NOM DE CODE

Le FPETT décrypte les acronymes pour les agences d'emploi

Les acronymes on les adore… mais seulement quand ils nous facilitent la vie !

Entre les sigles mystérieux et les dispositifs multiples, il est facile de perdre le Nord.

Pour vous guider nous avons créé **NOM DE CODE** : une série de fiches pratiques pour vous aider dans vos projets emploi-formation.

Transformons les acronymes en opportunités et faisons de chaque parcours une escale bénéfique pour vos salariés intérimaires !

FPETT

Le FPETT décrypte les acronymes

La série **NOM DE CODE** s'alimente régulièrement de nouvelles fiches rédigées par l'équipe du FPETT.

Explorez l'acronyme qui vous intrigue en cliquant dessus.

CEP – Conseil en évolution professionnel

CPF – Compte Personnel de Formation

C2P – Compte Professionnel de Prévention

PTP – Projet de Transition Professionnelle

POEI – Préparation Opérationnelle à l'emploi Individuelle

PMSMP – Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (immersion facilitée)

CPI – Contrat de Professionnalisation Intérimaire

CAI – Contrat d'Apprentissage Intérimaire

CIPI – Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire

CDPI – Contrat de Développement Professionnel Intérimaire

CAR – Contrat d'Alternance Reconversion

AFEST – Action de formation en situation de travail

CEP : Conseil en Evolution Professionnelle.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est un service gratuit, confidentiel et personnalisé pour aider toute personne à faire le point sur sa situation professionnelle, ses envies, et construire un projet d'évolution ou de reconversion.

Pour qui ?

- Tous les actifs dont salariés intérimaires, demandeurs d'emploi
- Sans condition d'ancienneté ou de statut et mobilisable à tout moment de sa carrière

Comment ça se passe ?

- Prise de contact via avenir-actifs.org, l'opérateur CEP dédié aux salariés du privés, dont salariés intérimaires en mission, en intermission, ou en CDII
- Rendez-vous organisés en présentiel, ou distanciel
- Accueil individualisé : écoute des besoins et premier niveau d'information
- Accompagnement personnalisé : construction de projet (orientation, formation, financement), appui à la décision, repérage des dispositifs et financement
- Possibilité de suivi jusqu'à la mise en œuvre d'un projet : montage de dossier, identification d'immersions, appui aux démarches…

Il existe d'autres opérateurs CEP selon la situation du bénéficiaire (APEC, Cap Emploi, Mission Locale, France Travail)

Avec quels financements ?

- Service 100% gratuit, financé par les pouvoirs publics et la contribution unique formation des entreprises

Le CEP n'est pas un financeur : il oriente vers les bons dispositifs et interlocuteurs (CPF, Transitions Pro…)

FPETT

CEP : Conseil en Evolution Professionnelle.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Accompagner un salarié intérimaire dans sa réflexion professionnelle, même en dehors des projets liés à l'agence d'emploi
- Sécuriser un parcours de reconversion ou de formation complexe (PTP, C2P)
- Renforcer la posture RH de l'agence d'emploi
- Valoriser un accompagnement qualitatif de ses salariés intérimaires auprès des entreprises utilisatrices
- Rendre l'entretien professionnel plus pertinent et utile

Quel rôle pour l'agence ?

- Relayer l'information et l'existence du service auprès des salariés intérimaires
- Solliciter Avenir actifs pour obtenir des supports de communication, et/ou participer à des évènements ciblés en agence ou en entreprise utilisatrice auprès des salariés intérimaires

La mobilisation du CEP repose sur une démarche volontaire et individuelle, et doit être initiée par le salarié intérimaire

Le CEP en 4 points clés :

- Un service gratuit et confidentiel pour tous les actifs
- Un accompagnement personnalisé jusqu'à la mise en œuvre du projet
- Un levier pour mobiliser efficacement PTP, CPF, VAE...
- Un partenaire RH pour l'agence d'emploi, au service des projets des salariés intérimaires

Aller plus loin

Avenir-actifs.org

Contacter son conseiller AKTO

FPETT

CPF : Compte Personnel de Formation.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet à toute personne active, de cumuler des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Ces droits sont rattachés à la personne (et non au contrat de travail) et peuvent être utilisés pour suivre une formation.

Pour qui ?

- Tous les actifs (salariés, intérimaires, demandeurs d'emploi) dès l'entrée sur le marché du travail jusqu'à la retraite.

Comment ça se passe ?

- Création d'un compte CPF et/ou consultation de ses droits sur le site moncompteformation.gouv.fr ou l'application mobile
- Droits crédités automatiquement par la Caisse des Dépôts selon le temps de travail effectif annuel
- Montants : 500 €/an (plafond 5 000 €) ; 800 €/an (plafond 8 000 €) pour les moins qualifiés
- Formation à l'initiative du salarié (démarche individuelle)
- Sélection de la formations éligible et inscription sur moncompteformation.gouv.fr
- Possibilité de coconstruire le projet avec l'agence d'emploi

La formation peut se dérouler sur ou hors temps de travail. Si sur temps de travail, un contrat de mission-formation est établi.

Avec quels financements ?

- Droits CPF pour couvrir tout ou partie des coûts pédagogiques
- Abondements possibles : agence d'emploi, OPCO, France Travail, Régions…
- Si projet coconstruit avec l'agence d'emploi, celle-ci peut le cofinancer grâce à ses budgets formation FPETT, pour couvrir le surcoût pédagogique et/ou la rémunération en cas de formation sur temps de travail.

Depuis mai 2024 : participation forfaitaire de 100 €, sauf cas d'exonération (indexée sur l'inflation)

FPETT

CPF : Compte Personnel de Formation.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Accompagner les trajectoires professionnelles
- Valoriser son rôle de conseil RH
- Se positionner comme partenaire de carrière vis-à-vis de ses salariés intérimaires
- Développer les compétences de ses salariés intérimaires
- Optimiser les ressources de financements

Quel rôle pour l'agence ?

- Informer des droits à la formation mobilisables par le salarié intérimaire
- Coconstruire le projet: aide au choix de la formation en lien avec les opportunités d'emploi, participation au financement du projet du salarié intérimaire (portail EDEF) pour couvrir le reste à charge pédagogique,
- Etablir un contrat de mission-formation si action sur temps de travail.
- Effectuer une demande de remboursement si participation financière sur les budgets FPETT (rémunérations, dotation/abondements)

le CPF repose sur une démarche volontaire et individuelle, et doit être initiée par le salarié intérimaire. L'agence d'emploi peut jouer un rôle clé dans la coconstruction des projets CPF.

Le CPF en 4 points clés :

- Un droit personnel et portable tout au long de la carrière
- Un financement partiel ou total des coûts pédagogiques de l'action de formation
- Une participation financière obligatoire (sauf exonération) par le bénéficiaire
- Une possibilité de coconstruire et cofinancer un projet par l'agence d'emploi

Aller plus loin

moncompteformation.gouv.fr

financeurs.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/

FPETT

C2P : Compte Professionnel de Prévention.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

Le Compte Professionnel de Prévention (C2P) permet aux salariés exposés à certains risques (travail de nuit, bruit, températures extrêmes…) de cumuler des points utilisables pour se former, travailler à temps partiel ou anticiper leur départ à la retraite.

Pour qui ?

- Tout salarié exposé à au moins un facteur de risque professionnel (travail de nuit, répétitif, températures extrêmes, etc…), dont les salariés intérimaires

L'entreprise utilisatrice doit transmettre à l'agence d'emploi la liste des postes concernés

Comment ça se passe ?

- Création d'un compte et consultation points sur compteprofessionnelprevention.fr
- Alimentation automatique du compte par l'Assurance Maladie
- Droits calculés en fonction du temps de travail effectif d'exposition aux risques
- 1 point par trimestre d'exposition (1 point C2P= 500€; plafond : 100 points)
- Mobilisation des points C2P pour se former ou se reconvertir vers un métier moins exposé, aménager son temps de travail, partir plus tôt à la retraite
- Accompagnement au projet de reconversion obligatoire par un Conseiller en Evolution Professionnelle

Seuls les contrats de mission > 1 mois sont pris en compte via la DSN

Avec quels financements ?

- Pour un projet de reconversion mobilisation du compte C2P pour compléter les droits CPF et financer tout ou partie des coûts pédagogiques
- Abondements possibles : agence d'emploi, OPCO, France Travail, Régions…
- Si projet coconstruit avec l'agence d'emploi, possibilité de cofinancer le projet grâce à ses budgets formation FPETT pour couvrir le surcoût pédagogique et/ou la rémunération en cas de formation sur temps de travail

FPETT

C2P : Compte Professionnel de Prévention.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Préserver la santé et prévenir l'usure professionnelle des salariés intérimaires
- Encourager les reconversions dans les métiers moins exposés
- Accompagner les transitions professionnelles
- Valoriser l'implication et l'engagement de l'agence dans la prévention santé-travail
- Renforcer le lien entre santé, emploi, formation
- S'inscrire dans une politique RSE ou QVCT

Quel rôle pour l'agence?

- Informer des droits à la formation mobilisables par le salarié intérimaire exposé aux risques et l'orienter vers le CEP (avenir-actifs.org)
- Coconstruire le projet: participation au financement du projet du salarié intérimaire (portail EDEF) pour couvrir le reste à charge pédagogique,
- Etablir un contrat de mission-formation si action sur temps de travail.
- Effectuer une demande de remboursement si participation financière sur les budgets FPETT (rémunérations, dotation/abondements)

La mobilisation du C2P repose sur une démarche volontaire et individuelle, et doit être initiée par le salarié intérimaire. L'agence d'emploi joue un rôle clé dans l'identification des postes à risque des salariés intérimaires exposés.

Le C2P en 4 points clés :

- Un droit personnel pour compenser l'exposition à des risques professionnels
- Des points convertibles en euros pour financer un projet de reconversion
- Un dispositif qui complète les droits CPF
- Un levier pour préserver la santé et l'employabilité des salariés intérimaires

Aller plus loin

compteprofessionnelprevention.fr ;

Assurance maladie

FPETT

PTP : Projet de Transition Professionnelle.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) est un dispositif d'aide à la reconversion professionnelle et permet à un salarié de changer de métier en suivant une formation certifiante, tout en conservant le statut salarié pendant sa formation.

Pour qui ?

- Salariés, dont salariés intérimaires en CTT ou CDII justifiant de :
- 1 600 heures travaillées dans la branche sur les 18 derniers mois
- Dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle est déposée la demande de congé spécifique

Pour les CDII, les périodes sans exécution de mission sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

Comment ça se passe ?

- Formations longue certifiantes référencées sur moncompteformation.gouv.fr (hors habilitations) jusqu'à 1200h
- Projet de formation à l'initiative du salarié (individuel)
- Constitution du dossier : (devis, programme, autorisation d'absence de l'agence d'emploi, historique des missions) et dépôt auprès de Transitions Pro (transitionspro.fr)
- Examen de la demande par Transitions Pro au regard du projet du salarié, des priorités fixées et du budget, passage en commission

Un salarié intérimaire peut déposer une demande de PTP jusqu'à 4 mois après son dernier contrat. La formation doit débuter au plus tard 6 mois après la fin du contrat de mission

Avec quels financements ?

- Si accord, Transitions Pro finance tout ou partie des coûts pédagogiques, de la rémunération et des frais annexes
- Le CPF du salarié est automatiquement mobilisé dans le cadre du PTP
- En cas de projet coconstruit avec l'agence d'emploi, possibilité de cofinancer le PTP sur ses budgets formation FPETT (surcoûts de l'action)

FPETT

PTP : Projet de Transition Professionnelle.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Accompagner les reconversions professionnelles de ses salariés intérimaires
- Sécuriser les parcours des CDII après une période d'usure ou d'accident
- Renforcer sa posture RH comme partenaire de transition professionnelle
- Permettre à ses salariés intérimaires d'évoluer, et les fidéliser
- Optimiser les ressources de financements

L'agence d'emploi peut jouer un rôle actif dans la coconstruction du PTP

Quel rôle pour l'agence ?

- Identifier les salariés intérimaires éligibles et Informer le salarié intérimaire sur ses possibilités d'accès au PTP.
- Possibilité de coconstruire le projet : aide au choix de la formation en lien avec les opportunités d'emploi, cofinancement du projet en articulant PTP et CDPI
- Si dossier accordé, établir un contrat de mission-formation pendant le PTP et demander le remboursement des salaires auprès de Transitions Pro

Le montage d'un PTP peut prendre entre 3 et 6 mois. Un accompagnement, avec l'appui d'un Conseiller en Evolution Professionnelle ou de l'agence d'emploi augmente les chances d'acceptation

Le PTP en 4 points clés :

- Un levier pour la reconversion des salariés intérimaires
- Un financement via Transition Pro avec maintien de salaire
- Un projet qui peut être coconstruit avec l'agence
- Un accompagnement CEP est recommandé pour sécuriser le projet

Aller plus loin

transitionspro.fr

Avenir-actifs.org

FPETT

POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) est une aide proposée par France Travail à l'entreprise pour financer une formation préalable à l'embauche d'un demandeur d'emploi. Elle permet d'acquérir les compétences nécessaires au poste avant son embauche.

Pour qui ?

- Tout demandeur d'emploi inscrit à France Travail, indemnisé ou non

Comment ça se passe ?

- Parcours qui articule formation et emploi, à l'initiative de l'agence d'emploi
- Formation jusqu'à 450h (600h pour publics spécifiques : RSA, seniors 55+, jeunes < 26 ans peu qualifiés)
- Une PAE (Période d'Application en Entreprise) peut être intégrée
- Engagement de l'agence d'emploi post-formation obligatoire
- Recrutement possible après formation : un ou plusieurs contrats de mission ≥ 6 mois dans les 9 mois suivant la formation, CDII, contrat pro ou contrat d'apprentissage intérimaire (min. 6 mois)

Un seul organisme de formation peut intervenir pour réaliser le parcours.
Le tutorat interne n'est pas possible pour des POEI au bénéfice de futurs salariés intérimaires.

Avec quels financements ?

- France Travail finance tout ou partie des coûts pédagogiques, versé directement à l'organisme de formation.
- Des cofinancements possibles avec certaines Régions
- Les surcoûts éventuels des coûts pédagogiques sont finançables sur les budgets formation FPETT

Pendant la POEI, l'apprenant est stagiaire de la formation professionnelle, sous statut demandeur d'emploi, indemnisé par France Travail.

FPETT

POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Sécuriser le processus de recrutement par l'acquisition de compétences
- Construire un parcours sur-mesure, adapté au poste et au candidat
- Combler l'écart de compétences du candidat au profil du poste.
- Répondre aux besoins de recrutement des entreprises clientes
- Mobiliser des ressources de financement externe pour optimiser ses coûts de formation
- Recruter de futurs salariés intérimaires

Possibilité d'initier plusieurs POEI dans le cadre d'une action de formation pour un groupe de candidat

Comment la mettre en œuvre ?

- Déposer une offre d'emploi sur francetravail.fr et contacter son conseiller
- Sélectionner le candidat et définir le parcours de formation (programme + devis,)
- Faire la demande d'aide via le compte entreprise France Travail
- Signer la convention quadripartite (France Travail, candidat, agence d'emploi, organisme de formation)
- Recruter le candidat à l'issue de la formation

L'engagement d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices est essentiel.

La POEI en 4 points clés :

- Une formation adaptée au poste pour une embauche assurée d'un demandeur d'emploi
- Une prise en charge financière par France Travail
- Un dispositif simple à activer avec l'appui de France Travail
- Une gestion administrative simplifiée pour l'agence d'emploi

Aller plus loin

entreprise.francetravail.fr

FPETT

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

La Période de Mise en Situation Professionnelle (ou Immersion Facilitée), est une immersion professionnelle en entreprise pour permettre à toute personne en recherche d'emploi de découvrir un métier, un secteur d'activité, en conditions réelles.

Pour qui ?

- Demandeur d'emploi, inscrit ou non auprès de France Travail ;
- Jeune en insertion suivi par les missions locales ;
- Demandeur d'emploi reconnu travailleur handicapé, accompagné par France Travail ou Cap emploi ;
- Allocataires du RSA,
- Salariés en reconversion professionnelle accompagnés par un Conseiller en Evolution Professionnelle

Comment ça se passe ?

- Parcours visant à tester un métier, découvrir un secteur professionnel, concrétiser un projet d'insertion, valider une formation
- Durée de 1 jour à 1 mois maximum, renouvelable une fois sous conditions
- Convention signée entre l'entreprise utilisatrice, le candidat et un prescripteur habilité
- Aucun lien contractuel entre l'entreprise et le candidat durant l'immersion
- Encadrement par un tuteur désigné au sein de l'entreprise

La durée moyenne d'une immersion est de 1 à 2 semaines. Les horaires proposés sont ceux pratiqués par l'entreprise pour l'activité observée

Avec quels financements ?

- Maintien du statut initial du candidat et de ses droits (allocation chômage)
- Couverture sociale, assurance prise en charge par le prescripteur

FPETT

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Sécuriser le processus de recrutement ou le projet d'entrée en formation avec son client
- Vérifier les compétences et aptitudes d'un candidat
- Renforcer la posture RH de l'agence d'emploi
- Faire découvrir les métiers et environnements de travail de ses entreprises clientes auprès de candidats en recherche d'emploi
- Favoriser l'accès à l'emploi des publics en insertion ou en reconversion

L'agence d'emploi peut jouer un rôle clé d'intermédiaire entre l'entreprise utilisatrice et France Travail

Quel rôle pour l'agence ?

- Informer son entreprise cliente et l'Inviter à se référencer sur la plateforme « immersion facilitée » comme entreprise d'accueil.
- Informer France Travail pour initier un RDV tripartite agence d'emploi, France Travail, entreprise utilisatrice et définir les contours de l'immersion
- Identifier et proposer des candidats éligibles à son client.
- Assurer le suivi de la PMSMP avec son client et la mise à l'emploi ou en formation à l'issue .

La mobilisation de la PMSMP repose sur une démarche de l'entreprise utilisatrice, en lien avec les prescripteurs. L'agence d'emploi n'est pas signataire de la convention

La PMSMP en 4 points clés :

- Une immersion professionnelle pour découvrir un métier, confirmer un projet, initier un recrutement
- Activable par l'entreprise utilisatrice
- Permet de sécuriser le process de recrutement de l'agence d'emploi avec son client
- Simple à mettre en œuvre et 100% dématérialisée

Aller plus loin

entreprise.francetravail.fr

immersion-facile.beta.gouv.fr

FPETT

CPI : Contrat de Professionnalisation Intérimaire.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

Le Contrat de Professionnalisation Intérimaire (CPI) est un contrat en alternance permettant de former un intérimaire à un métier ciblé, via des périodes de formation et des périodes de mise en pratique en missions en entreprise utilisatrice.

Pour qui ?

- Jeunes de 16 à 25 ans
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à France Travail ou bénéficiaires de minima sociaux

Comment ça se passe ?

- Parcours qui articule formation et missions à l'initiative de l'agence d'emploi.
- Contrat de 6 à 12 mois (jusqu'à 36 mois pour certains publics)
- Formation qualifiante ou certifiante en alternance avec des missions en entreprise utilisatrice en rapport avec la qualification suivie
- Durée de la formation minimum 150h, et comprise entre 15 % à 25 % du contrat (jusqu'à 50% pour certaines qualifications)
- Désignation d'un tuteur en agence d'emploi et en entreprise utilisatrice

Le contrat de professionnalisation intérimaire peut également être conclu en CDII, et débute dans ce cas par une période de formation en alternance

Avec quels financements ?

- L'OPCO AKTO finance un forfait/heure de formation couvrant coûts pédagogiques, rémunération, frais annexes
- Aides financières possibles : Etat, France Travail, AGEFIPH...
- Les surcoûts éventuels des périodes de formation sont finançables sur les budgets formation de l'agence d'emploi.

FPETT

CPI : Contrat de Professionnalisation Intérimaire.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Former des candidats pour les besoins concrets de son(ses) client(s) dans le cadre d'un parcours construit en alternance
- Développer ses marchés, valoriser son rôle RH et renforcer sa relation entreprise utilisatrice
- Favoriser la montée en compétences de ses salariés intérimaire
- Capter de nouveaux profils à potentiel
- Optimiser les ressources de financements

Comment le mettre en œuvre ?

- Définir le parcours de formation (programme, calendrier, devis) et sélectionner le(s) candidat(s)
- Valider l'engagement de l'entreprise utilisatrice pendant les périodes de missions
- Sécuriser le montage du projet avec son conseiller AKTO
- Faire signer le CERFA et établir les contrats associés
- Faire parvenir sa demande à AKTO (max 5 jours après démarrage)
- Assurer le suivi avec les tuteurs ETT/entreprise utilisatrice et l'organisme de formation

La rémunération de l'alternant en formation est fixée en % du SMIC selon l'âge et le niveau de formation initiale. Pendant les périodes de mission, le salarié intérimaire perçoit la rémunération afférente au poste occupé (pas de rémunération en % du smic).

Le CPI en 4 points clés :

- Un contrat en alternance, ouvert à un large public
- Une solution pour accompagner le développement des compétences
- Un financement forfaitaire par l'OPCO AKTO + aides possibles
- Une ou des entreprises utilisatrices associées au projet

Aller plus loin

Akto.fr

Contacter son conseiller AKTO

FPETT

CAI : Contrat d'Apprentissage Intérimaire.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

Le Contrat d'Apprentissage Intérimaire (CAI) est un contrat en alternance qui permet de recruter et former un jeune salarié intérimaire pour le former à un métier via des périodes de formation en CFA et des périodes de mise en pratique en missions en entreprise utilisatrice.

Pour qui ?

- Jeunes de 16 à 29 ans révolus
- Dérogations possibles pour certains publics (personnes en situation de handicap, création d'entreprise, sportifs de haut niveau...)

Comment ça se passe ?

- Parcours qui articule formation et missions à l'initiative de l'agence d'emploi.
- Contrat de 6 mois à 3 ans, selon le diplôme visé
- Formation certifiante en alternance avec des missions en entreprise utilisatrice en rapport avec la qualification suivie
- Durée de la formation : au moins 25% de la durée du contrat
- Désignation d'un tuteur en agence d'emploi et d'un maître d'apprentissage en entreprise utilisatrice

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut également être conclu en CDII, et débute dans ce cas par une période de formation en alternance

Avec quels financements ?

- Coûts pédagogiques financés par l'OPCO AKTO (base France Compétences)
- Aides à l'embauche et exonérations de cotisations sociales possibles
- Les surcoûts éventuels des périodes de formation sont finançables sur les budgets formation FPETT

FPETT

CAI : Contrat d'Apprentissage Intérimaire.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Former un jeune sur les métiers spécifiques de vos clients
- Répondre aux tensions de recrutement sur le terrain dans le cadre d'un parcours construit en alternance
- Développer ses marchés, son positionnement en conseil RH
- Favoriser la montée en compétences de ses salariés intérimaires
- Intégrer et fidéliser de nouveaux publics
- Optimiser les ressources de financements

Comment le mettre en œuvre ?

- Définir le parcours de formation, sélectionner le(s) candidat(s)
- Valider l'engagement de votre entreprise utilisatrice pendant les périodes de missions (6 mois minimum)
- Sécuriser le projet avec son conseiller AKTO
- Faire signer le CERFA et établir les contrats associés
- Faire parvenir votre demande à l'OPCO AKTO (au plus tard 5 jours après le démarrage)
- En tant que tuteur de l'agence, suivre le parcours de l'apprenti, en lien avec le maître d'apprentissage de l'entreprise utilisatrice et le CFA.

La rémunération de l'apprenti est fixée en % du SMIC selon son âge et sa progression dans le cycle de formation

Le CAI en 4 points clés :

- Un contrat en alternance, accessible aux jeunes
- Une solution pour acquérir une réelle expérience professionnelle
- Un financement des coûts pédagogiques par l'OPCO AKTO + aides possibles
- Une ou des entreprises utilisatrices associées au projet

Aller plus loin

Akto.fr

Contacter son conseiller AKTO

FPETT

CIPI : Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) est un dispositif de branche qui vise à favoriser l'accès à l'emploi des publics éloignés du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion, en proposant un parcours de formation sous statut salarié intérimaire et des missions en intérim.

Pour qui ?

- Personnes éloignées du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, notamment allocataires du RSA, travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi longue durée...

Liste exhaustive des publics éligibles sur notre site fpett.fr

Comment ça se passe ?

- Un parcours qui articule formation et missions à l'initiative de l'agence d'emploi
- Durée totale du contrat (formation + missions): de 140h à 315h, pouvant être réalisé sur 6 mois
- Durée de la formation : de 70h à 245h
- Formation permettant l'acquisition de compétences métiers et/ou de savoirs de base. Pas nécessairement qualifiant ou certifiant
- Mission obligatoire intégrée au CIPI : minimum 70h

Un bilan de positionnement peut être proposé en amont du parcours. Il permet de valider les prérequis et aptitudes avant l'entrée en formation

Avec quels financements ?

- Financement par le FPETT via un montant forfaitaire/heure de formation pouvant couvrir coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes
- Surcoûts éventuels de formation finançables sur les budgets formation de l'agence d'emploi.
- Cofinancements possibles avec les acteurs publics (Régions, Etat...)
- Gestion administrative et financière des dossiers assurée par AKTO

FPETT

CIPI : Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Favoriser l'intégration dans l'emploi de publics éloignés
- Former sur les savoir-faire de base attendus pas vos clients
- Répondre aux problématiques de besoins en compétences
- Diversifier les recrutements en lien avec les partenaires
- Optimiser les ressources de financements
- S'inscrire dans une politique RSE

Comment le mettre en œuvre ?

- Définir le parcours de formation (programme, devis, calendrier) , sélectionner le(s) candidat(s)
- Sécuriser son projet avec son conseiller AKTO si besoin
- Demander la réservation de fonds en amont à AKTO
- Etablir les contrats associés
- Suivre le parcours des salariés intérimaires et proposer les missions
- Demander le remboursement à AKTO

Un mode d'emploi CIPI détaillé pour faciliter la mise en œuvre d'un projet est en ligne sur notre site fpett.fr

Le CIPI en 4 points clés :

- Un parcours formation/emploi comme 1ère marche vers l'insertion des publics éloignés
- Une solution pour développer les compétences des salariés intérimaires
- Un financement forfaitaire par le FPETT + cofinancements possibles
- Un levier pour répondre aux besoins de recrutement

Aller plus loin

fpett.fr

Contacter son conseiller AKTO

FPETT

CDPI : Contrat de Développement Professionnel Intérimaire.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) est un dispositif de branche qui permet de développer les compétences et l'employabilité des salariés intérimaires en proposant un parcours de formation sous statut salarié intérimaire et des missions en intérim

Pour qui ?

- Salariés intérimaires ou CDII intérimaires justifiant d'une ancienneté de 150h au moins dans la branche, au cours des 12 derniers mois.
- Personnes en reconversion professionnelle ou éloignées du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle

Liste exhaustive des publics éligibles sur notre site fpett.fr

Comment ça se passe ?

- Un parcours qui articule formation et missions à l'initiative de l'agence d'emploi
- Durée du contrat (formation): de 140h à 525h, pouvant être réalisé sur 12 mois
- Formation qualifiante ou certifiante
- Mission obligatoire à l'issue : Au moins 1/3 de la durée de formation dans les 3 mois suivant la fin de formation

Un bilan de positionnement peut être proposé en amont du parcours. Il permet de valider les prérequis et aptitudes avant l'entrée en formation

Avec quels financements ?

- Financement par le FPETT via un montant forfaitaire/heure de formation pouvant couvrir coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes
- Surcoûts éventuels de formation finançables sur les budgets formation de l'agence d'emploi.
- Cofinancements possibles avec les acteurs publics (Régions, Etat…)
- Gestion administrative et financière des dossiers assurée par AKTO

FPETT

CDPI : Contrat de Développement Professionnel Intérimaire.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Permettre au salarié intérimaire d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification complémentaire ;
- Répondre aux problématiques de besoins en compétences ;
- Favoriser l'intégration dans l'emploi;
- Diversifier les recrutements en lien avec les partenaires.
- Optimiser les ressources de financements

Comment le mettre en œuvre ?

- Définir le parcours de formation (programme, devis, calendrier) , sélectionner le(s) candidat(s)
- Sécuriser son projet avec son conseiller AKTO si besoin
- Demander la réservation de fonds en amont à AKTO
- Etablir les contrats associés
- Suivre le parcours des salariés intérimaires et proposer les missions
- Demander le remboursement à AKTO

Un mode d'emploi CDPI détaillé pour faciliter la mise en œuvre d'un projet est en ligne sur notre site fpett.fr

Le CDPI en 4 points clés :

- Un parcours formation/emploi accessible à un large public
- Une solution pour développer les compétences des salariés intérimaires
- Un financement forfaitaire par le FPETT + cofinancements possibles
- Un levier pour répondre aux besoins de recrutement

Aller plus loin

fpett.fr

Contacter son conseiller AKTO

FPETT

CAR : Contrat d'Alternance Reconversion.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

Le Contrat d'Alternance Reconversion (CAR) est un dispositif de branche qui permet aux salariés intérimaires victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle de se reconvertir, et d'acquérir de nouvelles compétences compatibles avec leurs aptitudes.

Pour qui ?

- Salariés intérimaires en CTT ou CDII victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle lors d'une mission en intérim, avec un risque d'inaptitude ou déclarés aptes avec restriction(s) ou inaptes à leur ancien métier.

Le pôle reconversion du FPETT vérifie et valide leur éligibilité

Comment ça se passe ?

- Un parcours qui articule formation et missions à l'initiative soit de l'agence d'emploi, soit du pôle reconversion du FPETT
- Durée du contrat (formation + missions): 12 mois maximum
- Durée de la formation : 9 mois maximum
- Formation qualifiante ou certifiante
- Mission obligatoire à l'issue : Au moins 1/3 de la durée de formation dans les 3 mois suivant la fin de formation

Un bilan de positionnement peut être proposé en amont du parcours. Il permet de valider les prérequis et aptitudes avant l'entrée en formation

Avec quels financements ?

- Financement par le FPETT des coûts pédagogiques versés directement à l'organisme de formation, des rémunérations et frais annexes dans la limite des fonds disponibles.
- Surcoûts éventuels de formation finançables sur les budgets formation de l'agence d'emploi.
- Cofinancements possibles avec les acteurs publics (Régions, Etat...)
- Gestion administrative et financière des dossiers assurée par AKTO

FPETT

CAR : Contrat d'Alternance Reconversion.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Préserver la santé et le maintien dans l'emploi de ses salariés intérimaires
- Favoriser la reconversion professionnelle des salariés intérimaires en AT/MP vers un nouvel emploi compatible avec leur état de santé
- Prévenir la désinsertion professionnelle
- Renforcer sa politique RSE

Comment le mettre en œuvre ?

- Définir le parcours de formation (programme, devis, calendrier) avec le salarié intérimaire
- Sécuriser son projet avec le pôle reconversion du FPETT
- Etablir les contrats associés
- Faire parvenir sa demande à AKTO (maxi au démarrage de la formation)
- Suivre le parcours du salarié intérimaire et proposer les missions
- Demander le remboursement des salaires et frais annexes à AKTO

Un mode d'emploi CAR détaillé pour faciliter la mise en œuvre d'un projet est en ligne sur notre site fpett.fr

Une équipe dédiée de conseillères parcours reconversion au FPETT intervient sur l'accompagnement global des salariés intérimaires victimes d'AT/MP. Leur avis est obligatoire pour tout projet CAR.

Le CAR en 4 points clés :

- Un parcours formation/emploi accessible aux salariés intérimaires victimes d'AT/MP
- Une solution pour favoriser la reconversion professionnelle subie en lien avec les aptitudes
- Un financement par le FPETT + cofinancements possibles
- Un accompagnement spécifique du pôle reconversion FPETT

Aller plus loin

fpett.fr

Contacter le pôle reconversion FPETT reconversion@fpett.fr

FPETT

AFEST : Action de Formation En Situation de Travail.

COMPRENDRE L'ESSENTIEL

L'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) est une modalité pédagogique d'apprentissage réalisée sur le lieu de travail. Elle s'organise autour de situations réelles aménagées, intégrant phases de mise en situation, de réflexion et d'évaluation.

Pour qui ?

- Tout salarié ou demandeur d'emploi en parcours de formation, initié par l'entreprise, quel que soit le dispositif (CIPI, CDPI, POEI, Contrat de pro, PDC…)

Comment ça se passe ?

- Aucune durée minimale ou maximale imposée
- Peut concerner tout ou partie du parcours de formation
- L'AFEST se réalise au sein d'une entreprise utilisatrice avec des séquences pédagogiques de mises en situation, réflexives, et évaluatives
- Nécessite un diagnostic préalable et une analyse de l'activité du travail
- L'AFEST au bénéfice des salariés intérimaires doit être organisée par un organisme de formation externe (décision CPNE du 10 mai 2021)

L'AFEST n'est pas un dispositif, mais une modalité pédagogique, et ne se confond pas avec l'apprentissage « sur le tas » : elle est encadrée et évaluée.

Avec quels financements ?

- Financement adossé au dispositif de formation mobilisé (CDPI, CPI, PDC…)
- Dans le cadre d'actions plan, l'AFEST peut être prise en charge sur les budgets formation de l'agence d'emploi pour financer coûts pédagogiques, rémunérations et frais annexes. (le cas échéant financement de l'ingénierie de l'analyse d'activité)

L'analyse de l'activité du travail est finançable sur les budgets FPETT uniquement si elle est rattachée à une action de formation demandée en remboursement

FPETT

AFEST : Action de Formation En Situation de Travail.

AGIR EN AGENCE

Pourquoi s'en saisir ?

- Construire un parcours sur-mesure et adapté aux besoins d'une entreprise utilisatrice, à partir de l'analyse du travail réel.
- Répondre à des besoins de formation non couverts par l'offre classique, lorsque le poste ou l'outil de travail est trop spécifique pour être traité en centre de formation.
- Répondre à l'absence d'offre de formation adaptée ou disponible localement
- Adapter les parcours en fonction du profil de l'apprenant, de son rythme d'apprentissage, de ses acquis, tout en respectant un cadre formel.

Comment la mettre en œuvre ?

- Valider la pertinence de l'AFEST avec l'entreprise utilisatrice via un diagnostic de faisabilité
- Identifier un organisme de formation externe compétent en AFEST
- Réaliser l'analyse de l'activité et construire le parcours (durée, programme détaillé des différentes séquences pédagogiques encadrées par l'AFEST)
- Sélectionner les candidats et choisir le(s) dispositifs de formation adapté(s)
- Signer le protocole d'engagement des parties (agence d'emploi, organisme de formation, entreprise utilisatrice) et le joindre à la demande de projet

L'AFEST repose sur une collaboration étroite entre l'entreprise utilisatrice, l'organisme de formation et l'agence d'emploi..

L'AFEST en 4 points clés :

- Une modalité pédagogique à part entière, et non un dispositif
- Un apprentissage structuré et encadré, en conditions réelles de travail
- Une solution adaptée aux besoins en compétences spécifiques
- Un projet qui associe agence d'emploi, entreprise utilisatrice et organisme de formation

Aller plus loin

akto.fr

Contacter son conseiller AKTO

FPETT