

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

à

Madame et Messieurs les Préfets de région
(Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle),

Mesdames et Messieurs les Préfets de département
(Mesdames et Messieurs les Directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

Monsieur le Directeur Général de l'ANPE

Monsieur le Directeur Général de l'AFPA

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

7 square Max Hymans
75741 Paris cedex 15

Téléphone : 01 44 38 28 74
Télécopie : 01 44 38 32 11

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,15 €/mn
(Modulo)
internet : www.travail.gouv.fr

Circulaire DGEFP n°2005/24 du 30 juin 2005 relative aux modalités d'accès à la formation professionnelle et de mise en œuvre des actions d'accompagnement des bénéficiaires de contrats aidés : CIE, CAE, Contrat d'avenir et Contrat insertion - revenu minimum d'activité.

Réf. :

- Circulaire DGEFP n°2005/09 du 19 mars 2005 relative à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- Circulaire DGEFP n° 2005/11 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du CIE ;
- Circulaire DGEFP 2005/12 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du CAE ;
- Circulaire DGEFP 2005/13 du 21 mars 2005 relatives à la mise en œuvre du contrat d'avenir ;
- Circulaire DGEFP n°2005/14 du 24 mars 2005 relative à la mise en œuvre du CI-RMA ;

PJ :

- Annexe 1** : Présentation de l'attestation de compétences ;
Annexe 2 : Modalités financières de la participation des employeurs de droit privé à l'effort de formation ;
Annexe 3 : Accompagnement pris en charge sur l'Enveloppe unique régionale (EUR) ;
Annexe 4 : Accords cadres déjà négociés au niveau national ;
Annexe 5 : Prestations de l'ANPE pour les demandeurs d'emploi, accessibles en tant que de besoin aux bénéficiaires de contrats aidés ;
Annexe 6 : Modules de l'AFPA pour les bénéficiaires de contrats aidés.

La mise en œuvre d'actions d'accompagnement, de formation et de validation des acquis de l'expérience est l'une des conditions permettant un véritable parcours vers l'emploi des bénéficiaires de contrats aidés renouvelés ou créés par le plan de cohésion sociale.

Les contrats d'avenir (CA) prévoient obligatoirement des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou d'accompagnement au profit des salariés.

Ces actions sont également recommandées pour les salariés bénéficiaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), d'un contrat initiative emploi (CIE) ou d'un contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA).

La loi n°2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 confie des responsabilités aux collectivités territoriales en matière de contrats aidés et les lois de décentralisation ont confié aux conseils régionaux la formation des personnes sans emploi.

Ces évolutions appellent de nouveaux partenariats, où vos actions prennent toute leur place.

La présente circulaire a pour objet de préciser les instructions en matière d'accompagnement et de formation figurant dans les circulaires visées en référence.

Vous veillerez notamment à partager avec vos partenaires - collectivités prescriptrices du contrat d'avenir et du contrat insertion - revenu minimum d'activité, employeurs de contrats aidés, partenaires sociaux, institutions en charge de la formation - les grands principes suivants.

I. La mise en œuvre des actions de formation professionnelle et d'accompagnement : une responsabilité qui incombe à l'employeur, et qui s'inscrit dans le projet professionnel du salarié.

Les employeurs sont au premier chef responsables de la mise en œuvre des actions d'accompagnement et de formation nécessaires à l'insertion des personnes embauchées en contrats aidés. En effet, la mise en œuvre de ces actions d'accompagnement, de formation et de tutorat constitue une contrepartie essentielle de l'effort financier que consentent les pouvoirs publics et qui engage l'employeur.

Ces actions de formation s'inscrivent dans le cadre d'un projet professionnel qui fait sa part aux actions de tutorat, d'accompagnement et de professionnalisation dans l'emploi dont la formation est un des éléments. Celles-ci doivent être mises en place le moment venu et de manière adaptée au vu des besoins du salarié.

1. Les salariés en contrat aidé ont dans le secteur privé accès aux dispositifs de formation et d'accompagnement de droit commun.

Les salariés en contrat aidé ont accès aux dispositifs de formation et d'accompagnement de droit commun et il appartient aux employeurs de favoriser et de faciliter l'accès de ces salariés à ces dispositifs.

Ces droits doivent être analysés selon la nature du contrat de travail (CDD ou CDI) et le type d'employeur (employeur du secteur public non soumis aux dispositions du code du travail ou employeur relevant du secteur privé). Les mécanismes de financement de ces dispositifs diffèrent également selon le statut de l'employeur. Les conditions d'accès et de financement à ces droits sont énumérés par type de contrat dans la fiche Annexe n° 2.

Vous faciliterez la mobilisation des branches et des OPCA, notamment au niveau régional, autour de ces principes qui doivent nourrir le dialogue social décentralisé. Pour ce faire, vous pourrez notamment vous appuyer sur les accords cadre négociés au niveau national (fiche Annexe n°4), notamment pour le CI-RMA.

Pour les embauches réalisées par des associations, les OPCA concernés sont les organismes agréés sur le champ d'activité des entreprises de l'économie sociale (UNIFORMATION), du champ d'activité des branches sanitaires, médico-sociales et sociales à but non lucratif (UNIFAF ex PROMOFAP) et du secteur de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de vie (HABITAT FORMATION).

Les OPCA peuvent soutenir les projets de personnes embauchées en contrat aidé dans le cadre du DIF ou du plan de formation.

Enfin, vous rappellerez en tant que de besoin aux institutions prescriptrices de contrat d'avenir cette dimension essentielle du projet des employeurs.

2. Les employeurs de salariés en contrat aidé peuvent ou doivent délivrer une attestation de compétence.

L'employeur, dans le cadre du contrat d'avenir est tenu de délivrer une attestation de compétences.

Dans le cadre des autres contrats, l'attestation de compétences peut également être mobilisée.

Cette attestation constitue un outil méthodologique – et pédagogique - visant à engager un dialogue entre l'employeur et le salarié sur les activités exercées par le salarié, les évolutions de son poste et les compétences à acquérir. Elle constitue également un support permettant d'élaborer le projet professionnel du salarié dans le cadre d'une démarche de professionnalisation. Un modèle vous est présenté en fiche Annexe n°1.

L'attestation peut être utilisée lors de l'accueil ou à différents points d'étapes. Toutefois seule celle délivrée au terme du contrat de travail « contrat d'avenir » est obligatoire.

L'attestation de compétences permet au salarié de faire valoir ses savoirs-faire professionnels auprès des autres employeurs et institutions, et elle constitue un élément pour accéder aux dispositifs de validation des acquis de l'expérience, dans le respect des procédures mises en place par chaque valideur.

L'employeur peut être aidé dans cette démarche par le référent chargé du suivi du salarié en contrat aidé. Le salarié en contrat d'avenir s'engage quant à lui à suivre des actions d'accompagnement et de formation y compris hors temps de travail dans la limite de la durée légale du travail.

L'attestation de compétences peut également être utilisée dans le cadre des CAE, CIE et CIRMA à l'issue d'une action d'accompagnement ou de formation que l'on entend valoriser, ainsi qu'à l'échéance des contrats.

Vous veillerez à transférer vers les employeurs et les institutions concernés les savoir-faire que vous avez précédemment développé, notamment au niveau régional, autour de l'attestation d'activités pour les NSEJ.

3. Le niveau d'aide apporté répond aux charges supportées par l'employeur

La mise en œuvre d'actions de formation ou d'accompagnement par l'employeur en faveur des salariés en CAE ou CIE dans le cadre de l'Enveloppe Unique Régionale peut donner lieu à une majoration du taux de prise en charge par l'Etat de ces contrats lorsque l'effort réalisé par l'employeur en la matière est jugé suffisamment significatif. Cette faculté doit avoir été expressément prévue dans l'arrêté annuel du Préfet de région fixant les taux de prise en charge.

Dans le cadre du contrat d'avenir, l'aide exceptionnellement élevée apportée aux employeurs pour ce contrat a pour objet de permettre à l'employeur d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel, en y intégrant la dimension formation.

4. La formalisation des engagements pris par l'employeur.

Les conventions de CAE, CIE, CA ou CI-RMA ont notamment pour objet de préciser les engagements pris en matière de formation et d'accompagnement par l'employeur.

Cependant, dans de nombreux cas, le contenu des formations ou des actions ne pourra être précisé que dans les premières semaines de travail, au vu des besoins du salarié.

S'agissant du CAE et du CIE, l'employeur pourra en effet, dans le cadre d'un avenant, préciser quelles sont les actions de formation ou d'accompagnement qu'il entend prendre en charge, cet avenant étant susceptible de donner lieu à une aide majorée de l'Etat, lorsque cette possibilité aura été prévue par arrêté du Préfet.

S'agissant du contrat d'avenir, il n'est pas demandé d'arrêter précisément le programme de formation du salarié dès la signature de la convention individuelle. Pour ce faire, la conclusion formelle d'un avenant au contrat d'avenir n'est pas nécessaire. Il suffit juste de reprendre un imprimé de convention individuelle, d'y reporter le numéro de convention individuelle déjà signée et de compléter l'encadré intitulé « les actions d'accompagnement et de formation prévues par l'employeur ».

En outre, il appartient au référent d'y veiller pour qu'en tout état de cause le salarié bénéficie des actions lui permettant de préparer sa sortie vers l'emploi.

II. Le SPE doit également participer, au niveau local, à la construction d'une offre coordonnée en matière d'accompagnement et de formation :

1. En complément des actions mises en œuvre par l'employeur, l'offre de services déjà existante du SPE et des organismes associés doit être mobilisée (notamment les prestations ANPE, AFPA, APP, IRILL).

• Les prestations de l'ANPE

Pour ce qui concerne les contrats de l'enveloppe unique régionale : CIE (en CDD) et CAE, ainsi que le CI-RMA (pour les personnes allocataires de l'ASS ou de l'API), l'ANPE assurera :

- des entretiens individuels,
- l'accès à ces prestations de droit commun (voir annexe 5) et plus particulièrement :
 - les prestations d'accompagnement renforcé dans l'emploi (PADE);
 - les prestations d'aide à la définition du projet professionnel (OPI, OPG) et d'accompagnement renforcé vers l'emploi (OEI, OEG) ;
 - les bilans de compétences approfondis (BCA);
 - l'ensemble des ateliers de l'ANPE.

Pour ce qui concerne les contrats d'avenir et les CI-RMA dont les conseils généraux, communes ou EPCI auront confié la responsabilité de la mise en œuvre à l'ANPE, celle-ci assurera à tous les salariés de ces contrats :

- un suivi dans l'emploi intensifié pendant la durée de la convention initiale, sous forme d'entretiens et de contacts réguliers jusqu'à la préparation active de ces personnes vers un emploi ordinaire. Cette intensification des services portera particulièrement sur les trois mois précédant la fin du contrat.
- la mobilisation en tant que de besoin des prestations ordinaires de son offre de services.

- **Les prestations de l'AFPA**

Les salariés en contrats aidés (Contrat d'Avenir, CIE, CAE, CI-RMA) peuvent bénéficier dans le cadre d'un plan d'action concerté au sein du SPER d'une prestation spécifique intitulée « Parcours de professionnalisation ». Cette prestation vise à acquérir ou à développer des compétences professionnelles par la formation et la mise en situation de travail (fiche Annexe n°6).

Elle donnera lieu, si possible, à validation par CCP, voire par titre professionnel.

- **Les Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP) et le module NSI**

Ces salariés ont accès également aux APP sur prescription de l'ANPE ou sur orientation du SPER, ainsi qu'au module d'initiation à la navigation sur Internet (NSI) sur prescription de l'ANPE ou des APP.

- **Les actions de lutte contre l'illettrisme (programme IRILL)**

Ces actions pourront être particulièrement mobilisées pour les salariés en contrat d'avenir ou les jeunes en CIVIS, dont les difficultés sur les savoirs de base constituent un frein à la professionnalisation et à l'insertion.

Les centres de ressources illettrisme, sous l'impulsion des DRTEFP et en lien avec l'ANLCI, seront chargés d'accompagner l'offre de formation pour faire évoluer les modalités de formation (intégration des situations d'activité aux modules, interventions des formateurs sur sites, adaptation aux modes d'organisation de prestations dont ils n'ont pas la maîtrise) et prendre en compte les particularités des publics en contrat d'avenir et CIVIS, afin d'articuler la formation aux mesures en faveur de l'emploi. Les crédits des conseils généraux et des conseils régionaux peuvent intervenir en cofinancement de ces actions pour les contrats d'avenir.

- **Le Fonds d'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ)**

D'autres actions spécifiques d'accompagnement en faveur de jeunes en difficulté pourront être mobilisées dans le cadre du FIPJ, dont les crédits peuvent intervenir en financement direct d'actions "jeunes" ou en cofinancement afin de proposer des accompagnements individualisés, plus longs ou plus onéreux, et ainsi animer une politique active d'accès à l'emploi des jeunes.

Par ailleurs, un passage en CAE ou CIE peut constituer l'une des actions proposées dans le cadre d'un CIVIS, dispositif permettant déjà au jeune de bénéficier en outre d'un accompagnement adapté à ses besoins.

- **Les aides de l'AGEFIPH**

Afin d'accroître l'effort de formation bénéficiant aux personnes handicapées, l'AGEFIPH peut mobiliser des aides selon des modalités à définir au plan régional.

2. Le SPE doit également veiller, en lien avec les collectivités concernées, à rendre disponible sur un territoire déterminé une offre cohérente en matière de formation et d'accompagnement

Les collectivités territoriales ont depuis plusieurs années, au titre de leurs compétences, mis en place des actions d'accompagnement, d'insertion et de formation professionnelle.

L'offre de formation professionnelle proposée par les conseils régionaux en direction des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes, peut également contribuer à la professionnalisation des bénéficiaires de contrats aidés, dans les conditions de droit commun.

Les collectivités territoriales concourant au service public de l'emploi en région, il est indispensable que les acteurs du SPER puissent coordonner leurs actions - accès à un emploi aidé, accès à une formation professionnelle - visant une plus grande cohérence des parcours d'insertion et d'accompagnement vers l'emploi durable des personnes en grande difficulté.

D'autres prestations ne relevant pas directement du SPE peuvent également répondre aux besoins des salariés en insertion. C'est notamment le cas des actions de type ASI (appui social individualisé).

Vous vous saisirez notamment de la commission de pilotage du contrat d'avenir- à laquelle peuvent être invitées les institutions en charge de la formation (représentants des branches, OPCA, conseils régionaux...) pour créer les conditions d'un partenariat autour des questions de formation.

3. Le SPE, dans ses actions en appui à une offre d'insertion de qualité, travaillera avec les employeurs les contenus d'accompagnement des postes offerts aux salariés en insertion

Vous disposez, en propre ou en partenariat, d'outils qui peuvent appuyer la consolidation d'une offre d'insertion de qualité (aides au secteur de l'IAE, réseau des dispositifs locaux d'accompagnement -DLA-, plates formes régionales de professionnalisation quand elles existent, Plans locaux pour l'insertion et l'emploi -PLIE-, Fonds locaux emploi solidarité - FLES- dans certains bassins d'emploi, bientôt les maisons de l'emploi).

L'aide à l'accompagnement pour les ateliers et chantiers d'insertion créée par la loi de programmation de cohésion sociale pourra appuyer les structures qui s'engageront à mettre en place un projet d'accompagnement des bénéficiaires de contrat d'avenir sur des durées de contrat permettant l'insertion durable.

Vous soutiendrez grâce à ces outils et par le partage d'expériences et de bonnes pratiques, la mobilisation par les employeurs de dispositifs de tutorat, d'accompagnement, de parrainage qui, en complément de la formation, offrent aux bénéficiaires des contrats aidés toutes les chances d'une professionnalisation de qualité.

Ce travail avec les employeurs doit vous mettre en situation de quantifier, par filières, types de postes, les besoins de formation, facilitant ainsi la construction d'une réponse et d'une évolution adaptée de l'offre de formation. Pour le recueil des besoins des employeurs, vous pourrez également vous inspirer de démarches du type « entreprises- pouvoirs publics : coopérer pour qualifier » (EPOCQ) afin de concevoir, par exemple, des actions de formation complémentaires qui conditionneraient l'accès à l'emploi avec le concours des collectivités territoriales et des OPCA (et dans le cadre notamment des maisons de l'emploi). Le guide relatif à cette démarche est disponible sur le site <http://www.intracom.travail.gouv.fr> (grands dossiers EPOCQ).

4. Une offre d'accompagnement spécifique du SPE, complémentaire de celle déjà existante au niveau local, peut également être construite pour le CAE et le CIE.

Le SPER a la faculté d'organiser, dans le cadre de l'Enveloppe Unique Régionale, des actions d'accompagnement spécifiques pour certains types de publics en CAE et CIE et considérés comme particulièrement en difficulté. Ces actions d'accompagnement interviennent en complément et en cohérence avec les actions prises en charge par l'employeur et de celles proposées par l'ANPE.

L'objectif des actions ainsi réalisées est d'améliorer sensiblement le taux d'insertion dans l'emploi des personnes sortant des dispositifs CAE ou CIE.

Ces fonds ne doivent pas servir à financer des actions de formation professionnelle.

Ces actions s'adressent aux bénéficiaires de CAE, comme aux bénéficiaires de CIE. Il vous appartiendra de définir, dans les cahiers des charges de ces actions :

- les publics cibles ;
- les employeurs principalement concernés, du fait, par exemple, de leur faible capacité à assurer eux-mêmes un accompagnement.

Les organismes susceptibles de réaliser ces actions peuvent être des organismes de formation ou tout autre organisme partenaire du SPE (FLES, PLIE ...). Dans ce cadre, vous veillerez à respecter les principes d'égalité à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures. Ces principes exigent notamment le respect des obligations de publicité et de mise en concurrence et le choix de l'offre économique la plus avantageuse.

Ces actions seront financées par des dotations prélevées sur l'Enveloppe Unique Régionale par le SPER. Les DDTEFP seront chargées, sous l'autorité du Préfet et en concertation avec le SPE local, du développement de ces prestations d'accompagnement : diagnostic des besoins, élaboration des cahiers des charges, passation d'appels à projets ou d'appels d'offres, suivi financier et statistique.

La prescription de ces actions d'accompagnement sera assurée par l'ANPE qui remettra au bénéficiaires une fiche de liaison lui permettant de suivre l'action. Le paiement des prestataires sera effectué par le CNASEA.

Les modalités pratiques de mobilisation du financement de l'accompagnement sur l'EUR (suivi de la prescription, suivi physico-financier et suivi qualitatif et statistique) sont précisées dans l'annexe n°3.

5. Les possibilités de mobilisation du Fonds social européen.

L'appui du FSE aux actions d'accompagnement et de formation des bénéficiaires des nouveaux contrats mis en œuvre par le plan de cohésion sociale, et particulièrement des contrats d'avenir, est à rechercher en priorité dans le cadre des programmes régionaux (objectif 1 et 2) y compris en envisageant une modification des documents de programmation.

Un aménagement du DOCUP et du Complément de programmation est envisagé et les adaptations en ce sens seront proposées au prochain Comité National de Suivi Objectif. La prise en compte par l'Objectif 3 des nouveaux contrats, à l'exclusion des CIE, devra se limiter aux seules mesures d'accompagnement et de formation des bénéficiaires.

La prise en compte par le programme Objectif 3 des nouveaux contrats créés par le Plan de cohésion sociale sera effective à compter de la décision de modification du DOCUP et du complément de programme.

*

Mes services (DGEFP, mission MDAIP) se tiennent à votre disposition pour toute précision utile concernant la mise en œuvre de ces actions auxquelles j'attache une particulière importance.

Jean GAEREMYNCK

**Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle**

Annexe n° 1

PRESENTATION DE L'ATTESTATION DE COMPETENCES

L'attestation de compétences est une **démarche** qui vise à **expliquer, formaliser et valoriser l'expérience**. Elle constitue un cadre utile pour :

- la construction d'un projet professionnel ;
- l'accès aux dispositifs de validation d'acquis d'expérience, sans pour autant dispenser d'une inscription dans les procédures spécifiques mises en place par chaque « valideur ».

Quelles sont ses spécificités ?

L'attestation de compétences décrit une ou plusieurs activités réalisées par le salarié. Il s'agit de procéder à un relevé d'activités par la description d'activités réellement exercées, observables et contextualisées. Les compétences développées se déduisent des activités réellement exercées.

L'attestation est élaborée par l'employeur (ou l'encadrant le plus proche) avec la contribution du salarié. Elle peut faire l'objet d'un accompagnement par le référent du salarié.

L'élaboration de l'attestation de compétences peut intervenir à différents moments correspondant à des points d'étapes du contrat de travail (période de formation, d'accompagnement, voire, des moments de rupture, en vue d'une recherche de mobilité).

N.B. **Au terme** du contrat d'avenir, **toute personne** doit disposer d'une attestation de compétences.

La composition de l'attestation de compétences

- *la première partie* comprend des informations générales relatives à la structure employeur, à l'emploi exercé par le salarié et à ses finalités. Elle décrit le contexte dans lequel se situe l'emploi. En effet l'importance de la structure, la mission dévolue à la structure employeur, la place de l'emploi dans cette structure influent sur la nature des activités.
- *la deuxième partie* décrit l'activité exercée par le salarié en fonction d'indicateurs de compétence. Cette description est assurée de manière conjointe par l'employeur (ou le tuteur) et son salarié.
- *la troisième partie* constitue une synthèse des activités exercées et porte mention des coordonnées du bénéficiaire de l'attestation (salarié) et de l'employeur (et du tuteur le cas échéant).

**CADRE POUR L'ETABLISSEMENT
D'UNE ATTESTATION DE COMPETENCES**
observées dans l'exercice d'une activité professionnelle

ATTESTATION REMISE A M.

Informations concernant l'employeur

Désignation de l'employeur (raison sociale, statut)

Adresse

Tél :

Domaine(s) d'intervention ou mission(s) de la structure employeur :

Date de création de la structure employeur :

Nombre de salariés concernés par la structure :

Informations concernant l'emploi

Place de cet emploi dans la structure employeur (Organigramme fonctionnel de la structure ou du service permettant de situer l'emploi occupé par rapport au processus de réalisation du service)

Informations concernant le service dans lequel se trouve l'emploi (dans la mesure où la structure employeur est elle-même suffisamment importante pour que son activité se répartisse en services)

Spécification de la mission du service où se situe l'emploi :

Date de création du service où se situe l'emploi :

Nombre de salariés concernés par le service :

Informations concernant l'emploi

Intitulé de l'emploi occupé :

Date de création de l'emploi (éventuellement date de signature de la convention pour certains cas) :

Date d'embauche dans cet emploi :

Finalité globale de l'emploi (à quoi sert cet emploi, quelle est sa raison d'être ?) :

Informations sur les activités et les compétences développées dans le cadre de cet emploi

Description des activités _____

Finalité des activités : _____

Objectifs à atteindre : _____

Résultats obtenus : _____

Quel est le produit ou le service réalisé dans le cadre de l'emploi ? _____

Pour quel(s) public(s) ? _____

Avec quelles méthodes, démarches ou outils ? _____

La ou les activités se réalisent-t-elles seules ou en équipe ? _____

Quelle est la marge d'initiative personnelle ? _____

Quels sont les contacts nécessaires à l'activité, dans le service et hors du service ? _____

Quelles sont les difficultés rencontrées dans l'exercice de cet emploi ? _____

Quelles sont les solutions envisagées ou apportées ? _____

Compétences développées en lien avec les activités exercées (telles qu'estimées par les signataires) :

Compétences techniques

Compétences organisationnelles (méthodes, utilisation de l'information, relations avec services, clientèles, etc.)

Compétences sociales (comportement individuel -ponctualité, adaptabilité, rigueur/méthode, efficacité, rapidité- et Comportement collectifs/hierarchie) :

Informations concernant l'établissement de l'attestation

Cette attestation a été établie en concertation avec M
En qualité de (tuteur, référent, responsable) :

Cette attestation est la propriété exclusive de son bénéficiaire. Elle est faite pour faire valoir ce que de droit.

Liste des activités principales réalisées dans le cadre de cet emploi (rappeler l'intitulé de l'emploi)

Activité 1

.....

Activité 2

.....

Activité 3

.....

Activité 4

.....

Activité 5

.....

Réalisation de bilan de compétences O/N

Inscription dans une démarche de validation des acquis de l'expérience O/N

Suivi de séquences de formation, lesquelles (intitulé/contenus/durées/niveau) ?

Formation 1 :

Formation 2 :

Formation 3 :

Participation à des modes de travail améliorant la **professionnalisation** du salarié ? O/N
SI oui, lesquelles ?

Lieu et date de l'établissement de l'attestation de compétences :

Nom, prénom
du salarié concerné par l'attestation
(signature le cas échéant)

Nom, qualité, signature et cachet
Pour la structure employeur

Annexe n°2
LES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN MOBILISABLES
ET LEURS MODALITES DE FINANCEMENT

I. LES MODALITES D'ACCES AUX DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN :

1) Pour les salariés employés en CAE ou contrat d'avenir :

Ils doivent accéder en premier lieu au plan de formation de l'entreprise.

De même, le droit au DIF leur est ouvert dans le cadre des dispositions du DIF CDD (article L 931-20-2 du code du travail) au *prorata temporis* s'ils justifient de 4 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans la même entreprise sur les 12 derniers mois.

En revanche, l'article L. 931-15 du code du travail les exclut explicitement de l'accès au CIF. Ils sont également exclus de l'accès à la période de professionnalisation du fait que celle-ci est réservée aux salariés en CDI.

2) Pour les salariés employés en CI-RMA :

Ils accèdent au plan de formation de l'entreprise.

Le droit au DIF leur est également ouvert dans le cadre des dispositions du DIF CDD, ainsi que l'accès au CIF (dans les conditions applicables aux salariés en CDD). Ils sont exclus de l'accès à la période de professionnalisation.

3) Pour les salariés employés en CIE :

Ils accèdent au plan de formation de l'entreprise.

Les salariés en CIE, embauchés en CDD ou en CDI, peuvent également avoir accès au DIF et CIF selon la nature de leur contrat de travail et de l'ancienneté dans l'établissement employeur dont ils peuvent justifier. Les salariés CIE embauchés en CDI ont également accès à la période de professionnalisation.

II. LES MODALITES DE FINANCEMENT:

Les employeurs de CAE, CIE, CI-RMA et CA, à l'exception des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif, doivent concourir au développement de la formation professionnelle de ces salariés en participant à son financement dans le cadre des dispositions prévues aux articles L 950-1 et suivants du code du travail. Les exonérations prévues dans le cadre des dispositifs CES et CEC en la matière n'ont pas été reconduites pour le CAE et le CA.

En conséquence :

- Les salaires versés aux salariés sous CAE, CIE, CI-RMA et contrat d'avenir entrent dans la masse salariale servant de base au calcul de la participation des employeurs à la formation professionnelle ;
- Les employeurs doivent verser sur la base de leur masse salariale et selon les modalités prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, une partie des contributions au titre du plan de formation et la totalité des contributions au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF à l'organisme paritaire collecteur agréé ad hoc. Les employeurs peuvent en outre engager directement une partie des dépenses au titre du plan de formation en déduction de leur obligation de financement.

1) La détermination des seuils d'effectifs et les pourcentages applicables.

- Les salariés sous CAE et CA ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée de leur contrat, dans le calcul de l'effectif des organismes qui les emploient pour l'application à ces organismes des textes relatifs au pourcentage minimal de cette masse salariale devant être consacré au financement des actions de formation (au 1^{er} janvier 2005, 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés et 1,60% pour les entreprises de 10 salariés et plus.).

Ces dispositions sont également valables pour les salariés en CIE pendant toute la durée de la convention conclue avec l'ANPE : les salariés CIE sont donc pris en compte dans le calcul de l'effectif sur ce point à l'issue de leur convention, soit au maximum au bout de 24 mois.

- Les entreprises employant des CAE et des contrats d'avenir sont exonérées du versement du 1% CDD en application des dispositions croisées des articles L.931-15 et L.931-20 du code du travail.
- Les entreprises employant des CIE en CDD ou des CI-RMA ne sont toutefois pas exonérées de ce versement, ces contrats n'étant pas visés par l'article L.931-15 du code du travail.

2) Le cas des employeurs non soumis aux dispositions du code du travail relatives au financement de la formation :

Les employeurs de contrats aidés, quel que soit leur statut, doivent concourir à assurer la formation professionnelle continue de ces salariés.

Néanmoins, les collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif (les services de l'Etat étant exclus du bénéfice des emplois aidés) ne sont pas soumis aux mécanismes de financement de la formation professionnelle continue prévue par le code du travail.

Ils doivent toutefois prendre toutes dispositions pour faire bénéficier leurs salariés sous contrats aidés d'une offre adaptée, soit en leur permettant d'accéder à l'offre existante pour leurs titulaires, soit en définissant une offre spécifique.

Annexe n°3
LES PRESTATIONS SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT
FINANCEES SUR L'ENVELOPPE UNIQUE REGIONALE

Les prestations spécifiques d'accompagnement, mises en œuvre par les DDTEFP, devront être définies au sein des SPER afin de proposer des actions cohérentes avec celles déjà proposées par les autres membres du SPE local, s'inscrivant dans une typologie nationale d'actions d'accompagnement EUR, encore à définir.

Sur la base de cahiers des charges, communiqués à l'ANPE qui assure la prescription de ces actions au bénéfice des salariés en CIE et CAE en difficultés, les DDTEFP concluront des marchés publics en application de l'article 30 du code des marchés publics.

Les cahiers des charges de ces prestations préciseront dans leur annexe financière les informations suivantes :

- nature de la prestation d'accompagnement prévue ;
- nombre minimal /maximal de bénéficiaires prévu ;
- nombre minimal / maximal d'heures de prestation prévu ;
- durée moyenne de prestation d'accompagnement par bénéficiaire prévue (durée maximale de la prestation / nombre maximal de bénéficiaires prévus) ;
- informations relatives au coût de la prestation d'accompagnement :
 - coût global / horaire de la prestation ;
 - coût financé par l'Etat sur l'EUR ;
 - le cas échéant coût financé par d'autres financeurs (en distinguant parmi ceux-ci, le conseil régional, le conseil général, le FSE, l'AGEFIPH et autres financeurs) ;

Les règles de transparence et de mise en concurrence devront être respectées et assurées par tout moyen approprié à la commande publique.

A cette fin, le développement d'un outil spécifique fait l'objet d'une étude de faisabilité.

- Cet outil pourrait permettre la mise en ligne de ces cahiers des charges sur un site web, dont l'adresse Internet et un mot de passe spécifique seraient communiqués par le Préfet (DDTEFP) à l'ensemble des prestataires qui sont susceptibles de répondre à ces appels à projets sur votre territoire.
- Le site web éventuellement développé permettrait :
 - la mise en ligne des cahiers des charges ;
 - la possibilité de dépôt en ligne des offres de prestation pour les prestataires candidats ;
 - le suivi de la réalisation de la prestation (états de présence des bénéficiaires, fiches relatives aux caractéristiques des publics, bilans de fin de prestation).

L'ANPE saisira sur l'extranet EUR les éléments nécessaires à la prescription de ces actions spécifiques d'accompagnement : le numéro de marché de la prestation prescrite, le numéro de la convention CAE ou CIE du salarié à qui est prescrite la prestation, la date de prescription, et le nombre d'heures prescrites. Les éléments ainsi saisis dans l'extranet EUR permettront un suivi des entrées et des heures prévisionnelles prescrites pour chaque action spécifique d'accompagnement.

Une fiche de liaison rappelant le numéro de convention CIE ou CAE du bénéficiaire de la prestation sera remise à chaque bénéficiaire de CIE ou CAE par l'ANPE (ou à l'organisme retenu selon la procédure qui aura été arrêtée entre la DDTEFP et l'ANPE) afin que l'organisme connaisse cette prescription et puisse, par la suite, utiliser le numéro de convention individuelle comme identifiant du salarié sur tous les documents de suivi renvoyés à la DDTEFP.

Le Préfet (DDTEFP) contrôlera la réalisation des actions mises en œuvre par le biais du compte rendu d'exécution (facture) émis par l'organisme sur lequel figure le numéro de marché, les noms et prénom et numéro de convention CAE ou CIE des bénéficiaires de la prestation, le nombre d'heures réalisées, le montant à payer, etc. Le Préfet (DDTEFP) accompagne ce compte rendu d'exécution d'une attestation de service fait valant bon à payer au prestataire qu'il transmet au CNASEA.

Le CNASEA est destinataire des marchés conclus par les DDTEFP, et au vu d'un état liquidatif valant attestation de service fait et bon à payer à l'organisme établi par le Préfet (DDTEFP), il procédera°:

- au versement de l'avance dès réception de la convention ;
- au versement d'acomptes, dont le nombre est fonction du régime financier mensuel ou trimestriel prévu à la convention ;
- au versement du solde de la convention.

Le CNASEA paiera les prestataires dans la limite de 25 jours à compter de la date de réception de l'ensemble des documents nécessaires au paiement.

Le CNASEA signalera au Préfet (DDTEFP) toute anomalie entre les montants inscrits dans le bon à payer et le cumul des versements d'ores et déjà effectués au titre de cette convention. Le CNASEA demandera au Préfet (DDTEFP) rectification ou confirmation expresse de la mise en paiement.

En cas de non exécution ou d'exécution partielle, constatée par la DDTEFP, du marché conclu entre le Préfet de département (DDTEFP) et le prestataire de service choisi pour réaliser les actions d'accompagnement, le CNASEA demandera le reversement total ou partiel des sommes déjà versées. En effet, le règlement d'avances et d'acomptes n'ont pas le caractère de paiement définitif. Leur bénéficiaire en est débiteur jusqu'au règlement final du marché.

Ultérieurement, les informations à fin de suivi statistique et qualitatif de ces actions et de leurs bénéficiaires seront agrégées dans des tableaux de synthèse intégrés à l'application de gestion, et pourront être traitées par la DARES et les SEPES pour mise à disposition des services locaux et nationaux.

Annexe n° 4

LES ACCORDS CADRES NATIONAUX

I) Les accords passés avec les branches professionnelles et les OPCA

Des accords cadres nationaux sont conclus par le Ministre avec les différentes branches professionnelles afin de favoriser la reprise d'activité des bénéficiaires de minima sociaux et le développement des contrats aidés mis en œuvre par le plan de cohésion sociale.

Pour l'heure, cinq accords ont été signés (disponibles sur l'extranet du Ministère) concernant le CI-RMA avec :

- La Fédération Française du Bâtiment ;
- La Fédération Nationale des Travaux Publics ;
- La Poste ;
- La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment ;
- La Confédération Générale de l'Alimentation de Détail.

D'autres accords sont également en cours de négociation. Les accords adoptés seront régulièrement mis en ligne sur l'intranet du ministère.

Par ailleurs, des accords cadres nationaux conclus avec des OPCA pourront définir les modalités d'implication de ces organismes pour la formation professionnelle continue des salariés en contrat aidé.

II) Autres accords :

S'agissant des collectivités territoriales, des contacts sont également en cours au niveau national afin d'expertiser avec le CNFPT les possibilités d'accès des salariés en contrats aidés à certaines formations.

Le ministre a signé le 10 mai un Accord cadre avec l'Assemblée des départements de France, pour la mise en œuvre du volet emploi du plan de cohésion sociale et la mobilisation du FSE. Une transmission en est faite par ailleurs (notes du directeur de cabinet aux Préfets et du Délégué à l'Emploi aux directions régionales et départementales en date du 24 et 30 mai).

Annexe n°5

LES PRESTATIONS DE L'ANPE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI (cahiers des charges marché 2003/ 2005)

| <i>Prestation</i> | PUBLIC | RESULTAT ATTENDU | CONTENU DEROULEMENT | DUREE |
|---------------------------------------|--|--|--|---|
| ACCOMPAGNEMENT RENFORCE EMPLOI | | | | |
| Objectif emploi individuel | Demandeurs d'emploi ayant un (ou plusieurs) objectif(s) d'emploi défini(s) | Placement du bénéficiaire sur un emploi durable (supérieur à 1 mois et d'une durée supérieure à 78 heures) ou AFPE (acceptés par le DALE) suivi d'un contrat de plus de six mois si le bénéficiaire a besoin d'une adaptation | Démarche d'accompagnement individuel d'un bénéficiaire par un référent comprenant : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Des entretiens individuels pour faire le point sur les démarches réalisées par le bénéficiaire (fréquence régulière chaque mois et signature d'un état de présence à chaque entretien) <input type="checkbox"/> au moins un contact hebdomadaire avec des propositions d'offres d'emploi et de rencontre avec les employeurs (ces propositions sont indiquées sur le bilan d'accompagnement dans le paragraphe prévu pour décrire le déroulement de la prestation) <input type="checkbox"/> mise à disposition d'un espace ressources disposant de la bureautique, d'Internet, de listing d'entreprises, du ROME | Jusqu'à ce que le résultat soit atteint sinon 90 jours. |
| Objectif emploi en groupe | Demandeurs d'emploi ayant un (ou plusieurs) objectif(s) d'emploi défini(s) | Placement du bénéficiaire sur un emploi durable (supérieur à 1 mois et d'une durée supérieure à 78 heures) ou AFPE (acceptés par le DALE) suivis d'un contrat de plus de six mois si le bénéficiaire a besoin d'une adaptation | Démarche d'accompagnement d'un groupe d'une dizaine de bénéficiaires par un référent comprenant : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Des entretiens individuels : au moins un au début pour la contractualisation et un à la fin pour le bilan. <input type="checkbox"/> Des regroupements d'une journée dans l'espace ressource suivis d'un entretien individuel avec chaque bénéficiaire (signature de l'état de présence à chaque regroupement et chaque entretien). <input type="checkbox"/> des propositions d'offres et de contacts entreprises (indiqués sur le bilan d'accompagnement) <input type="checkbox"/> mise à disposition d'un espace ressources disposant de la bureautique, d'Internet, de listing d'entreprises, du ROME | Jusqu'à ce que le résultat soit atteint sinon 90 jours. |

ACCOMPAGNEMENT RENFORCE PROJET

| | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|
| BCA | Demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés de reclassement | Réalisation des 3 phases du BCA (contractualisation/investigation et confrontation des pistes professionnelles / bilan donnant lieu à la définition d'un (ou plusieurs) objectif(s) d'emploi réalisable(s) à court terme et à l'élaboration d'un plan d'action de retour à l'emploi | <p>Démarche individuelle demandant un investissement important de la part du bénéficiaire avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ 1 entretien initial pour la contractualisation et le cadrage du déroulement, et 1 entretien final pour élaborer les conclusions. ❑ environ 20 heures : soit autant d'entretiens que nécessaire + un ou deux ateliers+ tests , pour l'investigation des pistes professionnelles et leur confrontation au marché du travail (toutes ces précisions doivent être indiquées sur les conclusions du BCA et les présences doivent être attestées). ❑ mise à disposition d'un espace ressources disposant de la bureautique, d'Internet, de listing d'entreprises, du ROME | Jusqu'à ce que le résultat soit atteint sinon 42 jours et 20 heures de travail chez le prestataire (une dizaine de RV) |
| Objectif projet individuel | Demandeurs d'emploi ayant besoin d'identifier des pistes professionnelles, définir un projet réalisable et construire un plan d'action concret pour le mettre en œuvre | Placement du bénéficiaire sur un emploi durable (supérieur à 1 mois et d'une durée supérieure à 78 heures), ou AFPE (accepté par le DALE) suivi d'un contrat de plus de six mois si le bénéficiaire a besoin d'une adaptation, ou entrée en stage de formation ou dans un dispositif d'appui à la création d'entreprise. | <p>Démarche d'accompagnement individuel du bénéficiaire par un référent comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ 1 entretien initial (contractualisation) et 1 entretien final (pour le bilan) ❑ Des entretiens à une fréquence variable en fonction des besoins des bénéficiaires (signature de l'état de présence). ❑ Proposition de contacts avec des entreprises (notées sur le bilan d'accompagnement) ❑ Mise à disposition d'un espace ressource disposant de la bureautique, d'Internet, de listing d'entreprises, du ROME .. | Jusqu'à ce que le résultat soit atteint sinon 90 jours |
| Objectif projet en groupe | Demandeurs d'emploi ayant besoin d'identifier des pistes professionnelles, définir un projet réalisable et construire un plan d'action pour le mettre en œuvre | Placement du bénéficiaire sur un emploi durable (supérieur à 1 mois et d'une durée supérieure à 78 heures) ou AFPE (accepté par le DALE) suivis d'un contrat de plus de six mois si le bénéficiaire a besoin d'une adaptation, ou entrée en stage de formation ou dans un dispositif d'appui à la création d'entreprise | <p>Démarche collective d'accompagnement d'un groupe d'une dizaine de bénéficiaires par un référent.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Des entretiens individuels : au moins un au début pour la contractualisation et un à la fin pour le bilan d'accompagnement. ❑ Des journées de regroupement avec à chaque regroupement un entretien individuel (signature de l'état de présence). ❑ Propositions de contacts avec des entreprises. ❑ Définition du projet professionnel et élaboration du plan d'action indiqués sur le bilan d'accompagnement. ❑ Mise à disposition d'un espace ressource disposant de la bureautique, d'Internet, de listing d'entreprises, du ROME. | Jusqu'à ce que le résultat soit atteint sinon 90 jours |

ACCOMPAGNEMENT RENFORCE DANS L'EMPLOI

| | | | | |
|---|--|---|---|------------------------------|
| <p>Accompagnement dans l'emploi (PADE)</p> | <p>Demandeurs d'emploi en difficulté ayant retrouvé un emploi en CDI ou CDD d'au moins 6 mois.</p> | <p>Assurer l'intégration du salarié jusqu'à la fin de la période d'essai et au moins pendant les 6 premiers mois. Possibilité d'informer l'employeur et de prévoir avec lui dans ce cas des rencontres.</p> | <p>Démarche d'accompagnement individuel d'un bénéficiaire par un référent comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Des entretiens individuels pour faire le point sur son intégration dans l'entreprise et au poste de travail (fréquence régulière chaque mois et signature d'un état de présence à chaque entretien). ❑ au moins un contact hebdomadaire avec des conseils et des propositions d'actions et de rencontre avec l'employeur si nécessaire (ces propositions sont indiquées sur le bilan d'accompagnement dans le paragraphe prévu pour décrire le déroulement de la prestation) . ❑ disponibilité du référent en cas de problème. | <p align="center">6 mois</p> |
|---|--|---|---|------------------------------|

APPUI INDIVIDUALISE

| | | | | |
|------------------------|---|---|---|--|
| <p>Ateliers</p> | <p>Demandeurs d'emploi ayant besoin d'un appui pour résoudre une difficulté particulière, à un moment de leur parcours de retour à l'emploi</p> | <p>Chaque thème de l'atelier a un ou plusieurs objectifs précis qui peuvent être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trouver des offres, - Réaliser son CV, - S'abonner aux offres d'emploi sur anpe.fr, rentrer son profil sur la banque de profil d'anpe.fr - Préparer un entretien d'embauche, - Répondre à une offre d'emploi, - Réaliser une lettre de candidature spontanée <p>Chaque thème permet au bénéficiaire de rendre sa recherche d'emploi plus efficace ou d'élaborer et faire évoluer son projet professionnel</p> | <ul style="list-style-type: none"> □ Sur prescription d'un conseiller ou à son initiative, chaque participant travaille sur un ou plusieurs des 22 thèmes proposés, en s'aidant d'un livret personnel (et parfois d'un livret pédagogique). Les thèmes sont organisés selon la déclinaison suivante : <ul style="list-style-type: none"> • je recherche des offres d'emploi (2 thèmes), • je bâtis mon projet professionnel (5 thèmes), • je prépare ma recherche (3 thèmes), • je suis intéressé par une offre et j'y réponds (3 thèmes), • je démarcher les entreprises (5 thèmes), • je suis en relation avec un employeur (3 thèmes). <p>« <i>Mettre en valeur ses savoir-faire et ses qualités</i> » est un thème transversal</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Une évaluation du résultat de l'atelier pour chaque participant est réalisée par l'animateur lors d'un court entretien (signature de la fiche « évaluation »). | <p>une demi-journée en moyenne par thème (un demandeur d'emploi peut effectuer différents thèmes à la suite)</p> |
|------------------------|---|---|---|--|

EVOLUTIONS PREVUES DANS LES CAHIERS DES CHARGES (pour le prochain marché 2006 / 2008)

| | Organisation | Résultats | Contrôle qualité |
|---|--|--|---|
| <p align="center">OEI et OEG</p> | <p>Fondues en une seule prestation Objectif Emploi</p> | <p>Indicateurs de résultats : la réalité du retour à l'emploi pendant la prestation et trois mois après la fin de la prestation.</p> | <p>Il porte sur le contenu et les résultats (moyens mis en œuvre, actions réalisées pendant la prestation et les indicateurs de résultat)</p> |
| <p align="center">OPI et OPG</p> | <p>Fondues en une seule prestation Objectif Projet</p> | <p>Indicateurs de résultats : - l'identification d'au moins une cible d'emploi avec au moins une mise en relation sur une offre d'emploi. - retour à l'emploi à l'issue de la prestation ou 3 mois après la fin de la prestation</p> | <p>Il porte sur le contenu et les résultats (moyens mis en œuvre, actions réalisées pendant la prestation et les indicateurs de résultat)</p> |
| <p align="center">Atelier</p> | | <p>Création de nouveaux thèmes d'atelier avec des résultats pour chaque thème</p> | <p>Il porte sur le déroulement et les résultats atteints.</p> |

Annexe n°6

CONTRIBUTIONS DE L'AFPA AU PLAN DE COHESION SOCIALE

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION EN CONTRAT AIDE

La prestation « parcours de professionnalisation en contrat aidé » est modulable et individualisée. Elle peut être mobilisée à tout moment du parcours de professionnalisation du bénéficiaire du contrat d'avenir, du CAE, du CI-RMA ou du CIE, pendant la durée de la convention pour préparer la sortie vers l'emploi de droit commun.

1. Objectif – résultats attendus

La prestation doit permettre au bénéficiaire du contrat aidé :

- d'acquérir ou développer les compétences professionnelles par la formation qualifiante,
- d'acquérir des compétences en situation de travail, avec un accompagnement,
- de capitaliser les compétences professionnelles acquises pendant l'emploi aidé par la préparation d'un premier niveau d'employabilité.

2. Contenu de la prestation de service

Le parcours de professionnalisation est décomposé en trois phases :

- 1) la contractualisation du plan formation :**
- 2) la réalisation du parcours de formation :**
- 3) la délivrance de CCP (*) correspondant à la validation des acquis ou le cas échéant de l'attestation de formation.**

(*)Le parcours de professionnalisation sera adossé autant que faire se peut à la préparation d'un premier niveau d'employabilité validé par un certificat de compétences professionnelles.

3. Modalités de mise en œuvre

Préalablement à la mise en place de la prestation « parcours de professionnalisation en contrat aidé » :

- l'ANPE pour les contrats dont elle assure la prescription et le suivi communiquera à l'AFPA la liste des bénéficiaires d'un contrat aidé ainsi que les coordonnées de l'employeur,
- les employeurs auront préalablement été informés, par l'ANPE, de la prise de contact de l'AFPA afin de déterminer les modalités de mise en œuvre du parcours de professionnalisation.

Le parcours se déroule par alternance de travaux collectifs, d'évaluation formative en situation de travail et de formation en centre.

4. Intervenants : formateurs et psychologues

5. Durée moyenne : 200 heures par bénéficiaire