



### OPCO EP SE MOBILISE POUR ASSURER LA RÉUSSITE DE LA RENTRÉE ALTERNANCE 2022

Sur le terrain à la rencontre de " 1000 CFA ", le lancement de notre 3<sup>e</sup> appel à projets "Investir pour l'avenir", la gestion dématérialisée des contrats, des outils de mise en relation entre les entreprises et les jeunes, ... ensemble partageons des solutions pour former toujours plus de jeunes en alternance dans les entreprises de proximité.

Découvrez notre plan "Alternance 100% Proximité" sur [opcoep.fr](http://opcoep.fr)

## Dossier

## CONTRATS EN ALTERNANCE : QUELLES AIDES FINANCIÈRES MOBILISABLES PAR LES EMPLOYEURS ?

*Le nouveau ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, Olivier Dussopt, a déclaré le 22 mai que les aides exceptionnelles, mises en place par l'État depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020 pour soutenir les embauches en alternance, seraient prolongées «au moins jusqu'à la fin de l'année». Un décret devrait être publié prochainement pour entériner cette prolongation.*

Cette annonce est l'occasion de faire le point sur les nombreuses aides financières dont peuvent bénéficier les entreprises qui recrutent des alternants, certaines d'entre elles étant souvent méconnues des employeurs comme des prestataires de formation. Ce tour d'horizon des aides existantes vous permettra d'informer et d'accompagner les employeurs de vos alternants, en fonction des contrats (apprentissage ou professionnalisation) et des publics bénéficiaires, dans la mobilisation de ces financements.

### DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les aides financières mobilisables diffèrent selon le public titulaire du contrat :

- **L'aide exceptionnelle de l'État concerne les embauches de jeunes de moins de 30 ans** à la date de signature du contrat de professionnalisation, qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'à Bac+5, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou qui sont recrutés dans le cadre d'un «**contrat de professionnalisation expérimental**». L'employeur peut percevoir jusqu'à 5 000 € (pour un temps plein) si le titulaire du contrat est âgé de moins de 18 ans et 8 000 € s'il a entre 18 et moins de 30 ans. Cette aide, **qui devrait être prolongée pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2022**, peut être versée à toutes les entreprises, sous réserve, pour celles de 250 salariés et plus,

qu'elles justifient d'un pourcentage minimal d'alternants et de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif.

- **Une autre aide exceptionnelle de l'État existe en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de longue durée** pour les contrats de professionnalisation conclus **jusqu'au 31 décembre 2022**. D'un montant maximum de 8 000 € (pour un temps plein), cette aide est versée par Pôle emploi pour les contrats préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'à Bac + 5, à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou s'il s'agit d'un «**contrat de professionnalisation expérimental**». À noter que des conditions d'âge sont également applicables pour les contrats signés jusqu'au 30 juin 2022 pour l'attribution de cette aide (l'alternant doit avoir au moins 30 ans).
- **En cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus**, l'entreprise peut bénéficier de **l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE)**. D'un

maximum de 2 000 €, cette aide peut être cumulée avec **l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus**, de montant équivalent et également versée par Pôle emploi. L'employeur peut ainsi percevoir jusqu'à 4 000 € si l'alternant est âgé d'au moins 45 ans.

- **L'aide aux emplois francs** peut être attribuée, **jusqu'au 31 décembre 2022**, si l'alternant (jeune ou demandeur d'emploi) réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) : un **site dédié** permet de vérifier l'éligibilité du candidat à partir de son adresse. Cette aide peut atteindre 15 000 € sur 3 ans en cas d'embauche en contrat de professionnalisation à durée indéterminée et 5 000 € sur 2 ans pour un CDD. Elle est en outre cumulable avec l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) et l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus (cf. ci-avant). En revanche, elle ne se cumule pas avec l'aide exceptionnelle de l'État.

### Exemples :

- Une entreprise qui embauche en contrat de professionnalisation CDI un jeune de 28 ans résidant dans un QPV peut percevoir 15 000 € sur 3 ans au titre de l'aide aux emplois francs.
  - Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, l'aide aux emplois francs est de 5 000 € sur 2 ans. Dans ce cas, l'entreprise devra plutôt solliciter l'aide exceptionnelle de l'État, qui est de 8 000 € pour un jeune de 28 ans.
  - Si le bénéficiaire du contrat est un demandeur d'emploi de 46 ans résidant dans un QPV, l'entreprise peut percevoir une aide financière allant jusqu'à 19 000 € sur 3 ans si le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée (aide aux emplois francs + AFE + aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus).
  - Si le demandeur d'emploi âgé de 46 ans ne réside pas dans un QPV mais est inscrit depuis plus de 12 mois auprès de Pôle emploi (demandeur d'emploi de longue durée), l'entreprise peut percevoir jusqu'à 8 000 € au titre de l'aide exceptionnelle de l'État pour les demandeurs d'emploi de longue durée.
- **L'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée.** L'aide est versée par l'Agefiph aux employeurs d'alternants en situation de handicap pour les contrats d'une durée minimale de 6 mois et sous réserve que la durée hebdomadaire de travail soit d'au moins 24 heures (16 heures dans certains cas). Le montant de l'aide varie en fonction de la durée du contrat : de 1 500 € pour un contrat de 6 mois à 5 000 € pour un contrat de professionnalisation à durée indéterminée. Cette aide est cumulable

avec les aides de droit commun (cf. ci-avant) et avec les autres aides de l'Agefiph.

- **Des aides financières peuvent également être attribuées en cas d'embauche en contrat de professionnalisation de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières,** éligibles à un parcours d'insertion par activité économique (IAE) ou si l'employeur est un groupement d'insertion par l'activité économique (GEIQ).

→ Pour un récapitulatif de l'ensemble des aides mobilisables, consultez la Fiche «Aides financières sociales et fiscales aux employeurs d'alternants»

### DANS LE CADRE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Différentes aides financières à l'embauche peuvent aussi être mobilisées en fonction de la situation :

- **L'aide exceptionnelle** de l'État d'un montant de 5 000 € (pour un temps plein) si l'apprenti a moins de 18 ans et de 8 000 € s'il est majeur. Si l'entreprise a 250 salariés ou plus, elle devra, pour bénéficier de l'aide, justifier d'un pourcentage minimal d'alternants et de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif. Cette aide est versée au titre de la première année d'exécution du contrat. Pour les années suivantes, les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de l'aide unique aux employeurs d'apprentis (voir ci-après).
- **L'aide unique aux employeurs d'apprentis,** réservée aux entreprises de moins de 250 salariés. Cette aide peut être attribuée si l'apprenti prépare un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (ou à Bac + 2

en outre-mer). Pour la première année d'exécution du contrat, cette aide est actuellement remplacée par l'aide exceptionnelle de l'État d'un montant plus élevé (5 000 € ou 8 000 € selon l'âge de l'apprenti au lieu de 4 125 € pour l'aide unique). Toutefois, l'employeur éligible à l'aide unique peut ensuite percevoir 2 000 € pour la 2ème année d'exécution du contrat et 1 200 € pour la 3ème, voire 4ème année d'exécution du contrat (la durée du contrat d'apprentissage pouvant être supérieure à 3 ans notamment pour les personnes en situation de handicap et les sportifs de haut niveau).

- **L'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée.** L'aide est versée par l'Agefiph aux employeurs d'apprentis en situation de handicap pour les contrats d'une durée minimale de 6 mois et sous réserve que la durée hebdomadaire de travail soit d'au moins 24 heures (16 heures dans certains cas). Le montant de l'aide varie en fonction de la durée du contrat : de 1 000 € pour un contrat de 6 mois à 4 000 € pour un contrat d'apprentissage à durée indéterminée. Cette aide est cumulable avec les aides de droit commun (cf. ci-avant) et avec les autres aides de l'Agefiph.
- **Une aide financière peut par ailleurs être versée lorsqu'un groupement d'insertion par l'activité économique (GEIQ) embauche en contrat d'apprentissage** une personne rencontrant des difficultés particulières d'insertion : voir la Fiche «Aides financières sociales et fiscales aux employeurs d'alternants».



### ALTERNANTS ET STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP : QUELLES AIDES POUR LES PRESTATAIRES DE FORMATION ?

Les organismes de formation et les centres de formation d'apprentis (CFA) qui accueillent des personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aides de l'Agefiph pour adapter les parcours de formation ou développer l'accessibilité pour tous. Dans le cadre des « Ressources Handicap Formation (RHF) », les prestataires peuvent ainsi bénéficier :

- d'un accompagnement-conseil,
- de ressources en libre-service,
- d'outils d'évaluation (grille d'évaluation des besoins des apprenants en situation de handicap, outil d'auto-évaluation de l'accessibilité...),
- d'échanges de bonnes pratiques au sein du réseau des référents handicap (RRH).

Des aides financières peuvent aussi être accordées pour adapter les situations de formation.

→ **Pour en savoir plus**, consultez la **nouvelle offre de services et d'aides financières de l'Agefiph** en vigueur depuis mars 2022.

**À noter :** lorsque les CFA accueillent des apprentis en situation de handicap, une majoration du coût contrat peut être appliquée par l'opérateur de compétences. Le montant de cette majoration est calculé selon un référentiel individualisé au regard des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et des besoins de compensation liés à la situation de handicap de l'apprenti.

→ **Pour en savoir plus**, consultez la **Lettre aux prestataires d'Avril 2021**.

### Brèves

#### Métiers émergents ou en évolution : lancement du 4<sup>e</sup> appel à contributions

Un **nouvel appel à contributions** à destination des branches et syndicats professionnels a été lancé par France compétences afin d'identifier et d'établir la **liste 2023** des métiers en émergence ou en particulière évolution. Rappelons que les certifications professionnelles correspondant à ces métiers font l'objet d'une procédure d'enregistrement simplifiée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Par ailleurs, une **nouvelle version du Guide de présentation des métiers en particulière évolution pour 2022** a été mise en ligne le 10 mai.

#### Certifications professionnelles : publication de nouvelles décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux

France compétences a publié de nouvelles décisions d'enregistrement aux Répertoires nationaux en date des **10**

**mars 2022, 25 mars 2022 et 25 avril 2022.**

À noter parmi les certifications réenregistrées au Répertoire Spécifique :

- La certification du ministère du Travail relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical (**RS5517**, enregistrée jusqu'au 15 octobre 2026) ;
- La certification du ministère du Travail relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur (**RS5515** enregistrée jusqu'au 15 octobre 2026) ;
- Le Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique - CléA Numérique - déposé par CertifPro (**RS5616**, enregistré jusqu'au 24 novembre 2026).

#### Apprentissage : contrôle pédagogique des formations conduisant à un diplôme

Le ministère de l'Éducation nationale a mis en ligne un **Vademecum sur le contrôle pédagogique des formations par apprentissage**. Ce contrôle pédagogique concerne **les formations par apprentissage qui conduisent à l'ob-**

**tention d'un diplôme**. Il vise à garantir que la formation délivrée respecte le référentiel du diplôme concerné, c'est-à-dire qu'elle permet l'acquisition des connaissances et des compétences attendues, prévues par les programmes d'enseignement général et le référentiel, dans de bonnes conditions et dans l'optique d'une réussite au diplôme. Le contrôle peut s'exercer sur pièces ou sur place, sur tous les lieux de réalisation de la formation : entreprise et CFA.

Ce vademecum est destiné aux coordinateurs de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage. Il vise à faciliter la mise en place de ce contrôle mais peut aussi être utilisé par les organismes de formation.

#### Revalorisation annuelle de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

Un **décret du 4 avril 2022** prévoit **qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023** la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle sera **revalorisée annuellement**. Ce texte précise les éléments de rémunération qui feront l'objet de cette revalorisation, ainsi que la date d'effet et le coefficient de revalorisation applicable.

**POUR EN SAVOIR PLUS**

sur l'actualité Opco EP : [opcoep.fr](http://opcoep.fr)

