



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE : MOINS DE 15 JOURS POUR TENTER LE PODIUM !

Nous ne parlons pas des JO ... car il ne vous resterait qu'une dizaine de jours, à condition bien sûr d'avoir été présélectionnés !

Le MEDEF Centre-Val-de-Loire vous fournit alors une occasion unique de monter sur le podium : de lui des pépites de l'alternance !

Et bonne nouvelle, les présélections qui devaient d'achever au 31 juillet voient leur date limite repoussée au 14 août !

Alors, n'hésitez plus et informez-vous et inscrivez-vous ici :



Ou là : <https://www.pepites-alternance-centrevaldeloire.fr/>

SOMMAIRE - JUILLET 2024 – N° 49

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

- Les CV
- Alternance
- Les compétences disponibles

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

- L'AGEFIPH vous informe
- L'AFPI vous propose

Est-il toujours possible de recourir à l’APLD en 2024 ?

Seules les entreprises couvertes par un document unilatéral ou un accord APLD en vigueur peuvent continuer à solliciter le bénéfice de l’APLD.

Depuis quelques semaines nous sommes régulièrement questionnés sur la possibilité, pour une entreprise, de réactiver le dispositif d’APLD, afin de faire notamment face à une baisse significative d’activité.

Pour répondre à cette interrogation, il convient de se référer au IX de l’article 53 de la Loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire qui prévoit, d’une part, que l’autorité administrative ne peut plus valider d’accords APLD ou homologuer des documents unilatéraux APLD depuis le 1^{er} janvier 2023, tout en précisant, d’autre part, que l’autorité administrative garde la possibilité - au-delà du 1^{er} janvier 2023 - de valider ou d’homologuer les avenants de révisions d’un accord APLD ou d’un DU APLD déjà homologué.

Il en découle deux situations envisageables :

- Si l’entreprise n’est pas couverte par un accord APLD ou un document unilatéral APLD (parce qu’elle n’a jamais sollicité le bénéfice du dispositif, ou parce son accord APLD ou son document unilatéral APLD est arrivé à son terme) alors elle ne peut plus demander le bénéfice du dispositif ni déposer un avenant de prolongation du document unilatéral APLD ou de l’accord APLD.
- Si l’entreprise est toujours couverte par un accord APLD ou un DU APLD, elle dispose toujours de la possibilité de solliciter le bénéfice du dispositif jusqu’à l’échéance du document unilatéral APLD ou de l’accord APLD. Si cette échéance est proche, l’entreprise a la possibilité de déposer auprès de l’autorité administrative un avenant de révision pour prolonger la durée du document unilatéral APLD ou de l’accord APLD, dans les limites prévues par la réglementation (voir ci-après).

ATTENTION : Au regard de l’impossibilité de prolonger un document unilatéral ou un accord APLD déjà arrivé à son terme, il nous semble prudent de sensibiliser les entreprises qui en disposent sur l’importance de bien anticiper le terme de ces actes institutifs afin de conserver la possibilité de bénéficier du dispositif d’APLD.

Nous souhaitons enfin attirer votre attention sur trois points :

- L’activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs. Il convient toutefois de bien vérifier que l’entreprise n’a pas prévu une période de couverture plus restreinte dans son document unilatéral APLD ou son accord APLD.
- La réduction de l’horaire de travail d’un salarié ne peut dépasser 40 % de l’horaire légal par salarié, sur la durée totale de l’accord/du document unilatéral. L’accord APLD ou le document unilatéral APLD peut toutefois augmenter ce seuil jusqu’à 50 %, sous conditions (voir nos publications à cette fin),

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

- La période de mobilisation de l’APLD comprise entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 (8 mois) peut ne pas être retenue ni pour le calcul de la durée de mobilisation du dispositif (36 mois sur 48) ni dans le calcul de la moyenne de l’inactivité (40 %). Nous vous invitons à consulter les différents Fils déjà publiés sur ce point.

Enfin, nous rappelons que les entreprises qui ne peuvent plus recourir au dispositif d’APLD peuvent continuer à mobiliser d’autres outils afin de faire face à une réduction temporaire d’activité tels que :

- l’activité partielle de droit commun,
- la mise en place d’un dispositif d’annualisation du temps de travail,
- la négociation d’un accord de performance collective.

Source : UIMM

Autorisation préalable de l’inspecteur du travail : Dans le cadre de la mise en œuvre d’un plan de départs volontaires assortissant un plan de sauvegarde de l’emploi, il n’appartient pas à l’inspecteur du travail des contrôler la réalité du motif économique

Dans une décision rendue le 3 avril 2024, le Conseil d’État rappelle que le bien-fondé du motif économique est sans influence sur la légalité d’une décision de l’inspecteur du travail se prononçant sur une demande d’autorisation de la rupture d’un commun accord d’un contrat de travail dans le cadre d’un plan de départs volontaires assortissant un plan de sauvegarde de l’emploi homologué par l’Administration.

Dans le cas d’espèce, un salarié protégé (membre élu du CHSCT) qui a adhéré au plan de départs volontaires (PDV) assortissant un plan de sauvegarde de l’emploi (PSE) homologué par l’administration conteste la légalité de la décision de l’inspecteur du travail qui a autorisé la société à procéder à la rupture de son contrat de travail.

Le salarié protégé a estimé que la décision de l’inspecteur du travail était entachée d’une erreur dans l’appréciation du bien-fondé du motif économique.

Par jugement du 1^{er} décembre 2020, le tribunal administratif de Nice a considéré que la décision de l’inspecteur du travail n’était entachée d’aucune illégalité. Cette analyse a été confirmée par la décision du 3 avril 2024 dans laquelle le Conseil d’État précise notamment que contrairement à un licenciement pour motif économique d’un salarié protégé (voir notamment la décision du Conseil d’État, 31 janvier 2001, n° 198352), en cas de rupture de la relation de travail procédant de l’accord du salarié et de l’employeur, l’inspecteur du travail – qui autorise ou non la rupture du contrat du salarié protégé – n’a pas à rechercher si la situation de l’entreprise justifie le licenciement du salarié.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Cette décision du Conseil d’État s’inscrit dans la continuité de différents arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui avaient déjà énoncé le principe, selon lequel, en cas de rupture de la relation de travail procédant de l’accord du salarié et de l’employeur, la cause économique de la rupture ne peut être contestée, sauf fraude ou vice du consentement (voir notamment Cass. soc., 8 février 2012, n° 10-27.176 sur un dispositif de préretraite dans le cadre d’un PSE, ou Cass.soc., 12 février 2014, n° 12-24.845 sur un PDV et un congé de reclassement dans le cadre d’un PSE).

À noter : dans son guide relatif aux décisions administratives, la DGT adopte également le même raisonnement (fiche 14 dédiée aux modes de ruptures amiables du contrat de travail).

Source : [Conseil d’État, 4^{ème} - 1^{ère} chambres réunies, 3 avril 2024, n° 469694](#) ; [Tribunal administratif de Nice, 1^{ère} chambre, 1^{er} décembre 2022, n° 2106223](#)

Comités territoriaux pour l’emploi : Publication du décret d’application

Le décret n° 2024-560 du 18 juin 2024 relatif aux comités territoriaux pour l’emploi a été publié au Journal officiel du 20 juin dernier. Ainsi, les comités régionaux, départementaux et locaux pourront s’installer à compter du 1^{er} juillet 2024. Cependant des arrêtés sont attendus pour préciser le nombre de sièges à attribuer selon les collèges.

Le décret n° 2024-560 du 18 juin 2024 relatif aux comités territoriaux pour l’emploi a été publié au Journal officiel du 20 juin dernier.

Pris en application de l’article L. 5311-10 du Code du travail, il traite de la composition, de l’organisation et du fonctionnement des instances suivantes :

1. Comités régionaux pour l’emploi (pouvant être institué au sein des CREFOP : comité régional de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles) ;
2. Comités départementaux pour l’emploi ;
3. Comités locaux pour l’emploi (échelon infra-départemental) ;
4. Comités locaux interdépartementaux (« lorsque les caractéristiques du territoire le justifient, le ressort d’un comité local peut s’étendre sur plusieurs départements de la même région »).

S’agissant de la composition des instances, il est prévu que siègent :

- des représentants des pouvoirs publics (l’État, régions, départements, communes voire de leurs groupements) ;
- des partenaires sociaux (organisations syndicales représentatives et organisations patronales représentatives) au niveau national et interprofessionnel, nommés selon les cas par le préfet de région ou de département ainsi que des représentants de l’ensemble des organisations syndicales et organisations patronales représentatives au niveau national et multiprofessionnel) ;
- des représentants des réseaux spécialisés en matière d’emploi (France travail, missions locales, placement spécialisé dans l’insertion professionnelles des personnes en situation de handicap).

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Le nombre de membres siégeant au sein de chaque instance n'est pas connu à ce jour. Des renvois vers des arrêtés préfectoraux fixant le nombre de membres ont vocation à être publiés (sous réserve de respecter des plafonds prévus par le décret du 18 juin 2024).

Source : [Décret n° 2024-560 du 18 juin 2024 relatif aux comités territoriaux pour l'emploi](#)

Organisation et fonctionnement de FRANCE TRAVAIL : Publication d'un décret

Le texte tire les conséquences, au niveau réglementaire, des nouvelles missions confiées par le législateur dans le cadre de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi. Il précise les attributions du conseil d'administration de l'opérateur France Travail ainsi que les missions de ses directeurs régionaux et de ses directeurs d'établissement.

Le décret n° 2024-606 du 26 juin 2024 a été publié au Journal officiel du 27 juin dernier.

Il est composé de 3 chapitres relatifs :

- Aux dispositions concernant la convention pluriannuelle conclue entre l'Etat, l'Unédic et France Travail (art. 1er) ;
- A l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur France Travail (art. 2 à 7) ;
- Aux modifications de forme imposées par le changement de dénomination de Pôle emploi devenu "l'opérateur France Travail" (art. 8 à 20).

Source : [Décret n° 2024-606 du 26 juin 2024 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur France Travail ; Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi](#)

Revalorisation des allocations d'assurance chômage de 1,2 % à partir du 1^{er} juillet 2024

En se fondant sur les termes de l'article 20 du règlement d'assurance-chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, le Conseil d'administration de l'Unédic a décidé de revaloriser les allocations d'assurance-chômage de 1,2 % à partir du 1^{er} juillet 2024.

En substance, en France, hors Mayotte :

- l'allocation minimale est fixée à 31,97 euros, en lieu et place de 31,59 euros ;
- la partie forfaitaire de l'ARE passe quant à elle de 12,95 euros à 13,11 euros par jour indemnisé ;
- l'allocation de retour à l'emploi-formation (ARE-F) est revalorisée à 22,88 euros (contre 22,61 euros actuellement) ;
- enfin, le plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité est porté à 64,48 euros.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

À Mayotte :

- l'allocation minimale journalière est portée à 15,97 € (15,78 € actuellement) ;
- l'allocation minimale ARE-F passe à 11,45 € par jour (11,31 € actuellement).

Ces revalorisations sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2024 et devraient concerner environ 2 millions de demandeurs d'emploi indemnisés par l'Assurance chômage.

Source : [Allocations d'assurance chômage : revalorisation de 1,2 % à partir du 1^{er} juillet 2024](#)

Prolongation du financement des contrats de professionnalisation expérimentaux mis en place par la loi du 5 septembre 2018

Par un courrier du 21 juin 2024 adressé au directeur de France compétences, la Ministre du travail confirme la prolongation du financement des contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018.

L'article 28, VI de la loi du 5 septembre 2018 dispose que : « À titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter de la publication du décret prévu au troisième alinéa du présent VI, par dérogation à l'article L. 6314-1 du Code du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié (...).

Cette expérimentation devait se terminer le 28 décembre 2023.

Le Ministre du travail, Olivier DUSSOPT, avait adressé le 20 décembre 2023 aux 11 opérateurs de compétences un courrier les invitant à « poursuivre la promotion, le traitement et le financement de ces contrats, dans les exactes conditions établies par le décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 pris en application de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, au-delà du 28 décembre 2023 et jusqu'au 31 décembre 2024 ».

Le courrier du 21 juin 2024 confirme cette prise en charge et habilite France compétences « à verser aux opérateurs de compétences les sommes permettant la prise en charge des coûts pédagogiques des contrats de professionnalisation expérimentaux conclus en 2024 avec une portée rétroactive au 29 décembre 2023 ».

Ce courrier permet donc le financement des contrats de professionnalisation expérimentaux mais ne protège pas l'employeur d'une action en requalification formée par le salarié sur le fondement de l'absence de qualification professionnelle enregistrée au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une CCN ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, préparée par le contrat (article L. 6314-1 du Code du travail).



Le courrier précise que l'expérimentation permet la conclusion de : « contrats de professionnalisation spécifiques qui visent à l'acquisition de blocs de compétences sans nécessité de préparer un diplôme, titre ou une certification. ». Or, l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018 ne limite pas l'objet des contrats de professionnalisation expérimentaux aux seuls blocs de compétences. En conséquence, l'ensemble des contrats de professionnalisation expérimentaux remplissant les conditions posées par la loi du 5 septembre 2018 pourront être financés par les opérateurs de compétences, y compris ceux ne visant pas la préparation de bloc de compétences.

Source : [Ministère du travail de la santé et des solidarités - Courrier relatif au contrat de professionnalisation expérimental](#)

Mise en œuvre du recouvrement forcé et gestion financière du CPF par la caisse des dépôts et consignations

Le décret n° 2024-587 du 25 juin 2024, publié au Journal officiel du 26 juin, renforce les pouvoirs de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) en matière de recouvrement forcé des créances en lien avec le CPF (Compte Personnel de Formation) et modifie la gestion financière du CPF par la Caisse.

Le décret du 25 juin 2024 prévoit que la CDC « procède à la mise en recouvrement des sommes indûment mobilisées » par les utilisateurs du CPF (article R. 6333-7-1 du Code du travail).

Lorsque la CDC constate le versement de sommes indues à un organisme de formation, elle lui adresse, par tout moyen conférant date certaine à sa réception, une demande de remboursement. Cette demande doit contenir le fondement, la nature et le montant des sommes réclamées et la date du ou des versements indus (article R. 6333-7-2 du Code du travail).

Lorsque la demande n'est pas satisfaite au terme du délai d'un mois à compter de sa notification, le directeur général de la CDC peut délivrer la contrainte, prévue à l'article L. 6323-44 du Code du travail. Cette contrainte est adressée à l'organisme de formation par tout moyen conférant date certaine à sa réception ou lui est signifiée par acte de commissaire de justice. La contrainte doit mentionner le montant des sommes réclamées, le fondement de la créance, les voies et les délais de recours ainsi que les formes requises pour la saisine du tribunal compétent. À défaut de précision de ces mentions, la contrainte est nulle.

Dans les 15 jours suivant sa notification ou sa signification, l'organisme destinataire peut former opposition à la contrainte par inscription au greffe du tribunal compétent dans le ressort duquel il est domicilié. L'opposition doit être motivée et s'accompagner d'une copie de la contrainte contestée. L'opposition suspend la mise en œuvre de la contrainte.

Dans les 8 jours après la réception de l'opposition, le greffe informe le directeur général de la CDC. Celui-ci doit ensuite adresser sans délai au greffe une copie de la contrainte, accompagnée d'une copie de la demande de remboursement et l'avis de réception par le débiteur de cette demande. Durant toute la procédure, la CDC est dispensée du ministère d'avocat (article R. 6333-12-1 du Code du travail).

Les frais de signification de la contrainte, de poursuite et les frais accessoires aux poursuites sont à la charge de l'organisme de formation, sauf lorsque son opposition est jugée fondée (article R. 6333-7-3 du Code du travail).

Le directeur général de la CDC peut, après appréciation de la situation de l'organisme de formation, et à la demande de l'organisme de formation, accorder des délais ou des sursis de paiement ou à poursuites.

Le directeur ne doit pas procéder à la mise en recouvrement forcé :

- lorsque le remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'organisme ET que l'organisme n'a pas fait l'objet au cours des deux années précédentes d'une sanction de suspension temporaire de son référencement en application de l'article R. 6333-6 du Code du travail ;

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

- OU lorsque le montant des sommes à recouvrer est inférieur à 3 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur, arrondi à l’euro supérieur (soit 116 € en 2024).

En cas d’impossibilité de recouvrer les créances en dépit des procédures engagées, la CDC peut procéder à un abandon de créances, sauf en cas de fraude ou d’organisation par l’organisme de formation de son insolvabilité et lorsque les circonstances le commandent (article R. 6333-7-4 du Code du travail).

Les sommes recouvrées par la CDC sont reversées à France compétences et le cas échéant aux personnes et organismes ayant participé au financement de l’action, mentionnés aux 1° à 15° du II de l’article L. 6323-4 du Code du travail (Employeur, Etat, opérateur de compétences, titulaire du compte - article R. 6333-7-5 du Code du travail).

Dans un autre registre et pour simple information, le décret prévoit que France compétences verse mensuellement à la CDC les fonds nécessaires à la gestion des dispositifs gérés par la CDC (CPF, Fond d’assurance formation pour les non-salariés...) selon des modalités définies par une convention signée par les 2 organismes (article R. 6333-1 du Code du travail).

En outre, le décret prévoit que la réserve de précaution de la CDC pour le CPF est désormais constituée :

- d’une réserve de trésorerie affectée à la correction des déséquilibres financiers, et constituée du reliquat au 31 décembre de chaque année des ressources de la CDC dédiées au financement du CPF ;
- et des sommes recouvrées par la CDC au titre du CPF. Ces sommes seront ensuite déduites du plus proche versement mensuel de France compétences (article R. 6333-10 du Code du travail).

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel soit le 27 juin 2024.

Source : [Décret n° 2024-587 du 25 juin 2024 relatif à la mise en œuvre du recouvrement forcé des créances et à la gestion financière du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations](#)

Prise en charge des contrats d’apprentissage transfrontalier

Le décret n°2024-628 du 28 juin 2024 publié au Journal officiel du 29 juin 2024 fixe la procédure de prise en charge financière et de dépôt des contrats d’apprentissage transfrontalier.

Lorsque le contrat d’apprentissage transfrontalier est conclu avec un employeur établi en France, la procédure de droit commun de dépôt des contrats d’apprentissage (Articles D. 6224-1 et suivants du Code du travail) est applicable, sauf dispositions limitativement énumérées à l’article D. 6235-1 du Code du travail.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables après la conclusion du contrat d'apprentissage transfrontalier, l'employeur le transmet à l'opérateur de compétences unique (L'Opco EP), accompagné des pièces prévues par la convention bilatérale signée avec l'Etat dans lequel se trouve l'organisme de formation. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

L'opérateur de compétences statue sur la prise en charge financière du contrat dans un délai de 20 jours à compter de la réception de la demande complète (Article D. 6224-3 Code du travail). Durant ce délai, l'opérateur de compétences unique vérifie que le contrat satisfait aux conditions posées par :

1. Les premiers et deuxièmes alinéas des articles L. 6222-1 et L. 6222-2 sur l'âge de l'apprenti ;
2. Le premier alinéa de l'article L. 6223-8-1 relatif au maître d'apprentissage ;
3. Les articles L. 6225-1 à L. 6225-6 relatifs aux procédures d'opposition à l'engagement d'apprentis, de suspension de l'exécution du contrat et d'interdiction de recrutement en alternance.

Le décret prévoit que, dès lors que l'opérateur de compétences constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions ou de la contrariété des stipulations du contrat à toute autre disposition légale, réglementaire, conventionnelle ou prévue par la convention bilatérale, il doit refuser la prise en charge financière et le dépôt du contrat. Ce refus fait l'objet d'une décision motivée notifiée à l'employeur, à l'apprenti et à l'organisme de formation. La notification peut être faite par voie dématérialisée (Articles D. 6235-1 et D. 6235-2 du Code du travail).

Ce constat peut résulter :

- Soit d'une information de l'opérateur de compétences par l'une des parties au contrat, par un autre opérateur de compétences ou par toute autre autorité ou administration ;
- Soit d'un contrôle de service fait ou d'un contrôle de la qualité des actions de formation diligenté directement par l'opérateur de compétences (Article D. 6235-1 du Code du travail).

Lorsque le contrat d'apprentissage transfrontalier est conclu avec un employeur établi dans un pays frontalier, la procédure de droit commun de dépôt des contrats d'apprentissage (Articles D. 6224-1 et suivants du Code du travail) n'est par principe pas applicable.

Le contrat d'apprentissage doit être transmis à l'opérateur de compétences unique (L'Opco EP) accompagné des pièces prévues par la convention bilatérale signée avec l'Etat de l'employeur.

L'opérateur de compétences statue sur la prise en charge financière du contrat dans un délai de 20 jours à compter de la réception de la demande complète (Article D. 6235-2 Code du travail). Durant ce délai, l'opérateur de compétences unique vérifie que le contrat satisfait aux conditions posées par :

- La convention bilatérale relatives aux certifications professionnelles éligibles à l'apprentissage transfrontalier ;
- L'article L. 6316-1 du Code du travail relatif à l'obligation de certification des organismes de formation par apprentissage (« Qualiopi »), sous réserve que l'organisme de formation par apprentissage ne soit pas dispensé de cette obligation dans les conditions prévues à l'article R. 6316-9 du Code du travail ;
- L'article R. 6113-16 du Code du travail relatif aux habilitations pour préparer à la certification, le cas échéant.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Le décret prévoit que dès lors que l’opérateur de compétences constate la méconnaissance d’une ou plusieurs de ces conditions ou de la contrariété des stipulations du contrat à toute autre disposition légale, réglementaire, conventionnelle ou prévue par la convention bilatérale, il doit refuser la prise en charge financière et le dépôt du contrat. Ce refus fait l’objet d’une décision motivée notifiée à l’employeur, à l’apprenti et à l’organisme de formation. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

Ce constat peut résulter :

- Soit d’une information de l’opérateur de compétences par l’une des parties au contrat, par un autre opérateur de compétences ou par toute autre autorité ou administration ;
- Soit d’un contrôle de service fait ou d’un contrôle de la qualité des actions de formation diligenté directement par l’opérateur de compétences (Article D. 6235-2 du Code du travail).

Enfin, en cas de modification d’un élément essentiel, l’employeur et l’apprenti concluent un avenant au contrat d’apprentissage et doivent le transmettre à l’opérateur de compétences unique.



Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 30 juin 2024.



Dans l’attente de la signature et de la ratification des conventions bilatérales, il n’est pas possible de signer des contrats d’apprentissage transfrontalier.

Source : [Décret n° 2024-628 du 28 juin 2024 relatif à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage transfrontalier](#)

Modalités relatives aux dotations versées par France Compétences pour le financement de l’alternance

Le décret n° 2024-764 du 8 juillet 2024 relatif au financement de l’alternance par France compétences a été publié au Journal officiel du 9 juillet 2024.

Ce décret introduit deux modifications portant effet sur les dotations susceptibles d’être versées par France compétences aux OPCO au titre de la péréquation.

Pour rappel, depuis le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, France compétences a pour mission d’assurer une péréquation interbranche en apportant un soutien financier aux OPCO qui s’engagent en faveur de la formation en alternance en lui consacrant une part significative de leurs ressources. France compétences verse ainsi aux opérateurs de compétences, au titre de cette péréquation interbranches, une dotation complémentaire pour le financement de l’alternance (contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation et action de promotion ou reconversion par alternance (ProA)) lorsque certaines conditions sont remplies.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Dans un premier temps, le décret apporte une modification au dernier alinéa du I de l'article R. 6123-25 du Code du travail. En effet, France compétences détermine pour chaque opérateur de compétences la part de ses fonds pouvant être consacrée à des actions dites « non éligibles » à la péréquation, autrement dit, à d'autres dépenses que la prise en charge des contrats en alternance, de la ProA et de leurs frais annexes, dans la limite d'un plafond de 8%, contre 10% auparavant. Ces dépenses peuvent concerner en particulier le soutien aux investissements des CFA, le financement de la formation des entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles couvertes par un accord de branche comportant des mesures d'urgence en faveur de l'emploi, ou encore le soutien à l'exercice de la fonction tutorale.

En cohérence avec la précédente modification, le décret apporte également une modification au 2° de l'article R. 6123-31 du Code du travail. Désormais, pour être éligible à la péréquation interbranches et bénéficier d'une dotation complémentaire pour le financement de l'alternance, l'opérateur de compétences doit donc consacrer au moins 92% de ses fonds (contre 90% auparavant) aux actions dites « éligibles » à la péréquation (actions de formation relatives aux contrats d'apprentissage, et à ses frais annexes, notamment d'hébergement et de restauration, actions de formation relatives aux contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance).

Par conséquent, cela signifie que les opérateurs de compétences disposent de moins de flexibilité pour utiliser leurs fonds pour d'autres catégories de dépenses.

Ce texte, pris en application de la décision gouvernementale de mesures d'économie à prévoir pour 10 Md€, est cependant conclu sans limite de durée et a donc, sauf nouvelle modification, vocation à s'appliquer pour les exercices ultérieurs et pas uniquement pour 2024. Pour pallier les difficultés budgétaires engendrées par cette décision réglementaire introduite en cours d'année, le Conseil d'administration d'Opco 2i a décidé de suspendre à compter du 10 juillet 2024 la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficiaient les entreprises industrielles de moins de 11 salariés qui recrutaient un alternant.

Le texte est entré en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 10 juillet 2024.

Source : [Décret n° 2024-764 du 8 juillet 2024 relatif au financement de l'alternance par France compétences](#)

RNCP et répertoire spécifique (RS) : Publication d'une décision d'enregistrement de plusieurs certifications professionnelles

La décision du 3 juillet 2024 portant enregistrement au RNCP et au RS a été publiée au Journal officiel du 5 juillet. Plusieurs certifications sont susceptibles de concerner la branche de la métallurgie.

Les certifications professionnelles énumérées ci-après sont enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles pour une durée indiquée, avec mention du niveau de qualification et du code de la nomenclature des spécialités de formation (art. 1er).

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Intitulé de la certification	Organisme(s) certificateur(s)	Durée	Niveau de qualification	Code NSF
Manager de l'innovation et du développement d'activité (MS)	CESI - Ecole Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM)	5 ans	7	200n 310
CQP Chargé d'intégration en robotique industrielle	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la métallurgie - Union des industries métallurgiques et minières (UIMM)	5 ans	6	201 201s 201u
CQP Technicien de maintenance des systèmes informatiques	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la métallurgie - Union des industries métallurgiques et minières (UIMM)	3 ans	5	326 326r
CQP Inspecteur en vérification périodique d'installations électriques	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la métallurgie - Union des industries métallurgiques et minières (UIMM)	5 ans	4	232r 255r
CQP Technicien en maintenance industrielle (CQPI)	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la métallurgie - Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) CPNEF Inter-secteurs Papiers Cartons	5 ans	4	255r
CQP Soudeur industriel	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la métallurgie - Union des industries métallurgiques et minières (UIMM)	5 ans	3	254s

Source : [Décision du 3 juillet 2024 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles et au répertoire spécifique](#)

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

Les CV

CV2024/07/04 : Opérateur de production

Compétences : Assister et travailler avec des machines de conditionnement. Veiller à la conformité des produits finis. Mise en carton de la production. Triller les produits. Alimenter la chaîne de production.

CV 2024/07/05 : Responsable Commerciale Export & Business Développement

Compétences : Elaborer la stratégie commerciale et les plans d'actions – pilotage de projets complexes à l'étranger. Conduire les offres techniques et commerciales à l'international : élaboration, négociation et suivi jusqu'aux paiements. Développer, gérer et fidéliser un portefeuille de clients à l'international. Conceptualiser et réaliser des opérations marketing en Asie – analyse de marché. Coordonner des équipes pluridisciplinaires et multiculturelles (management transversal). Recruter, former et encadrer des Sales Managers étrangers. Analyser les marchés concurrentiels.

Langue : **Bilingue anglais et espagnol (langues de travail)**. Allemand et italien niveau intermédiaire
Mobilité internationale

CV 2024/07/06 : Juriste droit social

Formation : Master II droit de l'entreprise spécialité droit social

Compétences : Rédiger des actes juridiques, veiller à la qualité du dialogue social, conseiller sur des questions d'ordre juridique, gérer des procédures de résolution de litiges, traiter des dossiers contentieux, informer des évolutions législatives, conventionnelles et réglementaires.

Alternance

DE ALT/07/03 : Etudiant diplômé d'un BTS SAM (support à l'action managériale, recherche une entreprise susceptible de l'accueillir pour préparer un BAC +3 - Gestion des ressources humaines

Les compétences disponibles

Bassin d'emploi :

Chartres

Activité de l'entreprise :

Equipements industriels
d'automatisation et de contrôle des
fluides.

Nombres de postes : 15

- 1 Agent de maîtrise,
- 1 assistant expédition transport,
- 4 magasiniers,
- 8 préparateurs de commande,
- 1 technicien qualité logistique et client





Rencontre avec Arnaud LEVEQUE Délégué Régional à l'Agefiph Centre -Val de Loire.

Interlocuteur privilégié des entreprises, l'Agefiph a pour mission de soutenir l'insertion, le maintien dans l'emploi, et l'évolution professionnelle des personnes en situations de handicap.

Quelles sont les missions de l'Agefiph ?

L'Agefiph accompagne les entreprises dans l'intégration du handicap dans leur politique et leur pratique RH. Pour cela, nous intervenons à divers niveaux :

- Nous informons les employeurs et les fonction RH sur l'ensemble des éléments relatifs au handicap en entreprise.
- Nous les aidons à réaliser un état des lieux de leur pratique ainsi qu'identifier des pistes d'améliorations (communication, sous-traitance, sensibilisation, ...).
- Nous accompagnons la montée en compétences via des actions de professionnalisations inter-entreprises (Modul'Pro) et via [notre plateforme de professionnalisation en e-learning](#)

Au-delà, nous leur proposons également un accompagnement dans la durée. Aucune contribution financière ne sera demandée à l'entreprise pour bénéficier de ces actions. L'objectif de l'ensemble de nos actions et initiatives est de les aider à être plus autonomes sur ce sujet. Nous mettons, d'ailleurs, à leurs dispositions des outils adaptés pour de meilleurs résultats. Notre rôle consiste, en effet, aussi à mettre en contact les différents interlocuteurs entre eux sur notre territoire.

Quelles sont les objectifs du Réseau des Référents Handicap (RRH) ?

Les entreprises de plus de 250 salariés ont désormais l'obligation de désigner un référent handicap. Les Réseaux des Référents Handicap a d'abord été conçu pour les aider à développer les compétences nécessaires à l'exercice de cette mission mais aussi pour les mettre en lien et initier des échanges de bonnes pratiques. Aujourd'hui, cet espace est plus large car nous accompagnons les ensembles personnes portant cette fonction quelque soit la taille de l'entreprise. Nous leur proposons des rendez-vous nationaux ou locaux autour d'ateliers thématiques en présentiel ou distanciel. Une programmation annuelle de ce temps en communiquer notre site internet.



Au-delà de ces éléments, **quelles sont les actions qui vous mobilisent au quotidien ?**

Elles sont nombreuses :

- Nous collaborons au quotidien avec les acteurs de monde économique, de l'emploi, et de la formation afin d'avoir une meilleure visibilité sur leur besoin et leurs orientations.
- Nous les aidons à appréhender cet enjeu avec plus de cohérence et nous leur apportons des solutions concrètes
- Nous apportons des aides financières à destination des employeurs afin de sécuriser l'accueil, l'intégration et le maintien de leurs salariés en situations de handicap.

Vous êtes dirigeants, DRH, RRH, ... **vous souhaitez être conseillé et accompagné dans l'intégration du handicap dans votre organisation ?** Vous disposez d'une interlocutrice unique sur votre territoire contactez **Myriam KHABIR** au 06.76.36.76.48 ou m-khabir@agefiph.asso.fr

Vous êtes référent handicap ou en charge de cette thématique dans votre organisation ? Rejoignez le Réseau des Référents Handicap entreprises.centre-val-de-loire@agefiph.asso.fr



Appui à la professionnalisation
Développer ses compétences pour un monde de travail plus inclusif

appupro.agefiph.fr/learn



en Eure et Loir

Inscrivez-vous à l'une ou plusieurs de ces sessions programmées sur votre département.



Recyclage Habilitation Electrique pour Electricien BT	Les 11 et 12 septembre (matin)
Habilitation Electrique pour Electricien BT	Les 11, 12 et 13 septembre
Habilitation Electrique pour non électricien :	Les 17 et 18 septembre
Tutorat	Les 11 et 12 septembre 2024
Recyclage Habilitation Electrique pour non électricien	Les 17 et 18 octobre (matin)
Réfèrent Harcèlement Sexuel	Le 27 septembre
Renouvellement CSE moins de 50 salariés	Les 30 septembre 1 et 2 octobre
Sauveteur Secouriste du Travail	Les 24 et 25 octobre
Maintien et Actualisation des Compétences du Sauveteur Secouriste du Travail	Le 7 octobre
Renouvellement CSE moins de 300 salariés	Les 14 et 15 et 16 octobre
EXCEL Perfectionnement	Les 16 et 17 décembre 2024



Françoise BONNEAU – Conseillère Emploi Formation - Tél. 02 37308721 – 06 04 59 27 97
5, Rue Vlamincq 28000 CHARTRES

Absente tous les vendredis

Lénaïck BACHELIER – Assistante de Site – Tél 02 37 30 87 21



Pôle Formation UIMM Centre-Val de Loire

AFPI **CFAI** **Trajectoire Industrie** **ITII**

CFAI Centre-Val de Loire cfai-centre.fr et ITII Centre-Val de Loire www.itii-centre.fr
AFPI Centre Val de Loire et Trajectoire Industrie www.pole-formation-uimm-centrevaldeloire.com

Directeur de la publication : Alexandre PENNAZIO - Conception, rédaction : UIMM - MEDEF - Impression : UIMM - MEDEF
Le bulletin « OBJECTIFS COMPETENCES » est édité par l'UIMM et le MEDEF Eure-et-Loir
5 rue Vlamincq 28000 CHARTRES - www.uimm28.org / www.medef-eureetloir.fr – n° ISSN 2727-3474 Dépôt légal : à parution - Tél. : 02 37 33 63 00 / Fax : 02 37 28 48 31