofinancement par l'OPCA : convention entre l'employeur et POLE EMPLOI pour définir le plan de formation du demandeur d'emploi

La convention vaut attestation d'inscription à un stage de formation (AIS)

L'aide peut être refusée si l'employeur qui a bénéficié d'une AFPR ou d'une POE individuelle n'a pas embauché le demandeur d'emploi sans motif légitime.

Elle peut être aussi refusée si la précédente embauche l'a été dans des conditions moins favorables que celles initialement prévues ou si le reclassement durable du salarié n'a pas été assuré.

Engagements

L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)

Le contrat de travail qui peut être conclu est un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat de travail à durée déterminée de 12 mois minimum

Le CDI de chantier est possible

La POE peut précéder un contrat unique d'insertion

La durée hebdomadaire de travail est de 20 heures minimum (sauf pour certaines personnes handicapées qui ne sont pas soumis à cet horaire minimum)

Un tuteur est désigné au sein de l'entreprise

Le stagiaire bénéficie d'une visite médicale

L'employeur doit informer Pôle Emploi des incidents qui pourraient survenir (maladie, absence non autorisée...)

L'employeur doit faire parvenir à Pôle Emploi dans les 6 mois de la fin de la POE : le bilan de la formation, le bilan de la POE, une copie du contrat de signé avec le demandeur d'emploi ou la justification des motifs de la non embauche ainsi que la facture

Un bilan tripartite est réalisé entre Pôle Emploi, l'entreprise et le demandeur d'emploi s'il n'est pas embauché où si les conditions de son embauche sont moins favorables que celles qui étaient prévues initialement.

Le stagiaire non embauché est reçu en entretien pour actualiser son PPAE.

ANI du 7 janvier 2009 : En cas de non conclusion d'un contrat de travail, le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement renforcé par POLE EMPLOI en vue d'une orientation

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

- Loi du 24 novembre 2009 (JO du 25 novembre 2009)
- Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 (BOCC 2009/21 du 21 juin 2009)
- Loi du 28 juillet 2011 (JO du 29 juillet 2011)
- Instruction Pôle Emploi n° 2012-122 du 30 juillet 2012

Préparation Opérationnelle à l'Emploi collective (POE)

Acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par accord de branche ou à défaut par les OPCA

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi inscrits à POLE EMPLOI indemnisés ou non

Caractéristiques

Objectifs

Acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par accord de branche ou à défaut par les OPCA

Nature et durée des actions engagées

Actions de formation individualisées

Sont prioritairement financés les programmes relatifs à la découverte des métiers d'un secteur, à la maîtrise des savoirs de bases et compétences sociales nécessaires à l'intégration dans l'emploi ou dans un parcours de formation qualifiant

400 heures maximum dans un organisme de formation extérieur pouvant inclure une période d'immersion en entreprise n'excédant pas 1/3 de la durée totale de la formation

Rémunération et protection sociale

Stagiaire de la formation professionnelle.

Rémunération au titre du régime de l'assurance chômage (AREF) ou rémunération de formation Pôle Emploi

Possibilité de prise en charge des frais associés à la formation (frais de transport, de repas et d'hébergement)

Financement(s)

OPCA pour les coûts pédagogiques de la POE collective

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI
MISSION LOCALE/PAIO
CAP EMPLOI

Engagements

L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)

Le contrat de travail qui peut être conclu est un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat de travail à durée déterminée de 12 mois minimum.

La durée hebdomadaire de travail est de 20 heures minimum.

Contacts

POLE EMPLOI

MISSION LOCALE/PAIO
CAP EMPLOI
CIDFF

Textes de référence

- Loi du 24 novembre 2009 (JO du 25 novembre 2009)
- Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 (BOCC 2009/21 du 21 juin 2009)
- Loi du 28 juillet 2011 (JO du 29 juillet 2011)
- Délibération n° 2012-39 du 12 juillet 2012

Projet Formation Emploi (PFE)

Permettre aux personnes les plus éloignées de l'emploi de suivre une formation qualifiante de longue durée les amenant à s'insérer durablement dans la famille professionnelle choisie

Bénéficiaires

Personnes sans emploi et sans qualification reconnue
Prioritairement :
Jeunes et adultes non indemnisés

Caractéristiques

Objectifs

Permettre aux personnes les plus éloignées de l'emploi de suivre une formation qualifiante de longue durée les amenant à s'insérer durablement dans la famille professionnelle choisie

Nature et durée des actions engagées

Actions de formation visant l'obtention d'une certification inscrite au RNCP dans les domaines suivants :

Santé et services aux personnes : Département de l'Ain
Aménagement rural et paysager / Département de l'Ardèche
Métiers de l'agro alimentaire Département de la Drôme
Electronique : Département de l'Isère
Eco-construction et énergies renouvelables : Département de la Loire
Maintenance industrielle et équipements standards : Département du Rhône
Bâtiment et travaux publics : Département de la Savoie
Métiers du tourisme » (dont hôtellerie-restauration) : Département de la Haute-Savoie

Les certifications proposées aux stagiaires (au moins 2) doivent être pertinentes au regard de l'emploi en Rhône-Alpes et de l'attractivité auprès du public.

Le parcours comprend :

- Un SAS d'entrée qui permet de vérifier la capacité des stagiaires à suivre les parcours
- une Pré-certification (comprenant une période en entreprise) pour conduire le public au niveau requis pour suivre la formation et lui permettre de choisir la certification la plus adaptée
- une certification inscrite au RNCP

Le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement pédagogique et social renforcé et de prestations d'hébergement et de restauration

Durée totale du parcours : 1200 heures en moyenne et 1600 heures maximum

Durée hebdomadaire : 35 heures

Durée des phases du parcours :

SAS d'entrée : 35 heures en continu et à temps plein
Pré-certification : 450 heures en moyenne - 600 heures maximum
La durée en entreprise représente 25% de la durée totale de la pré-certification.
Certification : la durée est fonction du référentiel de certification.
La durée en entreprise représente 33% maximum de la durée totale de la certification

Les temps d'accompagnement social peuvent être mobilisés en dehors des temps de formation en centre et en entreprise si nécessaire

Rémunération et protection sociale

Stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré pendant la période SAS d'entrée

Stagiaire de la formation professionnelle rémunéré par Pôle Emploi au titre du régime de l'assurance chômage (AREF) ou par la Région au titre du livre III - 6ème partie du code du travail

Financement(s)

REGION :

Coûts pédagogiques et accompagnement pédagogique et social

Pour les demandeurs d'emploi non indemnisés par Pôle Emploi au titre du régime de l'assurance chômage : rémunération, protection sociale, frais de transport et d'hébergement

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI
MISSION LOCALE
CAP EMPLOI
CIDFF

Engagements

Attestation de compétences délivrée par un jury professionnel à l'issue de la phase de pré-certification

Présentation du candidat à la certification au plus tard dans les 24 mois qui suivent l'entrée dans le parcours - remise d'une attestation de compétences en cas d'échec à la certification

Contacts

POLE EMPLOI
MISSION LOCALE
CAP EMPLOI
CIDFF

Textes de référence

Délibération ,° 10.02.637
Délibération n° 12.02.341
Délibération n° 11.02.346

Promotion sociale et professionnelle (PSP)

La PSP permet d'accéder à une qualification professionnelle reconnue ou d'acquérir des compétences par une démarche volontaire et personnelle.

Bénéficiaires

Salariés les plus fragilisés au regard de l'emploi à savoir :

- publics sans qualification
- publics de qualification de niveau V ou IV
- travailleurs saisonniers
- salariés en contrats aidés

Demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion sociale et professionnelle : prioritairement :

- personnes sans qualification
- personnes de niveau V ou IV de qualification
- demandeurs d'emploi de longue durée
- bénéficiaires du RSA
- personnes de plus de 45 ans
- personnes handicapées
- personnes reprenant une activité professionnelle

Bénévoles

Caractéristiques

Objectifs

La PSP permet d'accéder à une qualification professionnelle reconnue ou d'acquérir des compétences par une démarche volontaire et personnelle.

Nature et durée des actions engagées

Les actions de formation relèvent d'une programmation annuelle votée par la Région.

L'offre de formation est sélectionnée après procédure d'appel à projets.

La Région conventionne les organismes de formation dont les actions ont été retenues. Il s'agit d'actions permettant de :

- conforter les savoirs de base
- approfondir les connaissances générales et techniques
- s'initier ou se perfectionner dans une langue étrangère avec un objectif professionnel
- s'initier ou se perfectionner dans la bureautique et l'informatique
- se préparer à un concours de la fonction publique prioritairement de catégorie C (ATSEM, Adjoint administratif, policier...)
- se préparer aux concours menant aux carrières sanitaires et sociales (aide-soignant, auxiliaire de puériculture, ambulancier, infirmier, moniteur éducateur, éducateur spécialisé...). Prioritairement pour les personnes de niveau V et IV de qualification.

Il s'agit aussi d'actions de formations qualifiantes ou professionnalisantes (BTP, industrie,/métallurgie, espaces verts, services à la personne, ameublement, art, mécanique, maintenance) et de parcours de sensibilisation ou techniques au développement durable pour la mise en oeuvre de la Région Rhône-Alpes comme EcoRégion.

Les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Avec l'accord de l'employeur la formation peut se dérouler sur le temps de travail.

La durée de formation est comprise entre 2 heures et 10 heures maximum par semaine.

La durée totale de la formation ne peut pas excéder 400 heures.

Il n'y a pas de stage en entreprise.

Rémunération et protection sociale

L'action de promotion sociale ne donne lieu ni à rémunération, ni à couverture sociale.

Financement(s)

REGION

La Région finance les coûts pédagogiques. Une participation comprise entre 5% et 25% du coût de la formation (300 euros maximum) est laissée à la charge de l'auditeur.

La participation restant à la charge de l'auditeur peut être prise en charge par l'employeur, un groupement d'employeurs, un OPCA lorsque la formation se déroule dans le cadre du DIF, du plan de formation d'une TPE/PME de moins de 50 salariés, ou lorsque les salariés sont en contrats aidés.

Mise en oeuvre

Prescription

Le suivi d'une action en promotion sociale et professionnelle résulte d'une initiative personnelle.

Convention

Un contrat pédagogique est signé entre l'organisme de formation et l'auditeur.

Engagements

Toute personne qui suit une formation se voit délivrer une certification ou une attestation de compétence.

Contacts

Pour consultation de l'offre de formation :

POLE EMPLOI

Mission locale

PAIO

MIFE

CIDFF

Textes de référence

www.rhonealpes.fr

Réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale

La réduction générale de cotisation patronale de sécurité sociale permet d'alléger le coût du travail.

Bénéficiaires

Employeurs du secteur privé relevant du régime de l'assurance chômage.

Entreprises nationales, établissements industriels et commerciaux des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.

Employeurs de marins, mines, clair et employés de notaires (régimes spéciaux de sécurité sociale).

Employeurs des salariés agricoles.

Dont les salariés sont en CDD en CDI, à temps plein ou temps partiel et dont la rémunération n'excède pas 1,6 SMIC.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés (au 31 décembre 2006) bénéficient à compter du 1er juillet 2007 d'une majoration de la réduction générale de cotisations.

Cette majoration concerne également les groupements d'employeurs pour les salariés mis à disposition de ceux de leurs membres qui ont un effectif de 19 salariés.

Cette majoration s'applique pendant 3 ans aux employeurs dont l'effectif dépasse 19 salariés pour la première fois en 2008, 2009 ou 2010.

Caractéristiques

Objectifs

La réduction générale de cotisation patronale de sécurité sociale permet d'alléger le coût du travail.

Nature et durée des actions engagées

Les cotisations concernées sont :

- assurance maladie, maternité, invalidité, décès, veuvage, vieillesse
- accident du travail et maladie professionnelle (hors cotisation supplémentaire accident du travail)
- allocations familiales

La réduction est calculée sur une base annuelle et non plus mensuelle. La rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires, majorations incluses, est intégrée dans la rémunération qui sert au calcul du coefficient de réduction du 1er janvier 2012.

Le montant de la réduction est calculé en multipliant le montant de la rémunération mensuelle brute par un coefficient établi selon une formule fixée par décret et qui est plafonné.

La formule est la suivante :

Entreprise de plus de 19 salariés

coefficient = $(0,26/0,6) \times (1,6 \times ((\text{SMIC annuel} \times \text{nombre d'heures rémunérées (y compris les heures complémentaires et supplémentaires)} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)$.

Le coefficient qui permet de calculer la réduction est plafonné à 0,26.

Le coefficient devient nul dès lors que la rémunération horaire atteint 1,6 SMIC.

Pour la réduction majorée concernant les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés la formule est la suivante :

coefficient = $(0,281/0,6) \times (1,6 \times ((\text{SMIC annuel} \times \text{nombre d'heures rémunérées y compris les heures complémentaires et supplémentaires)} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)$.

Le coefficient qui permet de calculer la réduction est plafonné à 0,28

Cette réduction majorée couvre l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale à l'exclusion des cotisations accidents du travail et maladie professionnelle pour un salarié rémunéré au SMIC. L'entreprise qui dépasse l'effectif de 19 salariés pour la première fois en 2008, 2009, 2010 et 2011 continue à bénéficier de cette réduction majorée pendant 3 ans.

le coefficient de réduction est calculé en fonction d'un rapport entre le SMIC mensuel pour 151,67 heures (durée légale du travail) + nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires sans les majorations ou au prorata en cas

de travail à temps partiel et la rémunération mensuelle soumise aux cotisations de sécurité sociale.

A compter du 1er janvier 2011 : le salaire de référence ne sera plus le SMIC mais un salaire de référence défini par rapport au premier niveau de la grille conventionnelle des salaires.

Financement(s)

ETAT

L'Etat finance les cotisations patronales

Mise en oeuvre

Engagements

La réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale est cumulable avec la réduction au titre de l'avantage en nature constitué par la fourniture de repas aux salariés dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants. Cette réduction peut également se cumuler avec un autre dispositif d'aide de l'Etat ne se traduisant pas par une exonération de cotisations.

La réduction n'est pas cumulable avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

La réduction est cumulable avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires instituée par la loi sur le travail, l'emploi et le pouvoir d'achat.

Contacts

URSSAF

Mutualité Sociale Agricole (MSA)

Caisse de Congés Payés

Textes de référence

- Loi Fillon n°2003-47 du 17 janvier 2003 (JO du 18 janvier 2003)
- Loi de finances pour 2005 - article 129
- Circulaire ACOSS du 4 février 2004
- Lettre du Ministre des Solidarités, de la Santé et de la Famille du 23 décembre 2004 (texte non publié)
- Décret n°2005-88 du 4 février 2005 (JO du 6 février 2005)
- Loi n° 2007-90 du 5 mars 2007 (JO du 6 mars 2007)
- Décret n° 2007-968 du 15 mai 2007 (JO du 16 mai 2007)
- Lettre-circulaire ACOSS n° 2007-091 du 27 juin 2007
- Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (JO du 22 août 2007)
- Décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 (JO du 25 septembre 2007)
- Loi de modernisation de l'économie n° 2008-76 du 4 août 2008 (JO du 5 août 2008)
- Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 (JO du 4 décembre 2008)
- Décret n° 2010-1779 du 31 décembre 2010 (JO du 1er janvier 2011)
- Loi de financement de la sécurité sociale pour 2012

Rééducation professionnelle dans les centres de reclassement professionnel

L'action dispense une formation qualifiante en vue d'une insertion ou d'une réinsertion soit en milieu ordinaire de travail soit en milieu protégé.

Bénéficiaires

Personne assurée sociale reconnue handicapée pour laquelle la CDAPH (Commission pour l'autonomie et les droits des personnes handicapées) préconise une rééducation professionnelle.

La personne peut être primo-demandeur d'emploi ou avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Caractéristiques

Objectifs

L'action dispense une formation qualifiante en vue d'une insertion ou d'une réinsertion soit en milieu ordinaire de travail soit en milieu protégé.

Nature et durée des actions engagées

Action de formation avec progression adaptée et remise à niveau préalable ainsi qu'un suivi médical, social et psychologique.

La CDAPH donne son avis sur la nature, les modalités et la durée de la formation professionnelle appropriée.

La durée de l'action est comprise entre 10 et 30 mois.

Rémunération et protection sociale

Si le bénéficiaire est en accident du travail ou en maladie professionnelle il perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Si le bénéficiaire est demandeur d'emploi il est stagiaire de la formation professionnelle.

Il est rémunéré par POLE EMPLOI s'il a des droits ouverts au régime de l'assurance chômage.

A défaut il perçoit une rémunération publique au titre de la 6ème partie - Livre III du code du travail à la charge de l'Etat ou de la Région.

Financement(s)

CPAM

Financement des coûts pédagogiques, des frais de transports et des frais d'hébergement.

Mise en oeuvre

Prescription

Il faut une prise en charge délivrée par la CPAM.

Convention

La CPADPH donne un agrément et conventionne les organismes de formation susceptibles de réaliser la formation.

La CPADPH oriente le bénéficiaire vers l'organisme de formation le plus adapté à son besoin s'il faut une pédagogie ou un accompagnement médico-social personnalisé.

Contacts

CAP EMPLOI

Maison départementale des personnes handicapées

Textes de référence

- Article L.5213-3 - L.5213-4 et L.5213-5 du Code du travail
- Article R.5213-3 du Code du travail

Régime public de rémunération des stagiaires (stages agréés par l'Etat ou la Région)

L'aide permet à un demandeur d'emploi de se former en lui garantissant un minimum de ressources.

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi non éligibles à l'AREF.

A l'exclusion des personnes handicapées qui peuvent opter entre les deux systèmes de rémunération et opter pour le système qui leur est favorable.

Caractéristiques

Objectifs

L'aide permet à un demandeur d'emploi de se former en lui garantissant un minimum de ressources.

Nature et durée des actions engagées

L'action de formation suivie doit être une formation financée par Pôle Emploi (AFPR ou action conventionnée) ou la Région.

Stage à temps plein :

Durée maximum de 3 ans

Durée minimum de 40 heures

Durée minimum hebdomadaire de 30 heures

Stages à temps partiel :

Durée maximum de 3 ans

Durée minimum de 40 heures

Rémunération et protection sociale

Le montant de la rémunération est fonction de la situation du demandeur d'emploi.

Salarié privé d'emploi mais ayant exercé une activité salariée pendant :

6 mois au cours d'une période de 12 mois ou 12 mois au cours d'une période de 24 mois (652,02 euros - ICCP incluse).

Personne justifiant de 3 années d'activité professionnelle, n'ayant pas bénéficié de l'ARE du régime de l'assurance chômage (démission non légitime par exemple) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) depuis la rupture du contrat de travail et inscrite dans un stage agréé au titre de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle continue d'une durée supérieure à 1 an et inférieure ou égale à 3 ans : rémunération calculée sur les mêmes bases que l'ARE

Personne handicapée :

- ayant exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois : 100% du salaire antérieur avec un plancher de 644,17 euros par mois et un plafond de 1932,52 euros par mois (ICCP incluse)

- demandeur d'emploi ayant une activité salariée insuffisante ou jeune handicapé à la recherche d'un premier emploi : 652,02 euros (ICCP incluse).

Père ou mère de famille assurant seul(e) la charge effective d'un ou plusieurs enfants : 652,02 euros (ICCP incluse)

Mère de famille ayant au moins 3 enfants : 652,02 euros (ICCP incluse).

Femme enceinte vivant seule : 652,02 euros (ICCP incluse).

Femmes divorcée, veuve, ou séparée judiciairement depuis moins de 3 ans : 652,02 euros (ICCP incluse).

Demandeurs d'emploi ne relevant d'aucune des catégories ci-dessus :

- âgés de 16 à 17 ans inclus : 130,34 euros (ICCP incluse) - de 18 à 20 ans : 310,39 euros (ICCP incluse) - de 21 à 25 ans : 339,35 (ICCP incluse) - 26 ans et plus : 401,09 euros (ICCP incluse).

Travailleurs non salariés qui ont exercé une activité professionnelle salariée ou non salariée durant 12 mois dont 6 mois consécutifs dans les 3 années qui précèdent l'année en stage : 708,59 euros (ICCP incluse).

Formation à temps partiel : rémunération perçue pour un stage à temps complet divisée par 151,67.

Financement(s)

Statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La rémunération est financée par la Région ou Pôle Emploi en fonction de leurs compétences respectives.

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI prescrit les entrées en formation.

Convention

Dès le premier jour d'entrée en formation, le stagiaire constitue un dossier de rémunération en remplissant un imprimé type et en y joignant les pièces justificatives.

L'organisme de formation transmet le dossier à l'organisme payeur.

Engagements

L'organisme de formation vérifie les temps de présence des stagiaires et transmet chaque mois un état à l'organisme payeur.

Le stagiaire a une obligation de présence en formation pour bénéficier de la rémunération. Les journées d'absence non motivées ne sont pas rémunérées.

Contacts

POLE EMPLOI
Mission locale PAIO
CAP emploi

Textes de référence

- Articles L6341-1 et suivants du code du travail
- Articles R 6341-1 et suivants du code du travail

Rémunération de fin de formation (RFF)

Permettre à un demandeur d'emploi dont les droits à l'AREF à l'ASR ou à l'ATP ont expirés d'achever sa formation par le versement d'une rémunération

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi en formation sur prescription de Pôle Emploi pendant la période de versement :

- de l'allocation d'assurance chômage (AREF),
- de l'allocation spécifique de reclassement (ASR)
- de l'allocation de transition professionnelle (ATP)
- de l'allocation de sécurisation professionnelle

Caractéristiques

Objectifs

Permettre à un demandeur d'emploi dont les droits à l'AREF à l'ASR ou à l'ATP ont expirés d'achever sa formation par le versement d'une rémunération

Nature et durée des actions engagées

Actions de formation visant l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue pour accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement dans la région de lieu de formation ou de la région du lieu de prescription de la formation (liste des métiers en tension établie par le préfet de région)

La durée cumulée de versement de l'AREF, de l'ASR, ou de l'ATP et de la rémunération de fin de formation ne peut pas excéder 3 ans

Rémunération et protection sociale

La rémunération mensuelle est plafonnée à 652,02 euros

En cas d'interruption de la formation pour une durée supérieure à 15 jours, le versement de la rémunération est suspendu.

Financement(s)

ETAT (Pôle Emploi) et Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI

Engagements

Le bénéficiaire doit suivre la formation

Contacts

POLE EMPLOI

Textes de référence

Délibération Pôle Emploi n° 2011/44 du 16 novembre 2011

Revenu de solidarité active (RSA)

Le RSA permet d'assurer des moyens convenables d'existence, d'inciter à la reprise d'une activité professionnelle et de lutter contre la pauvreté.

Bénéficiaires

L'allocataire doit résider de manière stable et effective en France et :

- être âgé d'au moins 25 ans, sauf s'il assume ou doit assumer la charge d'un enfant né ou à naître
- avoir des ressources ne dépassant pas un certain niveau

Sauf exceptions, l'allocataire ressortissant d'un Etat de l'Union Européenne ou d'un Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse doit remplir les conditions pour bénéficier d'un droit de séjour et avoir résidé en France depuis au moins 3 mois précédant la demande de RSA.

L'allocataire étranger (hors ressortissants de l'Union Européenne) doit en plus être titulaire d'un titre de séjour l'autorisant à travailler depuis au moins 5 ans (sauf exceptions)

Les personnes en congé parental, en congé sabbatique, en congé sans solde ou en disponibilité ne peuvent pas bénéficier du RSA.

Les bénéficiaire du RMI et de l'API basculent automatiquement vers le RSA s'ils n'ont pas de ressources équivalent au montant forfaitaire du RSA.

A compter du 1er septembre 2010 :

- jeunes de 18 à 25 ans qui ont travaillé au minimum deux ans à temps plein soit 3214 heures dans les trois années qui précèdent la demande ou dans les 3,5 ans maximum si des périodes de chômage, de contrat de transition professionnelle ou de convention de reclassement personnalisée de ont été indemnisées.

Caractéristiques

Objectifs

Le RSA permet d'assurer des moyens convenables d'existence, d'inciter à la reprise d'une activité professionnelle et de lutter contre la pauvreté.

Nature et durée des actions engagées

Le bénéficiaire du RSA a droit à un accompagnement social et professionnel.

L'organisme vers lequel est orienté le bénéficiaire désigne un référent unique chargé de l'accompagnement.

Le conseil général désigne un correspondant chargé de suivre les évolutions de la situation du bénéficiaire et d'appuyer les actions du référent.

2 types de parcours sont proposés :

- un parcours emploi (Réfèrent Pôle Emploi ou opérateurs privés de placement si le conseil général décide d'y recourir)
- un parcours social/santé (Services sociaux)

Un PPAE est élaboré si le bénéficiaire est orienté vers Pôle Emploi.

Si le bénéficiaire est orienté vers un organisme participant au service public de l'emploi l'allocataire signe un contrat énumérant les engagements réciproques des parties en matière d'insertion professionnelle dans un délai d'1 mois.

Si le bénéficiaire est orienté vers un organismes à caractère social, un contrat est conclu avec le Département énumérant les engagements réciproques des parties en matière d'insertion sociale et professionnelle dans un délai de 2 mois.

Une équipe pluridisciplinaire désignée par le Président du conseil général doit être constituée Elle dispose de 3 grandes compétences : réorientation, radiation, suspension. Y participe Pôle Emploi, le Département, les Maisons de l'Emploi (le cas échéant les PLIE) et des représentants des bénéficiaires du RSA.

Rémunération et protection sociale

Le RSA est une allocation différentielle qui porte les ressources du foyer au niveau d'un revenu garanti. Le revenu garanti est composé d'un montant forfaitaire et d'une fraction des revenus professionnels.

La personne qui ne trouve pas d'emploi perçoit le montant forfaitaire qui dépend de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge (équivalent des minima sociaux actuels). Il est fixé à 474,93 euros (au 1er janvier 2012) pour une personne. Il est majoré de 50% lorsque le foyer comporte deux personnes. Il est ensuite majoré de 30% pour chaque personne supplémentaire présente au foyer à la charge de l'intéressé.

Lorsque le foyer comporte plus de deux enfants ou personnes de moins de 25 ans à charge, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin, la majoration est portée à 40% à partir de la 3ème personne.

Pour les personnes isolées le montant majoré est égal à 128,4% du montant forfaitaire pour une personne. Un supplément égal à 42,8% s'y ajoute pour chaque enfant à charge. Le supplément est de même montant pour des personnes à charge qui ne sont pas des enfants.

L'isolement est défini par la situation maritale mais aussi par la situation économique

La personne qui reprend un emploi perçoit un complément de revenu à caractère subsidiaire de façon à ce qu'elle atteigne le revenu garanti. Ce revenu garanti correspond au montant forfaitaire + 62% des revenus professionnels.

L'allocation différentielle versée correspond alors au revenu garanti moins le salaire.

La personne dont les revenus du travail sont faibles bénéficie d'un complément de revenu dégressif au fur et à mesure que les revenus du travail augmentent.

L'ensemble des ressources du foyer est pris en compte (salaires, rémunérations des stages de formation, aides au chômage partiel, indemnités de maternité, paternité, adoption, indemnités journalières de sécurité sociale, mise à disposition gratuite d'un logement évaluée forfaitairement, aides personnelles au logement dans la limite d'un forfait.

Pour le RSA versé à compter du 1er octobre 2009, certains revenus considérés comme exceptionnels ne sont pas pris en compte. Il faut que ces revenus ne soient pas perçus de façon "régulière et habituelle" dans le cadre des activités professionnelles poursuivies par les membres du foyer : Salaires ou indemnités journalières de sécurité sociale perçus uniquement en tant que rappels, les sommes perçues par le salarié à l'occasion de la cessation du contrat de travail (solde de tout compte), prime ou accessoire de salaire par année civile (13ème mois par exemple). La somme du montant de ces revenus exceptionnels doit en outre excéder les valeurs suivantes :

- 50% du montant forfaitaire du RSA pour une personne seule
- 75% de la moyenne mensuelle des revenus professionnels ou assimilés, à l'exclusion de ceux qui revêtent un caractère exceptionnel, perçus au cours du trimestre de référence.

Le niveau garanti de ressources est fonction du nombre de personnes à charge et des revenus du travail.

Le bénéficiaire peut le cas échéant bénéficier de la CMU. IL n'accède plus de plein droit à la CMU complémentaire. Il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles si l'accident ou la maladie survient pendant les actions d'insertion.

Le RAS est insaisissable et incessible.

Le conseil général peut demander toutes informations nécessaire à l'exercice d'un contrôle sur la situation des bénéficiaires du RSA (administration, sécurité sociale...)

Une aide personnalisée de retour à l'emploi peut être accordée pour couvrir les frais engagés par une reprise d'activité (emploi, formation, création d'entreprise). Cette aide est versée aux personnes dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire du RSA ou lorsque les revenus tirés de l'activité sont en moyenne inférieures 500 euros.

L'aide est versée au bénéficiaire ou au prestataire directement sur production des justificatifs et dans la limite d'un certain plafond fixé par la convention entre Pôle Emploi et le Département relative aux modalités d'accompagnement et d'orientation.

Financement(s)

Le Département

Pour les personnes qui sont sans activité professionnelle (L'Etat compense la prise en charge des bénéficiaires de l'API)

Pour les personnes qui reprennent une activité dont la rémunération est inférieure au montant forfaitaire du RSA.

L'Etat

- Pour ce qui excède le montant forfaitaire du RSA

Il est créé le Fonds National de Solidarité Active financé par une contribution additionnelle de 1,1% au prélèvement social et géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Ce fonds intervient sur le financement du RSA des personnes en activité mais ne percevant pas le revenu garanti.

- En totalité pour le RSA jeunes

Mise en oeuvre

Prescription

Pour les personnes soumises à une obligation d'accompagnement, l'orientation relève de la compétence du conseil général.

Le conseil général oriente vers Pôle Emploi lorsqu'ils sont disponibles pour occuper un emploi immédiatement ou vers les services du département ou un organisme compétent en matière d'insertion sociale si des difficultés font obstacle temporairement à une recherche d'activité.

Convention

Les bénéficiaires du RSA orientés vers Pôle Emploi élaborent un PPAE dans les conditions de droit commun prévues pour les demandeurs d'emploi énumérant leurs engagements réciproques en matière d'insertion professionnelle.

Les bénéficiaires orientés vers un organisme d'insertion sociale concluent un contrat avec le conseil général énumérant leurs engagements réciproques en matière d'insertion sociale et professionnelle.

Engagements

Les bénéficiaires de l'allocation qui ont des ressources inférieures à un certain montant sont tenus à une obligation d'accompagnement. Ils doivent rechercher un emploi, entreprendre les démarches nécessaires à la création de sa propre activité ou entreprendre les actions nécessaires à une meilleure insertion sociale et professionnelle.

Le bénéficiaire ne peut refuser plus de deux offres raisonnables d'emploi sous peine de suspension du RSA. Il est tenu compte pour apprécier l'offre raisonnable d'emploi de sa formation de ses qualifications, de ses connaissances et compétences, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local.

Contacts

Services du Conseil Général

Caisse d'Allocations Familiales (CAF) pour l'instruction et le paiement du RSA

Mutualité Sociale Agricole (MSA)

Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

Pôle Emploi

Mission locale

Textes de référence

- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 (JO du 3 décembre 2008)
- Décret n° 2009-30 du 9 janvier 2009 (JO du 11 janvier 2009)
- Décret n° 2009-404 du 15 avril 2009 (JO du 16 avril 2009)
- Arrêté du 17 décembre 2009 (JO du 20 décembre 2009)
- Décret n° 2010-961 du 25 août 2010 (JO du 26 août 2010)
- Décret n° 2011-230 du 1er mars 2011 (JO du 3 mars 2011)
- Décret n° 2011-2040 du 28 décembre 2011 (JO du 30 décembre 2011)

Stage d'expérience professionnelle (SEP) contrat de ville

Le SEP permet d'avoir une première expérience dans un établissement du secteur privé dans le cadre d'une formation adaptée au stagiaire et qui s'inscrit dans une logique de parcours.

Bénéficiaires

Jeunes de 16 à moins de 26 ans suivis par une structure d'accueil de la Région :

- primo-demandeur d'emploi (exception faite pour les jeunes sortant de contrat d'avenir ou de contrat d'accompagnement dans l'emploi)
- résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, un quartier fragilisé du réseau des villes moyennes ou inscrits dans un dispositif d'insertion (priorité aux jeunes CIVIS)
- dont le niveau de qualification professionnelle est inférieur au niveau IV ou qui sont titulaires d'un diplôme de niveau IV inadapté au marché de l'emploi ou encore dont le niveau d'enseignement général est inférieur ou égal au baccalauréat

Jeunes et Adultes reconnus travailleurs handicapés

Caractéristiques

Objectifs

Le SEP permet d'avoir une première expérience dans un établissement du secteur privé dans le cadre d'une formation adaptée au stagiaire et qui s'inscrit dans une logique de parcours.

Nature et durée des actions engagées

Actions de formations .

Durée du SEP : 3 à 9 mois

Durée de la formation : 10 à 25% de la durée du stage dans un organisme de formation extérieur (ou au sein de l'entreprise si celle-ci dispose d'un centre de formation interne, distinct et déclaré en préfecture) soit une répartition suivante :

- 90% du temps en entreprise et 10% du temps en centre de formation
- ou 75% du temps en entreprise et 25% du temps en centre de formation.

Rémunération et protection sociale

Stagiaire de la formation professionnelle

Rémunération publique par la Région au titre de la sixième partie - titre IV - livre III du code du travail :

678 euros pour une durée en entreprise correspondant à 90% de la durée du SEP

510 euros pour une durée en entreprise correspondant à 75% de la durée du SEP

Financement(s)

Conseil Régional

Rémunération du stagiaire - protection sociale - prise en charge d'une partie des forfaits d'accompagnement.

Entreprise

L'entreprise doit s'acquitter d'une contribution mensuelle dont le montant est fonction de la répartition entre le temps de présence en entreprise et le temps de formation :

- 381 euros pour un temps de présence en entreprise correspondant à 90% de la durée du SEP
- 288 euros pour un temps de présence en entreprise correspondant à 75% de la durée du SEP

Etat

Prise en charge d'une partie des forfaits accompagnement/suivi.

Mise en oeuvre

Prescription

Mission locale/PAIO
POLE EMPLOI
CAP EMPLOI

Convention

La Région conventionne un nombre de places en SEP contrat de ville par zones CTEF

Une structure gestionnaire assure le suivi administratif et financier de la mesure.

Une convention est signée entre l'entreprise d'accueil, le jeune ou son représentant légal et la structure conventionnée.

Engagements

Une convention est signée entre l'entreprise d'accueil, le jeune ou son représentant légal et la structure conventionnée.

Contacts

Mission locale
PAIO
POLE EMPLOI
CAP EMPLOI

Textes de référence

- Délibération du Conseil régional en commission permanente du 24 février 1995 - du 17 décembre 2008 - du 28 mai 2010

www.rhonealpes.fr

Stage professionnel de l'Office Français de l'immigration et de l'intégration (OFII)

Ce stage permet d'accéder à une expérience professionnelle à l'étranger.

Publics concernés :

Bénéficiaires

Jeunes de 18 à 35 ans ayant quitté le statut étudiant

Contrat de travail :

Nature juridique et durée du contrat

Contrat de travail de 3 à 12 mois renouvelable dans la limite de 18 mois maximum conclu dans une entreprise du pays d'accueil.

L'entreprise doit être implantée dans un pays avec lequel la France a conclu un accord bilatéral : Etats-Unis, Canada, Nouvelle-Zélande, Roumanie, Argentine, Bulgarie, Maroc, Gabon, Sénégal, Tunisie

Il faut justifier d'un diplôme ou d'une expérience professionnelle dans le domaine d'activité du stage et, d'une bonne maîtrise de la langue du pays d'accueil

Rémunération

La rémunération est fonction de la qualification et du poste occupé.
La protection sociale est variable selon la législation du pays d'accueil.

Mise en oeuvre

L'entreprise recrute un jeune français par l'intermédiaire de l'Espace Emploi International.
Les formalités administratives sont effectuées par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII)

Contacts

POLE EMPLOI
Espace Emploi International (Paris - Tél : 01 53 02 25 50)
Délégation régionale Rhône-Alpes de l'OFFI (Téléphone : 04 78 42 34 40)
Unité Territoriale de la DIRECCTE (ex : DDTEFP)

Textes de référence

www.omi.fr

Subvention à l'installation pour l'exercice d'une activité indépendante(CPADPH)

La subvention aide au démarrage d'une activité indépendante par une personne handicapée.

Bénéficiaires

Personne :

- de 18 à 45 ans reconnue handicapée orientée par la CDAPH vers une activité indépendante
- ayant suivi un stage de rééducation ou être diplômé de l'université
- possédant un local permettant d'exercer l'activité
- inscrite au répertoire des métiers, au registre du commerce ou à l'ordre professionnel correspondant à l'activité
- prête à exercer personnellement la profession ou exploiter personnellement
- et qui a suivi un stage de formation ou un cycle universitaire achevé depuis moins de 12 mois.

Caractéristiques

Objectifs

La subvention aide au démarrage d'une activité indépendante par une personne handicapée.

Nature et durée des actions engagées

Subvention de 2290 euros obligatoirement affectée à l'achat de matériel ou d'équipement nécessaire au projet d'activité.

La subvention est cumulable avec des prêts accordés par des organismes de crédits spécialisés, la prime à l'installation lorsqu'il s'agit de la création d'une activité artisanale en milieu rural, l'aide aux salariés privés d'emploi qui créent ou reprennent une entreprise.

La subvention n'est pas cumulable avec une prime de reclassement ou avec l'aide à l'installation de l'AGEFIPH.

Financement(s)

CDAPH

Mise en oeuvre

Prescription

Le futur bénéficiaire adresse une demande de subvention à la CDAPH dans les 12 mois qui suivent la fin du stage ou du cycle universitaire.

La CDAPH émet un avis motivé et transmet le dossier au préfet du département qui décide de l'attribution de la subvention.

Convention

Une convention est signée entre le bénéficiaire et l'Unité Territoriale (ex DDTEFP) précisant notamment les conditions d'utilisations de la subvention.

Contacts

Maison pour l'emploi des personnes handicapées (CDAPH)

Textes de référence

- Article R. 5213-52 et suivants du code du travail

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Ces certifications doivent être inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La durée de validité de l'enregistrement fixée par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) est comprise entre 3 et 5 ans.

Bénéficiaires

Personnes ayant une expérience d'au moins 3 ans acquise dans une activité salariée, non salariée, ou bénévole et en lien avec le diplôme, le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle souhaité.

Caractéristiques

Objectifs

La VAE permet d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Ces certifications doivent être inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La durée de validité de l'enregistrement fixée par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) est comprise entre 3 et 5 ans.

Nature et durée des actions engagées

La VAE se déroule en quatre grandes étapes :

- le candidat détermine la certification qu'il souhaiterait obtenir en fonction de ses objectifs. Il peut bénéficier de l'aide d'un informateur/conseil (PRIC)
- il présente une demande de recevabilité
- il prépare le dossier de VAE : il met en évidence les connaissances et compétences acquises exigées par le diplôme, le titre à finalité professionnelle ou le CQP qu'il souhaite obtenir. Il peut bénéficier d'un accompagnement par un référent du service valideur.
- le dossier est soumis à un jury composé d'enseignants (pour les certifications relevant de l'Education nationale) et/ou de professionnels, qui, au vu des preuves apportées, décide d'une validation totale ou partielle. le candidat peut être auditionné par le jury.

En cas de validation partielle, le jury fait connaître au candidat les compétences qu'il doit acquérir pour obtenir la certification en totalité.

Chaque organisme certificateur met en place ses propres modalités de validation des acquis.

Rémunération et protection sociale

Sont rémunérées les heures d'accompagnement et de présentation devant le jury (le travail personnel de constitution du dossier n'est pas rémunéré).

FONGECIF ou autres OPCA habilités pour les salariés en congé de validation des acquis.

ENTREPRISE ou OPCA pour les salariés sur le plan de formation de l'entreprise.

POLE EMPLOI pour les demandeurs d'emploi indemnisés (AREF)

REGION pour les demandeurs d'emploi rémunérés au titre de la sixième partie - titre IV - livre III du code du travail.

Financement(s)

Pour les salariés

FONGECIF ou autres OPCA habilités

Prise en charge des coûts de VAE dans le cadre du congé de validation des acquis

ENTREPRISE ou OPCA

Pour les salariés pris en charge dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Pour les demandeurs d'emploi

Prise en charge possible par la Région dans le cadre du PASS VAE.

Prise en charge possible par POLE EMPLOI (si la VAE n'est pas prise en charge par un autre financeur). L'aide au financement d'une action de formation dans le cadre d'une VAE suppose que l'action de formation soit conventionnée par POLE EMPLOI. L'aide POLE EMPLOI s'inscrit en complémentarité avec les autres dispositifs pouvant être financés par d'autres collectivités ou organismes.

Le coût moyen de l'intervention de POLE EMPLOI est de 640 euros par bénéficiaire. L'aide est versée au demandeur d'emploi sur production des factures acquittées ou à l'organisme valideur sur la base d'un devis).

Mise en oeuvre

Prescription

La démarche est individuelle.

Les demandeurs d'emploi qui souhaitent bénéficier du PASS VAE régional ou d'un financement de POLE EMPLOI doivent s'adresser au Point relais information conseil (PRIC) le plus proche de leur domicile.

La demande est accordée au regard de la cohérence de la demande de VAE en tenant compte du projet professionnel du demandeur d'emploi, des emplois identifiés au niveau territorial ou professionnel requérant les certifications visées.

Convention

L'aide financière de POLE EMPLOI fait l'objet d'une demande de la part du demandeur d'emploi.

Elle est déposée au plus tard dans le mois qui suit le jour de la réunion du jury de validation. Le demandeur doit fournir la copie de la notification de recevabilité de l'organisme valideur et les descriptifs de chaque type de financement demandé.

Le demandeur d'emploi doit préciser également s'il a reçu un autre financement au titre de sa démarche de VAE.

Contacts

Point relais information conseil (PRIC) le plus proche du domicile.

Organismes certificateurs :

Pour les diplômes de l'Education nationale, s'adresser aux dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) :

Académie de Lyon - 84, rue de Marseille - 69007 Lyon - Tél : 04 72 76 83 90 ;

Académie de Grenoble - 10, rue Paul Janet - 38000 Grenoble - Tél : 04 76 43 70 24 ;

Pour les diplômes de l'enseignement supérieur : contacter les universités ou les écoles ;

Pour les diplômes de l'agriculture et de la forêt, s'adresser à la délégation régionale - cité administrative - 165, rue Garibaldi - 69003 Lyon, service formation - Tél : 04 78 63 13 13 ;

Pour les diplômes Jeunesse et Sports, s'adresser à la délégation régionale - 239, rue Garibaldi - 69003 Lyon - Tél : 04 72 84 55 55

Pour les titres du ministère du travail : AFPA ou centres agréés

Pour les diplômes du secteur sanitaire et social : DRASS, AVAETSS, CNASEA LImoges qui délivre les recevabilités)

Textes de référence

- Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et décrets d'application
- Délibération du Conseil régional : Assemblée plénière des 17 et 18 avril 2003
- www.rhonealpes.fr
- Instruction Pôle Emploi n° 2009-305 du 8 décembre 2009
- Décret 2011-1111 du 16 septembre 2011(JO du 18 septembre 2011)

Validation des compétences par le ministère chargé de l'emploi

La validation des compétences par le Ministère chargé de l'emploi permet d'acquérir par la VAE une certification du ministère chargé de l'emploi intitulée "titre professionnel"

Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi et salariés justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle en rapport avec le titre demandé.

Il n'y a pas de limite de validité à l'expérience. L'expérience professionnelle acquise peut être antérieure de plus de 5 ans à la demande de VAE.

Caractéristiques

Objectifs

La validation des compétences par le Ministère chargé de l'emploi permet d'acquérir par la VAE une certification du ministère chargé de l'emploi intitulée "titre professionnel"

Nature et durée des actions engagées

Une demande de recevabilité déposée par le candidat (l'envoi de cette demande par LR avec AR n'est plus obligatoire). C'est l'Unité Territoriale (ex DDTEFP) qui décide de la recevabilité ou non du dossier de VAE. Le candidat peut alors bénéficier d'un accompagnement. A défaut de réponse dans les 2 mois, la demande est considérée comme rejetée.

L'Unité Territoriale doit indiquer dans sa réponse le lieu où le candidat pourra se faire accompagner.

La demande de recevabilité est valable 1 an.

Une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée qui permet de valider les compétences "cœur de métier" de l'ensemble du titre professionnel

Un dossier de synthèse de pratique professionnelle rempli par le candidat avec éventuellement l'appui d'un accompagnateur.

Un entretien avec un jury qui permet de vérifier que le candidat possède bien les compétences, connaissances et aptitudes requises par le titre.

Financement(s)

POLE EMPLOI pour les demandeurs d'emploi

ENTREPRISE/OPCA pour salariés sur plan de formation

FONGECIF ou OPCA habilités pour salariés en congé individuel de formation

CONSEIL REGIONAL pour les demandeurs d'emploi

Mise en oeuvre

Prescription

POLE EMPLOI pour les demandeurs d'emploi

Convention

Le jury décide de l'obtention ou non du titre professionnel en totalité.

Le jury peut accorder le titre professionnel en partie, c'est-à-dire attribuer certains des certificats de compétences professionnelles (CCP) composant le titre.

Dans cette hypothèse, un livret de certification est remis à l'intéressé.

Les CCP non attribués peuvent être obtenus ultérieurement par l'acquisition d'une expérience complémentaire ou par une formation (dans un délai de 5 ans)

Si le jury n'accorde aucun CCP, le candidat est tenu de reformuler une demande de recevabilité de la demande de VAE l'année civile suivante.

Contacts

Centres de formation agréés par l'Etat

Textes de référence

Décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 (JO du 6 août 2002)

Arrêté du 9 mars 2006 (JO du 8 avril 2006)

Circulaire DGEFP n° 2003-08 du 24 avril 2003 (BOT n° 2003/12 du 5 juillet 2003)

Circulaire DGEFP n° 2006-13 du 6 juin 2006 (BOT 2006/6 du 30 juin 2006)

