

EPEEC
ENSEMBLE PARIS
EMPLOI
COMPÉTENCES

1



Session d'information LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Visio-conférence - 28 mars 2022



Pour les dirigeants de TPE / PME parisiennes

- En particulier de moins de 50 salariés

En particulier, dans les secteurs mais sans exclusive :

- du **Commerce de détail indépendant**
- de la **Construction**
- de l'**Hôtellerie-Restauration**
- des **Services à la personne et de l'aide à domicile**



Qui ont **besoin d'un premier conseil** pour gérer les conséquences de l'évolution de l'activité dans le contexte de la crise sanitaire et accéder aux aides mises en place par les pouvoirs publics, pour recruter, former, gérer les salariés au quotidien, mieux connaître les obligations légales en matière de droit du travail...

Nous proposons :

- Un **conseil personnalisé** par téléphone, en rendez-vous individuel sur site ou dans l'entreprise
- Une **mise en relation avec des professionnels du territoire parisien** pour répondre à des questions spécifiques
- Des **ateliers pratiques** en petit groupe pour travailler une thématique avec un expert, des **sessions d'information en visio-conférence** qui permettent de partager ses interrogations et de se professionnaliser à distance
- Des **ressources** en ligne : www.epec.paris - [Nos sessions d'information](#) et une Lettre d'information mensuelle

Vos contacts

Nathalie Roux

nathalie.roux@epec.paris

07 56 00 94 37

Noura Rabeh

noura.rabeh@epec.paris

06 08 37 77 13

Guillaume Maison

guillaume.maison@epec.paris

07 56 19 86 10

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PROGRAMME

➤ VOS OBLIGATIONS EN TANT QU'EMPLOYEUR

➤ LES SOLUTIONS POUR FAIRE MONTER EN COMPÉTENCES VOS SALARIÉS

3

➤ LA RECONVERSION COMME ALTERNATIVE AU LICENCIEMENT



Isabelle RABRET

Chargée de projet

4

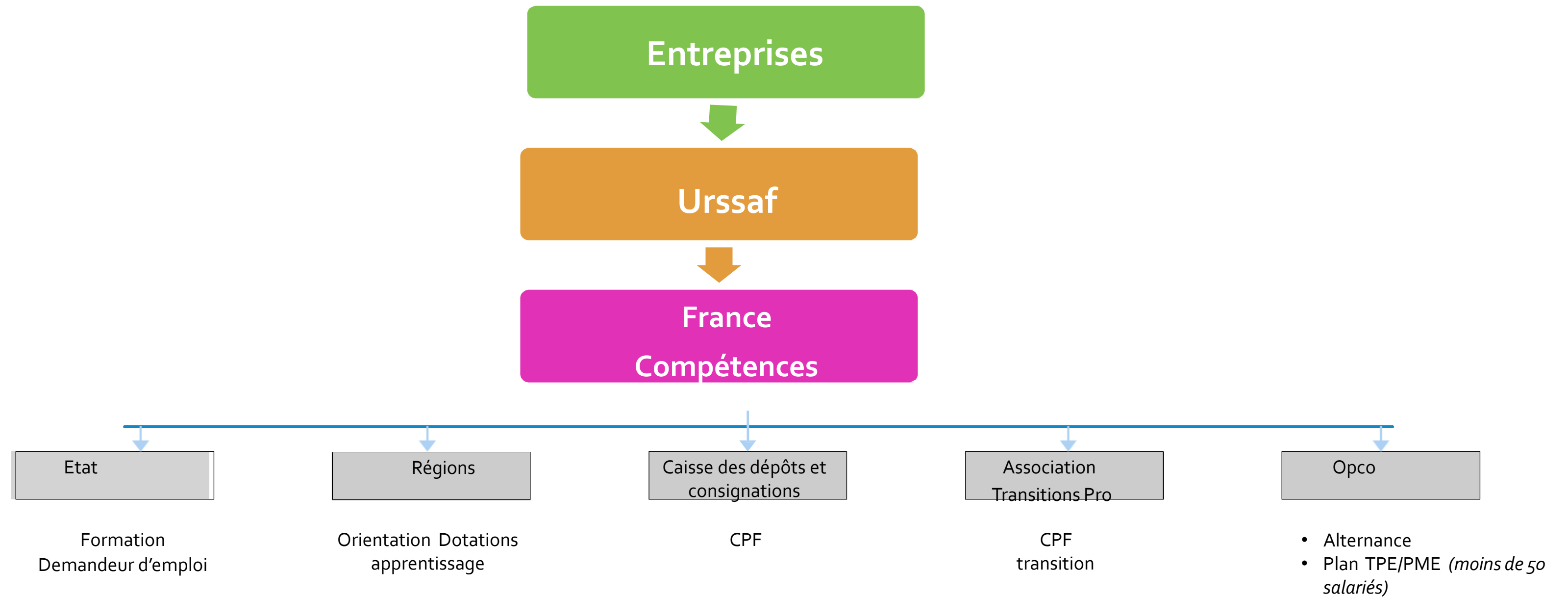
VOS OBLIGATIONS EN TANT QU'EMPLOYEUR

- Vos obligations en matière de financement
- Vos obligations en matière de formation

VOS OBLIGATIONS EN MATIERE DE FINANCEMENT

- Circuit de financement : qui fait quoi ?
- Les contributions obligatoires
- Le calendrier des versements

Le circuit de financement en bref



La contribution des employeurs : une contribution unique



Contribution due par toutes les entreprises quelle que soit la forme juridique

Effectifs	Contribution formation professionnelle	Taxe d'apprentissage
Moins de 11 salariés	0,55 %	0,68 % (sauf exonération)
11 salariés et plus	1 %	0,68 % (sauf exonération)
+ 250 salariés		Contribution supplémentaire à l'apprentissage
Toute taille	1 % (de la MS CDD) CPF- CDD	
		87 % pour l'alternance *

* Le 13 % solde de la taxe d'apprentissage sont destinés au financement des formations initiales technologiques et professionnelles. Il doit être versé directement à l'établissement de votre choix.

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUPFA)

Depuis le 01 janvier 2022, l'Urssaf collecte les contributions de formation professionnelle et de taxe d'apprentissage.

- Déclarations via la DSN (déclaration sociale nominative)
- Déclaration mensuelle pour la CFP (contribution à la formation professionnelle), la contribution au CPF-CDD, et la part principale de la taxe d'apprentissage

A noter : la périodicité demeure annuelle pour le solde de la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (ent. de plus 250 salariés)

Une contribution conventionnelle

C'est une obligation légale

- C'est une cotisation additionnelle à la contribution légale, collectée par l'OPCO
- Le taux de cette cotisation est définie par les branches professionnelles
- Elle vous ouvre des droits pour financer des actions de formation, selon les orientations de votre branche professionnelle

A noter : TOUTES les branches ne décident pas de versement complémentaire

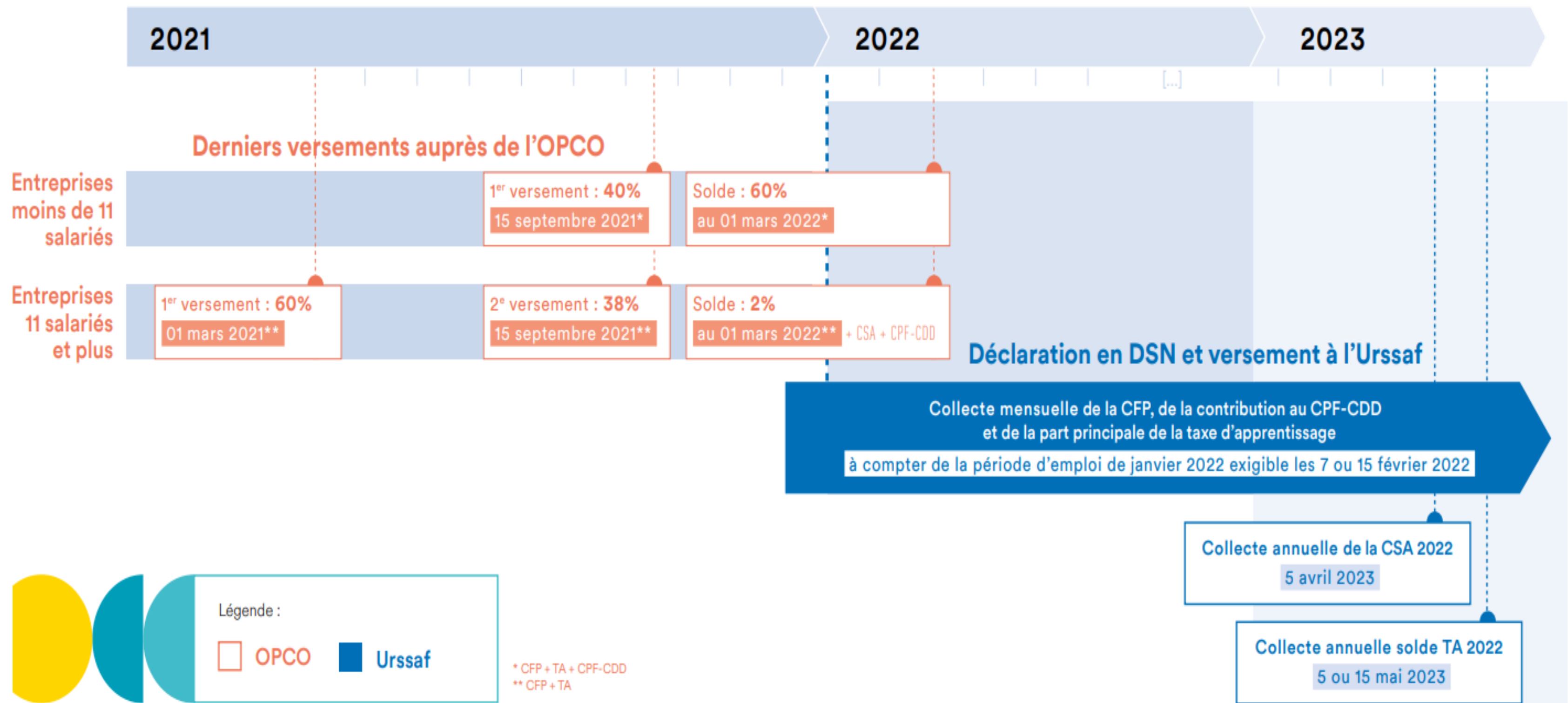
Rapprochez-vous de votre OPCO pour avoir plus d'informations

Une contribution conventionnelle – OPCO ATLAS

GRILLE DES CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHES

	IDCC	LIBELLE DE LA BRANCHE	C.CONV	Moins de 11 salariés	11 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
C O N S E I L	1486	Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils	OUI	0,025%			0,10%	
	2230	Convention collective des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air	NON					
	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes	OUI		0,30%			
	2543	Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers	NON					
	3213	Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d' économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs	OUI	0,05%	0,55%			
A S S U R E M E N T	1672	Convention collective nationale des sociétés d'assurances	NON					
	1679	Convention collective nationale de l'inspection d'assurance	NON					
	438	Convention collective nationale de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances	NON					
	653	Convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances	NON					

La CUPFA – Calendrier Urssaf des versements



Pour mémoire : En 2022, les entreprises devront encore s'acquitter directement des 13 % du solde de la taxe d'apprentissage (base Masse Salariale 2021) auprès des établissements bénéficiaires (écoles, CFA, etc.) au plus tard le 31 mai 2022 (circuit identique à celui de 2021).

OPCO / OPERATEUR DE COMPETENCES

Les OPCO sont les organismes qui permettent de financer vos formations en entreprise

afDas
www.afdas.com

Atlas
www.opco-atlas.fr

PCO EP
Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité
www.opcoep.fr

AKTO
L'humain au cœur des services
www.akto.fr

OCAPIAT
www.ocapiat.fr

opco 2i
COMPÉTENCES
INDUSTRIES
www.opco2i.fr

l'opcommerce
Opérateur de compétences
www.lopcommerce.com

Constructys
Votre partenaire compétences
www.constructys.fr

OPCO Mobilités
www.opcomobilites.fr

uniformalion
VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE
www.uniformalion.fr

OPCO SANTÉ
www.opco-sante.fr

Pour trouver votre OPCO

Site du Ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

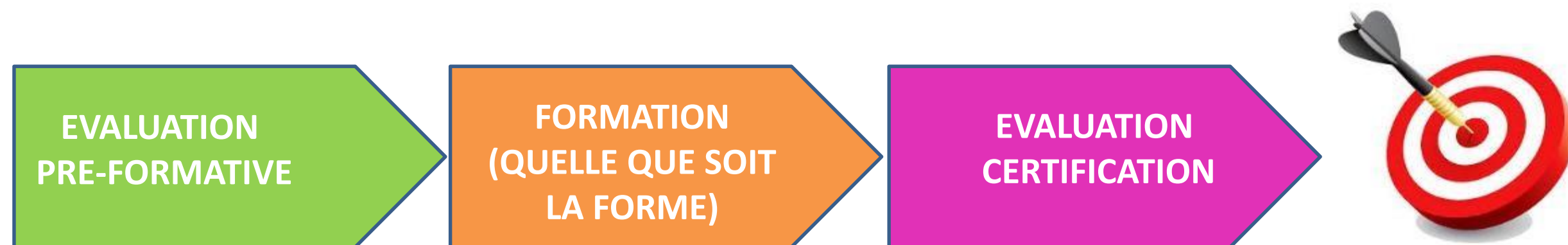
VOS OBLIGATIONS EN MATIERE DE FORMATION

- L'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi
- Les formations obligatoires
- L'entretien professionnel
- Le plan de développement des compétences

Définition de l'action de formation

L'action de formation est « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

La formation peut être réalisée en tout ou partie **à distance** et **en situation de travail**.



L'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi

L'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Article L6312-1 du code du travail

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. (...) »

- **L'adaptation au poste de travail renvoie** au descriptif de poste et aux conditions d'exercice du poste
- **Le maintien dans l'emploi renvoie** à l'évolution des emplois

Les formations obligatoires

Une formation est dite obligatoire quand elle est contrainte par un texte qui impose sa réalisation à l'employeur.

Article L6321-2 du code du travail

Une formation obligatoire est définie comme

« 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. »

- **Réalisation pendant le temps de travail**
- **Maintien de la rémunération du salarié pendant la réalisation**

Exemples de formations obligatoires

Formations à l'hygiène et à la sécurité

- Maintien d'un environnement spécifique d'hygiène et de sécurité (restauration, industrie agroalimentaire, distribution d'eau)

Formations à l'utilisation de véhicules, d'outils, de machines ou de produits

- Permis camions, formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire (FCO)

Formations obligatoires liées à une convention internationale

- Normes de soudure, sûreté nucléaire

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



QU'EST-CE QUE C'EST ?

Un temps d'échange avec le salarié qui permet d'identifier ses compétences, ses aspirations professionnelles et ses besoins en formation. **Cet entretien ne concerne pas l'évaluation du travail du salarié.**

QUELLES OBLIGATIONS ?

Obligatoire depuis 2014 ; amendé par la loi de 2018.

Il doit être réalisé tous les 2 ans et l'état des lieux récapitulatif permet à l'employeur de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, **des entretiens professionnels périodiques** et :

- **d'au moins une action de formation**
- d'acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
- d'une progression salariale ou professionnelle

POUR QUI ?

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille

Tous les salarié(e)s ayant atteint 2 ans d'ancienneté

quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, contrat aidé (contrat unique d'insertion), temps plein ou partiel, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, parcours emploi compétences.

Il doit également être réalisé **par les salariés en reprise d'activité** suite à un arrêt de longue durée.

QUAND ?

Sur un cycle de 6 ans : 3 entretiens professionnels dont le dernier est un état récapitulatif

L'entretien professionnel – exemple de calendrier à 6 ans

2 ANS



4 ANS



6 ANS

Votre salarié est en poste depuis 2 ans.
Il est temps de penser au premier entretien professionnel.

Votre salarié est dans l'entreprise depuis 4 ans.
Ce 2^{ème} entretien professionnel vous permet de faire le point sur les actions réalisées au cours des 2 dernières années.

Votre salarié est dans l'entreprise depuis 6 ans. Vous faites le bilan de son parcours professionnel au cours de ce 3^{ème} entretien professionnel.

L'entretien professionnel en pratique 1/2

Dès l'embauche, chaque salarié est informé qu'il bénéficie **tous les 2 ans d'un entretien professionnel** avec l'employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle et d'un **entretien récapitulatif au bout de 6 ans** d'ancienneté.

Lors de l'entretien professionnel, vous devez fournir aux salarié-es des informations sur :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF)
- les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer
- Les informations relatives au conseil en évolution professionnelle (CEP)

Pensez à envoyer une convocation écrite à vos salariés à cet entretien professionnel, qui doit être **formalisé**. Une copie du document est remise au salarié.

L'entretien professionnel en pratique 2/2

Lors de l'entretien professionnel, vous pouvez aborder :

- Les missions sur le poste
- Le parcours au sein de l'entreprise
- Les compétences maîtrisées et celles à acquérir
- Les formations suivies et certifications obtenues s'il y a lieu
- Les perspectives d'évolution ou de changements professionnels
- Le positionnement sur les projets de l'entreprise et les besoins éventuels en compétences

A RETENIR

L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation. Il ne comporte pas de jugement sur la qualité du travail du salarié. On ne parle pas d'objectifs et on n'aborde pas la négociation salariale.

L'entretien professionnel en pratique

Les OPCO mettent bien souvent à disposition de leurs adhérents, des kits de réalisation des entretiens professionnels

afDas
DEMAIN SERA FORMATION

FICHE OUTIL N°4

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

GRILLE COMPTE RENDU D'ENTRETIEN

Date de l'entretien

Nature de l'entretien

- Entretien périodique (tous les deux ans)
- Entretien proposé au (à la) salarié(e) en reprise d'activité (maternité, maladie,...)

PERSONNE QUI CONDUIRA L'ENTRETIEN

Nom

Poste occupé

Prénom

Lien hiérarchique avec le salarié



QU'EST-CE QUE C'EST ?

Il a remplacé le plan de formation.
Il est défini à l'initiative de l'employeur.

QUELLES OBLIGATIONS ?

L'employeur doit répondre à certaines obligations en matière de formation

- L'adaptation au poste de travail
- Le maintien dans l'emploi

Au delà de ces formations obligatoires et prioritaires, il peut reprendre :

- Tout type d'action de formation
- Les bilans de compétences
- Les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)

POUR QUI ?

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.
Les salarié(e)s inscrits à une formation par leur employeur ne peuvent y déroger (c'est une mission professionnelle).

QUAND ?

Les formations obligatoires ou nécessaires : assimilées à du temps de travail effectif et financées par l'entreprise.

Les actions de formation non obligatoires assimilées également à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Conditions

- **négociation d'un accord d'entreprise, ou de branche** prévoyant les actions concernées et la limite horaire par salarié : pas d'indemnisation
- **en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié**, dans la limite de 30 heures par an ou 2 % du forfait annuel en jours ou en heures : pas d'indemnisation

QUELS SONT LES OBJECTIFS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ?

POUR L'EMPLOYEUR

- De piloter la formation professionnelle
- De soutenir son activité
- D'accompagner ses projets de développement
- D'anticiper les évolutions juridiques et économiques
- De gérer les carrières et favoriser les mobilités de ses collaborateurs

POUR LES SALARIE.E.S

- De s'adapter aux évolutions de leur service
- De monter en compétences
- De renforcer leur employabilité
- D'améliorer leur motivation
- De sécuriser leur parcours professionnel

COMMENT FINANCER LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ?

FONDS MUTUALISES RESERVES AU
ENTREPRISES DE MOINS DE 50
SALARIES

CRITERES DE PRISE EN CHARGE
DEFINIS PAR LA BRANCHE

ACTIONS COLLECTIVES
(CATALOGUE DE FORMATION DEDIE
AUX ENTREPRISES DE – de 50
SALARIES)

EXEMPLE UNIFORMATION

- Budget entreprise de 3000 € dans la limite de 4 actions par an.
- Prise en charge entre 15 € / heure (formations supérieures à 70 heures) et 50 € / heure (formations inférieures à 70 heures)



FONDS
CONVENTIONNELS



CATALOGUE
ACTIONS
COLLECTIVES



Adeline SIMON

Chargée de projet

27

COMMENT FAIRE MONTER EN COMPETENCES VOS SALARIES ?

Déterminer les besoins en compétence pour chaque poste permettra de cibler la ou les action(s) de formation pertinentes pour vous comme pour votre salarié.

28

**« La formation révèle l'aptitude et
le terrain révèle la compétence. »**

Patrice Aimé Agossou

COMMENT FAIRE MONTER EN COMPETENCES VOS SALARIES ?

➤ **LA PRO A**

➤ **LE FNE FORMATION**

MONTER EN COMPETENCES AVEC LA PRO A



C'EST QUOI ?

Un dispositif de formation en alternance dans le but de favoriser l'**évolution**, la **reconversion** ou la **promotion** de vos salariés



QUELLES FORMATIONS ?

Les certifications éligibles sont définies dans les **accords collectifs de branche** et permettent de financer des actions :

- **de formations certifiantes** (un diplôme d'Etat, un titre ou une certification de qualification professionnelle, enregistrées au RNCP)
- **permettant de valider une VAE** (obtention d'un diplôme équivalent à son expérience)

POUR QUI ?



Vos salarié(e)s :

- en CDI
- en CDI Intérimaire
- en CUI à durée indéterminée
- sportif ou entraîneur professionnel en CDD
- en activité partielle
- **dont le niveau de qualification est inférieur à un bac + 3**

LA DUREE

DUREE TOTALE ENTRE 6 ET 12 MOIS

ALTERNANCE ENTRE :

➔ Formation « théorique »

Actions de formation ou actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)

- Durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A excepté pour certaines catégories de bénéficiaires
- Minimum 150h

➔ Formation « pratique »

Activités professionnelles en entreprise en lien avec la formation suivie

Vous devez désigner un tuteur parmi les salariés de l'entreprise pour accompagner le salarié concerné

LA PRISE EN CHARGE

L'OPCO prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement



- **Montant forfaitaire** et **niveau fixé par votre branche professionnelle**
- Peut intégrer, si l'accord de branche étendu le prévoit, la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du SMIC horaire.

Si la formation se déroule pendant le temps de travail, vous assurez le maintien de la rémunération du salarié.

Si la formation se déroule hors temps de travail, vous lui versez une indemnité égale à 50 % du salaire net perçu.

Pour connaître les niveaux de prise en charge,
vous rendre sur le site internet de votre opérateur de compétences

UN COFINANCEMENT POSSIBLE

Avec le CPF



Vous pouvez proposer à vos salariés de mobiliser leurs droits au CPF.
C'est une option mais en aucun cas une obligation pour le salarié.

Pour rappel, il n'est pas possible de mobiliser le CPF dans le cadre :

- d'une formation obligatoire
- d'une formation dont le but est d'adapter les connaissances du salarié pour le maintenir dans son emploi

LES INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail du salarié est maintenu.

Il est nécessaire de conclure un avenant précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée.

Cet avenant doit être déposé auprès de l'OPCO.

Le.a salariée reste dans votre masse salariale.

Il bénéficie du maintien de la protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.



MONTER EN COMPETENCES AVEC LE FNE FORMATION



C'EST QUOI ?

L'aide à la formation du
Fonds national de l'emploi
**pour développer les compétences
de vos salariés**

POUR QUI ?



Toutes les entreprises impactées par la crise sanitaire

- en activité partielle ou activité partielle longue durée (AP ou APLD)
- en difficulté (baisse d'activité, baisse de chiffres d'affaires,...)
- en mutation économique ou technologique
- en reprise d'activité

**Tous les salariés sont concernés,
excepté ceux en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
et ceux appelés à quitter l'entreprise dans le cadre d'un PSE ou d'une RCC**



QUELLES FORMATIONS ?

Il est nécessaire de valider
l'éligibilité des parcours de formation envisagés
avec votre OPCO avant le dépôt de la demande

LA DUREE

DUREE MAXIMALE DE 12 MOIS

- Les formations **peuvent être réalisées en présentiel, distanciel, en situation de travail**
- Ces formations doivent permettre de **développer des compétences et renforcer l'employabilité de vos salariés**, quel que soit le domaine concerné
- **Toutes les thématiques sont envisageables**
Sont exclues les formations obligatoires liées à la sécurité et les formations en alternance

LA PRISE EN CHARGE

- Varie en fonction de la taille de l'entreprise et de sa situation : AP, APLD, en difficulté, en mutation et / ou en reprise d'activité
- L'ensemble des coûts de ces parcours de formation peut être pris en charge : coûts pédagogiques, évaluation, frais annexes et éventuellement les coûts de certification



TAILLE DE L'ENTREPRISE	SITUATION DE L'ENTREPRISE			
	En Activité Partielle (AP)	En Activité Partielle de longue durée (APLD)	En difficulté (COVID)	En mutation, transition et/ou reprise d'activité
Moins de 300 salariés	100 %	100 %	100 %	100 %
De 300 à 1000 salariés	70 %	80 %	70 %	70 %
Plus de 1000 salariés	70 %	80 %	40 %	40 %

* Entreprise en difficulté au sens de l'article L.1233-3 du Code du travail : baisse d'activité, réorganisation ou mutation caractérisée suite à la crise sanitaire.

UN COFINANCEMENT POSSIBLE

Pour les **entreprises en difficulté ***, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du **plan de développement des compétences** (entreprises de moins de 50 salariés) **afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires.**



Cette possibilité est également ouverte aux salariés d'une entreprise en AP (ou APLD) qui ne sont pas eux-mêmes placés dans cette situation.

* Entreprises en difficulté au sens de l'art. L.1233-3 du Code du Travail :
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-covid-fne-formation.pdf>

LES DEMARCHES A ACCOMPLIR

Vous devrez être en mesure de produire un dossier présentant l'action destinée à être soutenue (parcours de formation, bilan de compétences ou VAE)



Un échange avec un conseiller constitue un préalable afin de préparer la demande

Les dossiers de demande de prise en charge au titre du FNE peuvent être déposés jusqu'en décembre 2022 pour des parcours de formation qui pourront être réalisés jusqu'à fin 2023.



Les délais et modalités de prise en charge sont spécifiques à chaque OPCO.

FAIRE MONTER EN COMPETENCE VOS SALARIES : POUR PLUS D'INFORMATIONS

Rapprochez-vous de votre OPCO

afDas

www.afdas.com

Atlas^{OPCO}

www.opco-atlas.fr

OPCO EP
Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité

www.opcoep.fr

AKTO
L'humain au cœur des services

www.akto.fr

OCAPIAT

www.ocapiat.fr

**opco
2i**
COMPÉTENCES
INDUSTRIES

www.opco2i.fr

l'opcommerce
Opérateur de compétences

www.lopcommerce.com

Constructys
Votre partenaire compétences

www.constructys.fr

**OPCO
Mobilités**

www.opcomobilites.fr

uniformalion
VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE

www.uniformalion.fr

**OPCO
SANTÉ**

www.opco-sante.fr

Pour trouver votre OPCO

Site du Ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

LA RECONVERSION COMME ALTERNATIVE AU LICENCIEMENT AVEC LES TRANSITIONS COLLECTIVES



Présentation de Transitions Collectives

**EPEC, Plateforme parisienne d'appui
aux Transitions collectives : notre
appui aux entreprises**

LES ENJEUX



Co-construction entre le Gouvernement
et les partenaires sociaux
pendant la crise sanitaire



Prévenir le risque de licenciement /
chômage. Eviter un PSE

Anticiper et accompagner les mutations
économique, écologique, numérique
(évolution de métiers)



Accompagner les salariés à se reconvertir
vers un métier porteur
de manière apaisée, préparée et sécurisée

➔ **réflexion collective au sein des entreprises**

➔ **double volonté des salariés et des employeurs**

TRANSITIONS COLLECTIVES



C'EST QUOI ?

Un congé de formation permettant à vos salariés de se reconverter vers un métier porteur



POUR QUI ?

- Salariés en CDD et CDI
- Intérimaires

dont le poste est fragilisé et volontaires pour se reconverter



QUELLES FORMATIONS ?

Formations qualifiantes et certifiantes préparant à un métier inscrit sur une liste régionale des métiers porteurs.

Pas de priorité de financement.

Définitions

Emploi fragilisé

- Emploi impacté par la crise sanitaire
ou
- par des évolutions liées aux mutations
technologique, écologique ou
numérique dans votre entreprise

Métier porteur

- Métier émergent, issu de nouvelles activités
professionnelles en plein essor
- Métier en tension dans des secteurs d'activité qui
peinent à recruter
- Métier qui offre continuellement de fortes
perspectives d'emploi

En detail : les conditions d'ancienneté des salariés

Conditions appréciées à la date de départ en formation



Pour les CDI

- Avoir été salarié(e) 24 mois (consécutifs ou non) au cours de sa vie
- Justifier de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Pour les CDD




- Avoir été salarié(e) 24 mois (consécutifs ou non) au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois

Pour les intérimaires

- Avoir travaillé 1600 heures dans sa profession au cours des 18 derniers mois dont 600h effectuées dans l'entreprise de travail temporaire ou groupe d'ETT où s'effectue la demande

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :
les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

TRANSITIONS COLLECTIVES

- **Vous êtes employeur : certains de vos emplois sont fragilisés par la crise sanitaire ou en raison de la mutation des métiers**
- **Vos salariés dont l'emploi est fragilisé ou en mutation et qui sont volontaires, peuvent bénéficier d'une formation certifiante pour se reconverter dans un métier porteur sur le bassin d'emploi, en toute sécurité :**
 - Contrat de travail suspendu mais non rompu ; stagiaire de la formation professionnelle ; temps de formation assimilé à du temps de travail
 - Accompagnement obligatoire tout au long du parcours de reconversion par un conseiller en évolution professionnelle :  **apec** pour les cadres ;  **evolution** pour les employés ;  **Cheops** pour les salariés reconnus travailleurs handicapés
 - Mise en relation avec des entreprises qui recrutent sur le bassin d'emploi
- **Pour les entreprises de moins de 300 salariés : prise en charge à 100 % du coût pédagogique et du salaire par l'Etat**
 - Prise en charge du salaire : 100 % jusqu'à 2 fois le SMIC ; 90 % au-delà

EPEC, PLATEFORME D'APPUI AUX TRANSITIONS COLLECTIVES : NOTRE APPUI AUX ENTREPRISES PARISIENNES ET DES HAUTS-DE-SEINE

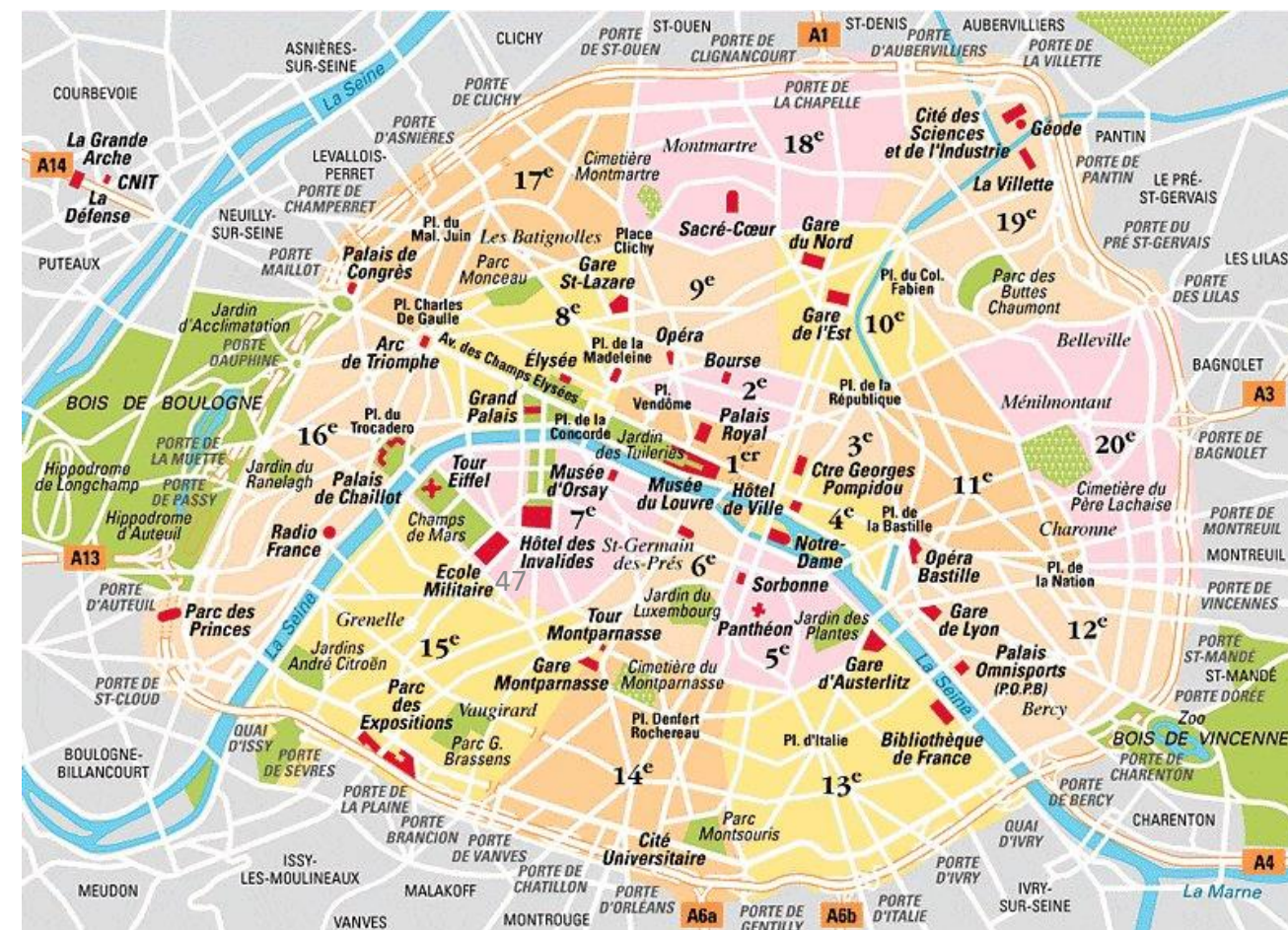
DONT LES EMPLOIS SONT FRAGILISES



QUI ONT DES BESOINS EN RECRUTEMENT

Secteurs d'activité impactés par la crise sanitaire et / ou en mutation économique, écologique ou technologique

- Vous appuyer dans l'identification des emplois fragilisés ou en évolution
- Vous appuyer dans la formalisation d'une liste des métiers fragilisés



Secteurs d'activité porteurs et en tension de recrutement

- Vous appuyer dans l'identification des besoins en recrutement
- Vous appuyer dans l'identification des métiers porteurs et des compétences stratégiques

ENTREPRISES AYANT DES EMPLOIS FRAGILISES : DE L'IDENTIFICATION DES EMPLOIS FRAGILISES A L'INFORMATION / CONSULTATION DE VOS SALARIES

- **Appui en 3 temps - par téléphone, en visio-conférence ou dans votre entreprise**
 - Un **entretien sur votre situation économique et ressources humaines** comme point d'appui pour identifier vos emplois fragilisés et vous présenter Transitions Collectives
 - Un **appui à la négociation / à l'information** au sein de votre entreprise en direction des représentants du personnel et / ou en direction des salariés
 - Un **appui à la rédaction** de l'accord formalisé de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) à déposer auprès des services de l'Etat (non obligatoire pour les entreprises de moins de 300 salariés)
- ou
- En l'absence de comité social et économique, un **appui à l'information / consultation de vos salariés par tout moyen avant la décision unilatérale de l'employeur.**
- **A l'issue de cette étape, nous organisons la mise en relation avec** Transitions pro Île-de-France, le financeur **et avec les structures d'accompagnement des salariés.**



ENTREPRISES AYANT DES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE : DE L'INFORMATION SUR LES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT A L'ORGANISATION DE LA MISE EN RELATION AVEC DES SALARIES RECONVERTIS

➤ Appui en 3 temps

- Un **entretien sur votre situation économique et ressources humaines** comme point d'appui pour identifier vos perspectives d'embauche et qualifier vos besoins de recrutement
- **Des sessions d'information** à l'attention des salariés candidats à la reconversion ou en reconversion professionnelle, organisées avec les partenaires pour faire connaître, votre secteur, les métiers, votre entreprise, vos besoins de recrutement
- **Appui au recrutement** : organisation de la mise en relation avec les salariés reconvertis (Job dating)
 - Possibilité de devenir entreprise d'accueil avec promesse d'embauche
 - Possibilité de mettre en place une période de mise en situation professionnelle

VOS CONTACTS

PLATEFORME PARISIENNE D'APPUI AUX TRANSITIONS COLLECTIVES

Nathalie Roux

nathalie.roux@epec.paris

07 56 00 94 37

Isabelle Rabret

Isabelle.rabret@epec.paris

07 48 88 21 52

Adeline Simon

adeline.simon@epec.paris

07 48 88 21 54

Noura Rabe

noura.rabe@epec.paris

06 08 37 77 13



ECHANGE AVEC LES ENTREPRISES

La formation professionnelle : questions posées / réponses apportées

Un certificat inscrit au RS (Répertoire spécifique) peut-il faire partie d'une Pro A ?

- A priori oui. Il convient de le vérifier auprès de votre opérateur de compétences (OPCO) que c'est inscrit dans votre accord de branche.

Peut-on recourir à la Pro A dans le cadre de l'embauche d'un salarié qui pourrait bénéficier d'un CQP ?

- Un certificat de qualification professionnelle (CQP) dépend des branches.
- Il peut s'inscrire dans la Pro A.
- Le salarié doit être embauché. La Pro A permet de le faire monter en compétences dans votre entreprise.
- Ce dont vous parlez me fait plus penser à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) qui est un autre type de dispositif. Une personne qui aurait besoin de monter en compétences avant d'entrer dans votre entreprise pourrait (si elle est demandeuse d'emploi) bénéficier de type de formation. En revanche, s'il s'agit d'un salarié qui démissionne pour entrer dans votre entreprise, il ne pourra bénéficier de la préparation opérationnelle à l'emploi (POEI).

Il s'agit de personnes inscrites au Pôle emploi qui vont bénéficier d'un CQP pour se former et ensuite intégrer l'entreprise.

- Nous sommes bien dans le cadre de la POEI qui permet d'acquérir des compétences avant d'être embauché en CDI dans l'entreprise.
- A propos du CQP, dans certaines conditions, il peut être réalisé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Oui, mais il y a une question d'âge pour le contrat de professionnalisation.

- Il y a effectivement une question d'âge pour les jeunes de moins de 26 ans, mais pour les demandeurs d'emploi, je crois que passé 26 ans, il n'y a pas de limite d'âge. C'est le contrat pro adulte et là, le salaire sera plus important.

La formation professionnelle : questions posées / réponses apportées

Existe-t-il une prise en charge par l'OPCO ?

- Tout à fait. La prise en charge dépend de l'OPCO.

Ce qu'il faut, c'est bien mettre en place tous les dispositifs avant l'embauche définitive ?

- Oui. Il faut vérifier ce qui est le plus favorable pour vous. Une préparation opérationnelle à l'emploi ? Un contrat de professionnalisation ?
- Un point de vigilance : dans la préparation opérationnelle à l'emploi, il est possible que la formation ne permette pas de couvrir toute la réalisation de la durée du CQP.
- Il s'agit d'un point à vérifier auprès de Pôle emploi mais aussi auprès de votre OPCO qui peut vous donner des informations.