CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

expérimental

ACTIONS COLLECTIVES

CONTEXTE

Les actions collectives conduites autour du contrat de professionnalisation expérimental ont pour objectifs :

- **De répondre aux difficultés de recrutement des entreprises des secteurs couverts par OCAPIAT**
- **De favoriser l'accès à l'emploi pérenne de publics qui en sont parfois éloignés**
- **En leur proposant un parcours de formation en alternance solide et adapté aux besoins du métier visé**

Les entreprises participantes partagent des besoins en compétences identiques et se situent sur un territoire restreint

Le parcours de formation sera donc adapté aux besoins des entreprises et des publics pour satisfaire aux exigences des postes proposés.

L'action regroupe plusieurs partenaires (service public de l'emploi, fédération professionnelle…) qui ont des objectifs communs sur le territoire et un rôle actif dans le déroulement de l'action.

EXEMPLE D'ACTION DÉJÀ CONDUITE AVEC SUCCES

Caractéristiques de l'action

- **Objectif : répondre aux difficultés de recrutement d'entreprises du paysage en mobilisant et en formant des publics "réfugiés« .**

- **Entreprises : 4 entreprises de l'ouest francilien proposant au total 9 postes en CDI.**

- **Candidats : salariés de SIAE (contrats d'insertion). Organisation d'un job dating, d'entretiens individuels en entreprises, de PMSMP pour retenir au total 9 personnes sur environ 25 candidats potentiels.**

- **Cadre de mise en œuvre : contrat pro expérimental de 8 mois de février à octobre 2022. 301 h de formation en centre (FLE (Français Langue Etrangère) de 140 h et formation sur-mesure aux techniques professionnelles de 161 h) avec 2 prestataires différents (PROSODIA et APPRENTIS D'AUTEUIL).**

Prise en charge des coûts pédagogiques assurée à 100% par OCAPIAT.

EXEMPLE D'ACTION DÉJÀ CONDUITE AVEC SUCCES

Bilan de l'action au dernier jour de formation

- **Aucun abandon, 9 stagiaires ayant suivi le parcours de formation en alternance.**
- **3 CDI et 3 CDD de 6 mois signés, 3 stagiaires n'ayant pas de proposition d'emploi ferme.**
- **Des entreprises satisfaites qui souhaitent renouveler l'expérience sur le même métier (2 actions souhaitées dans l'ouest francilien et 1 action en cours de création dans l'est francilien).**
- **Des perspectives d'actions sur des métiers différents (filière bois, agroalimentaire) ou d'autres régions (Centre, Bretagne).**

POURQUOI LE CONTRAT DE PRO EXPERIMENTAL ?

Le contrat de professionnalisation expérimental est un contrat de pro d'un type particulier :

- **Il s'adresse à des publics qui n'ont pas forcément la capacité ou le souhait d'acquérir un diplôme.**
- **Il permet de financer des parcours sur-mesure adaptés aux exigences des salariés et aux enjeux des entreprises.**
- **Il n'est pas forcément sanctionné par un diplôme ou une certification.**
- **Il offre beaucoup de souplesse dans sa mise en œuvre technique et administrative.**
- **Il bénéficie des aides financières habituelles et d'une majoration spécifique.**
- **C'est un contrat de travail, il permet un engagement mutuel de l'entreprise et du salarié qui contribue à la réussite du projet.**

OCAPIAT participe à la mise en œuvre de l'action et en sécurise les différentes étapes

FINANCEMENT D'OCAPIAT

Extrait des règles de prise en charge - Conseil d'Administration OCAPIAT du 10/02/2022

Actions éligibles	Conditions	Modalités
Autres (dont bloc de compétences) définies par OCAPIAT.	Le conseil d'administration d'OCAPIAT du 09/12/2020 a approuvé les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental : **> Durée du contrat :** **Si CDD :** - Entre 6 et 12 mois (24 mois, sous réserve d'accord de branche, selon la nature de la qualification visée, prévue pour une certaine catégorie de bénéficiaires) et jusqu'à 36 mois (publics prioritaires*). **Si CDI :** - Durée de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois (24 mois, sous réserve d'accord de branche, selon la nature de la qualification visée, prévue pour une certaine catégorie de bénéficiaires) et jusqu'à 36 mois (publics prioritaires*). **> Densité formation :** (base durée légale du travail de 1607 h/an ou à proratiser selon durée du contrat) - Mini : 15 % sans être inférieure à 150 H. - Maxi : 25 %.	**> Forfait parcours (applicable à compter du 01.01.21) :** Durée du contrat (mois) / Contrat de prof. classique / Contrat de prof. public prioritaire / Contrat de prof. GEIQ (CCN du champ OCAPIAT) de 6 à 12 mois : 5 000€ (+250 €/mois) / 6 000€ (+333 €/mois) / 9 000€ (+500€/mois) de 12 à 18 mois : 6 500€ (+250 €/mois) / 8 000€ (+333 €/mois) / 12 000€ (+333€/mois) de 18 à 24 mois : 8 000€ / 10 000€ / 14 000€ de 24 à 36 mois : Non / 10 000€ / 14 000€ Pour les publics prioritaires* définis comme suit : 1. Personnes (16-25 ans) n'ayant pas validé un 2eme cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. 2. Bénéficiaires du RSA, ASS ou AAH 3. Personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion 4. Les jeunes de 16-25 ans et les demandeurs d'emplois de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi. 5. Publics accompagnés au sein d'un GEIQ Pour les personnes notamment éloignées de l'emploi, la formation théorique est dispensée : - Soit par un prestataire de formation externe, répondant aux exigences du décret qualité. - Soit par un service de formation interne à l'entreprise, identifié et organisé pour assurer les formations en accord avec le programme mis au point par l'entreprise et OCAPIAT. ENTREPRISES SANS CCN > Forfait horaire : 15 €/h pour les publics prioritaires 9,15 €/h de formation

Aide exceptionnelle à l'embauche d'un alternant

Aide exceptionnelle à l'alternance <u>jusqu'au 31 décembre 2022</u>

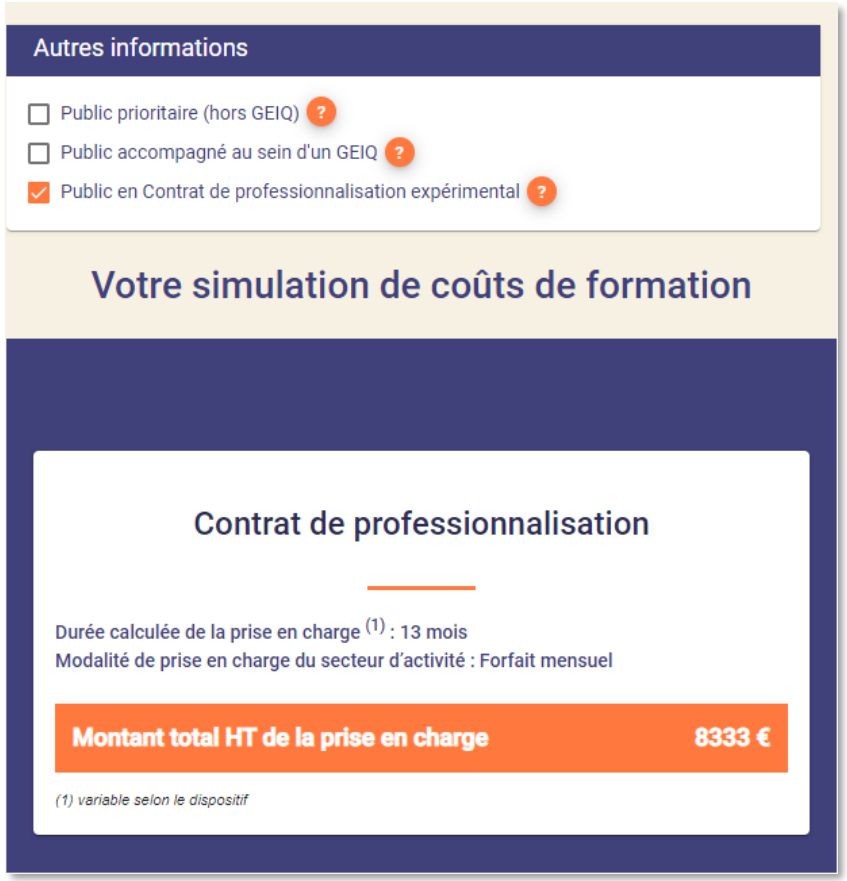
--> Le contrat doit être signé avant le 31 décembre 2022 (date de conclusion)

- **Alternant ayant moins de 18 ans : 5 000 €**
- **Alternant entre 18 ans et 29 ans : 8 000 €**
- **DE longue durée* +30 ans : 8 000 €**

*Demandeur d'Emploi inscrit depuis plus de 12 mois à Pôle Emploi

SIMULATEUR DE L'ALTERNANCE

OCAPIAT a mis en place un outil de simulation du coût d'un contrat en alternance à destination des entreprises



Simulateurs alternance - Ocapiat

LES ETAPES CLES

Etapes clés d'une action collective « type » classées par ordre chronologique

Ce cheminement doit être adapté en fonction des contraintes des acteurs du projet (entreprises, publics, métier visé…)

1. **Définir le métier cible pour lequel les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement**
2. **Définir le besoin en compétences commun aux entreprises (formalisation d'une « offre d'emploi »)**
3. **Construire l'ébauche du parcours de formation (durée, contenu, calendrier, contraintes)**
4. **Choisir la période idéale de réalisation**

Définition préalable du besoin

5. **Identifier et mobiliser les partenaires du sourcing (recherche de candidats)**
6. **Solliciter puis choix par le COPIL des prestataires de formation externes (1 ou plusieurs selon les parcours)**
7. **Organiser et planifier la sélection des candidats : présentation, infos coll., job dating, entretiens individuels, tests…**
8. **Période de PMSMP (stage d'immersion) de 1 à 2 semaines pour « tester » les candidats avant l'embauche**
9. **L'entreprise rédige le contrat de travail (cerfa) avec l'accompagnement du conseiller OCAPIAT**
10. **L'entreprise dépose le contrat dans l'extranet OCAPIAT**
11. **Engagement financier par OCAPIAT**
12. **Déroulement du contrat avec suivi régulier de l'organisme de formation et le conseiller OCAPIAT**
13. **Evaluation finale**
14. **L'entreprise recrute avec l'accompagnement du conseiller OCAPIAT**

Le comité de pilotage est constitué au plus tôt et se réunit régulièrement tout au long de l'action !

LES FACTEURS DE REUSSITE

- Toujours partir des besoins des professionnels
- Choisir la bonne période de réalisation et la bonne alternance
- S'assurer de la viabilité économique du projet (programme et planning communs, nombre de stagiaires suffisant)
- Respecter le cahier des charges initial mais être en capacité de s'adapter pour répondre aux contraintes
- Avoir un ou des partenaires pour le sourcing fiables pour avoir un nombre de candidats suffisant
- S'assurer de l'attractivité du contrat pour les candidats et les entreprises : contenu et conditions de formation, rémunération minimum, cohérence territoriale (problématique de mobilité)
- Toujours garantir une communication fluide entre les partenaires
- Garantir et maintenir l'engagement des entreprises et des stagiaires tout au long de l'action

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION expérimental

Annexes techniques

Le Contrat de professionnalisation expérimental c'est quoi ?

C'est un contrat de professionnalisation avec plus de souplesse et de sur-mesure, qui peut être signé en CDD ou en CDI, pour une période de 6 mois à 36 mois.

Bénéficiaires : publics identiques que ceux du contrat de professionnalisation, et les publics dits « nouvelle chance » (*) anciennement « publics prioritaires »

Avec une spécificité liée à la mise en œuvre du parcours de formation et un rôle renforcé de l'OPCO…..

(*)
- Jeunes de 16 à 25 ans non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- Personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Bénéficiaires de minima sociaux : du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion (CUI)

Date de fin de l'expérimentation : 28/12/2023

Les spécificités du contrat de professionnalisation expérimental

- **Objectif :** permettre aux personnes, notamment **les plus éloignées de l'emploi**, de disposer d'une **formation sur mesure**, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises d'embaucher d'emblée **un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels.**

- **Cadre : contrat de professionnalisation assoupli**

  - pour **3 ans maximum :**

    - **6 à 12 mois**, **c'est la durée habituelle** d'un contrat ou d'une action de professionnalisation
    - **24 mois**, c'est l'augmentation de durée qui peut être possible **par un accord de branche** (ou par un accord collectif d'OCAPIAT) en fonction du diplôme préparé, et/ou selon le niveau de qualification de certaines catégories de bénéficiaires.
    - **36 mois : c'est l'exception réservée aux publics prioritaires** et aux personnes en parcours d'insertion dans un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).** Ils peuvent, de manière générale, avoir accès à cette prolongation de durée, tant pour le contrat de professionnalisation classique ou qu'expérimental.

- **Densité formation sur la durée totale du contrat :** mini : 15% sans être inférieure à 150 H – Maxi : 25 %
- **Durée annuelle légale du travail :** 1607 heures ou période proratisée selon durée du contrat

  - qui **ne vise pas forcément** l'obtention d'un diplôme, un titre (enregistré au RNCP) ou un CQP ou une classification reconnue dans la Convention Collective Nationale

  - Avec un parcours de formation **« en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié »**