



## Webinaire Emploi | Alternance

-

**Sport, Culture, Médias,  
Télécommunications, Divertissement,  
Loisirs**

-

**09 oct 2020**



## Déroulé :

### **Introduction et animation | Mouvement Associatif Sud-Paca**

Sandra Castebrunet, Déléguée régionale

### **Présentation des dernières mesures sur l'alternance et la professionnalisation |**

**UDES** | Colette Bellet, Déléguée régionale

### **Présentation des dispositifs de financement |**

**AFDAS**, Opco des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement | Amélie Delmas, Conseillère Emploi Formation

### **Présentation du rôle des CFA, des OF et des formations clés en main |**

**CFA des Métiers du Spectacle, IMMS Friche Belle de Mai**, Bérangère Monier,  
Responsable scolarité, Relations entreprises, Référente Handicap

**CFA régional MEDD** | Cécile Faure, chargée de missions |

**ALEO INNOVATION**, Nathalie Lazaro

**Des décrets destinés à soutenir massivement l'emploi des jeunes pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire.**

**Une mesure phare du plan « 1 jeune, 1 solution » du Gouvernement permet aux employeurs de réduire le coût du recrutement d'un jeune salarié effectué entre le 01/07/2020 et le 28/02/2021.**



## MESURES POUR LES MOINS DE 26 ANS

Les jeunes concernés sont âgés de **moins de 26 ans**, dont la **rémunération  $\leq$  à deux fois le montant horaire du Smic**

Aide attribuée sous réserve que des **conditions cumulatives** suivantes :

- Le salarié est embauché **en CDI ou CDD pendant au moins 3 mois**, entre le 01/08/2020 et le 31/01/2021. Il doit être maintenu dans les effectifs pendant au moins 3 mois.
- L'employeur est **à jour de ses obligations** déclaratives et de paiement, ne bénéficie **pas d'une autre aide de l'État** à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné
- Il n'a pas procédé, à compter du 01/01/2020, à un licenciement économique sur le poste concerné par l'aide
- Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 01/08/2020 sur un contrat ne donnant pas droit au bénéfice de l'aide

- **4.000 euros au maximum** pour un même salarié, due à compter du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat de travail
- **Montant proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail**
- **Versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1.000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an**

- **L'aide n'est pas due pour les périodes d'absence** du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur et **pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en activité partielle** au cours du trimestre considéré ou **en activité réduite pour le maintien en emploi**
- **Si le salarié a été précédemment lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide, et qu'il conclut, avant le 31/01/2021, un CDI ou un CDD d'au moins 3 mois, l'employeur peut continuer à bénéficier de l'aide, et ce même si le salarié a dépassé l'âge limite au cours du précédent contrat, mais dans la limite du montant maximal de 4 000 € par an.**
- **Demande adressée par l'employeur auprès de l'ASP dans un délai max de 4 mois** suivant la date de début d'exécution du contrat.



## MESURES POUR L'ALTERNANCE

## Montant de l'aide versée aux employeurs

- **5000 €** pour un apprenti ou un contrat pro mineur
- **8000 €** pour un apprenti ou un contrat pro majeur

Elle permet de **couvrir « 100 % du salaire de l'apprenti de moins de 21 ans et 80 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus »**, selon le ministère du Travail.

## Conditions d'accès de l'aide

- L'aide forfaitaire est versée à l'employeur (**entreprise < 250 salariés**)
- Embauche d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation conclu **entre le 01/07/2020 et le 28/02/2021**.
- Contrat visant un **diplôme ou titre de niveau ≤ au niveau 7** du cadre national de certification professionnelle, ou pour un **CQP** ou pour un **contrat pro expérimental**.

## Modalités, formalités et exceptions

- **Signature et dépôt auprès de l'Opco**, du contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation.
- **Recueillir et transmettre les informations** nécessaires au versement de l'aide par l'Opco pour qu'elles soient **transmises à l'Agence de services et de paiement (ASP)**.
- L'aide est versée dès le **début d'exécution** du contrat et **mensuellement avant le paiement de la rémunération par l'employeur**.
- Transmission par l'employeur de la **déclaration sociale nominative (DSN)** justifiant de l'exécution du contrat chaque mois.
- **Chaque mois d'exécution du contrat**, l'employeur transmet le bulletin de paie du salarié du mois concerné à **l'Agence de services et de paiement (ASP)**.

## Modalités, formalités et exceptions

- Suppression de l'aide **en cas de non versement de la rémunération** du salarié (chômage partiel) ou absence d'aide pour le **secteur public non industriel et commercial**.
- En cas de **rupture anticipée du contrat**, l'aide n'est pas due à compter du **mois suivant la date de fin du contrat**.
- En cas de non-respect de l'engagement, l'entreprise devra **rembourser les sommes perçues**.
- La première année d'exécution du contrat, **l'aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique** aux employeurs d'apprentis ou de contrat pro pour les entreprises éligibles à cette dernière (<250 salariés). Au terme du dispositif de l'aide exceptionnelle, ces mêmes entreprises bénéficieront de l'aide unique à laquelle elles étaient éligibles jusqu'à la fin du contrat.

# QUOTA D'ALTERNANTS POUR LES 250 ET PLUS - 1/2

- ➔ Pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage, la condition est d'être **exonérée de la CSA en 2021**, c'est-à-dire :
  - Avoir **5 % de contrats** favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif au titre de 2021 (contrat d'apprentissage et de professionnalisation, VIE, CIFRE) ;
  - ou avoir **au moins 3 % d'alternants** (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) dans leur effectif et avoir connu une **progression de 10 %** par rapport à l'année précédente.
  
- ➔ Le **mode de calcul de l'effectif salarié** : il s'agit du même mode de calcul demandé aux employeurs lors de la signature du contrat d'apprentissage ou du contrat pro.

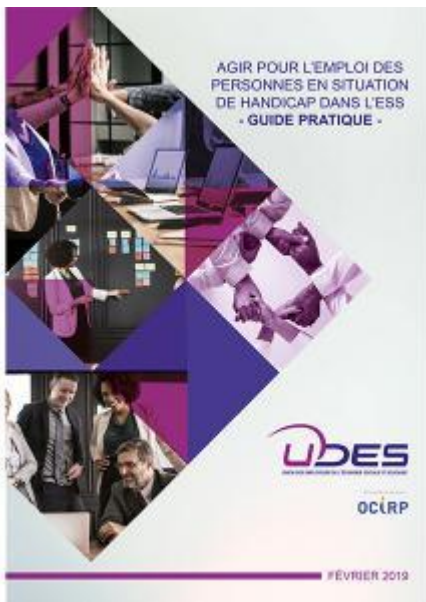
# QUOTA D'ALTERNANTS POUR LES 250 ET PLUS - 1/2

- ⇒ Les mêmes conditions sont proposées pour :
- les  $\geq 250$  salariés et assujetties à la taxe d'apprentissage lors de l'engagement mais dont l'**effectif annuel au 31/12/2021 devient  $<$  à 250 salariés** ;
  - **non assujetties à la taxe d'apprentissage** lors de l'engagement



## MESURES POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

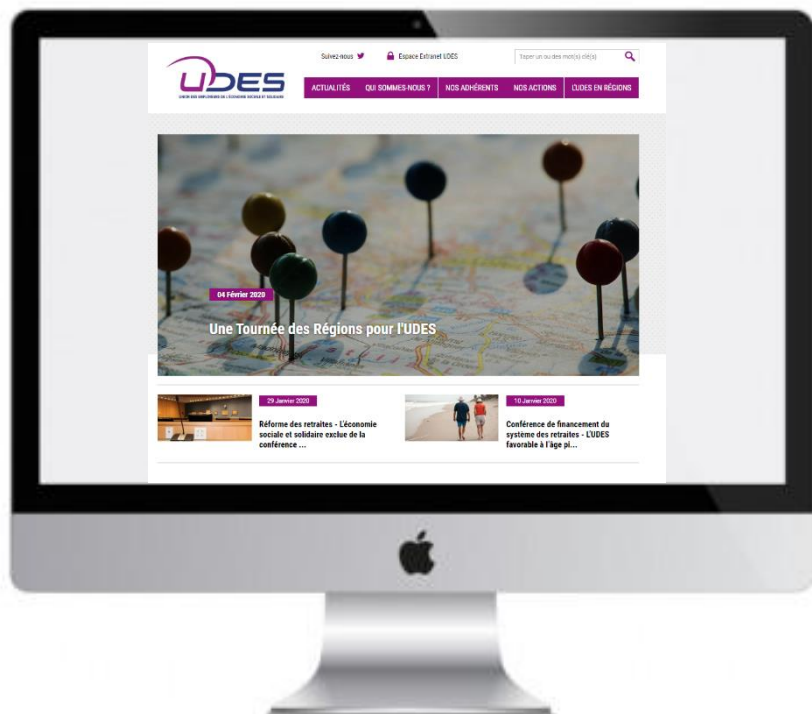
- ➔ **Un projet de décret instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés d'un montant de 4 000 €**
  - Le salarié concerné doit avoir la reconnaissance officielle de travailleur handicapé à la date de conclusion du contrat ;
  - Il est recruté en CDI ou en CDD d'au moins trois mois ;
  - Il perçoit une rémunération  $\leq$  à deux fois le Smic horaire ;
  - **L'aide d'un montant de 4.000 € s'applique aux embauches réalisées par une entreprise ou une association dans une période de six mois comprise entre le 01/09/2020 et le 28/02/2021.**
  - Les demandes d'aides sont adressées auprès de l'ASP qui gère l'aide, à compter du 04/01/2021 (art. 6 du projet de décret).



Ce guide pratique "[Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS](#)" s'organise autour de 14 fiches sur les définitions et notions clés du handicap, les obligations légales des employeurs, la sensibilisation au sein de l'entreprise, le recrutement, l'intégration et la prévention, le maintien dans l'emploi... Une fiche présentant quelques bonnes pratiques ainsi qu'un quizz et un autodiagnostic sont également disponibles.

L'UDES a développé un [kit pratique](#) à destination des employeurs de l'ESS, composé de fiches pratiques pour insérer les jeunes dans son entreprise. Cet outil à vocation opérationnelle est mobilisable par toutes les branches et structures du secteur.





[www.udes.fr](http://www.udes.fr)



@UDESnationale



@UDES