LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018

POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Principales mesures

Les données consolidées tiennent compte des derniers décrets et ordonnances publiés

MIS À JOUR LE 07/02/2023

CE QUI CHANGE POUR LES ENTREPRISES ET LEURS SALARIÉS

www.ocapiat.fr

OCAPIAT

Cap vers vos compétences

LA LOI « AVENIR PROFESSIONNEL » DU 5 SEPTEMBRE 2018

- **Un enjeu général : l'élévation des compétences** face à la transformation des métiers et l'obsolescence rapide des compétences notamment dues à l'arrivée du numérique.
- **Des objectifs : favoriser l'accès à la formation** par plus de simplicité, d'équité, de transparence.
- **Des priorités accordées aux :**
  - ***très petites entreprises*** notamment via une mutualisation des fonds de la formation professionnelle au profit des seules structures employant moins de 50 salariés.
  - ***individus les moins qualifiés*** et les plus fragiles.
- **Des mesures qui réforment profondément le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage :**
  - Changement d'acteurs ou du rôle des acteurs. Création de *France Compétences*, agence nationale pilotée par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, notamment régulatrice de la qualité et du coût des formations.
  - Nouvelle dénomination du plan de formation qui devient *plan de développement des compétences*.
  - Libération de l'offre de formation : redéfinition de *l'action de formation* ; nouveau cadre légal donné à la formation interne en entreprise grâce *à l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST)* ; développement de la formation *à distance* ; libre développement des centres de formation d'apprentis (CFA) et rapprochement du statut juridique des CFA et des organismes de formation.
  - Transformation de l'accès au *Compte personnel de formation (CPF)* mais aussi des modalités de son utilisation : simplification des listes de certification ; désintermédiation entre bénéficiaires et formateurs par le biais d'une application smartphone dédiée ; monétisation du CPF ; disparition de la gestion interne du CPF par l'entreprise ; au contraire, incitation à la responsabilisation et à l'autonomie des actifs pour mobiliser leur CPF sans l'autorisation de l'employeur en se formant hors temps de travail et en recherchant des abondements pour financer la totalité de la formation.

- *Faciliter la reconversion professionnelle* du salarié dans le cadre d'une démission en ouvrant droit à l'allocation d'assurance chômage (montant équivalent à l'ARE).
- *Transfert progressif* de la gestion et *du financement du CPF* par les OPCA (devenus en 2019 opérateurs de compétences/OPCO) vers la Caisse des dépôts et consignations.
- Changement dans les dispositifs : fin des dispositifs Congé individuel de formation (CIF) et Période de professionnalisation (PP) au profit de nouveaux dispositifs : CPF de transition professionnelle et Pro-A ; modification des modalités pour d'autres dispositifs.
- *De 2019 à 2021, nouvel échéancier de versement des cotisations* formation/apprentissage des entreprises. A partir de 2022, transfert vers les URSSAF/MSA de la collecte des cotisations légales.
- Pilotage de la formation professionnelle et de l'apprentissage par les *branches professionnelles*. Les branches sont impliquées aux côtés de leur opérateur de compétences dans le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage et dans la co-construction des diplômes, certifications et CQP.
- Volonté de confier la *gestion prévisionnelle des compétences des salariés aux opérateurs de compétences, chargés d'accompagner les entreprises* afin d'anticiper les besoins en emplois qualifiés.
- *Politique d'embauche des alternants* (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) : plus de simplicité pour les entreprises et pour l'apprentissage une aide financière unique qui remplace les précédentes aides. Réservée aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent un apprenti préparant un diplôme de niveau V ou IV. La partie administrative et financière du contrat d'apprentissage est gérée par les opérateurs de compétences (OPCO).

Dans le but de poursuivre son soutien aux contrats en alternance, le Gouvernement a décidé, à partir du 01.01.23 et jusqu'au 31.12.23, d'attribuer une aide d'un montant de 6 000 € pour la première année d'exécution du contrat, aux entreprises (sous conditions) qui recrutent un jeune en apprentissage ou au titre de la professionnalisation.

(Plus d'informations page 20)

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ-NOUS ! (COORDONNÉES EN DERNIÈRE PAGE DE COUVERTURE)

Apprentissage alternance
Reconversion professionnelle
Formation professionnelle
Handicap
Financement

SOMMAIRE

Développer les compétences de vos salariés par 3 catégories d'actions ..... **page 6**
Un nouveau plan de développement des compétences (ex plan de formation) ..... **page 7**
Des certifications rénovées qui prennent toute leur importance ..... **page 8**
L'entretien professionnel, une obligation qui évolue, réajustée en 2021 ..... **page 9**
Vos salariés veulent évoluer, se reconvertir, informez-les ! (CEP, BC, VAE) ..... **page 10**
Disparition de la période de professionnalisation et du congé individuel de formation ..... **page 11**
Le CPF de transition professionnelle ..... **page 12**
Pro-A, la reconversion ou promotion par l'alternance de vos salariés ..... **page 13**
Vos salariés souhaitent se former hors temps de travail ? : le CPF ..... **page 14**
Abonder le compte personnel de formation quand les droits sont insuffisants ..... **page 15**
Modalités et implications du CPF hors temps de travail et pendant le temps de travail ..... **page 16**
Comment s'inscrire à une formation financée sur le CPF ..... **page 17**
Recruter grâce à la formation en alternance : le contrat de professionnalisation ..... **page 18**
Recruter grâce à la formation en alternance : le contrat d'apprentissage dès le 1/01/2019 ..... **page 19**
(suite) : et à partir du 1/01/2020 ..... **page 20**
Handicap, dès janvier 2020, une série de nouvelles mesures ..... **page 21**
Les nouvelles missions des opérateurs de compétences ..... **page 22**

Cliquez sur le thème de votre choix pour vous rendre directement sur la page correspondante et pour revenir au sommaire cliquez sur le pictogramme ci-dessous :

DEPUIS LE 1/01/2019

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE VOS SALARIÉS PAR 3 CATÉGORIES D'ACTIONS

Catégories d'actions participant désormais au développement des compétences

- l'action de Formation ;
- l'action Bilan de compétences ;
- l'action de VAE (validation des acquis de l'expérience).

NOUVELLE DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION

Parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et pouvant être réalisé

- à distance (en tout ou partie) ;
- en situation de travail ;
- en centre de formation.

Conséquences

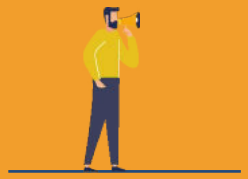
- **le travail** devient une situation potentielle d'apprentissage ;
- dans ce cas, **le formateur interne est indispensable.**

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ-NOUS ! (COORDONNÉES EN DERNIÈRE PAGE DE COUVERTURE)

DEPUIS LE 1/01/2019

UN NOUVEAU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LE DISPOSITIF PLAN DE FORMATION CHANGE DE NOM



POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ-NOUS ! (COORDONNÉES EN DERNIÈRE PAGE DE COUVERTURE)

Que se passe-t-il sur le plan du maintien de la rémunération pendant les heures de formation ?

Si l'action de formation conditionne* l'exercice d'une activité ou d'une fonction

MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION

* Formation « obligatoire » au sens de l'article L6321-2 du code du travail : « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ».

Pour toutes les autres actions de formation

MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION

- sauf en cas d'accord collectif (avec un quota d'heures de formation se déroulant hors temps de travail sans maintien de la rémunération) :
- à défaut d'accord collectif, et sauf en cas d'accord individuel (formalisé avec le salarié et pouvant être dénoncé) : maximum 30 h./ par an de formation hors temps de travail dans la limite de 2 % du forfait heures ou jours du salarié concerné.

  Dans les deux cas, l'accord du salarié est nécessaire en l'absence de maintien de la rémunération.

DEPUIS LE 1/01/2019

DES CERTIFICATIONS RÉNOVÉES QUI PRENNENT TOUTE LEUR IMPORTANCE

« Les certifications sont constituées de blocs de compétences qui permettent l'exercice autonome d'une activité professionnelle et peuvent être évalués et validés un par un »

FORMATIONS CERTIFIANTES

- **enregistrées au RNCP** (Répertoire National des Certifications Professionnelles) : **diplômes, titres, CQP** (Certificats de Qualification Professionnelle).

OU

- sanctionnées par l'acquisition d'un **bloc de compétences**

OU

une **certification enregistrée au Répertoire Spécifique** : certifications ou habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires.

VÉRIFIEZ LES DATES

D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
DE VOS SALARIÉS ET INFORMEZ-LES
DES NOUVELLES MODALITÉS

1

Le saviez-vous ? C'est dans le Code du travail depuis 2014, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille

VIDÉOS D'EXPLICATION
ET GUIDES D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
DISPONIBLES SUR LE SITE WWW.OCAPIAT.FR

* Dans le contexte d'urgence liée à l'épidémie de covid 19, l'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 prolonge les mesures transitoires relatives à :

- l'entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours à 6 ans et l'entretien prévu tous les deux ans, qui, devant se dérouler entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2021, peuvent être reportés jusqu'au 30 juin 2021 ;
- l'accomplissement des obligations de l'employeur (en plus des entretiens professionnels) justifié au terme du bilan de parcours à 6 ans, jusqu'au 30 septembre 2021 (à noter : la loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a repoussé la date d'échéance, initialement prévue au 30 juin 2021) selon les dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 ou de la loi du 5 septembre 2018.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (EP)

UNE OBLIGATION QUI ÉVOLUE

2

Un entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans

ou après le retour de congés spécifiques lors duquel le salarié est informé des dispositifs CEP, VAE, CPF et des abondements susceptibles d'être financés par l'employeur.

Pénalités financières, applicables aux entreprises de 50 salariés et plus, si les entretiens professionnels n'ont pas été réalisés et...

... si au moins une formation de nature « non obligatoire » n'a pas été réalisée en six ans**

OU

... si le salarié n'a pas bénéficié d'au moins 2 mesures prévues

Un abondement correctif est revu par la loi, monétisé jusqu'à 3 000 € (maximum 6 fois le montant annuel du CPF) . Cette somme est versée par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations, qui alimente le compte personnel de formation du salarié concerné.

Les conditions de versement de cet abondement, suspendu à compter du 12 mars 2020 jusqu'au 30 septembre 2021 s'appliqueront, s'il y a lieu, à compter du 1er octobre 2021 jusqu'à la date limite qui a été fixée au 31 mars 2022 (décret n°2021-1916 du 30 décembre 2021).

Le bilan récapitulatif* du parcours à 6 ans effectué entre le 7 mars 2020 et le 30 septembre 2021 permet d'apprécier si le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et selon le choix de l'entreprise d'appliquer les dispositions :

- **de la loi du 5 mars 2014, qui prévoit que le salarié doit avoir réalisé au moins 2 des 3 mesures suivantes, en ayant :**

a. suivi une formation

b. acquis une certification (même partielle) par la formation ou par la VAE

c. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

OU

- **de la loi du 5 sept. 2018 qui prévoit que le salarié a suivi au moins une action de formation non obligatoire****

** Formation « obligatoire » au sens de l'article L6321-2 du code du travail : « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ». Nous consulter.

VOS SALARIÉS VEULENT ÉVOLUER, SE RECONVERTIR ?
INFORMEZ-LES !

CEP

Conseil en évolution professionnelle

- conseil gratuit, confidentiel et personnalisé ;
- permet au salarié de construire son projet professionnel en prenant du recul sur sa situation ;
- délivré par des opérateurs régionaux sélectionnés sur appel d'offre par France Compétences ;
- financement dédié prévu par la loi ;

Attention : Les conseillers FAFSEA ne délivreront plus le conseil en évolution professionnelle (CEP) à partir du 1er janvier 2020. La liste et la cartographie des nouveaux opérateurs régionaux CEP est disponible sur www.ocapiat.fr.

BC

Bilan de compétences

- permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel voire un projet de formation ;
- durée maximale de 24 h ;
- le bilan peut être réalisé soit dans le cadre du plan de développement des compétences, soit dans le cadre du CPF du salarié ;
- le document de synthèse peut être transmis à la demande du salarié au conseiller en évolution professionnelle ;
- suppression du financement du congé de bilan de compétences financé sur les fonds du CIF.

VAE

Validation des acquis de l'expérience

- objectif : acquérir une certification professionnelle enregistrée au RNCP (lire page 8) ;
- la VAE peut être réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences, d'un congé de VAE ou dans le cadre du CPF. Elle peut être accomplie au titre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) sous réserve que la certification figure dans la liste d'un accord sur la Pro-A, applicable à l'entreprise selon sa convention collective nationale.

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ-NOUS ! (COORDONNÉES EN DERNIÈRE PAGE DE COUVERTURE)

VOS SALARIÉS VEULENT ÉVOLUER, SE RECONVERTIR ?

INFORMEZ-LES !

Ces deux dispositifs n'existent plus depuis le 1/01/2019.

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION (PP)

Mais les formations engagées avant 2019 par l'OPCA restent financées par OCAPIAT.

De nouveaux dispositifs prennent le relais.

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE (Pro-A)

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ-NOUS ! (COORDONNÉES EN DERNIÈRE PAGE DE COUVERTURE)

VOS SALARIÉS VEULENT ÉVOLUER, SE RECONVERTIR ?
INFORMEZ-LES !

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Nouveau dispositif géré par la CPIR (commission paritaire interprofessionnelle régionale), nouvel acteur de la formation professionnelle.

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONSULTER LA FICHE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE SUR NOTRE SITE INTERNET : WWW.OCAPIAT.FR

Réservé à des formations ou blocs certifiants permettant la reconversion professionnelle.

CONDITIONS D'ACCES

- publics en CDI ou CDD ;
- des conditions minimales d'ancienneté ;
- une demande d'autorisation d'absence en congé de transition professionnelle à déposer sous certains délais et devant comporter certaines mentions ;
- si toutes ces conditions sont remplies, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation, sauf report dans certaines conditions ;
- Début de formation : avant le terme du contrat jusqu'à 6 mois après.

SALAIRE

- Le salarié perçoit un **pourcentage de son ancien salaire** : entre 60 % et 100 % selon que le niveau de salaire est supérieur ou inférieur à 2 X SMIC et selon la durée de la formation supérieure ou inférieure à un an ou à 1 200 heures de formation.
- **La CPIR rembourse cette rémunération minimale à l'employeur.**

VOS SALARIÉS VEULENT ÉVOLUER OU CHANGER DE MÉTIER ?

INFORMEZ-LES !

Pro-A : formation certifiante* en alternance, prévue dans la liste d'un accord de branche dont dépend votre entreprise. Elle est dispensée soit par un organisme, soit par le service formation de l'entreprise pendant et/ou hors temps de travail.**

PRO-A

LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE Pro-A DE VOS SALARIÉS

Nouveau dispositif permettant de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience

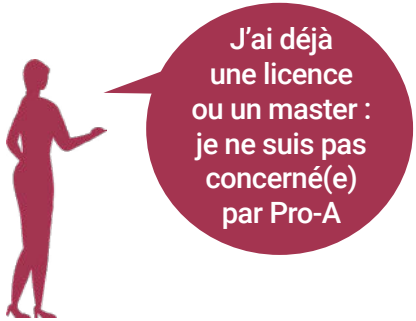
* La formation doit figurer dans la liste des certifications professionnelles prévue par l'accord collectif (qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche).

** sur le maintien de la rémunération, voir la fiche technique sur le site internet www.ocapiat.fr

CONDITIONS D'ACCÈS

- **Publics concernés :** CDI, CUI-CDI, salariés placés en activité partielle.
- **N'ayant pas atteint un niveau de qualification** sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et **correspondant au grade de la licence.**
- **Durée de l'action comprise entre 6 et 12 mois (possibilité d'allonger cette durée à 24 mois pour certain public et/ou pour certaines certifications si l'accord Pro-A le précise) incluant une durée minimale de formation comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 h) et 25 %. Ces durées ne s'appliquent pas à l'action de VAE et à la certification CléA.**
- **Formations éligibles :**

La liste des certifications professionnelles éligibles à la pro A (obtenues par la voie de la formation ou de la VAE) est définie par un accord de branche(s) étendu par arrêté. A noter : l'accès à ces certifications est exclusivement réservé aux entreprises qui dépendent de la branche qui a signé l'accord. Les autres entreprises peuvent bénéficier de droit, du financement du socle de connaissances et de compétences (certification Cléa).



A SAVOIR :

Un avenant au contrat de travail du bénéficiaire de la Pro-A, portant sur la durée de l'action et sur son objet doit être signé. Il est transmis à OCAPIAT en utilisant le formulaire Cerfa n°16155*02

L'employeur doit désigner un tuteur pour accompagner le salarié, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification préparée.

- Prise en charge financière : consulter **www.ocapiat.**

DEPUIS LE 1/01/2019

VOS SALARIÉS SOUHAITENT SE FORMER HORS TEMPS DE TRAVAIL ?

PARLEZ-LEUR DU CPF (Compte Personnel Formation)

COMMENT S'ALIMENTE DÉSORMAIS LE COMPTEUR ?

- Monétisé en euros.
- Conversion au 31 décembre 2018.

DIF* CPF ▶ **1h = 15€**

*DIF = Droit individuel à la formation. Vous pouvez déclarer vos heures de DIF jusqu'au 30/06/2021 sur votre compte. Elles seront-elles aussi monétisées en euros.

Pour toute précision sur le calcul de l'alimentation, consulter le site officiel :
www.moncompteformation.gouv.fr

Le compteur s'alimente par utilisation des données de la DSN, par la Caisse des Dépôts et au plus tard le 30 avril.

- **Salarié qualifié** travaillant à plein temps ou à mi-temps

100% / 50% ▶ **500 € /an** ▶ **Plafond 5 000 €**

Si temps de travail < à un mi-temps → montant proportionnel

- **Salarié peu qualifié** (< niveau V) à plein temps ou à mi-temps

100% / 50% ▶ **800 € /an** ▶ **Plafond 8 000 €**

Si temps de travail < à un mi-temps → montant proportionnel

- **Travailleur handicapé**

CPF majoré (Temps plein ou partiel) 800 €/an, plafond 8 000€.

COMMENT FINANCER SON CPF QUAND LES DROITS ACQUIS PAR LE SALARIÉ SONT INSUFFISANTS

Que la formation ou l'action ait lieu pendant ou hors temps de travail.

- **Prise en charge des frais pédagogiques et des frais de validation des compétences et de connaissances à hauteur du montant inscrit sur le compte CPF du salarié ;**

dès 2020, financés par la Caisse des Dépôts.

- Possibilité de compléter les fonds pour financer l'action par :

1. **un accord collectif** négocié au niveau de l'entreprise, du groupe ou à défaut de la branche ;
2. **l'employeur** (volonté unilatérale) ;
3. **le titulaire** lui-même ;
4. **l'OPCO** ;
5. **Des dispositions légales :**

- **l'abondement correctif CPF** d'un maximum de 3 000 € (financé par les entreprises de 50 salariés et plus) en cas de non respect des obligations liées à l'entretien professionnel (lire page 9) ;
- **l'abondement dans le cadre d'un accord de performance collective** : en cas de licenciement consécutif à un refus d'une modification de son contrat de travail, le salarié bénéficie d'un abondement minimum de 3 000€.

Attention : disparition de la gestion interne du CPF par l'entreprise.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les permis de conduire du groupe lourd sont désormais éligibles au CPF.

Autres actions éligibles :

les certifications et habilitations mentionnées page 8, la préparation de l'épreuve théorique et pratique du permis de conduire (véhicules du groupe léger), les actions liées à la création ou à la reprise d'entreprises, la VAE, le bilan de compétences, etc.

CPF HORS TEMPS DE TRAVAIL OU PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL MODALITÉS ET IMPLICATIONS

PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Temps de formation = Temps de travail effectif → rémunération du salarié maintenue.

- **Autorisation d'absence** à demander par écrit à l'employeur
  minimum **60 jours avant** si action de formation envisagée **< 6 mois**
  minimum **120 jours avant** si action de formation envisagée **> 6 mois**

- **Attention : 30 jours** calendaires pour notifier la réponse au salarié.
  Absence de réponse dans ces 30 jours = acceptation tacite de la demande de formation.

HORS TEMPS DE TRAVAIL

La formation se fait à l'initiative du salarié sur son temps libre.

- Aucune rémunération ni allocation formation mais une protection sociale.*

- Pas de demande d'autorisation à attendre du salarié.

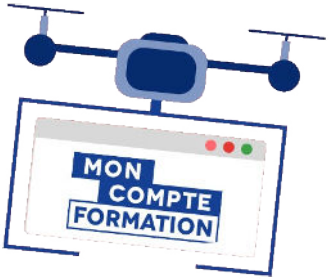
*le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale au titre de l'accident du travail et de maladie professionnelle.

COMMENT S'INSCRIRE À UNE FORMATION FINANCÉE SUR LE CPF

Avec l'aide d'OCAPIAT, votre entreprise aura pour rôle de :

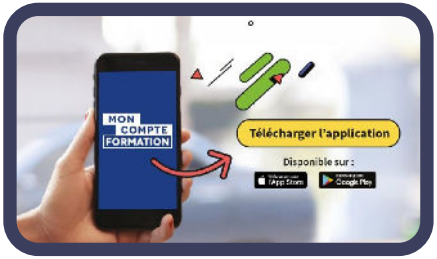
- guider les salariés pour leur apprendre à utiliser leurs droits (lire p. 9).
- orienter les salariés vers **une application smartphone CPF**

www.moncompteformation.gouv.fr



Une application mise à disposition depuis le 21 novembre 2019 par le ministère du travail et la Caisse des dépôts :

- Accès facilité aux formations éligibles et lecture des avis des autres stagiaires ;
- Inscription directe en ligne (suppression des intermédiaires) ;
- Achat direct en euros à partir des droits acquis sur le compte ; en faisant jouer les éventuels abondements complémentaires.



Projet de transition professionnelle : + d'infos page 13.

DEPUIS LE 1/01/2019

RECRUTER GRÂCE À LA FORMATION EN ALTERNANCE

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

ATTENTION : LIRE LES NOUVELLES AIDES DU PLAN DE RELANCE DE L'ALTERNANCE PAGE 20

EXPÉRIMENTATION : JUSQU'AU 28 DÉCEMBRE 2023

UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION AVEC UNE FORMATION SUR MESURE

Cette expérimentation permet de déroger aux actions éligibles définies par la loi.

Un double objectif est poursuivi :

- permettre aux personnes éloignées de l'emploi de s'insérer plus rapidement ;
- permettre aux entreprises d'embaucher des personnes en contrat de professionnalisation formées au plus près de leurs besoins réels.

Un parcours de formation « sur mesure » du salarié est construit par OCAPIAT, avant la signature du contrat et en lien avec l'ensemble des parties concernées : employeur, salarié, organisme de formation.
Les SIAE (structures de l'insertion par l'activité économique) sont éligibles à cette expérimentation.

NOUVELLE DURÉE DE CONTRAT POUR LES PUBLICS PRIORITAIRES

36 MOIS

Les publics prioritaires concernés par ce contrat de professionnalisation sont :

- les jeunes (de 16 à 25 ans) sans qualification ;
- les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les personnes en parcours d'insertion dans un
- Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion en CDI.

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ-NOUS ! (COORDONNÉES EN DERNIÈRE PAGE DE COUVERTURE)

CONSULTEZ : WWW.OCAPIAT.FR/CAPVERSLALTERNANCE

CAP vers L'ALTERNANCE
Agriculture • Agro-alimentaire • Pêche

RECRUTER GRÂCE À LA FORMATION EN ALTERNANCE

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CAP vers L'ALTERNANCE
Agriculture • Agro-alimentaire • Pêche

WWW.OCAPIAT.FR/CAPVERSLALTERNANCE

DEPUIS LE 1/01/2019

AIDE FINANCIÈRE UNIQUE AUX ENTREPRISES < 250 SALARIÉS*

Au lieu de 3 aides et un crédit d'impôt auparavant, avec au maximum :

- 4 125 € la 1ère année
- 2 000 € la 2ème année
- 1 200 € la 3ème année

Simplification des formalités par la DSN.

Aide accordée si :

- diplôme préparé ≤ baccalauréat (≤ bac+2 en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion)
- contrat d'apprentissage conclu à partir de 2019.

ATTENTION : LIRE LES NOUVELLES AIDES DU PLAN DE RELANCE DE L'ALTERNANCE PAGE 20

DURÉE MINIMALE DE 6 MOIS

La durée minimale du contrat est réduite de 1 an à 6 mois, comme pour le contrat de professionnalisation.

ENTRÉE/SORTIE TOUTE L'ANNÉE

Conclusion possible d'un contrat d'apprentissage toute l'année.

HAUSSE SALARIALE DE 30 €/MOIS

Hausse salariale nette pour les apprentis des deux premières tranches d'âge 16-17 ans et 18-20 ans.

AIDE AU PERMIS DE 500 €

Concerne les apprentis d'au moins 18 ans, en cours de préparation au permis B.

29 ANS RÉVOLUS AU LIEU DE 25 ANS

Limite d'âge des apprentis repoussée.

40 H MAXIMUM

Temps de travail maximal des apprentis mineurs - de 40h par semaine et 10h par jour, pour certaines activités.

PLUS SIMPLE

Plus simple de devenir maître d'apprentissage. La durée d'ancienneté requise étant réduite à 2 ans.

PLUS DE PASSAGE OBLIGATOIRE AUX PRUD'HOMMES

La rupture du contrat d'apprentissage est facilitée : cas de force majeure, faute grave, inaptitude... L'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA constitue une cause réelle et sérieuse motivant un licenciement.

* Le décret n°2022-1714 du 29 déc. 22 modifie le versement de l'aide unique. Pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 01.01.23 et le 31.12.23, l'aide de 6 000 euros maximum est versée intégralement au titre de la première année de réalisation du contrat.

DÈS LE 1/01/2020

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

NOUVEAU SYSTÈME DE LIBRE DÉVELOPPEMENT DES CFA

répondant à la demande des entreprises et des jeunes.

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ-NOUS ! (COORDONNÉES EN DERNIÈRE PAGE DE COUVERTURE)
OU
WWW.OCAPIAT.FR/CAPVERSLALTERNANCE

CAP L'ALTERNANCE

RECRUTER GRÂCE À LA FORMATION EN ALTERNANCE

RÉFORME DE LA PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT DES CONTRATS

à déposer dès 2020 directement auprès des opérateurs de compétences. Recours à la dématérialisation facilité sur www.ocapiat.fr (rubrique outils).

GARANTIE DE FINANCEMENT DES CFA ET DES CONTRATS

par un nouveau système de financement au contrat défini selon un niveau de prise en charge, qui est fixé par la branche en fonction du diplôme ou titre à finalité professionnelle, préparé. Ce niveau de prise en charge prend en compte les recommandations de France Compétences.

PROLONGATION EN 2023 DES AIDES DE L'ETAT

Les entreprises qui recrutent un jeune en alternance, dont le contrat a été signé entre le 01.01.23 et le 31.12.23, bénéficient d'une aide financière pour la première année d'exécution de ce contrat selon les situations suivantes :

Contrat d'apprentissage = Aide exceptionnelle d'un montant de 6 000 euros maximum

> Pour Les contrats conclus par une entreprise de moins de 250 salariés pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins à Bac+2 jusqu'à Bac+5 ; A noter : Les entreprises de moins de 250 salariés ayant conclu un contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre équivalant au plus au niveau Bac, bénéficient de l'aide unique dans les mêmes conditions

> Pour Les contrats conclus par une entreprises de 250 salariés et plus (sous réserve d'emploi d'un pourcentage minimal d'alternants) pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus à Bac+5.

Contrat de professionnalisation = Aide exceptionnelle d'un montant de 6 000 euros maximum

> Les contrats de professionnalisation pour les salariés âgés de moins de 30 ans, préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ou réalisés à titre expérimental.

POUR TOUT SAVOIR SUR LES OPPORTUNITÉS À SAISIR CONCERNANT L'ALTERNANCE : www.ocapiat.fr/capverslalternance

2023, LE HANDICAP PRIORITÉ NATIONALE D'OCAPIAT !

Au regard de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap, et fort des initiatives du Gouvernement et des opportunités d'appui de l'AGEFIPH*, OCAPIAT a souhaité s'engager en faveur de ce sujet en 2023 en mobilisant ses moyens techniques, humains et financier pour faire avancer les choses, et contribuer à l'amélioration de l'intégration dans l'emploi et le développement de l'accès à la formation des personnes en situation de handicap.

OETH OBLIGATOIRE

déclarer les salariés bénéficiaires de l'OETH (obligation d'emploi de travailleurs handicapés) devient obligatoire.

6% MINIMUM

ENTREPRISE

≥20 SALARIÉS

6% SALARIÉS MINIMUM

DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ne pouvant être atteint que par l'emploi direct

Auparavant l'emploi direct et l'achat de prestations aux ESAT et entreprises adaptées étaient autorisés.

*** L'appui de l'AGEFIPH porte sur l'inclusion, le maintien ou le reclassement des salariés, notamment dans le cadre du développement de l'alternance, dans le cadre de notre convention de partenariat.**

RECOUVREMENT

Les contributions dues au titre de 2019 (payées en 2020) seront recouvrées par l'AGEFIPH et en 2020 et les années suivantes par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont dépend l'employeur (URSSAF ou CMSA).

EFFETS DU FRANCHISSEMENT DE SEUIL DE 20 SALARIÉS

La loi Pacte du 20.05.19 a prévu, à compter du 01.01.20, que l'employeur ne sera assujetti à l'OETH que s'il a atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives le seuil de 20 salariés. Des dispositions transitoires sont prévues pour les entreprises déjà assujetties ou celles bénéficiant d'un lissage du seuil.

CHANGEMENT DE PÉRIMÈTRE

pour les entreprises à établissements multiples, un changement de périmètre s'appliquera pour calculer ce quota de 6 %. Le nouveau périmètre sera celui de l'entreprise et non plus celui de l'établissement.

ETABLISSEMENT (ANCIEN PÉRIMÈTRE)

ENTREPRISE
NOUVEAU PÉRIMÈTRE

POUR PLUS D'INFORMATIONS, LIRE NOTRE ACTUALITÉ SUR NOTRE SITE INTERNET

WWW.OCAPIAT.FR/LE-HANDICAP-PRIORITE-NATIONALE-2023

ET CONTACTEZ-NOUS ! (COORDONNÉES EN DERNIÈRE PAGE DE COUVERTURE)

LES NOUVELLES MISSIONS DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Les OPérateurs de COmpétences (OPCO) dont OCAPIAT
ont notamment pour missions :

- d'accompagner les TPE-PME et les entreprises en général pour mettre en œuvre les projets de formation de leurs salariés ;
- de développer les formations en alternance ;
- de venir en appui des branches professionnelles pour :
  - co-construire les certifications, CQP* et diplômes ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats en alternance ;
  - créer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications afin de bâtir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et anticiper la transformation des métiers.

OPCA Fafsea Opcalim	OPérateur de COmpétences Fafsea Opcalim	**Agrément d'OCAPIAT le nouvel OPCO de votre branche professionnelle**

31.12.2018 — 1.04.2019 — 2019 et +

Nos missions se traduisent par une **nouvelle offre de services** aux branches, entreprises et actifs.

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ-NOUS ! (COORDONNÉES EN DERNIÈRE PAGE DE COUVERTURE) ET RETROUVEZ NOUS SUR WWW.OCAPIAT.FR ET SUR

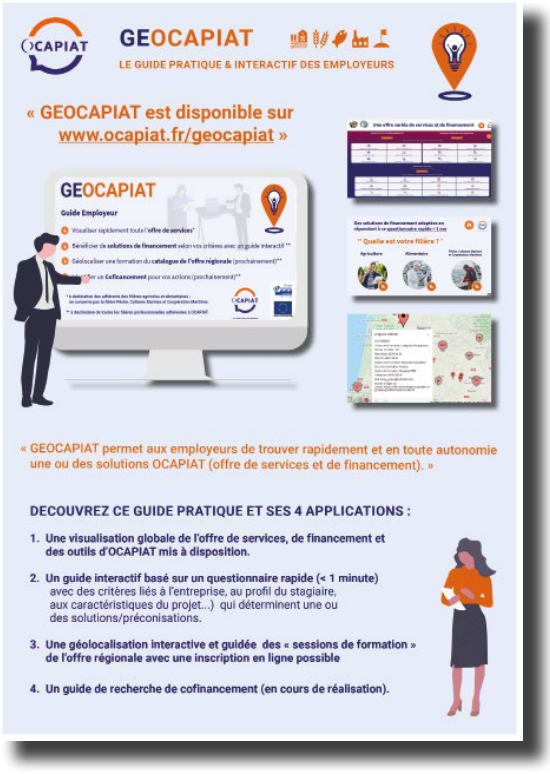
CAP L'ALTERNANCE

RAPPEL : VERSEMENT DE VOS COTISATIONS LEGALES

Depuis le 1er janvier 2022, ce sont les Urssaf et les caisses de la MSA – et non plus les opérateurs de compétences (OPCO) comme OCAPIAT – qui sont chargées de collecter les contributions de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage de l'année en cours. Ces contributions sont versées par tous les employeurs qui en sont redevables. L'objectif de ces contributions est de financer la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi. Les versements volontaires des entreprises existeront toujours et seront collectés par les Opérateurs de Compétences.

*CQP : Certificats de qualification professionnelle

Consultez nos actualités et nos outils sur www.ocapiat.fr, sur CAP L'ALTERNANCE et sur nos réseaux sociaux !



Opérateur de Compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires