

CONTRAT D'APPRENTISSAGE**OBJECTIF**

Obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou, sous certaines conditions, un ou plusieurs titres homologués, dans le cadre d'un contrat de travail écrit de type particulier.

PUBLIC

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus.
- Les jeunes de 15 ans ayant effectué la scolarité du 1er cycle du second degré et possédant une dispense à l'obligation scolaire.
- Les jeunes en situation de handicap - contrats d'apprentissage adaptés-.

Dérogation à la limite d'âge supérieure de 25 ans :

- Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent.
- Lorsqu'il y a rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire.

Dans ces deux cas, le contrat doit être conclu dans un délai d'un an après l'expiration du précédent contrat.

- Lorsque le contrat est conclu par une personne est reconnue comme travailleur handicapé.

Dans les trois cas, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à trente ans.

EMPLOYEURS

Secteurs :

- Artisanal, commercial, industriel ou associatif.
- Public non industriel et non commercial.

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare par écrit prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques, la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Cette déclaration établie par l'employeur est adressée par la chambre consulaire (selon l'entreprise, chambre d'agriculture, chambre de métiers ou CCI) à la DDTEFP avec le premier contrat.

La déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage au cours des cinq dernières années qui suivent sa notification.

CONTENU

Contrat de travail – Contrat à Durée Déterminée de type particulier.

La durée du travail est limitée à 7H/jour pour les jeunes de moins de 18 ans. Durée légale du travail et horaire collectif dans l'entreprise à respecter. Les jeunes bénéficient des mêmes modalités de RTT que les autres salariés mais leur mise en œuvre doit s'adapter à leur situation.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE**DUREE**

La durée du contrat est de deux ans mais elle peut varier entre 1 à 3 ans selon le niveau initial de compétences de l'apprenti, le type de profession et le niveau de qualification préparés.

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat.

Cette adaptation est autorisée par le Recteur de l'Académie ou par le Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt après une évaluation réalisée par certains organismes prestataires de bilans de compétences ou certains CFA.

Cette réduction n'est pas cumulable avec celles déjà prévues pour les personnes ayant suivi une formation équivalente dans une autre filière ou titulaires d'un diplôme ou titre homologué de même niveau ou de niveau supérieur à celui préparé dans le cadre du contrat.

La durée du contrat peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Le contrat peut être prolongé d'un an au maximum en cas d'échec à l'examen.

Le contrat peut être interrompu à l'initiative du salarié en cas d'obtention du diplôme au titre (loi de modernisation sociale 2002).

DUREE DU CONTRAT : CAS PARTICULIERS

Par exception à la règle générale, la durée du contrat d'apprentissage peut varier entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage.
- De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu.
- Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis.
- Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans les cas visés ci-dessus, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis est calculé au prorata de la durée du contrat (ainsi, par exemple, pour un contrat de 6 mois, la formation en CFA sera de 200 heures au lieu des 400 heures normalement prévues).

• Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage

Si au terme de son contrat, l'apprenti signe un contrat à durée indéterminée avec la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. En outre, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE**Rupture du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage peut être résilié :

- Par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.
- A l'initiative de l'apprenti lorsqu'il a obtenu son diplôme ou le titre préparé.
- Par accord express entre l'employeur et l'apprenti.
- Par jugement du conseil des prud'hommes, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti à ses obligations.
- En cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

FORMATION

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique (CAP, BEP, BTS), un titre d'ingénieur ou un titre répertorié, reconnu par les professions.

Dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat d'apprentissage, et afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié par le CFA à un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA et, si besoin est, les parents de l'apprenti ou son représentant légal.

L'apprenti bénéficie d'une formation alternée :

- Dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) pour la partie générale et théorique.
- En entreprise pour la partie pratique.

La durée de formation en CFA est au minimum de :

- 400 heures par an (durée proratisée si le contrat est conclu pour une durée réduite comprise entre 6 mois et 1 an).
- 1350 heures réparties sur 2 ans pour un bac professionnel ou un BTS.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE**REMUNERATION**

Tout au long de sa formation, l'apprenti perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.

Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	25%	37%	53%
18 à 20 ans	41%	49%	65%
21 ans et +	53%	61%	78%

du Smic ou du salaire minimum conventionnel si plus favorable.

- Application à tous les contrats dont la durée normale est de 1 à 3 ans, quel que soit le niveau de qualification préparé. Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations indiquées dans les tableaux ci-dessus, en fonction de l'âge, est plus favorable.
- Maintien des droits aux prestations familiales tant que la rémunération est inférieure à 55% du SMIC et que les jeunes ont moins de 20 ans.

Aide de l'AGEFIPH pour le jeune handicapé : subvention forfaitaire de 1525 euros pour un contrat égal à 12 mois.

AIDES POUR LES APPRENTIS

- Maintien des droits aux prestations familiales tant que la rémunération est inférieure à 55% du SMIC et que les jeunes ont moins de 20 ans.
- Exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.
- Allocation d'aide aux logement et accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs.
- Aide de l'AGEFIPH pour le jeune handicapé : subvention forfaitaire de 1525 euros pour un contrat égal à 12 mois.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE**AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE****Exonération des cotisations sociales**

- Entreprise artisanale ou de moins de 11 salariés (apprentis non compris) : l'exonération porte sur l'ensemble des cotisations patronales et salariales.
- Entreprises de 11 salariés et plus : l'exonération porte sur les cotisations patronales et salariales de sécurité sociale.

S'agissant des cotisations patronales, l'exonération s'applique jusqu'à la date d'obtention du diplôme ou du titre et non jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage.

Indemnité compensatrice forfaitaire

Les contrats d'apprentissage ayant fait l'objet, après le 1^{er} janvier 2005, de l'enregistrement prévu à l'art.L.117-14 du code du travail, ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région à l'employeur.

Le Conseil Régional détermine la nature, le niveau et les conditions d'attribution de cette indemnité.

Un décret –à paraître- doit en fixer le montant minimal et les conditions de reversement des sommes indûment perçues.

Crédit d'impôt apprentissage

Possibilité d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1600 euros par le nombre moyen annuel d'apprentis employés.

Ce montant est porté à 2200 euros lorsqu'il s'agit d'apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie de l'accompagnement personnalisé, renforcé et assuré par un référent, prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Une aide peut être octroyée par l'Agefiph et/ou l'Etat pour l'embauche d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage :

Pour l'entreprise :

- Subvention forfaitaire de 1525 euros par période de 6 mois.
- Prime à l'insertion de 1600 euros à la signature d'un CDI ou CDD de plus de 12 mois.

FINANCEMENT

État – Employeurs – Conseil Régional

OU S'ADRESSER ?

Pour l'employeur :

CFA dispensant la formation suivie par l'apprenti.

Pour l'apprenti :

ALE, Mission locale, CIO, du lieu d'habitation.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

OBJECTIF

Encourager le développement de l'apprentissage par l'utilisation de la capacité de formation et d'encadrement du secteur public.

Sous réserve de certaines spécificités, les règles présidant au contrat d'apprentissage dans le secteur public sont les mêmes que celles régissant le contrat d'apprentissage dans le secteur privé.

PUBLIC

- Jeunes de 16/25 ans révolus
- Les jeunes de 15 ans ayant effectué la scolarité du 1er cycle du second degré et possédant une dispense à l'obligation scolaire.
- Handicapés de 26 ans révolus sur dérogation de la COTOREP.

ENTREPRISES

Services dont le personnel est régi par le droit public au sein des organismes de droit public :

- État.
- Régions, départements et communes et leurs établissements publics de coopération.
- Etablissements publics relevant des collectivités territoriales.
- Etablissements publics administratifs nationaux, locaux, à caractère culturel, scientifique...
- Etablissements publics locaux d'enseignement.
- Etablissements publics sociaux, médicaux-sociaux, de Santé.
- Offices publics HLM.
- Etablissements publics industriels et commerciaux dotés de personnels fonctionnaires (ONF,...)*.
- Chambres consulaires*.

**Pour leurs activités relevant du service public administratif et avec du personnel régi par le droit public.*

CONTENU

Agrément

Toute personne morale souhaitant engager un apprenti doit obtenir un agrément auprès du préfet de département. Elle peut conclure au maximum 2 contrats d'apprentissage.

La durée du contrat varie de 1 à 3 ans dans les mêmes conditions que le régime général des contrats d'apprentissage.

Les contrats d'apprentissage sont des contrats de droit privé.

La rémunération versée à l'apprenti varie en fonction de l'âge, de l'ancienneté du jeune dans le contrat **et du niveau de formation préparée**. Pour la préparation de titre ou diplôme de niveau V, elle est égale **aux pourcentages du SMIC** suivants :

Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	25%	37%	53%
18 à 20 ans	41%	49%	65%
21 ans et +	53%	61%	78%

du Smic ou du salaire minimum conventionnel si plus favorable.

Ces pourcentages sont majorés de 10pts lorsque l'apprenti prépare un titre ou diplôme de niveau IV et de 20 pts pour la préparation d'un titre ou diplôme de niveau III.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC**PROTECTION SOCIALE**

L'apprenti est affilié au régime général de sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires (IRCANTEC).

FORMATION

La formation théorique est dispensée dans un CFA. Toutefois le CFA peut conclure avec le CNFPT ou un ou plusieurs centres gérés par l'employeur public une convention par laquelle ces établissements assurent une partie de la formation théorique et mettent à disposition du CFA des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

DUREE EN CENTRE

Au moins 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Redoublement : 240 heures pour un an ou proportionnellement moins si la prolongation du contrat est inférieure.

En entreprise : sous la responsabilité du maître d'apprentissage qualifié, la formation est fondée sur l'exercice d'activités professionnelles qualifiantes en relation directe avec les enseignements reçus au CFA ou à l'établissement d'enseignement et la formation professionnelle prévue au contrat. (Un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au maximum deux apprentis).

AIDES

Exonération des charges patronales et salariales de sécurité sociale.

Les cotisations salariales (IRCANTEC, taxe de transport, FNAL) sont calculées sur une assiette réduite de 11 % du pourcentage de rémunération versée à l'apprenti.

FINANCEMENT

Etat – Employeurs – Région

OU S'ADRESSER ?

La Mission Locale, ALE du lieu d'habitation.
Les CFA.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**OBJECTIF**

Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification qui est :

- soit enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du code de l'éducation (article L.935-1 du code du travail)
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

A noter :

La lettre paritaire consécutive à l'accord du 20 septembre 2003 demande aux pouvoirs publics de prendre les dispositions nécessaires à :

- la mise en place du contrat de professionnalisation à compter du 1^{er} janvier 2005
- l'impossibilité de conclure des contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation à compter du 31 décembre 2004.

Les pouvoirs publics sont donc invités à maintenir la possibilité de conclure les contrats en alternance existants, ainsi que leur régime juridique actuel, jusqu'au 15 novembre 2004.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à partir du : 1^{er} octobre 2004.

PUBLIC

Tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus.
Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

EMPLOYEURS

Tous les employeurs du secteur marchand et non marchand, à l'exception de l'Etat et des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

CONTENU**Durée**

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit. Il peut prendre la forme :

- D'un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée minimale de 6 mois.
- D'un contrat à durée indéterminée (CDI) , dont l'action de professionnalisation d'une durée minimale de 6 mois, se situe au début du contrat.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation du salarié et des exigences inhérentes à la qualification visée. Cette durée est limitée en général à 12 mois.

Cette durée peut être étendue au-delà de 12 mois dans la limite de 24 mois, notamment :

- Pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- Lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Les critères justifiant un allongement de la durée du contrat au-delà de 12 mois sont définis par une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel.

ACTIONS DE FORMATION**Durée**

Si le contrat est à durée indéterminée, il doit démarrer par la période de professionnalisation.

Si le contrat est à durée déterminée, cette période de professionnalisation se confond avec le contrat.

Elle pourra porter sur :

- Des actions d'évaluation
- D'accompagnement
- Sur les enseignements généraux professionnels
- Sur les enseignements généraux technologiques

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Elle devra représenter un minimum de temps, compris entre :

- 15 et 25% de la durée du CDD
- 15 et 25% de la période de professionnalisation du CDI – de 6 à 12 mois et ne pouvant être inférieure à 150H –

Un accord collectif de branche ou à défaut un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel peut étendre la durée des actions de formation au-delà de 25% de la durée totale du contrat pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment :

- 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
- les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

REMUNERATION

La rémunération minimale, sauf accord plus favorable, est fixée pour les jeunes de moins de 26 ans à :

- 55% du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans
- 70% du SMIC pour les jeunes de 21 ans et plus.

Ces taux sont respectivement portés à 65% et 80% pour les jeunes titulaires d'une qualification de niveau V ou supérieure.

Les bénéficiaires de 26 ans et plus perçoivent au moins le SMIC (ou 85% du minimum conventionnel).

Subvention forfaitaire pour la personne handicapée de 1525 euros pour un contrat égal à 12 mois.

AIDES**Embauche**

Exonération des cotisations dues au titre des assurances sociales, accidents du travail et allocations familiales.

Les groupement d'employeurs (GEIQ) qui organisent des parcours d'insertion et de qualification dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi.

Aides de l'AGEFIPH

Subvention forfaitaire de 1525 euros par période de 6 mois pour les jeunes handicapés de moins de 30 ans, de 3050 euros par période de 6 mois pour les personnes handicapées de plus de 30 ans.

Prime à l'insertion de 1600 euros à la signature d'un CDI ou d'un CDD de plus de 12 mois.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**Formation**

Prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale par l'OPCA concerné, selon une base forfaitaire.

Les accords de branche fixeront les forfaits applicables par les OPCA pour la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. En l'absence de forfaits conventionnels, la prise en charge se fera sur la base de 9,15 euros par heure. Les dépenses exposées par les employeurs au-delà des forfaits resteront imputables sur leur obligation légale Formation continue, pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi.

FINANCEMENT

Employeurs – Etat – OPCA

OU S'ADRESSER ?

Jeunes (- de 26 ans) : Mission Locale du lieu d'habitation

Demandeurs d'emploi : ALE du lieu d'habitation

Employeurs : OPCA – ALE - DDTEFP.

FONDS D'ACTION ET DE SOUTIEN POUR L'INTEGRATION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS – FASILD -**OBJECTIF**

Afin de maintenir un équilibre entre l'accompagnement à l'emploi et la promotion professionnelle, d'une part et la lutte contre les discriminations, d'autre part, le FASILD met en avant les objectifs et priorités suivants :

- considérer la connaissance de la langue comme une condition nécessaire à l'intégration
- étendre les dispositifs de prévention et de lutte contre les discriminations
- former les acteurs de l'emploi

PUBLIC

Personnes immigrées ou issues de l'immigration.
Acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi :

- Service public de l'emploi.
- Entreprises.
- Partenaires sociaux.
- Intermédiaires de l'emploi.

CONTENU**Formation linguistique :**

- Bilans de prescription et d'évaluation linguistique.
- Alphabétisation.
- Français Langue Etrangère.
- Bilan d'orientation Pré-Professionnel.

Accompagnement vers l'emploi :

- Réseaux de Parrainage.
- Dispositifs d'accès à l'emploi sur l'axe « égalité de traitement, lutte contre les discriminations ».

Lutte contre les discriminations

Projets en direction des acteurs de l'emploi (hors formation) visant à agir sur les pratiques, en particulier sur les pratiques de recrutement et à favoriser l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi.

Formation des acteurs de l'emploi

Modules de formation permettant de comprendre, d'analyser de prévenir les discriminations sur le marché du travail et de favoriser l'égalité de traitement.

FINANCEMENT

Marchés publics Nationaux (Appels d'offres) :

Prestations linguistiques,

Prestations de formation des acteurs de l'emploi.

Subventions qui font l'objet de notifications ou de conventions selon le montant accordé :

- Réseaux de parrainage.
- Dispositifs d'accès à l'emploi.
- Lutte contre les discriminations.

La demande de subvention doit être adressée à la Direction Régionale du FASILD (dossier Cosa).

OU S'ADRESSER ?

Direction Régionale du FASILD

75 rue Léon Gambetta

59000 Lille

Tél : 03.28.38.01.00

Site internet : www.fasild.fr

CONTRAT DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES INTERIMAIRES – CDPI -**OBJECTIFS**

Ce contrat doit permettre à des intérimaires peu ou pas qualifiés d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire.

Il constitue un moyen de compléter leur expérience acquise lors de missions de travail temporaire par une formation.

La formation a pour objectifs d'améliorer leur qualification et d'accroître leur capacité d'accès à des missions de travail temporaire plus qualifiées ou directement à des emplois permanents.

PUBLICS

Aucun critère d'âge n'est requis pour réaliser un CDPI. Sont éligibles :

- Les candidats qui ont au plus un diplôme ou un titre professionnel de niveau V (ex : CAP, BEP, etc.), à l'exception de ceux qui ont à la fois un diplôme et une expérience en rapport direct avec le métier préparé par le CDPI.
- Les candidats qui ont un diplôme ou un titre de niveau IV qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi. Les candidats ne doivent pas avoir eu d'expérience professionnelle en rapport avec leur diplôme ou titre au cours des 12 mois qui précèdent la date de démarrage du contrat.

Attention : ne sont jamais éligibles les candidat titulaires d'un diplôme de niveau III (DUT, BTS, DEUG, DEUST, etc.) ainsi que les candidats titulaires d'un diplôme supérieur (II et I).

CONDITION D'ANCIENNETE

Le candidat doit totaliser au minimum 450 heures de missions de travail temporaire, toutes ETT confondues au cours des 12 mois précédant le démarrage du contrat.

Les 450 heures s'apprécient à la date de démarrage du contrat.

DUREE DU CONTRAT

Elle est égale à la durée calendaire du stage de formation et ne peut en aucun cas être inférieure à 175 heures et supérieure à 450 heures.

TUTEUR

L'ETT choisit parmi ses salariés permanents un tuteur qui assure, en liaison avec le prestataire de formation le suivi de 10 bénéficiaires (de contrat de professionnalisation, contrat d'insertion professionnelle intérimaire, contrat de qualification, etc.) au plus pendant la durée du contrat ainsi qu'avec les entreprises utilisatrices pendant les 3 mois qui suivent la fin du contrat.

CONTRAT DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES INTERIMAIRES – CDPI -**ENGAGEMENT DES PARTIES CONTRACTANTES**

L'ETT s'engage :

- A proposer au bénéficiaire, dans les 3 mois suivant la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale au tiers de la durée de formation. Ces missions devront correspondre à la nouvelle qualification du salarié intérimaire et lui permettre d'expérimenter ses acquis.
- A accepter que le FAFTT rencontre, à sa demande, le prestataire de formation et les stagiaires pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation, ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour un bilan des situations professionnelles des intérimaires à la suite des contrats.

Le bénéficiaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du contrat.

SANCTION ET VALIDATION

La formation doit être sanctionnée soit par :

- Un diplôme d'état ou Titre Professionnel enregistré au RNCP (Répertoire National des Certification Professionnelles).
- Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ; pour une validation par CQP, s'assurer que ce dernier peut bien être validé pendant le contrat.
- Une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

MODALITES DE LA FORMATION

La formation est dispensée par un prestataire de formation enregistré auprès de la préfecture de région comme dispensateur de formation et comprend des enseignements théoriques, généraux, professionnels et technologiques.

La formation dans les locaux de l'entreprise utilisatrice peut être mise en œuvre sous réserve du respect des conditions prévues dans le document « Engagements des parties » (disponible sur le site du FAFTT).

La formation peut se dérouler en continu ou en discontinu. Les besoins de formation sont définis, s'il y a lieu, en termes d'objectifs intérimaires afin que les sanctions de formation puissent s'intégrer entre des missions de travail temporaire.

Si les périodes de formation prévues au CDPI sont organisées en discontinu, l'amplitude entre le premier et le dernier jour de formation ne peut pas être supérieure à 2 fois la durée de la formation.

CONTRAT DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES INTERIMAIRES – CDPI -***Durée de la formation :***

Au minimum 175 heures au maximum 450 heures.

Le financement de la formation et plafonné :

- A 350 heures pour les CDPI dont les formations sont validées par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.
- A 450 heures pour les CDPI validées par un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un CQP.

Cas particulier :

La formation peut se dérouler dans l'entreprise utilisatrice :

- Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser la formation dans les locaux du prestataire de formation en l'absence du matériel adéquat,
- En raison de l'éloignement du prestataire de la formation du lieu de domicile des salariés intérimaires recrutés ou en l'absence de transport en commun,
- Après validation du programme et des conditions de réalisation de la formation par le FAFTT (aucun projet ne peut démarrer sans cette validation).

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie dans les locaux de l'entreprise utilisatrice :

- Le FAFTT doit valider le projet avant le démarrage des contrats.
- Le document « Engagement des parties » est signé par l'entreprise utilisatrice, le prestataire de formation de l'ETT.

CONTRAT

Sur la durée de la formation, l'ETT établit un contrat de développement professionnel intérimaire, contrat type disponible sur le site du FAFTT.

Le contrat comporte une « période d'essai » calculée conformément à la règle applicable aux contrats de mission (L124-4-1).

CONTRAT DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES INTERIMAIRES – CDPI -**REMUNERATION**

L'intérimaire est rémunéré sur la base de la rémunération perçue au titre de la dernière mission de travail temporaire effectuée au cours des 12 mois précédant le démarrage du contrat.

Les primes qui ne sont pas liées aux conditions d'exécution d'une mission et réputées comme ayant un caractère habituel sont prises en compte dans le calcul de la rémunération.

Il s'agit des primes suivantes :

- Prime de treizième mois.
- Prime de vacances.
- Prime d'ancienneté.
- Prime de fin d'année.
- Prime de productivité.
- Prime d'assiduité.

Il est rémunéré sur la base du nombre d'heures de formation attestées. A l'issue du contrat, il perçoit une indemnité compensatrice de congés payés mais ne perçoit pas d'indemnité de fin de mission.

Le CDPI ne fait l'objet d'aucune exonération des charges sociales patronales et ne donne droit à aucune prime à l'embauche.

OU S'ADRESSER

FAF TT

14 rue Riquet

75940 Paris cedex 19

Tél : 0811.650.653

<http://www.faftt.fr>

CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE -CIVIS-**OBJECTIF**

Dispositif d'accompagnement personnalisé pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes peu ou pas qualifiés

Ce nouveau dispositif issu du programme 2 « accompagner 800.000 jeunes en difficulté vers l'emploi durable » du plan de cohésion sociale prévoit un renforcement des actions d'accompagnement vers l'emploi et une incitation à l'embauche plus forte pour les employeurs faisant l'effort de les recruter.

PUBLIC

Jeunes de 16 à moins de 26 ans dont le niveau de formation est inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long (niveau de formation Bac+ 2 non validé) et tout particulièrement aux jeunes sans qualification.

CONTENU

Il comprend :

- Un accompagnement personnalisé et régulier pour la construction d'un parcours d'insertion, assuré par un conseiller d'une mission locale.
- Pour les jeunes sans qualification, un accompagnement par un référent unique pour la durée du contrat avec l'objectif de les orienter prioritairement vers les métiers qui recrutent.
- Le bénéficiaire du régime général de la sécurité sociale pendant les périodes où le jeune ne bénéficie d'aucune protection sociale.
- Si besoin, un accompagnement social destiné à faciliter l'autonomie du jeune et à lever les obstacles à son insertion professionnelle. Des actions d'aide à la maîtrise de l'écriture et de la lecture peuvent également être proposées.

AIDE FINANCIERE

Possibilité d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation pouvant atteindre 900 euros par an pendant les périodes où le jeune ne reçoit aucune rémunération (emploi, formation) ou allocation.

DUREE

Le CIVIS est conclu pour une durée d'un an.

Il peut être renouvelé sous certaines conditions :

- Un jeune sorti du système scolaire sans diplôme, ni qualification peut renouveler le CIVIS par périodes successives d'une année jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi d'une durée au moins égale à six mois ou jusqu'à son vingt-sixième anniversaire.

Un jeune titulaire d'un CAP ou d'un BEP ou, dont le niveau de formation est inférieur à un diplôme de fin de second cycle long, peut renouveler une fois le CIVIS.

FINANCEMENT

Etat

OU S'ADRESSER ?

Mission Locale, ANPE

CONTRAT JEUNES EN ENTREPRISE**OBJECTIF**

Le contrat jeunes est un contrat qui peut être conclu depuis le 1^{er} juillet 2002.

Il vise à favoriser l'embauche de jeunes peu ou pas diplômés au moyen d'un soutien financier de l'Etat à l'employeur.

Le plan de cohésion sociale fait évoluer ce contrat à compter du 1^{er} avril 2005.

PUBLIC

Etre âgé de 16 ans au moins et de 22 ans révolus au plus.

Avoir, au plus, atteint le niveau baccalauréat, sans avoir toutefois obtenu le diplôme.

A partir d'**avril 2005**, les jeunes de 16 à moins de 26 ans bénéficiant de l'accompagnement renforcé dans le cadre du CIVIS (fiche II.4.2.6).

EMPLOYEURS

Tous les employeurs affiliés à l'Unédic (à l'exception des particuliers) peuvent recourir à ce type de contrat, y compris les employeurs de pêche maritime.

Il ne faut pas avoir travaillé chez l'employeur dans les 12 mois précédant l'embauche, sauf si la personne était titulaire d'un contrat de travail temporaire ou d'un CDD (y compris contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

En outre, l'employeur ne doit avoir procédé à aucun licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche et doit être à jour de ses cotisations et contributions sociales.

CONTENU**Nature du contrat**

CDI (Contrat à Durée Indéterminée), au moins à mi-temps.

Ce CDI peut prendre fin dans les mêmes conditions que les autres contrats à durée indéterminée.

Le jeune embauché bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les autres salariés de l'entreprise.

Statut et rémunération

Le jeune fait partie des effectifs de l'entreprise.

Il perçoit au minimum le SMIC ou le minimum conventionnel (si ce dernier est plus favorable).

Des dispositions spécifiques s'appliquent aux jeunes de moins de 18 ans, notamment en matière de durée de travail, de travail de nuit et de pénibilité.

AIDE FORFAITAIRE POUR L'EMPLOYEUR

L'aide est due pour 3 ans, à taux plein les 2 premières années et à 50% la dernière.

L'employeur perçoit le versement à la fin de chaque trimestre.

Le montant de l'aide est de 225 euros par mois pour un SMIC et proportionnel au salaire versé au jeune dans la limite de 1,3 SMIC, soit 292,50 euros.

A compter du **1^{er} avril 2005**, le montant de l'aide varie selon le niveau de formation du jeune :

- 150 euros par mois quel que soit le salaire (au moins égal au SMIC).
- 300 euros par mois si le jeune est d'un niveau Vbis ou VI de formation quel que soit le salaire (au moins égal au SMIC).

CONTRAT JEUNE EN ENTREPRISE

Pour un jeune embauché à temps partiel (mi-temps minimum), le montant de l'aide est proportionnel à la durée prévue au contrat de travail, soit 150 ou 300 euros x durée du travail prévue dans le contrat/durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise.

Le cumul avec d'autres aides à l'emploi est impossible, à l'exception de :

- La réduction générale de cotisations Fillon du 17 janvier 2003.
- les aides de l'AGEFIPH et la GRTH en milieu ordinaire pour les travailleurs handicapés.

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

La demande comporte :

- Un engagement de l'employeur à respecter les conditions générales d'attribution de l'aide et une déclaration du salarié relative à son identité, son âge et à son niveau de formation (formulaire Cerfa préétabli).
- La copie du CIVIS pour les jeunes bénéficiaires (à partir du 1er avril 2005).

Elle doit être déposée par l'employeur dans la limite d'un mois suivant l'embauche auprès de l'Assédir dont il relève.

Le formulaire de demande de soutien à l'emploi des jeunes est disponible sur le site Internet : travail.gouv.fr/cje/index.html

FINANCEMENT

Etat

OU S'ADRESSER ?

Agence locale pour l'emploi (ANPE)

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

Missions locales

CONTRAT INITIATIVE EMPLOI « renouvelé »**OBJECTIF**

Proposée aux entreprises affiliées à L'UNEDIC, le contrat vise à insérer durablement des personnes sans emploi rencontrant des difficultés professionnelles d'accès à l'emploi

PUBLIC

Plusieurs types de public sont visés par la mesure :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée avec distinction dans l'attribution des aides pour ceux qui totalisent plus de deux ans d'inscription.
- Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans de niveau VI, V et Vbis.
- Les femmes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an.
- Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.
- Les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.
- Les allocataires des minimas sociaux(RMI, allocation spécifique de solidarité, allocation de parent isolé).
- Les sortants de prison et les personnes placées sous main de justice.
- Les jeunes ayant achevé leur contrat dans le dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes.

CONTENU

A condition d'être affiliée à l'Unédic, de ne pas avoir licencié dans les 6 derniers mois et de ne pas être un particulier-employeur, la mesure relève du contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée auquel peut être assorti une action de formation, de mise en place de processus de VAE ou de tutorat.

SITUATION DES BENEFICIAIRES

Salarié de l'entreprise en CDI ou CDD de 6 mois minimum.

FINANCEMENT

L'Etat dans le cadre de l'Enveloppe Unique Régionale gérée par les membres du SPE finance la prise en charge partielle du salaire dans la proportion de 20 à 47%.

Et l'Etat prend en charge l'exonération de droit commun des cotisations patronales de Sécurité Sociale.

OU S'ADRESSER ?

ALE du lieu d'habitation.

CONTRAT D'AVENIR**OBJECTIF**

Le contrat d'avenir vise à faciliter l'insertion sociale et professionnelle de certains bénéficiaires de minima sociaux. A cet effet, il comporte obligatoirement des actions de formation et d'accompagnement. Il répond à des besoins collectifs non satisfaits (services aux personnes, environnement...).

PUBLIC

La mesure vise des catégories de publics précises :

- Les bénéficiaires du RMI et leurs ayants droit.
- Les allocataires de l'allocation spécifique de solidarité.
- Les allocataires de l'allocation de parent isolé qui justifient d'au moins de 6 mois de perception au cours des 12 derniers mois.

CONTENU

Le Contrat d'Avenir est applicable aux employeurs du secteur non marchand :

- Collectivités territoriales.
- Personnes morales de droit public.
- Organismes de droit privé à but non lucratif.
- Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.
- Structures d'insertion par l'activité économique (ateliers et chantiers d'insertion).

Le contrat d'avenir est un contrat de travail, une convention doit être conclue avec le Conseil Général ou la commune de résidence du salarié ou le cas échéant l'établissement public de coopération intercommunale.

Cette convention est également signée par le bénéficiaire du contrat.

La demande de convention doit être effectuée préalablement à l'embauche.

La convention comporte différentes informations notamment :

- Les caractéristiques de l'emploi proposé.
- La date de l'embauche et le terme du contrat.
- Les conditions d'orientation et d'accompagnement professionnelles, les actions obligatoires de formation professionnelles et la validation des acquis nécessaires à la réalisation du projet professionnel.

CONTRAT D'AVENIR

L'employeur reçoit une aide de l'Etat calculée sur la base de la différence entre la rémunération mensuelle brute et le montant de l'aide versée par la collectivité débitrice de l'allocation de RMI, ASS ou d'API (*), à laquelle sont ajoutées les cotisations patronales d'assurance chômage et des régimes de protection complémentaires légalement ou conventionnellement obligatoires.

(*) L'aide de l'Etat peut être dégressive ou non selon la nature juridique de l'employeur.

Elle s'élève à :

Année	Montant
1 ^{ère} année	75 %
2 ^{ème} année	50 %
3 ^{ème} année	25 %

Le cumul de ces aides ne peut excéder le montant de la rémunération versée au bénéficiaire du contrat.

Si à l'issue du contrat, le bénéficiaire est embauché en CDI, l'employeur peut demander une aide forfaitaire.

SITUATION DES BENEFICIAIRES

Le contrat d'avenir est un contrat de travail conclu pour une durée déterminée de 24 mois (60 mois possibles pour les bénéficiaires de plus de 50 ans). Toutefois, au moment de l'impression de ce document, un projet de loi prévoit la possibilité de conclure un contrat d'avenir pour une durée comprise entre 6 et 24 mois.

DUREE

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 26 heures. Toutefois, la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail peut varier dans la limite d'un tiers de sa durée sur tout ou une partie de l'année, à condition que sur 1 ans la durée hebdomadaire moyenne soit égale à 26 heures.

CONTRAT D'AVENIR**FINANCEMENT**

Pour que le contrat d'avenir puisse être mis en œuvre il faut préalablement que le Conseil général, la collectivité territoriale ou l'Établissement Public de Coopération intercommunale signe en amont avec l'État une convention d'objectif.

Les aides apportées à l'employeur sont :

- Une aide financière d'un montant forfaitaire.
- Une aide basée sur un pourcentage du SMIC.
- Une prime à l'embauche si le contrat d'avenir est transformé par l'employeur en contrat à durée déterminée.
- Une exonération des cotisations-employeur au titre des assurances sociales et des accidents du travail,.

REMUNERATION

Le bénéficiaire du contrat d'avenir perçoit un salaire égal au montant du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

OU S'ADRESSER ?

Dans son Agence locale pour l'emploi, auprès des PLIE et du Conseil Général pour les bénéficiaires du RMI

CONTRAT D'INSERTION-REVENU MINIMUM D'ACTIVITE**OBJECTIF**

S'adressant au secteur marchand, le contrat Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité vise à faciliter l'insertion durable des personnes sans emploi rencontrant de réelles difficultés dans la recherche d'un emploi et l'acquisition par l'expérience d'un véritable savoir-faire professionnel.

PUBLIC

La mesure vise des catégories de publics précises :

- Les bénéficiaires du RMI.
- Les allocataires de l'allocation spécifique de solidarité.
- Les allocataires de l'allocation de parent isolé qui justifient d'au moins de 6 mois de perception au cours des 12 derniers mois.
- Les personnes sorties de prison et celles sous main de justice sans condition de durée.

CONTENU ET EMPLOYEUR

Le CI-RMA est conclu pour les publics pré-cités avec : les entreprises du secteur marchand affilié au régime d'assurance chômage UNEDIC (à l'exception des particuliers), des entreprises de pêche maritime, les GEIQ. Condition supplémentaire : ne pas avoir licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche.

Le CI-RMA, en tant que contrat de travail peut inclure une période de formation, de mise en œuvre d'un processus de VAE ou d'accompagnement.

Pour les bénéficiaires du RMI, il faut conclure une convention avec le Conseil Général ou son délégataire.

Pour les bénéficiaires de l'ASS ou de l'API, une convention est conclue avec l'agence locale pour l'emploi.

SITUATION DES BENEFICIAIRES

Salarié en CDD de 6 mois minimum, renouvelable 2 fois dans la limite de 18 mois. Le temps de travail est de 20 heures hebdomadaires minimum, modulables dans l'année dans la limite des 35 heures hebdomadaires.

La rémunération minimale est le SMIC horaire.

FINANCEMENT

L'aide comporte une allocation forfaitisée (équivalente au montant du RMI pour une personne isolée) avec une exonération Fillon.

L'accompagnement à l'insertion dans l'entreprise et sur le poste de travail par un tuteur est obligatoire.

Le département peut participer à la prise en charge des frais de formation.

OU S'ADRESSER ?

Dans son Agence locale pour l'emploi.

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI - CAE -**OBJECTIF**

Ce contrat permet l'accès immédiat à un emploi à durée déterminée du secteur non marchand aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Cet emploi est une étape vers l'insertion professionnelle des personnes dans un emploi stable non aidé.

PUBLIC

La mesure vise des catégories de publics précisées par arrêté préfectoral :

- Les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de deux ans.
- Les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans de niveau VI, V et Vbis.
- Les femmes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an.
- Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.
- Les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.
- Les demandeurs d'emploi percevant l'un des minima sociaux (RMI, ASS, API) depuis moins de 6 mois.
- Les jeunes demandeurs d'emploi suivis par la mission locale et bénéficiaires d'un contrat CIVIS.
- Les bénéficiaires d'ateliers et de chantiers d'insertion.
- Les personnes sortant de prison et celles placées sous main de justice.

EMPLOYEUR :

Le CAE peut être conclu pour les publics pré-cités avec :

- Une collectivité territoriale et leurs groupements (syndicats intercommunaux).
- Une personne morale chargée de la gestion d'un service public.
- Un atelier ou chantier d'insertion.
- Un organisme à but non lucratif

(sont exclus les services de l'Etat, les associations aux personnes, les partis politiques et les organisations syndicales, les EI, les AI et les ETTI)

CONTENU :

Le CAE, en tant que contrat de travail peut inclure une période de formation, de mise en œuvre d'un processus de VAE ou de tutorat.

SITUATION DES BENEFICIAIRES.

Salarié en CDD à temps partiel de 6 mois renouvelable dans certaines conditions fixées par décret.

FINANCEMENT

L'Etat, dans le cadre de l'enveloppe Unique Régionale gérée par le SPE, garantit à l'employeur une prise en charge partielle du salaire (65 à 95% fixé par décret) ainsi qu'une exonération des charges patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.

OU S'ADRESSER ?

En agence locale pour l'emploi.

AIDE DEGRESSIVE A L'EMPLOYEUR - ADE -**OBJECTIF**

Favoriser l'embauche d'un demandeur d'emploi de longue durée rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle par l'attribution d'une aide financière dégressive à l'employeur.

L'ADE est une aide du dispositif PARE/PAPND.

PUBLIC

Demands d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois ou âgés d'au moins 50 ans et inscrits depuis plus de 3 ans. (*les périodes de suspension d'indemnisation prolongent d'autant la période de référence*), bénéficiaires de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) et n'ayant pas trouvé un emploi correspondant au profil professionnel.

Entreprises affiliées au régime d'assurance chômage (*art. L 351-4, L 351-12 du Code du travail*) n'ayant pas licencié pour motif économique au cours des 12 mois précédant la date de l'embauche et étant à jour dans le versement des contributions au régime d'assurance chômage.

Sont exclus les particuliers employeurs de gens de maison et ceux ayant fait l'objet d'une décision d'exclusion des aides à l'emploi (travail clandestin).

CONTENU

L'embauche doit être consécutive à une offre d'emploi confiée à l'ANPE et pour un candidat mis en relation par l'ANPE.

L'embauche doit se faire sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou sous contrat à durée déterminée (CDD) de 12 mois minimum (et 18 au maximum), à temps plein ou à temps partiel.

L'emploi ne peut être ni un emploi saisonnier ni un remplacement, ni un contrat de type particulier ouvrant droit à des aides de l'Etat.

En cas de temps partiel pas de cumul d'activité réduite.

NATURE ET MONTANT DE L'AIDE

L'aide est versée pendant une période maximum de 3 ans dans la limite de la durée des droits à l'indemnisation du demandeur d'emploi.

L'aide correspond à un pourcentage du salaire mensuel brut d'embauche.

Elle s'élève à :

Pour un CDI :	Pour un CDD : durée divisée par trois
40% la 1 ^{ère} année	40% pour le 1 ^{er} tiers
30% la 2 ^{ème} année	30% pour le 2 ^{ème} tiers
20% la 3 ^{ème} année	20% pour le 3 ^{ème} tiers

Le montant de l'ADE ne peut excéder le montant de l'ARE perçu par le bénéficiaire la veille de son embauche.

A l'intérieur du cadre des durées maxima de versement prévues (pour les CDI et CDD), l'aide est versée dans la limite du reliquat des droits du bénéficiaire de l'ARE.

En cas de modification du contrat de travail, le montant de l'ADE est recalculé.

AIDE DEGRESSIVE A L'EMPLOYEUR - ADE -**MODALITES DE MISE EN ŒUVRE**

L'aide est attribuée dans le cadre d'une convention conclue entre l'employeur et l'ASSEDIC.

FINANCEMENT

ASSEDIC

OU S'ADRESSER ?

ASSEDIC.

ACTION DE FORMATION PREALABLE A L'EMBAUCHE - AFPE**OBJECTIF**

Permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir la qualification ou les compétences professionnelles requises pour répondre à une offre d'emploi non satisfaite et s'adapter au poste de travail disponible.

PUBLIC

- Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'Aide au Retour à l'Emploi exclusivement, dans le cadre du PARE.
- Employeurs : toute entreprise affiliée à l'Unedic.

CONTENU

Action de formation organisée et réalisée par une entreprise et qui se déroule hors entreprise ou en entreprise tout ou partie en organisme de formation.

L'entreprise doit avoir déposé son offre d'emploi à l'ANPE.

Il peut s'agir d'une offre à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois.

La sélection du demandeur d'emploi est assurée par l'ANPE.

REMUNERATION

Le demandeur d'emploi est rémunéré au titre de l'Aref et a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Nature de l'aide

Prise en charge des frais de fonctionnement de l'action de formation réalisée en entreprise et ou en organisme de formation
L'aide est calculée sur la base d'un coût horaire moyen fixé par l'Assedic dans la **limite de 7,70 euros par heure de formation et dans la limite de 1 525 euros par action de formation.**

Aide versée à l'entreprise à la fin du stage sur présentation des factures.

Le stage n'occasionne aucun frais de scolarité pour le stagiaire.

Les frais de transport et d'hébergement peuvent être pris en charge dans le cadre d'une demande individuelle.

FRAIS DE TRANSPORT

10 à 50 km	2,5 euros
51 à 100 km	5 euros
101 à 150 km	7 euros
+ 150 km	10 euros

FRAIS D'HEBERGEMENT

Par jour	5 euros
Par nuit	30 euros

Le remboursement maximum est de 665 euros par mois. (800 euros dans les cas exceptionnels justifiés par l'allocataire et appréciés pour les services de l'Assedic). Aides versées mensuellement au stagiaire.

ACTION DE FORMATION PREALABLE A L'EMBAUCHE - AFPE**MODALITES DE MISE EN ŒUVRE**

L'ANPE élabore une convention avec l'employeur selon le modèle arrêté par l'UNEDIC. La convention précise les objectifs, le contenu, la durée de la formation, le coût et les conditions d'embauche. Un plan de formation est joint à la convention.

L'ANPE vise la convention et la transmet aux ASSEDIC.

La formation peut démarrer après visa de l'ANPE.

FINANCEMENT

ASSEDIC

OU S'ADRESSER ?

ALE du lieu d'habitation.

AIDE A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE – ASSEDIC -**OBJECTIF**

Favoriser le retour à l'emploi de demandeur d'emploi allocataires de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE)

PUBLIC

Les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi), qui reprennent un emploi dans une localité éloignée de leur lieu de résidence.

CONTENU

Les aides à la mobilité géographique peuvent comporter une participation aux frais de transport, de double résidence et/ou de déménagement et réinstallation engagés par le demandeur d'emploi, et le cas échéant, par sa famille.

Chaque aide donne lieu au respect des conditions d'attribution .

Les conditions de bénéfice sont liées à la reprise d'un emploi à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou CDD d'au moins 12 mois dans une localité éloignée du lieu de domicile habituel du demandeur d'emploi au moins égal à 50 km aller et retour ou pour un temps de trajet au moins égale à 2 heures aller et retour.

STATUT DU BENEFICIAIRE

Le demandeur de cette aide reste inscrit comme demandeur d'emploi.

FINANCEMENT

ASSEDIC

OU S'ADRESSER ?

ALE du lieu d'habitation, qui prescrit l'aide, assure et instruit la demande. L'attribution s'effectue via l'Assedic.

AIDE A LA REPRISE D'ACTIVITE DES FEMMES – ARAF -**OBJECTIF**

Faciliter la reprise d'activité (accès à un emploi, création d'entreprise, entrée en formation) des femmes par le biais d'une aide financière pour la garde d'un ou plusieurs enfants.

Elle remplace le FIFFE (Fonds d'incitation des femmes à la formation et à l'emploi).

PUBLIC

(2 conditions cumulatives)

- Femmes inscrites comme demandeurs d'emploi, non indemnisées au titre du régime d'assurance chômage ou par leur ancien employeur du secteur public dont les **bénéficiaires de minima sociaux** (RMI ou ASS ou AI ou allocation veuvage ou API). Des femmes en grande difficulté ne remplissant pas ces conditions peuvent y accéder à titre dérogatoire.
- Femmes ayant la charge d'au moins un enfant de moins de six ans dont elles assuraient la garde avant l'accès à la reprise d'activité.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'ARAF concerne la prise ou la reprise d'un emploi, la création d'entreprise et l'entrée en formation.

L'accès à l'emploi peut être en **contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat de travail à durée déterminée d'au moins deux mois** dont la rémunération brute est inférieure ou égale à 1 295, 82 Euros (8 500 F).

La formation doit être **au minimum de 40 heures**. Elle doit être conventionnée, subventionnée ou agréée par l'Etat, la Région ou le FASILD, y compris les formations ouvertes et ou à distance (FOAD).

La création d'entreprise peut être de différente forme juridique (association, profession libérale, etc...).

AIDE

L'aide forfaitaire s'élève à :

- **305 Euros** (2 000,67 F) lorsque le ou les enfant(s) de moins de 6 ans sont scolarisés.
- **460 Euros pour** (3 017,40 F) lorsque l'un des enfants de moins de 6 ans n'est pas scolarisé.

Ces montants sont proratisés lorsque la durée du travail est inférieure à 35 heures par semaine. L'aide ne peut être attribuée qu'une seule fois pendant la période de 12 mois à compter de la date de reprise d'activité.

Après ce délai, elle ne peut être renouvelée que si la bénéficiaire remplit de nouveau les conditions d'éligibilité requises.

Le paiement de l'aide est conditionné à la présentation des pièces justificatives (de situation familiale et de reprise d'activité).

FINANCEMENT

État.

OU S'ADRESSER ?

ALE du lieu d'habitation.

AIDE AU RECRUTEMENT D'UN CADRE - ARC**OBJECTIF**

En complément d'une aide à l'investissement matériel ou à l'intégration de technologies, la DRIRE aide les PME – PMI à renforcer leur structure d'encadrement par l'embauche de personnels hautement qualifiés.

PUBLIC

Niveau de formation Bac +4 ou niveau de formation Bac +2 et 5 ans d'expérience en tant que cadre, ou être autodidacte et avoir 10 ans d'expérience professionnelle en tant que cadre.

Le candidat recruté ne doit pas être actionnaire de l'entreprise, ni être parent du dirigeant ou d'un actionnaire.

ENTREPRISES BENEFICIAIRES

- A caractère industriel ou de service à l'industrie.
- Avoir un effectif inférieur à 250 personnes et dont le capital n'est pas détenu à plus de 25% par une ou plusieurs entreprises ne respectant pas cette condition.
- Dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 40M d'euros ou dont le total du bilan est inférieur à 27M euros.
- En situation économique et financière saine.
- Créées depuis plus de 2 ans.
- En situation régulière au regard de ses obligations fiscales, sociales et environnementales.

MODALITE DE MISE EN ŒUVRE

L'embauche doit être concrétisée par un contrat à durée indéterminée établi sur la base d'un statut de cadre, sur un temps partiel ou un temps complet (toutefois les durées de travail inférieures au tiers ne sont pas éligibles).

Le recrutement doit concerner la création d'une nouvelle fonction R&D et Export, il y a lieu préalablement de contacter respectivement l'Anvar et la Direction Régionale du Commerce Extérieur.

L'aide est une subvention représentant 50% du montant du salaire brut et des charges patronales de la première année, dans la limite de 30 000 euros.

La convention définit les modalités de versement. Il y a au maximum 4 versements trimestriels sur présentation des copies de fiches de salaires.

Les dossiers de demande doivent être déposés et déclarés complets avant l'entrée du cadre dans l'entreprise. Dossier téléchargeable sur : www.nord-pas-de-calais.drire.gouv.fr

OU S'ADRESSER

www.nord-pas-de-calais.drire.gouv.fr

AIDE AU REMPLACEMENT D'UN SALARIE PARTI EN FORMATION**OBJECTIF**

Faciliter le développement de la formation professionnelle au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

PUBLIC

Toutes Entreprises de moins de 50 salariés, quelle qu'en soit la forme juridique (dont les associations loi de 1901).

Sont exclus : l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif.

CONTENU

Le départ en formation peut concerner tous les salariés à l'exclusion des :

- Contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de contrats d'insertion en alternance.
- Contrats de travail temporaire par le biais d'une entreprise de travail temporaire.
- Salariés en congé individuel de formation.

FORMATION

Le départ en formation peut s'opérer :

- Dans le cadre du plan de formation.
- Dans le cadre du congé individuel : pour accéder à un niveau de qualification supérieur ou pour changer d'activité ou de profession.

La formation doit se dérouler durant le temps de travail. Elle doit être dispensée par un organisme de formation extérieur à l'entreprise.

La formation peut être organisée en alternance mais les stages en entreprise doivent être effectués dans des entreprises extérieures.

Le remplaçant peut être recruté en CDD ou CDI ou dans le cadre d'une mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeur.

Sont exclus : les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

AIDE

L'aide est accordée sur un taux horaire correspondant à 50% du du SMIC (soit 3,8 euros pour un taux horaire du SMIC brut de 7,61 euros au 1^{er} juillet 2004).

Elle est versée en une seule fois dans le cas d'un remplacement d'une durée inférieure ou égale à 152 heures.

AIDE AU REMPLACEMENT D'UN SALARIE PARTI EN FORMATION**MODALITES DE MISE EN ŒUVRE**

Déposer une demande de convention auprès de la DDTEFP dans le mois qui suit le début du remplacement. La demande doit être accompagnée des justificatifs de formation et de remplacement. Versement de l'aide par le CNASEA.

FINANCEMENT

État.

OU S'ADRESSER

La DDTEFP.

ALLEGEMENT ET EXONERATIONS DE CHARGES

Réductions des charges sur les bas salaires	Réduction progressive des cotisations patronales. Dispositions spécifiques pour certains secteurs : transport routier – hôtels, cafés et restaurants. OU S'ADRESSER ? DDTEFP – URSSAF – MSA
Exonération des charges patronales dans les Zones de Re dynamisation Urbaines	Pour l'embauche du 1 ^{er} au 50 ^{ème} salarié. Durée : 12 mois. OU S'ADRESSER ? DDTEFP – URSSAF
Exonération des charges patronales des entreprises implantées en Zones Franches Urbaines avant le 01/01/2002	Exonération : 5 ans. OU S'ADRESSER ? URSSAF
Exonération de charges patronales	Dispositif Fillon OU S'ADRESSER ? URSSAF
Exonération de charges patronales dans le cadre des contrats aidés	Voir fiches Contrats et Aides à l'Emploi OU S'ADRESSER ? DDTEFP
Allègement de charges patronales pour réduction du temps de travail	Loi Robien volet offensif. Loi Aubry II volet offensif. OU S'ADRESSER ? DDTEFP
Déduction sur les charges patronales pour réduction du temps de travail	Loi Aubry I volet offensif. OU S'ADRESSER ? DDTEFP
Exonération de cotisations patronales et Allocations Familiales	Dans les Associations d'Insertion pour activité < ou = à 750 h. OU S'ADRESSER ? DDTEFP
Exonération de cotisations patronales et Accident du Travail	Dans les Entreprises d'Insertion et les ETTI. OU S'ADRESSER ? DDTEFP

CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES INTERIMAIRES – CIPI -**OBJECTIF**

Faciliter l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de personnes sans emploi inscrites ou non comme demandeurs d'emploi.

Il comprend des périodes de formation (théoriques et en entreprise) et de missions.

PUBLIC

Ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, du fait de son âge, son handicap, sa situation professionnelle, sociale ou familiale, notamment :

- Les jeunes de moins de 26 ans sortant du système éducatif sans aucune expérience de l'entreprise, quel que soit leur niveau de formation,
- Les candidats âgés de plus de 45 ans inscrits comme demandeurs d'emploi, quel que soit le niveau de formation,
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L323-3 du Code du Travail, dont les travailleurs handicapés,
- Les bénéficiaires des dispositifs spécifiques tel que notamment le RMI, l'ASS,
- Les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pendant au moins 6 mois pour s'occuper de leur enfants ou conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- Les personnes ayant travaillé moins de 210 heures au cours des 6 derniers mois.

DUREE

Le CIPI est conclu pour une durée comprise entre 210 et 420 heures. Il se déroule en continu et propose une alternance entre des périodes de formation externe et en entreprise et des missions.

Durée du travail : le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à 30 heures. Néanmoins, dans les secteurs de la distribution, du transport, de l'hôtellerie, de la restauration, du nettoyage et pour les emplois de télé-conseil, le nombre d'heures travaillées peut être réduit jusqu'à 17,5 heures.

Dans tous les cas de figure, les quotas d'heures de formation externe (70 heures minimum), de formation en entreprise (35 heures minimum) et de mission doivent être respectés sur l'amplitude du contrat.

TUTEUR***Le tuteur dans l'ETT***

L'ETT choisit, parmi ses salariés permanents, un tuteur qui assure, en liaison avec le prestataire de formation et l'entreprise utilisatrice, le suivi de 10 salariés en contrat (CIPI, CDPI, contrat de professionnalisation).

Il vérifie notamment que les enseignements reçus et les activités exercées par le salarié se déroulent dans les conditions prévues par le contrat.

CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES INTERIMAIRES – CIPI -***Le tuteur dans l'entreprise utilisatrice***

Un tuteur est désigné dans l'entreprise utilisatrice. Son rôle est d'assurer la transmission des savoir-faire lors de la formation pratique et d'assurer le suivi des stagiaires dans l'entreprise utilisatrice. Il peut suivre au maximum 3 salariés titulaires d'un contrat (CIPI, CDPI, contrat de professionnalisation), 2 salariés s'il s'agit du responsable de l'entreprise.

SANCTION ET VALIDATION

Une attestation de capacités acquises est établie par le prestataire de formation et remise au salarié.

MODALITES DE LA FORMATION

Durée du contrat	Heures de formation externe*	Heures de formation en entreprise	Missions
210 heures	70 heures		105 heures
De plus de 210 heures à 420 heures	Mini : 70 heures Maxi : 1/3 de la durée du contrat	35 heures quelle que soit la durée du contrat	Mini : 105 heures La durée de mission = durée du contrat - durée de la formation

* : Dispensées par le prestataire de formation

Pour les périodes de formation en entreprise utilisatrice, une convention tripartite est signée entre l'ETT, l'entreprise utilisatrice et le prestataire de formation.

Un programme de formation décrivant les objectifs et les contenus de la formation sera joint à la convention tripartite. Ce programme doit être remis au salarié qui le signe.

Les différentes périodes de formation et de mission peuvent s'organiser selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel l'action se déroule. Néanmoins, le contrat doit toujours démarrer par une période de formation.

CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES INTERIMAIRES – CIPI -**CONTRAT**

Sur la durée totale du contrat, l'ETT établit un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, contrat disponible au FAFTT. Le contrat comporte une période d'essai d'une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines (art. L 122-3-2).

Pour la période de formation externe et la formation en entreprise, l'ETT établira un contrat de mission-formation (art. L 124-21 du Code du Travail).

Pour la période de mission en entreprise utilisatrice, l'ETT établira un contrat de mission (art. L 124-3 du Code du Travail).

REMUNERATION

Pendant la formation externe chez le prestataire de formation et la formation en entreprise, la rémunération de l'intérimaire est au moins égale au SMIC. L'indemnité de congés payés est due, l'intérimaire ne perçoit pas d'indemnités de fin de mission.

Pendant les périodes de mission, la rémunération de l'intérimaire est établie conformément aux dispositions de l'article L 124-4-2 du Code du Travail. L'intérimaire reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

L'indemnité de congés payés et l'indemnité de fin de mission sont dues.

Le CIPI ne fait l'objet d'aucune exonération spécifique des charges sociales patronales et ne donne droit à aucune prime à l'embauche.

OU S'ADRESSER

FAFTT

14 rue Riquet

75940 Paris cedex 19

Tél : 0811.650.653

<http://www.faftt.fr>