

Edito

En matière d'emploi et de compétences, le constat est aujourd'hui paradoxal sur nos territoires. Alors que nous avons un nombre important de personnes exclues de l'emploi, des entreprises peinent à recruter. Plusieurs raisons à cela : une inadéquation fréquente entre les compétences à la sortie du cursus scolaire et les besoins actuels des entreprises, une méconnaissance de certains secteurs et métiers, les mutations technologiques...

Aussi, il appartient à tous collectivement de relever ce défi. La clé de l'avenir passe par le renforcement des compétences des personnes afin de permettre leurs insertion et épanouissement professionnel et, de répondre aux besoins de la société et de l'économie en général.

Une des réponses dont se saisissent les acteurs économiques aujourd'hui est de favoriser l'immersion des personnes tout au long de la vie professionnelle. De nombreux dispositifs existent (alternance, professionnalisation, stage...) permettant de répondre à un besoin présent et d'anticiper l'avenir. L'investissement pour l'entreprise est réel mais gagnant. Il contribue à une démarche citoyenne d'intégration des différents publics.

Roche aux Fées Communauté en partenariat avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion a à cœur de contribuer au développement des compétences de tous les actifs du territoire, notamment ceux qui peuvent être éloignés de l'emploi en favorisant ainsi le développement économique local.

Hubert Paris
Vice-Président en charge de l'économie,
de l'emploi et de l'insertion



Sommaire

Edito

Les dispositifs

- 1 - Les PMSMP
- 2 - Les stages en formation professionnelle
- 3 - L'alternance

Nos partenaires

Contacts

Dispositif n°1

Les PMSMP

Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

Réaliser une immersion professionnelle en entreprise permet à un jeune, à un demandeur d'emploi ou à un salarié en évolution professionnelle, de bénéficier d'une expérience professionnelle en vue de :

- découvrir un métier (aide à domicile, cuisinier, plombier...) ou un secteur d'activité (services à la personne, commerce, hôtellerie-restauration...),
- confirmer un projet professionnel grâce à des situations réelles de travail,
- initier un parcours d'embauche pour accéder à un emploi ou dans le cadre d'une reconversion.



Quelle durée et quel statut ?

Conclue pour une durée maximale d'un mois, une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue.

Pendant la PMSMP, le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle. Il conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement.

Les PMSMP ne sont assimilables ni à des périodes de travail, ni à des périodes de formation.

Quels avantages pour l'entreprise ?

- Initier une démarche de recrutement en permettant à l'entreprise d'évaluer le potentiel d'une candidature sur un poste.
- Dans le cadre d'une procédure de recrutement, ce dispositif peut aussi permettre de rassurer l'employeur qui vérifie ainsi les compétences et le savoir-être du candidat.

A l'issue de cette période, le recrutement peut être validé ou remis en cause. Mais une dernière option est possible, celle de la formation avant un recrutement qui se ferait ultérieurement. Deux dispositifs peuvent alors être envisagés : l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) ou la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Pour en savoir +, consultez le site du gouvernement [ici](#)

Dispositif n° 2

LES STAGES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Qu'est-ce qu'un stage de formation professionnelle ?

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.

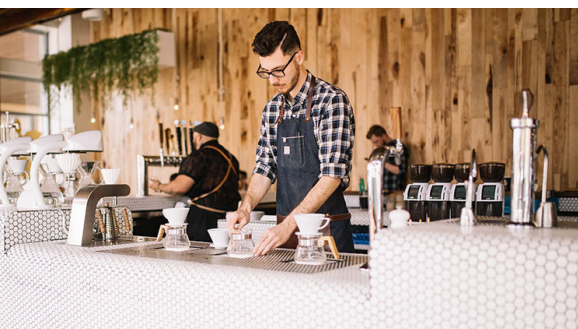
Quelle durée ?

La durée du ou des stages ou formations effectués en milieu professionnel est de 6 mois maximum par organisme d'accueil et par année d'enseignement.



A noter :

en cas d'embauche du stagiaire, dans les 3 mois après la fin du stage, la durée du stage est déduite de la période d'essai et prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.



Quels sont les avantages pour une entreprise de recruter un stagiaire ?

- Pouvoir bénéficier d'une analyse externe et neuve sur l'entreprise. En effet, quelqu'un de nouveau au sein de votre société apportera un regard neuf et sera potentiellement source d'un changement positif.
- D'assurer un futur recrutement
Pour une entreprise, il est indispensable de pouvoir trouver le profil idéal pour pouvoir enrichir ses effectifs. Un stagiaire qui sera formé au fonctionnement de votre entreprise au fil de son stage peut devenir un collaborateur de qualité.
- D'enrichir l'entreprise en nouvelles compétences
Les stagiaires, même s'ils sont là pour acquérir de l'expérience professionnelle, apportent également leur expérience tant en terme de nouvelles méthodes que de nouvelles technologies.
- La possibilité de pouvoir développer des projets mis en attente par manque de personnel.

- **Miser sur l'avenir**

Les jeunes sont potentiellement vos futurs clients, aussi il peut être avantageux d'être à leur contact et à leur écoute pour étudier leurs habitudes et comportement d'achat, leurs motivations.

- Par ailleurs, cela vous permet de **créer un réseau de jeunes professionnels** qui pourront enrichir les rangs de votre entreprise dans les années à venir.

Quelle formalité ?

Une convention tripartite de stage doit être signée entre les différentes parties : l'organisme de formation, l'entreprise et le stagiaire.

Cette convention précise :

- la durée du stage prévue dans le cursus de formation
- les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage.
- les mentions obligatoires telles que les activités confiées au stagiaire, les noms de l'enseignant référent et du tuteur, les dates et horaires du stage, les conditions d'autorisation d'absence, la gratification prévue, les avantages éventuels ainsi que le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire.

Pour en savoir +, consultez le site du gouvernement [ici](#)

Dispositif n° 3

L'ALTERNANCE

Qu'est-ce que l'alternance ?

L'alternance permet de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise. C'est un système de formation qui est fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent. C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'alternance comprend deux types de contrats : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation** qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétence du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique.

L'alternance, pour qui ?

Le contrat d'apprentissage

Quels publics ?

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus

Quels employeurs ?

- Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du milieu associatif et des professions libérales ;
- Les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs).

Le contrat de professionnalisation

Quels publics ?

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans ;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Quels employeurs ?

- Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.



Quels sont les avantages de l'alternance pour l'entreprise ?

- Former un futur salarié, lui apprendre un métier, l'intégrer à la vie et à la culture de l'entreprise.
- Recruter une personne adaptée aux besoins de son entreprise.
- Des avantages financiers sont proposés à l'employeur qui recrute en alternance, notamment, une aide unique pour le recrutement d'un apprenti regroupant le crédit d'impôt d'apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti, la prime régionale pour les TPE et l'aide TPE.

Quel type de contrat et combien de temps ?

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont conclus en contrat à durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

La durée varie en fonction de la formation choisie :

- En principe deux années pour la période d'apprentissage ; cette durée peut, dans certains cas dérogatoires, être inférieure (6 mois) ou supérieure (3 ans), voire 4 ans pour les travailleurs handicapés.
- De 6 mois à 1 an, voire 3 ans dans certains cas, pour le contrat de professionnalisation à durée déterminée.

La durée de la formation représente au moins 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage.

La durée de la formation représente entre 15 à 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures dans le cadre du contrat de professionnalisation, sauf dérogation de branche.

Quelles conditions de travail ?

L'alternant est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

Le temps de travail est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'alternant de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif.

Pour en savoir +, consultez le portail dédié à l'alternance [ici](#)

Nos partenaires



POUR EN SAVOIR PLUS

Contactez les PAE de Roche aux Fées Communauté

PAE JANZÉ

02 99 47 16 67 - pae.janze@rafcom.bzh

PAE RETIERS

02 99 43 64 87 - pae.retiers@rafcom.bzh

Si vous ne souhaitez plus recevoir l'actualité du PAE, veuillez envoyer un mail à pae.janze@rafcom.bzh