

POUR UNE POLITIQUE D'APPRENTISSAGE REACTIVE ET QUALITATIVE**POURSUITE DU DISPOSITIF EVOA
RENFORCEMENT DU SOUTIEN AUX DEVELOPPEURS DE L'APPRENTISSAGE****REFORME DE LA PRIME REGIONALE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS****DELIBERATION N° CR 05-14**

DU 13 FEVRIER 2014

LE CONSEIL REGIONAL D'ILE-DE-FRANCE

Acte certifié exécutoire



- Par publication ou notification le 20/02/2014

- Par transmission au Contrôle de Légalité le 20/02/2014

- VU** Le Code Général des collectivités territoriales ;
- VU** Le Code de l'Education ;
- VU** Le livre II de la 6ème partie du Code du Travail ;
- VU** La délibération n° CR 87-11 du 7 avril 1987 relative à la politique régionale de formation professionnelle et d'apprentissage ;
- VU** La loi n° 2002-276 modifiée du 27 février 2002 sur la démocratie de proximité et notamment son article 107
- VU** La loi de finances n° 2002-1575 du 30 décembre 2002 et notamment son article 134
- VU** La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 sur les libertés et responsabilités locales et notamment ses articles 8 et 10
- VU** La loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 et notamment son article 140, relatif à la prime à l'apprentissage;
- VU** La délibération n° CR 53-05 du 5 novembre 2005 relative au contrat d'objectifs et de moyens ;
- VU** La délibération n° CP 08-1236 du 27 novembre 2008 relative à la nouvelle convention-type portant création de CFA ;
- VU** La délibération n° CR 121-09 du 26 novembre 2009 relative à l'Agenda 21 d'Ile-de- France ;
- VU** La délibération n° CR 07-11 du 7 avril 2011 relative au dispositif cadre de la prime régionale aux employeurs d'apprentis
- VU** La délibération n° CR 10-10 du 16 avril 2010 relative aux délégations de compétences du Conseil régional à la Commission permanente ;
- VU** Le règlement budgétaire et financier de la Région Ile-de-France adopté par la délibération n° CR 33-10 du 17 juin 2010 ;
- VU** La délibération n° CR 61-10 du 30 septembre 2010 relative aux Etats Généraux de la Conversion Ecologique et Sociale ;
- VU** La délibération n° CR 07-11 du 7 avril 2011 Pour une politique régionale de développement de l'apprentissage durable et équitable (Investissement, Fonctionnement des CFA, Primes aux employeurs d'apprentis) ;
- VU** La délibération n° CR 43-11 du 23 juin 2011 relative au Plan Régional pour le Climat d'Ile-de-France;
- VU** La délibération n° CR 43-12 du 27 septembre 2012 Pour une politique régionale de développement de l'apprentissage durable et équitable (barème, aide aux apprentis, mobilité internationale, développeurs, contrats de développement durable, expérimentations)
- VU** La délibération n° CR 98-12 du 23 novembre 2012 relative à l'adoption du Schéma régional du climat, de l'air et de l'énergie
- VU** La délibération n° CP 13-827 du 20 novembre 2013 relative à la convention entre la Région et l'ASP pour la gestion et le règlement des aides aux stagiaires, des prestations et subventions pour la formation professionnelle continue, le réseau d'accueil des Missions Locales, les

Emplois-tremplin ; les dispositifs d'accès à l'apprentissage et de mobilité européenne et internationale, le versement de la prime régionale aux employeurs d'apprentis et pour le contrôle du service fait pour les actions éligibles au Fonds Social Européen

VU Le budget de la Région Ile-de-France pour 2014;

VU Le rapport n° CR 05-14 présenté par monsieur le président du conseil régional d'Ile-de-France

VU L'avis de la commission de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Alternance.

VU L'avis de la commission des Finances, de la contractualisation et de l'administration g° n° rale;

APRES EN AVOIR DELIBERE

Article 1

Décide de poursuivre le dispositif EVOA dans les Centres de formation d'apprentis (CFA) par l'adoption du règlement d'intervention joint en annexe 1 à la présente délibération.

Délègue à la Commission permanente le soin :

- d'approuver la nouvelle convention-type EVOA, la liste des CFA retenus en phase 1 et des projets sélectionnés en phase 2 ;
- de procéder à toute modification relative aux contrats EVOA (nom des contrats, liste des objectifs et des indicateurs associés, lancement de nouveaux appels à candidatures et appels à projets liés au dispositif)

Abroge le règlement d'intervention relatif à l'expérimentation des contrats de développement durable dans les centres de formation d'apprentis adopté par l'article 5 de la délibération n° CR 43-12 du 27 septembre 2012

Article 2

Adopte le nouveau règlement d'intervention « développeurs de l'apprentissage en CFA » ci-joint en annexe 2.

Adopte le nouveau règlement d'intervention « développeurs de l'apprentissage territoriaux », ci-joint en annexe 3.

Adopte le nouveau règlement d'intervention « développeurs de l'apprentissage sectoriels ou thématiques », ci-joint en annexe 4.

Délègue à la Commission permanente le soin :

- de procéder aux éventuels ajustements relevant des missions attribuées dans ces règlements
- d'adopter la convention type relative aux « développeurs de l'apprentissage territoriaux » et celle relative aux « développeurs de l'apprentissage sectoriels ou thématiques »
- de modifier ou actualiser les montants des forfaits définis dans ces règlements d'attribution.

Abroge les règlements d'intervention respectivement relatifs aux développeurs de l'apprentissage en CFA, aux développeurs de l'apprentissage territoriaux et aux développeurs de l'apprentissage sectoriels ou thématiques, adoptés par l'article 4 de la délibération CR n°43-12 du 27 septembre 2012.

Article 3

Approuve le dispositif cadre relatif à la prime régionale aux employeurs d'apprentis selon les modalités définies dans le règlement d'attribution ci-joint en annexe 5 à la présente délibération.

Ce règlement d'attribution est applicable aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2014.

Sous réserve des dispositions transitoires prévues ci-après, abroge le règlement d'attribution relatif à l'aide aux employeurs du secteur public non industriel et commercial et aux associations à but non lucratif, non assujettis à la taxe d'apprentissage, adopté par l'article 1 de la délibération n° CR 61-07 du septembre 2007 et modifié par l'article unique de la délibération n° CR 19-08 du 18 avril 2008.

Article 4

Décide, à titre transitoire, que les dispositions du règlement d'attribution relatif à l'aide aux employeurs du secteur public non industriel et commercial et aux associations à but non lucratif, non assujettis à la taxe d'apprentissage, adopté par l'article 1 de la délibération n° CR 61-07 du septembre 2007 et modifié par l'article unique de la délibération n° CR 19-08 du 18 avril 2008 s'appliquent aux primes restant dues pour des contrats d'apprentissage signés avant le 31 mai 2011.

Article 5

Approuve le dispositif cadre relatif à la prime régionale à l'apprentissage, selon les modalités définies dans le règlement d'attribution ci-joint en annexe 6 à la présente délibération.

Ce règlement d'attribution est applicable aux contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2014.

Mandate le Président pour étudier les modalités de soutien aux secteurs d'activités déficitaires et jugés prioritaires, notamment par l'introduction d'une majoration de la prime d'apprentissage.

Article 6

Délègue à la commission permanente la mise en œuvre de ces dispositifs cadres, conformément aux règlements figurant en annexe 5 et 6 à la présente délibération, dans la limite du montant des crédits alloués chaque année dans le budget régional.

**Le Président du Conseil régional
d'Île-de-France**

A blue ink signature, appearing to be 'JPH', is written over a faint circular stamp.

JEAN-PAUL HUCHON

ANNEXES A LA DELIBERATION

ANNEXE 1: REGLEMENT D'INTERVENTION EVOA

Règlement d'intervention EVOA (Evolution et Optimisation de l'Apprentissage)

I. Préambule – Historique du dispositif EVOA

Le rapport CR n°43-12 a permis de signer à titre expérimental des contrats de développement durable avec 20 CFA franciliens sélectionnés sur la base d'un appel à candidatures.

Ces contrats, désormais nommés contrats EVOA (Evolution et Optimisation de l'Apprentissage) comportent quatre volets (Gouvernance, Responsabilité éducative et sociale, Responsabilité environnementale et Responsabilité économique) divisés en plusieurs objectifs auxquels sont associés des indicateurs permettant de jauger de leur atteinte.

En signant un contrat EVOA, un CFA choisit ainsi de s'engager dans une démarche de développement durable globale, touchant tous les pans de son activité :

- **Les CFA sont avant tout des établissements de formation** soucieux de proposer aux jeunes une offre de formation de qualité et de les emmener vers la réussite, quel que soit leur niveau (volet Responsabilité éducative et sociale)
- **Mais les CFA sont aussi des acteurs économiques** qui doivent assurer leur pérennité:
 - pérennité budgétaire, qui passe par une gestion attentive de leurs ressources et par une maîtrise de leurs coûts,
 - pérennité structurelle, qui consiste à proposer des formations qui correspondent aux besoins des entreprises du territoire et à les ajuster en cas de besoin.(volet Responsabilité économique)
- **Ce sont également des employeurs** qui doivent réfléchir à leur mode de gouvernance et à la gestion de leurs ressources humaines (volet Gouvernance)
- **Enfin, ce sont des structures soucieuses de devenir plus vertueuses d'un point de vue écologique et environnemental** (volet Responsabilité environnementale)

La phase 1 d'EVOA est l'occasion pour les CFA de dresser un état des lieux de leurs pratiques en matière de développement durable : ils recensent, pour chacun des objectifs sur lesquels ils se sont engagés, les mesures qu'ils mettent déjà en œuvre et tâchent d'évaluer leur efficacité. Cette phase n'a aucun impact financier car elle consiste en un accompagnement interne par la Région des CFA engagés.

La phase 2 d'EVOA est davantage un temps consacré aux projets : chaque CFA choisit quelques objectifs qu'il considère comme prioritaires et va proposer à la Région un ou deux projets qui pourront l'aider à les atteindre.

Ce règlement d'intervention pérennise le dispositif EVOA en permettant :

- à de nouveaux CFA de signer un contrat EVOA et de démarrer la phase 1
- aux CFA entrant en phase 2 du contrat EVOA de candidater à un accompagnement et à une aide financière régionale dans le cadre de la mise en œuvre du ou de leurs deux projet(s) EVOA
- aux CFA ayant terminé les phases 1 et 2 d'EVOA de se porter à nouveau candidats à une entrée en phase 2. Cependant, le ou les deux projets de chaque CFA concerné ne seront instruits que si des crédits sont encore disponibles au sein de l'enveloppe budgétaire allouée au dispositif. La priorité ira aux CFA entrant en phase 2 d'EVOA.

II. Finalités du dispositif EVOA

A. EVOA phase 1 : Etat des lieux des pratiques « développement durable » du CFA et identification des pistes d'amélioration

1. Conditions d'éligibilité

Tous les organismes gestionnaires de Centres de formation d'apprentis (CFA) franciliens peuvent répondre à l'appel à candidatures EVOA afin d'intégrer la première phase de cette démarche.

La liste des CFA choisis à l'issue de cet appel à candidatures est validée en Commission permanente.

2. Elaboration du contrat EVOA de chaque CFA

A l'issue de ce processus de sélection, les CFA choisis pour s'engager dans un contrat EVOA se voient proposer un entretien individuel avec la Direction de l'apprentissage et de l'emploi, afin d'élaborer leur projet EVOA.

Au cours de cet entretien, chaque CFA est invité, en plus du socle minimum d'objectifs commun à tous les contrats, à choisir en concertation avec la Région les objectifs « à la carte » sur lesquels il souhaite travailler dans le cadre de son contrat EVOA.

Chaque CFA signe une convention EVOA rassemblant l'ensemble des objectifs sur lesquels il s'est engagé.

3. Phase 1 EVOA, état des lieux des pratiques du CFA et identification des pistes d'amélioration

Une fois chaque convention individuelle signée entre la Région et les CFA, la phase 1 d'EVOA commence.

Chaque CFA, en fonction des objectifs sur lesquels il s'est engagé, bénéficie d'un accompagnement personnalisé et d'outils visant à faciliter la mise en place d'une démarche globale de développement durable. Des formations ainsi que des groupes d'échange de pratiques avec les autres CFA EVOA lui sont aussi proposés. **Cette phase 1 se déroule sans mobilisation de crédits supplémentaires (seuls des dispositifs régionaux existants sont mobilisés).**

B. EVOA phase 2 : Ciblage d'un ou plusieurs objectifs prioritaires EVOA et mise en œuvre de projets afin de les atteindre

Après avoir travaillé en phase 1 à identifier leurs points forts et points faibles en matière de développement durable, les CFA EVOA savent, parmi leurs objectifs, lesquels ils ont atteint et lesquels ils n'ont pas atteint.

Il leur revient désormais de cibler quelques objectifs parmi ceux sur lesquels ils estiment devoir progresser et de mettre en œuvre des projets afin de les atteindre. Ces projets seront soumis à la Région, par le biais d'un appel à projets, et pourront être en partie financés par la Région, sous certaines conditions détaillées dans le présent règlement. La liste des projets retenus fait l'objet d'un vote en Commission permanente.

1. Bénéficiaires éligibles

Sont éligibles :

- les organismes gestionnaires des Centres de formation d'apprentis (CFA) entrant en phase 2 de leur contrat EVOA
- les organismes gestionnaires des CFA ayant terminé leur phase 2 d'EVOA et souhaitant à nouveau se porter candidats : **si l'enveloppe budgétaire le permet et après avoir donné la priorité aux CFA entrant en phase 2 d'EVOA**

2. Projets éligibles

Les projets doivent :

- **Aider à atteindre un ou plusieurs des objectifs EVOA** sur lesquels le CFA est engagé. Tous les objectifs d'EVOA peuvent faire l'objet d'un projet.
- **Mobiliser plusieurs types d'acteurs du CFA** (équipe pédagogique, équipe administrative, apprentis, Direction du CFA)
- **Se terminer au plus tard 3 mois après l'échéance de la convention EVOA**
- **OU** Dans l'hypothèse où le projet aurait une mise en œuvre allant au delà de ce délai, **le CFA doit rendre compte de l'avancement de son projet et des dépenses engagées 3 mois après la fin de la convention.**

3. Dépenses éligibles

Seules seront éligibles les dépenses de fonctionnement relatives à des :

- **Prestations extérieures** liées au projet (type étude ou accompagnement par un organisme spécialisé)
- **Prestations réalisées par du personnel non-permanent** spécialement affecté au projet

Exemples de prestations pouvant entrer dans le cadre de ces dépenses éligibles (liste indicative et non exhaustive) :

- Quelques exemples de prestations d'études pouvant être commandées par le CFA à un prestataire extérieur ou réalisées par du personnel non-permanent :

Volet Gouvernance : Pourquoi les apprenants ne participent-ils pas suffisamment à la vie du CFA et comment faire pour résoudre ce problème ? OU Quelle est la qualité du dialogue social conduit au CFA ?

Volet Responsabilité éducative et sociale : Comment faire en sorte de lutter contre l'orientation genrée et de mieux accompagner les apprentis-e-s qui suivent un cursus dans lequel ils/elles sont minoritaires du point de vue de leur genre ? Pourquoi les dispositifs mis en place par le CFA à destination des apprentis en difficulté scolaire sont-ils perfectibles et comment travailler à leur amélioration ? OU Quelles adaptations nécessaires (sur le bâti, sur les modalités pédagogiques...) afin que le CFA puisse accueillir davantage d'apprentis en situation de handicap ?

Volet Responsabilité environnementale : Les consommations énergétiques du CFA sont-elles optimales et, dans le cas contraire, par quels moyens les optimiser ? (réalisation d'un diagnostic de performance énergétique du CFA)

Volet Responsabilité économique : Quelles sont les procédures de gestion mises en place au CFA et donnent-elles satisfaction ? Si tel n'est pas le cas, comment les réformer pour les rendre plus efficaces ? OU Quelles sont les attentes des entreprises du/ des secteurs professionnels du CFA et comment les intégrer au sein des formations ?

- Quelques exemples de prestations d'accompagnement pouvant être proposées par une structure spécialisée au CFA ou réalisées par du personnel non-permanent :

Volet Gouvernance : Accompagnement par un organisme spécialisé en management, en dialogue social et/ou en médiation.

Volet Responsabilité éducative et sociale, But 1 « Offrir aux apprenants une alternance de qualité » : Accompagnement par un organisme spécialisé en ingénierie pédagogique/pédagogie de l'alternance

Volet Responsabilité éducative et sociale, But 2 « Réduire les inégalités » : Accompagnement par un organisme spécialisé sur la problématique visée par le CFA (ex : Organisme spécialisé dans l'accompagnement des entreprises/des établissements scolaires en matière de lutte contre les discriminations, Organisme d'enquête pouvant piloter l'enquête de suivi des anciens apprentis et en améliorer les taux de retour)

Volet Responsabilité éducative et sociale, But 3 « Améliorer la qualité de vie du personnel et des apprenants » : Accompagnement par un organisme spécialisé sur la problématique visée par le CFA (ex : Organisme spécialisé dans l'éducation à la santé, Organisme spécialisé dans l'aide aux jeunes en situation de fragilité/vulnérabilité, Organisme spécialisé dans l'alimentation, la nutrition et la santé).

Volet Responsabilité environnementale : Accompagnement par un organisme spécialisé sur la problématique visée par le CFA (ex : Organisme spécialisé dans la mise en place de procédures tri/collecte/valorisation de déchets au sein des entreprises/des établissements).

Volet Responsabilité économique, But 1 « Un CFA efficient et respectueux des exigences conventionnelles » : Accompagnement par un organisme spécialisé dans la comptabilité/ l'aide à la mise en place d'une comptabilité analytique/ l'optimisation des coûts/les procédures d'achat.

Volet Responsabilité économique, But 2 « Un CFA acteur de l'économie francilienne » : Accompagnement par un organisme spécialisé dans la pédagogie de l'alternance capable d'aider le CFA à identifier les besoins des entreprises et à faire évoluer ses formations pour y répondre.

Attention : Dans un souci d'utilisation de l'ensemble de l'offre régionale d'aide aux CFA déjà existante, le recours à un prestataire extérieur n'est autorisé que si les objectifs visés par le CFA ne peuvent être atteints :

- par la signature d'un contrat qualité,
- par la participation des personnels à une ou plusieurs des formations proposées dans le cadre de l'ORF (Offre régionale de formation des personnels de CFA)
- par l'engagement dans le dispositif d'accès à l'apprentissage (DAA)
- par un ou plusieurs des dispositifs citoyens, culturels et sportifs proposés par la Région (ex : ApprentiScènes, Lycéens et apprentis au cinéma, Trophée de handball, Mémorial de Caen...)
- par la mobilisation d'un développeur de l'apprentissage en CFA ou d'un développeur territorial de l'apprentissage ou d'un développeur médiateur de l'apprentissage
- par le recours à l'offre de services d'une Plateforme RH
- par la mobilisation d'un ou plusieurs appels à projets régionaux pouvant financer ce type de prestation

Ne seront pas éligibles les dépenses suivantes :

- les frais financiers et frais bancaires
- les impôts et taxes non liés strictement au projet
- les dotations aux amortissements et provisions

- les contributions volontaires (en nature, personnel, mobilier, immobilier...)
- les salaires et charges afférents aux emplois tremplins et emplois d'avenir (prévoir le retrait des produits afférents)
- les dépenses d'investissement (car une subvention régionale au titre de l'investissement peut déjà être mobilisée par le CFA)

4. Modalités financières de l'aide

L'enveloppe financière de cet appel à projets ainsi que sa ventilation entre les CFA EVOA est laissée au soin de la Commission permanente.

Chaque CFA EVOA peut présenter plusieurs projets, mais seulement 2 projets maximum par CFA pourront être retenus lors de chaque appel à projets.

L'aide régionale ne peut excéder 80% du montant total du budget prévisionnel de chaque projet retenu.

L'aide régionale totale perçue par le CFA, pour son ou ses deux projets retenus, ne peut excéder 15 000 euros.

5. Evaluation du dispositif

Afin de jauger de la pertinence du dispositif EVOA et de sa capacité à répondre aux attentes et aux besoins des CFA, des enquêtes de satisfaction régulières seront menées.

Les résultats de ces enquêtes serviront de support à une évaluation du dispositif et à des modifications tant sur son contenu que sur ses outils dédiés, dans un souci d'amélioration continue.

**ANNEXE 2 : SOUTIEN REGIONAL AUX
DEVELOPPEURS DE L'APPRENTISSAGE EN CFA
REGLEMENT D'INTERVENTION**

« SOUTIEN REGIONAL AUX DEVELOPPEURS DE L'APPRENTISSAGE EN CFA » REGLEMENT D'INTERVENTION

1. Finalité :

La Région Île-de-France soutient financièrement les CFA qui rencontrent des difficultés particulières pour atteindre un taux de remplissage maximal des sections ouvertes et ainsi répondre efficacement à la demande sociale et économique, ou qui assurent le développement de filières émergentes inscrites dans le schéma régional de la formation initiale et continue tout au long de la vie.

Au titre de la subvention développeur, la Région apporte son aide pour le financement de poste(s) de développeur dont l'activité majeure réside dans l'intermédiation jeunes/entreprises en vue de la signature de contrat d'apprentissage. Cette participation financière régionale est annualisée dans le cadre d'une année de campagne considérée.

2. Eligibilité :

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des organismes gestionnaires de CFA qui ont signé une convention portant création de CFA avec la Région.

Sont éligibles les projets de création ou de maintien d'un poste de travail dont la mission consiste à mettre en œuvre des actions qui participent à l'essor de l'apprentissage au sein du CFA. Cette mission se traduit par la création et la gestion d'un portefeuille d'entreprises, le développement d'un réseau de partenaires et un rôle d'accompagnement des jeunes à la signature d'un contrat d'apprentissage.

Les modes d'intervention et objectifs du développeur en CFA s'inscrivent dans les axes stratégiques fixés par la région en matière de développement de l'apprentissage. :

- Contribuer à l'atteinte des objectifs de l'exécutif régional fixant à 118 000 jeunes le nombre de jeunes accueillis dans les CFA en 2015,
- Participer à l'amélioration de la qualité des prestations des CFA ainsi que des conditions de vie et de formation des apprentis,
- Répondre aux besoins des entreprises et à la demande sociale.

3. Modalités de financement :

La subvention régionale est une aide à la rémunération de poste(s) de développeur de l'apprentissage. Cette subvention forfaitaire annuelle, d'un montant maximum de 27 250 € est une aide au coût annuel d'un poste de développeur (salaire brut et charges patronales)⁴ par an et par équivalent temps plein (ETP) poste développeur.

Lors de l'instruction, la Région détermine le nombre d'ETP nécessaire à la réalisation de la mission, en prenant en compte les résultats enregistrés lors de précédentes campagnes, de la taille du CFA et sa situation financière ainsi que l'évolution de ses effectifs, dans la limite de trois ETP poste par structure.

4. Modalités d'attribution et de versement de l'aide :

⁴ Suppression de la prise en charge à 80 % au profit d'une intervention forfaitaire

Dans un premier temps, la Commission Permanente du Conseil Régional d'Ile-de-France arrête pour chaque CFA le montant de l'avance correspondant à 50% du montant prévisionnel de l'aide correspondante qui doit être attribuée aux organismes gestionnaires dans la limite de trois ETP par structure ;

Dans un second temps, la même assemblée délibérante, après examen de l'ensemble des éléments de bilan d'activité du développeur pour l'année de campagne concernée, arrête le montant définitif de l'aide et fixe le solde de la subvention. Les éléments du bilan précité sont transmis par chaque CFA via son organisme gestionnaire ;

5. Mise en œuvre du dispositif :

▪ Procédure d'appel à candidature annuel :

Chaque année au début du second semestre, un appel à candidature est adressé à l'ensemble des organismes gestionnaires de CFA franciliens. En réponse, le candidat présente son projet conformément au dossier de candidature type élaboré par les services de la région. Ce dossier permet au CFA d'argumenter sa demande de financement de poste(s) de développeur de l'apprentissage en explicitant sa situation (déficit d'entreprise ou manque de jeunes) et de ses projets de développement (évolution du métier, besoins de la branche, diversification des formations).

▪ Procédure d'instruction administrative des candidatures :

Les demandes sont examinées sur la base des critères suivants :

- Premiers niveaux de formation promus (V et IV)
- Publics cibles visés : personnes en situation de handicap, jeunes suivis par les Missions locales, les E2C et le dispositif régional « Avenir Jeunes », élargissement des choix professionnels pour les jeunes filles
- Secteurs stratégiques développés : secteur public et associatif à but non lucratif, grandes entreprises, potentiel de développement avec la branche professionnelle du secteur
- Résultats positifs enregistrés par le(s) développeur(s) lors de la précédente campagne
- Qualité et diversité des partenariats développés avec des interlocuteurs publics et/ou privés

▪ Organisation des missions du développeur de l'apprentissage en CFA

L'organisme gestionnaire du CFA contractant est responsable du recrutement du développeur de l'apprentissage. Le contrat de travail du salarié occupant ce poste cofinancé par la Région doit comporter la mention « développeur de l'apprentissage » et identifier les grandes missions qui lui sont attribuées au regard des missions attendues par la Région.

Le développeur est donc placé sous l'autorité hiérarchique de l'organisme gestionnaire du CFA qui organise les modalités de la rémunération du développeur.

L'organisme gestionnaire du CFA s'engage sur la réalisation par le CFA des objectifs de développement annuels, définis en début de campagne en accord avec la Région Ile-de-France. A cet effet, la Région met à disposition un tableau de bord qui constitue le support de suivi des réalisations du développeur au fur et à mesure de l'avancée de la campagne.

La mission de développeur requiert au minimum ½ équivalent temps plein par salarié, en deçà il ne fait pas l'objet d'une aide régionale.

Tout poste qui fait l'objet d'un financement par la Région doit être pourvu et équipé dans les trois mois qui suivent la première décision d'attribution de financement par la région. Passé ce délai, tout retard dans le recrutement ou toute interruption au cours du contrat du développeur donne lieu au reversement de la subvention. Le montant du reversement est calculé au prorata du nombre de mois complets d'occupation du poste pendant la campagne considérée.

La Région doit être informée de toutes modifications relatives à l'occupation du poste développeur par l'envoi d'un nouveau contrat de travail si nécessaire dans les deux mois qui suivent le changement accompagné d'une nouvelle fiche d'identification.

▪ Missions

Les missions doivent s'inscrire dans 3 champs d'action dont la répartition dans le temps et le poids varient en fonction des particularités de la filière et du calendrier de l'apprentissage. Ainsi, pour les filières en déficit d'apprenti(e)s, le développeur de l'apprentissage privilégiera les actions auprès des jeunes et des structures d'accueil et d'orientation. A l'inverse, pour des métiers en tension coté employeur, l'intervention du développeur portera davantage sur la prospection et la fidélisation d'un portefeuille entreprise.

1- Actions en direction des employeurs

- Promouvoir l'apprentissage auprès des entreprises et des entreprises du secteur public: présenter les atouts de la formation ; identifier les besoins de l'entreprise et proposer les diplômes susceptibles d'y répondre; l'accompagner, le cas échéant, dans ses démarches d'embauche.
- Informer sur les nouvelles dispositions financières relatives à l'apprentissage : taxe, primes versées aux employeurs d'apprenti(e)s, crédit d'impôt, aides aux employeurs publics ...
- Présenter les dispositifs régionaux d'accès à l'apprentissage ainsi que toutes mesures proposées par la région pour faciliter le recrutement (MRS...)
- Contribuer à la diversification de l'emploi féminin, et à l'accueil en entreprise des apprenti(e)s handicapé(e)s.

2- Actions en direction des jeunes

- Permettre la mise en relation des jeunes et des entreprises, accompagner le jeune au démarrage de son contrat d'apprentissage.
- Sensibiliser les Missions locales et maisons de l'emploi à l'apprentissage, notamment par un rapprochement avec les développeurs issus de MDE et ML et promouvoir, plus particulièrement, les mesures régionales favorisant l'accès des jeunes en difficulté : passerelles, stages de découverte des métiers....
- Rencontrer les jeunes scolaires, participer à l'information sur les métiers, créer les conditions d'une orientation positive vers les formations en apprentissage.

3- Actions de communication et de coordination

- Participer aux manifestations régionales concernant les formations par apprentissage (salons, forums...).
- Définir, en liaison avec les délégués territoriaux et chargés de projets territoriaux, des actions visant à la promotion de l'apprentissage auprès d'organismes partenaires de la Région sur d'autres dispositifs.
- Collecter les offres de contrat, veiller à les réactualiser dans le but de les diffuser aux partenaires régionaux, assurer une diffusion de ces offres sur la BCA.
- Concevoir des outils de communication et les diffuser.

6. Évaluation et accompagnement du dispositif

▪ Des Indicateurs de suivi :

Des objectifs de mission sont fixés contractuellement pour chaque développeur pour l'année de campagne. Un tableau de bord est mis à disposition par la Région et constitue le support de suivi des réalisations du développeur au fur et à mesure de l'avancée de la campagne. Ces indicateurs portent notamment sur les actions suivantes :

Nombre de diplômes à développer

Nombre d'entreprises à contacter

Nombre d'offres de contrats à collecter

Nombre de contrats d'apprentissage à faire signer
Nombre de jeunes à informer sur l'apprentissage

▪ **Une animation du dispositif :**

Elle est assurée par les services régionaux et porte principalement sur les actions suivantes :

- Coordination du réseau des développeurs de l'apprentissage (diffusion d'informations, veille juridique)
- Organisation de réunions de travail (réunion de coordination, atelier d'échange de pratiques, groupe projet...)
- Actualisation et adaptation des outils de suivi d'activité des développeurs
- Assurer les interventions des développeurs lors de manifestations régionales en raison de leur expertise sur l'apprentissage
- Validation des objectifs annuels et des actions de chaque développeur en accord avec la direction du CFA
- Contrôle du respect du présent règlement d'intervention

**ANNEXE 3 : SOUTIEN REGIONAL AUX
DEVELOPPEURS DE L'APPRENTISSAGE
TERRITORIAUX**

REGLEMENT D'INTERVENTION

« SOUTIEN REGIONAL AUX DEVELOPPEURS DE L'APPRENTISSAGE TERRITORIAUX » - DAT REGLEMENT D'INTERVENTION

1. Finalité :

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositifs initiés par le Contrat d'Objectifs et de Moyens 2011-2015 afin de contribuer à l'atteinte de l'objectif fixé conjointement par l'Etat et la Région Ile-de-France de 118 000 jeunes en CFA.

En effet, des déclinaisons territoriales du COM 2011-2015 sont envisagées comme leviers d'actions pertinents à l'échelle d'un territoire au vu de leurs capacités à initier une dynamique partenariale et ainsi contribuer à la promotion quantitatif et qualitatif de l'apprentissage.

La signature des Contrats d'Objectifs et de Moyens Territoriaux (COMT) donne lieux au financement de postes de développeur de l'apprentissage territorial (DAT) positionnés en structure territoriale qui ont la charge d'une animation territoriale de différentes catégories d'acteurs partie prenante de l'apprentissage dans un objectif de promotion générique de l'apprentissage.

Le dispositif « Développeur de l'apprentissage territorial » est donc issu du COM 2011-2015 et couvre la période de contractualisation du contrat.

Au titre de la subvention développeur, l'Etat et la Région Ile-de-France apportent une aide aux structures territoriales mobilisées dans le cadre d'un Contrat d'Objectifs et de Moyens Territoriaux (COMT) pour le portage de poste de développeur de l'apprentissage territorial (DAT) dont l'activité majeure réside dans la promotion de l'apprentissage comme voie de formation au service de l'insertion professionnelle des jeunes.

2. Eligibilité :

Le dispositif est ouvert à chaque structure territoriale nommément désignée dans le Contrat d'Objectifs et de Moyens Territorial correspondant en tant que porteur de poste de développeur de l'apprentissage territorial. Chaque COMT permet le financement de deux postes de développeur de l'apprentissage territorial.

3. Modalités de financement :

La subvention régionale est une aide à la rémunération de poste de développeur de l'apprentissage financée à 100% dans le cadre du COM 2011-2015 avec une contribution à parité égale 50% Etat et 50% Région. Cette aide couvre le coût annuel d'un poste de développeur (salaire brut et charges patronales) dans la limite d'un plafond de dépenses éligibles fixées à 50 000 €* ⁵ par an et par équivalent temps plein ETP poste développeur.

La subvention régionale est votée annuellement, elle est reconductible sur la période du COMT, sous réserve de la disponibilité des crédits et de la délibération correspondante de l'assemblée régionale compétente.

Chaque structure peut bénéficier du financement de poste développeur de l'apprentissage territorial dans la limite de deux ETP.

La mission de développeur requiert au minimum ½ équivalent temps plein par salarié, en deçà il ne fait pas l'objet d'une aide régionale.

⁵ Montant revalorisé par rapport au vote CR 43-12 du 28 septembre 2012

Tout poste qui fait l'objet d'un financement par la Région doit être pourvu et équipé dans les trois mois qui suivent la première décision d'attribution de financement par la région. Passé ce délai, tout retard dans le recrutement ou toute interruption au cours du contrat du développeur donne lieu au reversement de la subvention. Le montant du reversement est calculé au prorata du nombre de mois complets d'occupation du poste pendant la campagne considérée.

Les dépenses relatives aux postes de développeur doivent être exclues des bases de dépenses éligibles au financement par d'autres dispositifs régionaux (subvention globale de fonctionnement, soutien à une action spécifique).

La Région doit être tenue informée de toutes modifications relatives à l'occupation du poste développeur par l'envoi d'un nouveau contrat de travail si nécessaire dans les deux mois qui suivent le changement accompagné d'une nouvelle fiche d'identification.

4. Modalités d'attribution et de versement de l'aide :

Dans un premier temps, la Commission Permanente du Conseil Régional d'Ile-de-France arrête pour chaque structure territoriale le montant de l'avance correspondant à 50% du montant prévisionnel de l'aide correspondante dans la limite de deux ETP par Contrat d'Objectifs et de Moyens Territorial –COMT.

Dans un second temps, la même assemblée délibérante, après examen de l'ensemble des éléments de bilan d'activité du développeur pour l'année de campagne concernée, arrête le montant définitif de l'aide et fixe le solde de la subvention.

5. Mise en œuvre du dispositif :

▪ Organisation :

La structure territoriale contractante est responsable du recrutement du développeur territorial de l'apprentissage. Le contrat de travail du salarié occupant ce poste cofinancé par le COMT doit comporter la mention « développeur territorial de l'apprentissage » « poste cofinancé par la Région Ile-de-France » et identifier les grandes missions qui lui sont attribuées au regard des missions indiquées dans le présent règlement.

Le développeur est donc placé sous l'autorité hiérarchique de la structure territoriale qui organise les modalités de la rémunération du développeur.

Le DAT mène ses actions sur l'ensemble de la zone géographique confiée par le COMT, ce périmètre peut s'étendre au-delà de celui de la seule structure porteuse du poste. Une articulation ou un découpage entre plusieurs postes de DAT sur un même territoire est à rechercher.

▪ Missions du Développeur de l'Apprentissage Territorial :

La mission du développeur territorial comprend notamment :

- L'interface entre les acteurs institutionnels (Région IDF, DIRECCTE, services déconcentrés de l'Etat, préfecture, sous-préfectures),
- La conduite de projets dans une logique de territoire,
- Un travail de coordination des acteurs de terrain via la création d'un réseau de partenaires œuvrant pour l'apprentissage : CFA, réseau développeurs de CFA, prescripteurs, employeurs, Chambres consulaires, Education Nationale...

▪ Champs d'intervention du Développeur de l'Apprentissage Territorial :

Compte tenu de son rattachement à une logique de développement territorialisé, le DAT se mobilise prioritairement pour intervenir auprès du public jeune et des prescripteurs de son territoire. Cependant, le DAT doit pouvoir s'appuyer sur l'ensemble de l'offre régionale de

formation en CFA afin d'être en capacité de répondre à la pluralité des besoins, notamment en terme de métiers.

Le DAT peut être mobilisé dans le cadre de différents types d'actions :

1- Des actions de communication et d'accompagnement des acteurs de l'apprentissage :

- Participer à l'animation des comités de pilotage territoriaux Etat/Région, aux SPEL Préfecture, sur les questions de développement de l'apprentissage,
- Accompagner le travail de coordination entre les acteurs institutionnels mobilisés sur le territoire et gérer la transversalité des acteurs politiques et économiques,
- Informer les Missions Locales et autres prescripteurs des actions territoriales conduites dans le cadre du COMT,
- Participer aux conseils de perfectionnement des CFA,
- Participer à la coordination d'un réseau départemental des développeurs de l'apprentissage en CFA et être force de proposition de nouvelles modalités concrètes d'animation en phase avec la dimension territoriale,
- Proposer un appui au réseau des développeurs CFA, chargé de relation entreprise de CFA, chargé de relation entreprise de Mission Locale.

2- Des actions de sensibilisation :

- Promouvoir l'apprentissage auprès de nouveaux partenaires (prescripteurs ou entreprises),
- Initier des actions de sensibilisation en direction des jeunes, acteurs locaux et entreprises, fédérations professionnelles, club Ressources Humaines, ...
- Organiser des réunions d'échange et d'information :
 - auprès des prescripteurs (Mission Locale, club de prévention, organismes de formation d'avenir jeunes...),
 - de recrutement avec des employeurs,
 - d'information collective auprès des jeunes,
 - Centraliser l'information pour la diffuser auprès des référents mission locale ou toutes autres personnes ressources en charge de développer l'apprentissage,
 - Organiser et /ou participer aux forums et salons locaux et régionaux.

3- Des actions de mise en réseau des acteurs de l'apprentissage :

- Participer et contribuer au montage de dispositifs d'accès à l'apprentissage sur le territoire ou pour le public du territoire,
- Veiller à une mise en cohérence des dispositifs régionaux (PACTE, Dispositif d'Accès à l'apprentissage, Avenir Jeune, Mobilité, primes aux employeurs, ...)
- Montage de projets d'actions innovantes,
- Être un facilitateur potentiel de la relation jeune/entreprises/CFA,
- Créer des outils de partage, structurants et fédérateurs pour le suivi des jeunes et permettant d'assurer une meilleure articulation entre partenaires,
- Susciter et construire des partenariats avec une prise en compte de la pluralité des acteurs : visites CFA, réunions partenaires.

6. Evaluation et accompagnement du dispositif

▪ **L'évaluation et le suivi :**

La lettre de mission du développeur de l'apprentissage territorial décline la contribution précise du poste développeur territorial à la réalisation des objectifs fixés par le COMT. Elle précise les actions qui doivent être menées ainsi que les modalités de suivi à mettre en œuvre. Seront déterminés notamment les objectifs, le planning, les indicateurs de suivi ainsi que les modalités de gouvernance du poste. La lettre de mission est annexée à la convention signée entre la structure porteuse du poste et la Région Ile-de-France.

Le suivi est mené régulièrement au travers des différents comités de pilotage et/ou de suivi organisés au niveau départemental. Ce suivi des réalisations du DAT est réalisé à l'aide du tableau de bord mis à disposition de la Région Île-de-France complété d'autres indicateurs retenus au regard des missions spécifiques affectées.

▪ **Les indicateurs de suivi du développeur de l'apprentissage territorial (liste non exhaustive) :**

Nombre de réunions entre partenaires

Nombre de réunions entre les CFA et les prescripteurs spécifiquement

Nombre de participations du DAT aux différents dispositifs (plateforme de prévention aux décrochages, passerelles, forums)

Nombre d'évènements organisés et portés par le DAT et sa portée géographique

Nombre d'actions initiées par le DAT

Nombre d'interventions auprès de partenaires en vue de la promotion de l'apprentissage

Nombre de jeunes informés sur l'apprentissage

Nombre de nouveaux partenariats développés

▪ **Une animation du dispositif :**

Elle est assurée par les services régionaux ainsi que deux chargés de mission COM, l'un pour le compte de l'Etat et le second pour la Région, qui sont en charge de la coordination opérationnelle et territorialisée de l'action des développeurs territoriaux de l'apprentissage.

Cette co-animation porte principalement sur :

- Une coordination du réseau des développeurs de l'apprentissage territoriaux et son articulation avec les autres réseaux développeurs,
- L'organisation de réunions d'échange de pratiques et de montage de projets,
- Le suivi de l'avancée des réalisations du DAT sur la base de la lettre de mission.

ANNEXE 4 : SOUTIEN REGIONAL AUX DEVELOPPEURS DE L'APPRENTISSAGE SECTORIELS OU THEMATIQUES

REGLEMENT D'INTERVENTION

« SOUTIEN REGIONAL AUX DEVELOPPEURS DE L'APPRENTISSAGE SECTORIELS OU THEMATIQUES » DAS/T REGLEMENT D'INTERVENTION

1. Finalité :

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositifs initiés par le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) 2011-2015 afin de contribuer à la réalisation de l'objectif fixé conjointement par l'Etat et la Région Ile-de-France : l'inscription de 118 000 jeunes en CFA.

En effet, le COM 2011-2015 stipule dans son article 4 qu'une déclinaison sectorielle ou thématique doit être recherchée avec les partenaires susceptibles de s'engager dans la réalisation des objectifs définis.

Les COM sectoriels/thématiques ont vocation à impliquer des partenaires professionnels ou socio-économiques au développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage. Document de cadrage des actions dans un secteur déterminé ou une thématique essentielle, cette contractualisation permet de clarifier les engagements et moyens de chaque partenaire sur la base d'objectifs communs et dans le respect de leurs compétences et stratégies respectives.

La signature des Contrat d'Objectifs et de Moyens Sectoriels/thématiques conclus avec l'Etat et la Région Ile-de-France peut donner lieu au financement de poste de développeur de l'apprentissage sectoriel/thématique positionné dans la structure signataire du COM sectoriel/thématique.

Le dispositif « Développeur de l'apprentissage sectoriel/thématique » est donc issu du COM 2011-2015 et couvre la période de contractualisation du contrat.

Au titre de la subvention développeur, l'Etat et la Région Ile-de-France apportent une aide financière au partenaire mobilisé dans le cadre d'un COM sectoriel/thématique pour le financement de poste de développeur de l'apprentissage sectoriel/thématique.

2. Eligibilité :

Le dispositif est ouvert à tout acteur professionnel ou socio-économique signataire d'un Contrat d'Objectifs et de Moyens Sectoriel/thématique avec l'Etat et la Région Ile-de-France. Chaque COM sectoriel/thématique (COMS/T) permet le financement d'un poste de développeur de l'apprentissage.

3. Modalités de financement :

La subvention régionale est une aide à la rémunération de poste de développeur de l'apprentissage sectoriel/thématique. Cette aide couvre au maximum 80% du coût annuel d'un poste de développeur (salaire brut et charges patronales) dans la limite d'un plafond de subvention fixées à **32 700 €*⁶** par an et par équivalent temps plein (ETP) poste développeur.

La subvention régionale est votée annuellement. Elle est reconductible sur la période du Contrat d'Objectifs et de Moyens Sectoriel/thématique, sous réserve de la disponibilité des crédits et de la délibération correspondante de l'assemblée régionale compétente.

Chaque structure peut bénéficier du financement d'un poste développeur de l'apprentissage sectoriel/thématique.

⁶ Montant revalorisé par rapport au vote CR 43-12 du 28 septembre 2012

La mission de développeur requiert au minimum ½ équivalent temps plein par salarié, en deçà il ne fait pas l'objet d'une aide régionale.

Tout poste qui fait l'objet d'un financement par la Région doit être pourvu et équipé dans les trois mois qui suivent la première décision d'attribution de financement par la région. Passé ce délai, tout retard dans le recrutement ou toute interruption au cours du contrat du développeur donne lieu au reversement de la subvention. Le montant du reversement est calculé au prorata du nombre de mois complets d'occupation du poste pendant la campagne considérée.

Ces postes sont extraits des bases éligibles au financement par d'autres dispositifs régionaux.

La région doit être tenue informée de toutes modifications relatives à l'occupation du poste développeur par l'envoi d'un nouveau contrat de travail si nécessaire dans les deux mois qui suivent le changement accompagné d'une nouvelle fiche d'identification.

4. Modalités d'attribution et de versement de l'aide :

Dans un premier temps, la Commission Permanente du Conseil Régional d'Ile-de-France arrête pour le partenaire signataire du COM sectoriel/thématique le montant de l'avance correspondant à 50% du montant prévisionnel de l'aide correspondante dans la limite d'un ETP par Contrat d'Objectifs et de Moyens Sectoriel/Thématique.

Dans un second temps, la même assemblée délibérante, après examen de l'ensemble des éléments de bilan d'activité du développeur pour l'année de campagne concernée, arrête le montant définitif de l'aide et fixe le solde de la subvention.

5. Mise en œuvre du dispositif :

▪ Organisation :

Le partenaire contractant est responsable du recrutement du développeur sectoriel/thématique de l'apprentissage. Le contrat de travail du salarié occupant ce poste cofinancé par le COM sectoriel/thématique doit comporter la mention « développeur sectoriel/thématique de l'apprentissage » « poste cofinancé par la Région Ile-de-France » et identifier les grandes missions qui lui sont attribuées au regard des missions indiquées dans le présent règlement.

Le développeur est donc placé sous l'autorité hiérarchique du partenaire contractant qui organise les modalités de la rémunération du développeur.

▪ Missions du Développeur de l'Apprentissage Sectoriel/Thématique :

La mission d'un développeur sectoriel/thématique relève des engagements pris par le partenaire professionnel ou socio-économique dans le cadre du COM sectoriel/thématique.

En lien avec les objectifs visés par le COM 2011-2015, sont attendus des partenaires des engagements de nature à soutenir :

- l'accompagnement des jeunes et des entreprises lors de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage en vue d'un **travail de médiation**,
- la sécurisation et valorisation des parcours de formation pour améliorer les conditions d'accueil, de formation et de vie des apprentis par des **actions de prévention des ruptures**,
- l'accès à l'apprentissage de **publics discriminés ou en situation de handicap** par la conduite de projets innovants,
- le développement de l'apprentissage dans **les métiers en tension ou émergents**, pour les premiers niveaux de qualification, auprès **des employeurs du secteur public**.

6. Evaluation et accompagnement du dispositif

▪ L'évaluation et le suivi :

La lettre de mission du développeur de l'apprentissage sectoriel/thématique décline la contribution précise du poste développeur sectoriel/thématique à l'atteinte des objectifs fixés par le COMS/T. Elle s'attache notamment à préciser les actions qui devront être menées ainsi que des modalités de suivi à mettre en œuvre. Notamment, seront déterminés les objectifs, le planning, les indicateurs de suivi ainsi que les modalités de gouvernance du poste. La lettre de mission est annexée à la convention signée entre la structure porteuse du poste et la Région Ile-de-France.

La lettre de mission permet d'identifier la contribution précise du poste de DAS à la réalisation des objectifs du COMS/T. Dans ce cadre, un suivi régulier doit être mené au travers des différents comités de pilotage et/ou de suivi organisés.

▪ **Les indicateurs de suivi du développeur de l'apprentissage sectoriel/thématique**

Ils sont spécifiques au type d'actions retenus par le COMS/T et sont de fait divers et multiples. A titre d'exemple, peuvent être retenus :

Nombre d'interventions auprès des jeunes en vue d'une médiation,
Nombre d'interventions auprès des entreprises en vue d'une médiation,
Nombre d'intervention auprès des CFA,
Nombre de participations du DAS aux différents dispositifs (plateforme de prévention aux décrochages, passerelles, forums),
Nombre d'évènements organisés et portés par le DAS et sa portée géographique,
Nombre d'actions initiées par le DAS et type d'actions,
Nombre d'interventions auprès de partenaires en vue de la promotion de l'apprentissage,
Nombre de nouveaux partenariats développés.

▪ **L'animation du dispositif :**

Elle est assurée par les services régionaux ainsi que deux chargés de mission COM, l'un pour le compte de l'Etat et le second pour la Région, qui sont en charge de la coordination opérationnelle de l'action des développeurs sectoriel/thématiques de l'apprentissage.

Cette co-animation porte principalement sur :

- Une coordination du réseau des développeurs de l'apprentissage sectoriel/thématiques et son articulation avec les autres réseaux développeurs,
- L'organisation de réunions d'échange de pratiques et de montage de projets,
- Le suivi de l'avancée des réalisations du DAS sur la base de la lettre de mission.

ANNEXE 5 : REGLEMENT D'ATTRIBUTION DE LA PRIME AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS (REGIME TRANSITOIRE)

REGLEMENT D'ATTRIBUTION DE LA PRIME AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS (REGIME TRANSITOIRE)

PREAMBULE

La prime régionale aux employeurs d'apprentis est destinée à tous les employeurs ayant conclu un contrat d'apprentissage. Elle a pour objectifs de faciliter et d'encourager le recrutement des apprentis et de compenser l'effort consenti par les entreprises.

La loi de finances pour 2014 a substitué à ce dispositif une « prime à l'apprentissage » réservée aux entreprises de moins de 11 salariés.

Le nouveau régime s'applique aux contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2014, les contrats signés avant cette date étant soumis à un régime transitoire.

Le présent règlement définit les conditions d'application de ce régime transitoire au niveau régional. Les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2014 sont soumis à un règlement d'attribution distinct.

1 – CHAMP D'APPLICATION DE LA PRIME

*** Les employeurs concernés**

La prime peut être attribuée à tous les employeurs privés et publics ayant conclu un contrat d'apprentissage qui répond aux critères suivants.

*** Les contrats donnant droit au versement de la prime**

Ouvrent droit à la prime soumise au présent règlement, sous réserve des dispositions énoncées aux alinéas suivants, les contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2014 dont le lieu d'exécution est situé dans la région Ile-de-France.

Ces contrats doivent être conclus pour une durée de 6 à 36 mois, avec un jeune de plus de 16 ans à la date de début du contrat, ou de 15 ans, avec dérogation.

Ces contrats doivent être enregistrés, et l'embauche des apprentis confirmée, dans les conditions définies ci-dessous.

Les primes exigibles au titre des campagnes 2009 et 2010 (contrats conclus en 2009 et 2010) sont versées conformément au règlement d'attribution de la prime régionale aux employeurs d'apprentis approuvé par délibération n° CR 31-06 du 17 mars 2006.

S'agissant des primes exigibles au titre de la deuxième année de la campagne 2011 (contrats conclus en 2011) :

- celles pour lesquelles le dossier était complet au 31 décembre 2013 sont versées conformément au règlement d'attribution des primes régionales aux employeurs d'apprentis, approuvé par délibération n° CR 07-11 du 7 avril 2011.
- celles pour lesquelles le dossier n'était pas complet au 31 décembre 2013 sont versées conformément au présent règlement.

La notion de dossier complet s'entend au sens du point 4 du règlement du 7 avril 2011 précité (contrat enregistré dans la base Ariane, attestation employeur remplie et renvoyée accompagnée d'un RIB, validation par le centre de formation de l'assiduité de l'apprenti).

Les primes de première et troisième année de la campagne 2011, ainsi que toutes les primes de la campagne 2012, sont versées conformément au point 2 du règlement transitoire.

2 – MONTANT ET MODE DE CALCUL DE LA PRIME

*** Dispositions générales**

La prime est versée à l'issue de chaque année de formation.

Son montant est établi en fonction du nombre de mois réellement effectués par l'apprenti, à partir d'un montant de référence correspondant à une période de 12 mois.

La prime versée à l'employeur est donc établie pour chaque année, par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{Montant de la prime annuelle} \times \text{nombre de mois effectués}}{12}$$

Sous réserve que la durée effective d'exécution du contrat d'apprentissage excède deux mois, tout mois commencé est dû.

Le montant et la composition de la prime annuelle de référence varient selon les années de formation qui donnent droit à son versement.

*** Primes dues au titre de la première année de formation**

La prime due au titre de la première année de formation se compose d'une prime de base à laquelle peuvent s'ajouter des majorations.

a) La prime de base

La prime de base est accordée à tous les employeurs mentionnés au point I du présent règlement, sans distinction. Son montant est de 1 000 €.

b) Les majorations

Des majorations d'un montant de 500 € peuvent être accordées. Les deux premières sont en rapport avec les caractéristiques de l'employeur, la troisième, avec la formation suivie par l'apprenti.

- la majoration pour les très petites entreprises et l'artisanat est accordée aux entreprises ou associations dont le nombre de salariés est inférieur ou égal à 10.

- la majoration pour les collectivités de moins de 5 000 habitants permet de prendre en compte la situation particulière des collectivités publiques dont le nombre d'habitants est inférieur ou égal à 5 000.

- La majoration pour un apprenti visant un niveau V ou IV est accordée à l'employeur pour tout contrat d'apprentissage conclu avec un apprenti préparant un diplôme de niveau V (CAP, BEP, MC...) ou de niveau IV (bac pro...).

*** Primes dues au titre des deuxième et troisième années de formation**

Les primes dues au titre des deuxième et troisième années de formation ne donnent droit qu'à une prime de base : aucune majoration n'est accordée.

Le montant de la prime de base diffère selon l'effectif de l'employeur ou le nombre d'habitants de la collectivité. Il peut également varier selon l'année de formation considérée.

- Les entreprises, associations ou employeurs publics dont le nombre de salariés est inférieur à 11, ainsi que les collectivités dont le nombre d'habitants est inférieur ou égal à 5 000, perçoivent une prime de 1 000 € à l'issue de chacune des années de formation considérées.

- Les entreprises, associations ou employeurs publics d'au moins 11 salariés ou agents, ainsi que les collectivités dont le nombre d'habitants est supérieur à 5 000, perçoivent une prime de 500 € au titre de la deuxième année de formation et une prime de 200€ au titre de la troisième année.

3 – MODALITES D'OCTROI ET DE VERSEMENT

*** Les conditions d'attribution de la prime**

L'octroi et le versement de la prime ont pour conditions :

- l'enregistrement du contrat
- la confirmation de l'embauche par l'employeur, à l'issue de la période d'essai
- le renvoi par l'employeur du formulaire qui lui a été automatiquement adressé
- la validation, par le centre de formation (CFA) de l'assiduité de l'apprenti.

*** La procédure d'attribution de la prime**

Les trois premières opérations sont effectuées une seule fois, dans le prolongement de la signature du contrat. La dernière est effectuée à l'issue de chaque période de formation ouvrant droit au versement de la prime, et notamment à la fin de chaque année scolaire.

L'enregistrement du contrat d'apprentissage est effectué par l'organisme consulaire compétent, suite à la transmission de ce contrat par le CFA. L'enregistrement conduit au dépôt du contrat sur la base informatique Ariane.

A partir des informations saisies sur la base Ariane, la Région adresse à l'employeur un formulaire à compléter. Ce dernier doit lui être retourné, accompagné d'un Relevé d'Identité Bancaire, dans un délai de 18 mois à compter de la date d'enregistrement du contrat.

Le formulaire permet notamment à l'employeur de confirmer l'embauche de l'apprenti à l'issue de la période d'essai de 2 mois.

La validation de l'assiduité de l'apprenti est effectuée par le CFA à l'issue de chaque année de formation, par l'intermédiaire de l'outil informatique mis à sa disposition par la Région.

La validation de l'assiduité est refusée lorsque le directeur du CFA déclare plus de 10% d'absences injustifiées aux enseignements du centre durant la période de formation concernée.

Le refus de validation sur une année ne préjuge pas de la validation de l'année de formation suivante.

La Région peut demander à l'employeur tout élément ou complément d'information nécessaire à l'instruction du dossier.

*** Le versement de la prime**

Suite au virement de la prime sur le compte de l'employeur, la Région lui adresse un avis de paiement mentionnant l'identité de l'apprenti, l'année de formation concernée et le montant de la prime versée.

4 – SITUATIONS PARTICULIERES*** Rupture du contrat et nouvelle convention**

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu en cours d'année, la prime versée à l'employeur est calculée sur la base de la période d'exécution réellement effectuée. Toutefois, l'employeur n'a pas droit au versement de la prime si le contrat rompu à son initiative n'a pas été motivé par une faute grave de l'apprenti.

Si, à la suite de cette rupture, l'apprenti conclut un contrat avec un nouvel employeur, ce dernier bénéficie également de la prime, au prorata de la durée de présence du jeune dans son entreprise, telle qu'elle résulte du nouveau contrat.

Par ailleurs, si un nouveau contrat ou un avenant au contrat initial conduit l'apprenti à poursuivre l'exécution de son année de formation dans une autre région, la Région Ile-de-France ne versera la prime que pour la période écoulée entre le début du contrat initial et la date du changement de lieu d'exécution résultant de la nouvelle convention.

*** Refus du CFA de valider l'assiduité de l'apprenti**

En cas de refus du CFA de valider l'assiduité d'un apprenti, l'employeur perd son droit au versement de la prime.

*** Erreur ou fraude**

En cas de déclaration inexacte, incomplète ou frauduleuse sur le contrat d'apprentissage ou d'attribution par erreur d'instruction, la Région peut demander à l'employeur concerné le remboursement intégral des sommes indûment perçues, sans préjudice d'éventuelles suites judiciaires.

Modalités d'application du régime transitoire- Exercices 2014-2016

Exercice budgétaire	Primes à verser (flux annuel)	Entreprises de -11 salariés et assimilés ¹	Entreprises de +11 salariés et assimilés ²
2014	P3-2011 régime transitoire	1000€	200€
	P2-2012 régime transitoire	1000€	500€
	P1-2013 régime transitoire	1000€+majoration(s) Eventuelle(s)de 500€	1000€+majoration(s) éventuelle(s)de 500€
2015	P3-2012 régime transitoire	1000€	200€
	P2-2013 régime transitoire	1000€	500€
	P1-2014 régime définitif	1000€	0€
2016	P3-2013 régime transitoire	1000€	200€
	P2-2014 régime définitif	1000€	0€
	P1-2015 régime définitif	1000€	0€

¹ Associations et employeurs publics de moins de 11 salariés, collectivités territoriales de moins de 5 000 habitants.

² Associations et employeurs publics de plus de 11 salariés, collectivités territoriales de plus de 5 000 habitants.

ANNEXE 6 : REGLEMENT D'ATTRIBUTION DE LA PRIME REGIONALE A L'APPRENTISSAGE (REGIME DEFINITIF)

REGLEMENT D'ATTRIBUTION DE LA PRIME REGIONALE A L'APPRENTISSAGE (REGIME DEFINITIF)

PREAMBULE

Conformément à la loi de finances 2014, la prime régionale à l'apprentissage est destinée aux très petites entreprises ayant conclu un contrat d'apprentissage.

Elle a pour objectifs de faciliter et d'encourager le recrutement des apprentis et de compenser l'effort consenti par les employeurs.

La prime régionale à l'apprentissage est attribuée conformément aux dispositions ci-après.

1 – CHAMP D'APPLICATION DE LA PRIME

*** Les employeurs concernés**

La prime à l'apprentissage est réservée :

- aux employeurs privés ou publics de moins de 11 salariés,
- aux collectivités territoriales dont le nombre d'habitants est inférieur ou égal à 5 000.

*** Les contrats donnant droit au versement de la prime**

Ouvrent droit à la prime les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2014 et dont le lieu d'exécution est situé dans la région Ile-de-France.

Ces contrats doivent être conclus pour une durée de 6 à 36 mois, avec un jeune de plus de 16 ans à la date de début du contrat, ou de 15 ans, avec dérogation.

Ces contrats doivent être enregistrés, et l'embauche des apprentis confirmée, dans les conditions définies ci-dessous.

2 – MONTANT ET MODE DE CALCUL DE LA PRIME

Le montant de la prime est de 1 000 € pour chaque période d'exécution du contrat égale à 12 mois.

Ce montant évolue en fonction de la durée d'exécution du contrat. Il est établi, pour chaque année, par application de la formule suivante :

$$\frac{1\,000\,\text{€} \times \text{nombre de mois effectués}}{12}$$

Sous réserve que la durée effective d'exécution du contrat d'apprentissage excède deux mois, tout mois commencé est dû.

3 – MODALITES D'OCTROI ET DE VERSEMENT

*** Les conditions d'attribution de la prime**

L'octroi et le versement de la prime ont pour conditions :

- l'enregistrement du contrat

- la confirmation de l'embauche par l'employeur, à l'issue de la période d'essai
- le renvoi par l'employeur du formulaire qui lui a été automatiquement adressé
- la validation, par le centre de formation (CFA) de l'assiduité de l'apprenti.

*** La procédure d'attribution de la prime**

Les trois premières opérations sont effectuées une seule fois, dans le prolongement de la signature du contrat. La dernière est effectuée à l'issue de chaque période de formation ouvrant droit au versement de la prime, et notamment à la fin de chaque année scolaire.

L'enregistrement du contrat d'apprentissage est effectué par l'organisme consulaire compétent, suite à la transmission de ce contrat par le CFA. L'enregistrement conduit au dépôt du contrat sur la base informatique Ariane.

A partir des informations saisies sur la base Ariane, la Région adresse à l'employeur un formulaire à compléter. Ce dernier doit lui être retourné, accompagné d'un Relevé d'Identité Bancaire, dans un délai de 18 mois à compter de la date d'enregistrement du contrat.

Le formulaire permet notamment à l'employeur de confirmer l'embauche de l'apprenti à l'issue de la période d'essai de 2 mois.

La validation de l'assiduité de l'apprenti est effectuée par le CFA à l'issue de chaque année de formation, par l'intermédiaire de l'outil informatique mis à sa disposition par la Région.

La validation de l'assiduité est refusée lorsque le directeur du CFA déclare plus de 10% d'absences injustifiées aux enseignements du centre durant la période de formation concernée.

Le refus de validation sur une année ne préjuge pas de la validation de l'année de formation suivante.

La Région peut demander à l'employeur tout élément ou complément d'information nécessaire à l'instruction du dossier.

*** Le versement de la prime**

Suite au virement de la prime sur le compte de l'employeur, la Région lui adresse un avis de paiement mentionnant l'identité de l'apprenti, l'année de formation concernée et le montant de la prime versée.

4 – SITUATIONS PARTICULIERES

*** Rupture du contrat et nouvelle convention**

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu en cours d'année, la prime versée à l'employeur est calculée sur la base de la période d'exécution réellement effectuée. Toutefois, l'employeur n'a pas droit au versement de la prime si le contrat rompu à son initiative n'a pas été motivé par une faute grave de l'apprenti.

Si, à la suite de la rupture du contrat, l'apprenti conclut une nouvelle convention avec un employeur, ce dernier bénéficie également de la prime, au prorata de la présence du jeune dans son entreprise, telle qu'elle résulte du nouveau contrat.

Par ailleurs, si un nouveau contrat ou un avenant au contrat initial conduit l'apprenti à poursuivre l'exécution de son année de formation dans une autre région, la Région Ile-de-France ne versera la prime que pour la période écoulée entre le début du contrat initial et la date du changement de lieu d'exécution résultant de la nouvelle convention.

*** Refus du CFA de valider l'assiduité de l'apprenti**

En cas de refus du CFA de valider l'assiduité d'un apprenti, l'employeur perd son droit au versement de la prime.

*** Erreur ou fraude**

En cas de déclaration inexacte, incomplète ou frauduleuse sur le contrat d'apprentissage ou d'attribution par erreur d'instruction, la Région peut demander à l'employeur concerné le remboursement intégral des sommes indûment perçues, sans préjudice d'éventuelles suites judiciaires