

# **CARED COLLECTIF FORMATION**

**Note technique destinée à l'ensemble des réseaux  
prescripteurs et des partenaires (organismes de  
formation et employeurs)**

2018

*Version mai 2018*

## Table des matières

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>I. PRINCIPES GENERAUX DU CARED COLLECTIF FORMATION</b> .....	<b>5</b>
A. VERIFICATION ET VALIDATION DU PROJET PAR LA REGION.....	5
B. LA REUNION DE LANCEMENT .....	6
C. LE DEPOT DE LA DEMANDE DE SUBVENTION.....	6
D. LA PRESCRIPTION .....	6
E. LE DEMARRAGE DE L’ACTION DE FORMATION .....	7
F. LE BILAN DE L’ACTION DE FORMATION.....	7
G – CONSEQUENCES DU NON RESPECT DES REGLES .....	8
<b>II. PUBLIC ELIGIBLE</b> .....	<b>9</b>
<b>III. EMPLOYEURS ELIGIBLES ET OBLIGATIONS</b> .....	<b>10</b>
A. ELIGIBILITE DES EMPLOYEURS.....	10
B. OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS.....	10
<b>IV. EMPLOIS ELIGIBLES</b> .....	<b>10</b>
A. CONTRATS DE TRAVAIL ELIGIBLES .....	10
B. ELIGIBILITE GEOGRAPHIQUE DU CARED .....	11
<b>IV. FORMATIONS ELIGIBLES</b> .....	<b>11</b>
A. DUREE ET RYTHME .....	11
B. NATURE DES FORMATIONS .....	12
C. LIEUX DE FORMATION .....	13
<b>V. COUT DE LA FORMATION</b> .....	<b>14</b>
A. LE PRINCIPE DE LA GRATUITE DE LA FORMATION POUR LE STAGIAIRE.....	14
B. LE FINANCEMENT DES COUTS PEDAGOGIQUES .....	14
<b>VI. STATUT ET PRISE EN CHARGE DES STAGIAIRES PENDANT LA FORMATION</b> .....	<b>15</b>
A. LE STATUT.....	15
B. LA PROTECTION SOCIALE ET LA REMUNERATION.....	15
C - LA POSSIBILITÉ D’HÉBERGEMENT ET DE RESTAURATION PAR L’AFPA AUVERGNE RHÔNE-ALPES.....	17
<b>VI. LA MISE EN OEUVRE DU CARED COLLECTIF: RECAPITULATIF DU ROLE DES DIFFERENTS PARTENAIRES</b> .....	<b>18</b>
A. LE ROLE DE LA REGION .....	18
B. LE ROLE DU OU DES RESEAUX PRESCRIPTEURS (MISSIONS LOCALES, POLE EMPLOI, CAP EMPLOI, C.I.D.F.F., CONSEILS DEPARTEMENTAUX) .....	18
C. LE ROLE DE L’ORGANISME DE FORMATION .....	19
D. LE ROLE DU OU DES EMPLOYEURS .....	20
E. LE CIRCUIT D’INSTRUCTION ET LE TRAITEMENT ADMINISTRATIF DES DEMANDES.....	20
ANNEXE 1 : CONVENTION DE COOPERATION EMPLOYEUR.....	21
ANNEXE 2 : CONVENTION DE COOPERATION BRANCHE .....	26
ANNEXE 3 : FICHE PRE-DIAGNOSTIC.....	31
ANNEXE 4 : BILAN QUALITATIF ET FINANCIER (à télécharger sous Subnet) .....	34
ANNEXE 5 : ATTESTATION D’EMBAUCHE.....	37
ANNEXE 6 : JUSTIFICATIF DE NON-EMBAUCHE.....	38
ANNEXE 7 : CHARTE DES DROITS ET DEVOIRS DU STAGIAIRE.....	39
ANNEXE 8 : LISTE DES REFERENTS POLE EMPLOI.....	41
ANNEXE 9 : LISTE DES REFERENTS OPS (CAP EMPLOI).....	42
ANNEXE 10 HEBERGEMENT AFPA.....	43
ANNEXE 11 DECRET QUALITE .....	45

## PREAMBULE

**Le Contrat d’Aide et de Retour à l’Emploi Durable (CARED) Collectif est un partenariat entre le financeur, la structure mettant en œuvre l’action de formation et le futur employeur pour permettre la rencontre entre une personne en recherche d’emploi et un employeur qui a un besoin de compétences.**

Ce dispositif répond à la délibération du Conseil Régional « Former pour l’Emploi » votée le 29 septembre 2017 relative à l’organisation du service public régional de la formation professionnelle (SPRFP).

A l’intérieur du CARED, des modalités assouplies sont mises en place pour les personnes handicapées, bénéficiaires de l’article L. 5212-13 du code du travail. Il s’agit du CARED + car il donne accès à un parcours sur-mesure pour les entreprises et les personnes handicapées en formation. Le futur employeur, dans ce cadre, s’engage à nommer, former un tuteur à l’accueil d’une personne en situation de handicap et s’appuyer sur les partenaires de l’Agefiph<sup>1</sup> et du FIPHFP<sup>2</sup> dans toute la phase de recrutement et à adapter si nécessaire le poste de travail.

Parallèlement un CARED CLEA est mis en œuvre pour répondre aux besoins des entreprises en faisant monter en compétences des personnes en situation d’illettrisme via un 1er niveau de certification, pour accéder à l’emploi.

Le CARED CLEA permet ainsi la réalisation de parcours en faveur de personnes méritantes en situation d’illettrisme repérées par des entreprises ou des partenaires autres, tels que les Départements (20% des personnes en situation d’illettrisme sont bénéficiaires du RSA), en visant une certification à valoriser auprès des employeurs et pour des personnes qui n’en ont jamais obtenue.

Cette note rappelle les principes du CARED collectif formation communément dénommé CARED dans le document ainsi que sa mise en œuvre.

---

<sup>1</sup> AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

<sup>2</sup> FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

## EVOLUTIONS DU DISPOSITIF EN 2018

- Cofinancement obligatoire à hauteur de 20 % (hors CARED +) par l'employeur, l'OPCA, la branche professionnelle, Pôle emploi...
- Ouverture du dispositif aux employeurs publics
- Mise en place d'un CARED + pour les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligatoire d'emploi (BOE)
- Mise en place d'un CARED CLEA pour les personnes en situation d'illettrisme
- Prescription dématérialisée des candidats par les réseaux prescripteurs ou l'organisme de formation sur l'outil Prosper
- Suivi des stagiaires par l'organisme de formation pendant la formation et post-formation sur l'outil Eos
- Evolution des documents à fournir par les employeurs : uniquement la convention de coopération employeur (suppression de l'obligation de fournir le document « promesse d'embauche » au moment du dépôt du dossier)
- Signature par le stagiaire d'une charte des droits et devoirs du stagiaire de la formation professionnelle

## I. PRINCIPES GENERAUX DU CARED COLLECTIF FORMATION

Le Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (CARED) est un dispositif partenarial ayant pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi durable.

Le CARED est mobilisable dès lors qu'un besoin de recrutement se fait ressentir a minima pour 5 parcours identiques par an. En deçà, les formations peuvent être financées via le dispositif d'aides individuelles à la formation.

Pour le CARED + et le CARED CLEA, aucun plancher n'intervient pour mobiliser le CARED.

Le CARED fait l'objet d'un engagement conventionnel, matérialisé par une convention de coopération entre la Région et le futur employeur ou la branche ([ANNEXE 1](#) et [ANNEXE 2](#)).

### A. VERIFICATION ET VALIDATION DU PROJET PAR LA REGION

Avant tout montage d'un CARED Collectif Formation, l'organisme de formation et les porteurs de projet du recrutement présentent un **pré diagnostic de l'action** à l'instructeur-trice Région pour validation du projet. ([ANNEXE 3](#)) et sollicitent les cofinancements auprès des partenaires (OPCA / branche, employeur, Pôle emploi...).

**Ce pré-diagnostic doit être transmis en amont de la réunion de lancement afin que l'instructeur puisse valider la faisabilité financière du projet, les cofinancements et le principe de complémentarité de l'action de formation avec les programmations régionales « former pour l'emploi » et pour les jeunes de moins de 26 ans avec l'offre d'apprentissage.**

Concernant la complémentarité, l'instructeur-trice Région vérifie qu'une offre identique qui pourrait être concurrentielle géographiquement n'existe pas déjà dans les programmations régionales selon les critères suivants :

1. il n'y a pas d'offre collective similaire dans le département, à moins d'1h de trajet depuis le lieu de la formation ou depuis la localisation des emplois proposés,
2. la date de démarrage de l'offre existante est trop tardive (délai supérieur à 3 mois) par rapport aux souhaits de recrutement de l'employeur,
3. les places prévues dans les programmations régionales (formation continue et apprentissage, offre de formation initiale sanitaire et sociale) ne permettent pas d'accueillir tous les candidats.

**Si une offre existe et qu'elle est mobilisable : les employeurs potentiels seront invités à se rapprocher de l'organisme de formation pour une mise en relation avec les stagiaires employables à l'issue de la formation.**

**Dans le cadre du CARED Collectif formation, un minimum de 20 % de cofinancement est à mobiliser pour la prise en charge des coûts pédagogiques de l'action de formation auprès des partenaires tels que :**

Le ou les employeurs

La branche professionnelle ou l'OPCA

Pôle emploi...

Concernant le partenariat avec Pôle emploi, le montage de POE (Préparation opérationnelle à l'Emploi) / CARED est possible mais nécessite de se rapprocher au plus tôt des référents Pôle emploi concernés (voir liste en [ANNEXE 8](#)). La décision d'attribution d'une aide de Pôle emploi au titre de la POE relève in fine de chaque agence locale.

**Pour le CARED +, les coûts pédagogiques peuvent être pris en charge à 100 % par la Région dans le cadre d'un accord de partenariat Région / AGEFIPH.**

## B. LA RÉUNION DE LANCEMENT

**Une réunion de lancement est obligatoire à l'ouverture d'un CARED Collectif.**

Elle a pour objectifs :

- de réunir l'ensemble des acteurs concernés par l'action (les financeurs, l'OF, les employeurs, les prescripteurs),
- de présenter les employeurs, les emplois proposés et leur localisation,
- de présenter l'action de formation et l'organisation de son suivi,
- d'organiser la recherche des candidats et le processus de recrutement.

L'Organisme de Formation (OF) prépare la réunion de lancement et invite à une date calée, avec les financeurs, l'ensemble des partenaires concernés par l'action.

La liste des prescripteurs à inviter sera fournie à l'OF par l'instructeur-trice Région.

Vous trouverez en [ANNEXE 8](#) les référents Pôle emploi (départemental et régional) à informer en amont de la réunion de lancement (réfèrent départemental de l'action à informer et référente régionale à mettre en copie du mail d'invitation).

Dans le cadre d'un CARED +, les référents Cap Emploi à associer sont listés en [ANNEXE 9](#).

## C. LE DEPOT DE LA DEMANDE DE SUBVENTION

**Le porteur de projet (l'employeur ou l'organisme de formation) dépose sa demande de subvention sous SUBNET (se référer au tutoriel téléchargeable sous Subnet).**

Pour l'instruction par la Région de la demande de subvention, celle-ci devra être accompagnée de plusieurs pièces obligatoires téléchargeables sous Subnet et à déposer une fois renseignées sous SUBNET :

- ✓ la ou les convention(s) de coopération datée(s), tamponnée(s) et signée(s) par l'employeur ou par la Branche ([ANNEXE 1](#) et [ANNEXE 2](#));
- ✓ le budget prévisionnel daté, tamponné et signé avec le cachet de l'organisme de formation ;
- ✓ la lettre de demande de subvention datée, tamponnée et signée avec le cachet de l'organisme de formation;
- ✓ la fiche pré-diagnostic ;
- ✓ l'IBAN ;
- ✓ l'état des cofinancements daté, tamponné et signé ;
- ✓ le référencement de votre structure au titre de la qualité ([voir ANNEXE 11](#))

## D. LA PRESCRIPTION

Dans le cadre des CARED Formation, les **publics doivent faire l'objet d'une prescription dématérialisée dans l'outil Prosper par un réseau prescripteur habilité ou par l'organisme de formation**. L'ensemble des partenaires doivent se conformer à l'organisation définie lors de la réunion de lancement du CARED Collectif.

Les prescripteurs habilités sont les missions locales, les agences Pôle emploi, Cap Emploi, les CIDFF ou les structures habilitées pour les BRSA, dans la mesure où elles ont accès à l'outil de prescription Prosper.

A partir du 15 mai 2018, les prescripteurs ou l'organisme de formation devront effectuer la prescription des candidats de manière dématérialisée sur la plateforme Prosper avant le démarrage de l'action de formation. Pour Pôle emploi, la prescription se fera dans AUDEF.

Pour les dossiers acceptés avant le 15 mai 2018, une procédure spécifique sera adressée aux organismes de formation afin de saisir a posteriori sous Prosper les candidats retenus.

## E. LE DEMARRAGE DE L'ACTION DE FORMATION

Seul l'arrêté du Président vaut prise en charge de la formation par la Région et permet au demandeur d'emploi d'avoir le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ce statut permet au stagiaire de bénéficier de la rémunération et de la protection sociale (couverture du risque maladie, maternité, invalidité, décès et accident de travail) assurées par Pôle emploi ou la Région selon que le stagiaire relève de l'AREF ou non.

**L'entrée en formation ne peut avoir lieu tant que la Région n'a pas transmis la date de l'arrêté du Président.**

## F. LE BILAN DE L'ACTION DE FORMATION

Un bilan final de l'action est obligatoire à la fin de la formation. La date de la réunion devra être fixée en accord avec les services de la Région.

Elle a pour objectifs :

- de réunir l'ensemble des acteurs concernés par l'action (les stagiaires, les financeurs, l'OF, les employeurs, les prescripteurs),
- de présenter les résultats de l'action : réussite à la formation et mise à l'emploi effective.

La Région suivra notamment l'accueil des publics fragilisés (notamment la part des publics ayant une reconnaissance « travailleur handicapé » et des personnes bénéficiaires du RSA) et leurs devenir à l'issue de la formation.

Pour ce faire, des attentes renforcées vis-à-vis des organismes de formation seront exprimées, à travers notamment le suivi des indicateurs suivants :

- remplissage des formations,
- taux de persévérance pour le maintien en formation,
- taux de réussite à la certification,
- taux d'insertion professionnelle à 3 mois et à 6 mois,
- taux de satisfaction.

Une attention particulière sera également portée aux enquêtes de satisfaction des stagiaires, dont les plaintes sont l'un des critères de définition du plan de contrôle et d'audit de la Région.

La reconduction des actions de formation dépendra de leur efficacité et notamment de l'insertion des publics à l'issue.

**Le paiement du solde de l'action est conditionné au dépôt sous SUBNET des pièces suivantes :**

- un bilan financier et qualitatif ([ANNEXE 4](#))
- des attestations d'embauche ([ANNEXE 5](#)),
- et/ou justificatif de non embauche ([ANNEXE 6](#)).

Ces pièces sont téléchargeables sous SUBNET.

La reconduction des actions de formation dépendra de leur efficacité et notamment de l'insertion des publics post formation.

## G – CONSEQUENCES DU NON RESPECT DES REGLES

- Conformément à la charte des droits et devoir du stagiaire, le prescripteur veillera, autant que de possible, à ce que tout stagiaire qui, sans motif justifié, se désistara d'une formation ou se désengagera auprès de l'employeur préalablement identifié, ne se voit plus prescrire de CARED. A défaut, la Région ne financera pas de formation au stagiaire dans un délai de 2 ans.
- Tout employeur qui, sans motif justifié, se désengagera auprès d'un stagiaire ne pourra plus être porteur d'un projet de recrutement dans le cadre d'un Cared.
- Tout organisme de formation qui ne respectera pas ses engagements ne pourra plus bénéficier d'une action Cared.



## II. PUBLIC ELIGIBLE

Le dispositif CARED Collectif concerne les demandeurs d'emploi définis dans la délibération n°886 du Conseil régional en sa réunion du 29 septembre 2017 à savoir toute personne sans emploi, inscrite ou non à Pôle emploi, cherchant à s'insérer sur le marché du travail et les salariés fragilisés, regroupant :

- les salariés occupant une activité à temps très partiel, ne leur ouvrant pas de droits suffisants aux outils de droit commun des salariés ;
- les salariés ayant des contrats saisonniers ou intérimaires, souhaitant se former pour accéder à un emploi durable.

Parmi ces publics, une priorité sera donnée :

- aux jeunes de moins de 26 ans qui ne sont ni en formation, ni en emploi ;
- aux personnes reconnues « travailleurs handicapés »<sup>3</sup> ;
- aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA) ;
- aux femmes souhaitant se réinsérer sur le marché du travail après une période d'inactivité ;
- aux adultes « séniors » (plus de 45 ans).

Pour le CARED +, les publics doivent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) et répondre aux conditions énoncées ci-dessus.

---

<sup>3</sup> Bénéficiaires de l'article L 5212-13 du code du travail

### III. EMPLOYEURS ELIGIBLES ET OBLIGATIONS

#### A. ELIGIBILITE DES EMPLOYEURS

Les structures éligibles au CARED, c'est-à-dire s'engageant à embaucher durablement le bénéficiaire à l'issue de la formation, sont celles qui proposent des contrats de droit privé qui relèvent du champ de l'UNEDIC et les employeurs du secteur public.

#### B. OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

- ✓ **Signer une « Convention de coopération CARED »** avec la Région Auvergne Rhône-Alpes. La convention est déposée par l'organisme de formation sous SUBNET lors du dépôt de la demande de subvention ;
- ✓ **Cofinancer et/ou rechercher des cofinancements** auprès de partenaires (OPCA, branche professionnelle, Pôle emploi, AGEFIPH...) pour le financement du coût pédagogique de l'action de la formation ;
- ✓ **Désigner un tuteur** chargé d'accompagner le bénéficiaire durant le stage pratique et la prise de poste;
- ✓ **Etre à jour** de ses cotisations URSSAF et ne pas être en situation de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- ✓ **Embaucher le stagiaire dès la fin de la formation** (un délai d'un mois entre la fin de la formation et l'embauche est toléré) sauf cas exceptionnel (délai nécessaire à la délivrance d'un permis ou d'un titre, etc...).
- ✓ **Délivrer une attestation d'embauche** à l'organisme de formation pour chaque bénéficiaire ayant fait l'objet d'une embauche et/ou un **justificatif de non embauche** pour chaque bénéficiaire n'ayant pas fait l'objet d'une embauche.

**La demande et le paiement de la subvention à l'organisme de formation sont conditionnés par ces justificatifs. Tout employeur qui ne respectera pas ces règles ne pourra plus être porteur d'un projet de recrutement dans le cadre d'un CARED.**

*Cas particulier : la formation est mise en place avant l'embauche et se termine dans le premier mois du contrat de travail : coût pédagogique pris en charge dans sa totalité. La rémunération du stagiaire n'est assurée que sur la période avant emploi. Dès le début du contrat de travail, le salarié est rémunéré par son employeur et les heures de formation restantes sont effectuées sur son temps de travail.*

### IV. EMPLOIS ELIGIBLES

#### A. CONTRATS DE TRAVAIL ELIGIBLES

Les contrats éligibles sont prioritairement :

- **les contrats de travail à durée indéterminée (CDI)** y compris en Contrats aidés
- **les CDD de 6 mois minimum hors contrat aidé et CDD de 12 mois pour le CARED+**
- **l'intérim de 6 mois minimum**
- **les emplois saisonniers de 3 mois minimum en continu** : la durée prévue des contrats cumulés doit alors excéder de 2 fois la durée de la formation

**Les contrats signés doivent être à temps plein ou exceptionnellement à temps partiel, de 25 heures au minimum**, sauf pour les travailleurs handicapés où les contrats peuvent être de 20 h minimum par semaine.

Concernant les contrats en alternance, ils pourront être étudiés uniquement aux conditions suivantes :

- durée de la formation limitée à 600h en centre ;
- mise en œuvre pour certains secteurs en tension nécessitant une durée de formation longue en raison de la spécificité des gestes professionnels ;
- et/ou mise en œuvre pour la formation de publics très éloignés de l'emploi.

Dans cette hypothèse, l'employeur s'engage alors à recruter en CDI ou CDD de 12 mois ou intérim de 12 mois à l'issue de la formation. Cette insertion post-contrat d'alternance fera l'objet d'un suivi particulier, et le renouvellement ultérieur du parcours de formation dépendra de l'insertion post-alternance.

A noter pour les CARED + :

- les contrats éligibles sont les CDI et les CDDs de 12 mois

A noter pour les employeurs publics :

- soit l'emploi se fait en recrutement direct à l'issue de la formation, et le droit commun CDD de 6 mois minimum ou CDI s'applique ;
- soit le recrutement se fait obligatoirement par concours, et dans cette hypothèse le CARED doit déboucher sur le passage du concours quand il est nécessaire.

*Cas particuliers :*

- Dans le cadre d'un recrutement national par un organisme de formation extérieur à la région, un accord des services instructeurs de la Région sera sollicité en amont.
- Les contrats CAPE ou le statut du salarié indépendant ne sont pas éligibles au CARED.

## **B. ELIGIBILITE GEOGRAPHIQUE DU CARED**

- Lorsque l'employeur se trouve à l'extérieur du territoire régional, le stagiaire sera domicilié en région. Inversement si le bénéficiaire de la formation est à l'extérieur de la région, l'employeur devra être régional.
- L'emploi visé ne peut être proposé hors du territoire français, sauf dans le cas particulier d'un accord transfrontalier signé par la Région Auvergne-Rhône-Alpes et prévoyant cette souplesse, et après validation des services de la Région.
- *Le stage pratique* : le stage de formation en entreprise peut se dérouler à l'étranger, à la condition préalable que la Région en ait été informée.

## **IV. FORMATIONS ELIGIBLES**

### **A. DUREE ET RYTHME**

- **Les actions doivent se dérouler sur une période de 12 mois maximum.** Pour les formations pluriannuelles, le CARED permettra de prendre en charge au maximum 12 mois de formation (sans qu'il s'agisse obligatoirement de la dernière année de formation).
- **Il est opportun que la durée de la formation en entreprise ne soit pas supérieure à la durée en centre ;**
- **Le rythme hebdomadaire en centre et en entreprise ne doit pas dépasser 35 heures, et 10 heures par jour (8 heures par jour pour un mineur) ;**

- Les formations ayant une durée inférieure à 5 jours ouvrés ne doivent pas excéder 8 heures par jour. **Les formations courtes facilitant l'accès direct à l'emploi sont donc éligibles sous ces conditions ;**
- Les actions doivent se dérouler en continu. Cependant, les formations en discontinu sont possibles (ex : lorsque le référentiel de la formation le stipule ou dans le cadre de formations individualisées pour laquelle des allègements sont prévus compte tenu des acquis du ou des futurs stagiaires).

## B. NATURE DES FORMATIONS

Les formations doivent avoir pour finalité :

- Une **certification professionnelle reconnue par une certification officielle** (Diplôme, titre professionnel) prioritairement inscrite au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- Une **pré-certification ou qualification professionnelle**

Dans le cadre du CARED +, seront privilégiés les parcours de formation portés par des organismes de formation inscrits dans la démarche H+.

Dans le cadre du CARED CLEA, ne seront retenus que les parcours de formation portés par des organismes de formation habilités par le COPANEF à dispenser la certification inter-branches CLEA. La formation totale ou partielle au certificat CLEA doit correspondre aux degrés 2 et 3 du référentiel de l'ANCLI, seuil au-delà duquel on peut considérer que la personne est sortie du stade de l'illettrisme.

Les formations ouvertes à distances (FOAD) sont possibles. La FOAD doit être déclarée dans le devis de formation Les heures de formation à distance ne pourront excéder 50% des heures en centre. L'organisme doit pouvoir justifier de ces heures par un état de présence établi par le formateur qui certifie la participation du stagiaire.

**Les actions de formation qualifiantes ou certifiantes ci-dessous sont exclues du dispositif CARED sans aucune dérogation possible :**

- Diplômes d'Etat d'ambulancier, d'aide-soignant ou d'auxiliaire de puériculture car déjà financée par la Région dans le cadre de la formation initiale,
- Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (BAFA),
- Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur (BAFD),
- SSIAP 1 seul, SSIAP 2 seul, sauveteur secouriste du travail seul,
- Permis B et permis BE, permis C et D seuls,
- Formations par correspondance,
- Formations généralistes en langues, développement personnel (coaching...),
- Formations paramédicales non reconnues par un diplôme d'Etat, du ministère de la santé ou éducation nationale (ex : kinésiologie, sophrologie,...),
- Renouvellement de certification accordée pour une durée limitée (CACES, habilitations),
- Formations généralistes de l'enseignement supérieur (langues, histoire, géographie).

Pour les formations relevant du secteur « transport logistique », se reporter à la note dédiée.

### C. LIEUX DE FORMATION

- **Les formations doivent s'effectuer en Auvergne Rhône-Alpes par un organisme de formation enregistré en préfecture de Région.** L'organisme de formation doit disposer d'un numéro d'agrément disponible sur le site : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/liste-publique-des-organismes-de-formation-l-6351-7-1-du-code-du-travail/#>
- Si des formations spécifiques souhaitées par les employeurs ne sont pas proposées sur les départements régionaux, il est envisageable qu'elles se déroulent sur un autre département après accord de l'instructeur-trice Région.
- Dans le cadre d'un recrutement national de stagiaires par un organisme de formation extérieur à la région, un accord des services instructeurs de la Région sera sollicité en amont.
- Concernant le stage pratique en entreprise, et uniquement pour ce cas, la mise en œuvre de cette partie formative peut avoir lieu sur un territoire étranger à la condition préalable que la région en ait été informée.
- Une action de formation organisée entièrement à l'étranger par un organisme ne siégeant pas en France ne peut être prise en charge pour des raisons juridiques (application impossible de la législation française à un organisme de formation étranger).

## V. COUT DE LA FORMATION

### A. LE PRINCIPE DE LA GRATUITE DE LA FORMATION POUR LE STAGIAIRE

- **Gratuité des frais pédagogiques pour les stagiaires** des actions de formation.
- Les frais annexes obligatoires et justifiés par la nature de l'action (frais de sélection, de validation, d'inscription aux examens et concours et matériels) restent à la charge des stagiaires.

*Attention* : Obligation par l'organisme de formation de les préciser à l'instructeur-trice région et au moment du recrutement des stagiaires. Si aucun frais annexe n'est indiqué dans le dossier de demande de subvention, l'organisme ne pourra, a posteriori, réclamer des sommes annexes au stagiaire.

### B. LE FINANCEMENT DES COUTS PEDAGOGIQUES

- Le coût de la formation est apprécié par la Région au vu des coûts moyens constatés sur les mêmes formations, en s'appuyant notamment sur les prix pratiqués par les Organismes de formation dans le cadre des marchés.

**Seules les heures en centre servent de base de calcul au financement régional.**

- L'O.F. est choisi par l'employeur (en concertation avec la Région).
- Un cofinancement à hauteur de 20% du budget total de l'action doit être systématiquement recherché auprès des partenaires de la Région (OPCA, branche professionnelle, employeur, ...).
- **Dans le cadre du CARED +, la Région, l'Agefiph et le FIPHFP prennent en charge la totalité des coûts induits par la formation et la rémunération des stagiaires en formation.** Par ailleurs, les aides et appuis compensation de l'Agefiph ou du FIPHFP peuvent être mobilisés si nécessaire dans le cadre du parcours de formation (aides techniques, prestation ponctuelle spécifique...) et lors de l'embauche (tutorat, aménagement du poste de travail...) afin de sécuriser le parcours et selon les modalités de leurs offres d'intervention respectives. Pour cela se rapprocher des prescripteurs OPS (Cap emploi – Sameth en [ANNEXE 9](#)), Pôle emploi ou Mission locale.
- Les financements des différents partenaires sont additionnels, pour permettre notamment, le cas échéant, de financer des formations dont le barème horaire serait supérieur au barème régional fixé.

## VI. STATUT ET PRISE EN CHARGE DES STAGIAIRES PENDANT LA FORMATION

### A. LE STATUT

- Le statut conféré au demandeur d'emploi entrant sur un CARED Formation est le **statut de stagiaire de la formation professionnelle** (ce statut est régi par la partie VI du nouveau code du travail et ne peut être attribué que par l'Etat ou la Région).
- Le stagiaire bénéficie d'une rémunération et d'une protection sociale pendant toute la durée de formation conventionnée (centre et entreprise).
- Le stagiaire s'engage à signer et respecter la charte des droits et devoirs du stagiaire de la formation professionnelle ([ANNEXE 7](#)) par conséquent à être assidu dans sa formation sauf justification et à honorer le contrat de travail qui lui est proposé.
- La Région n'est pas habilitée à prendre position lorsqu'elle est informée de conflits opposants le stagiaire et son organisme de formation à la suite d'une sanction disciplinaire. La Région ne pourra être tenue responsable des mesures disciplinaires prises par les organismes de formation à l'encontre des stagiaires. Tout litige qui résulterait de ces sanctions n'est pas du ressort de la Région.

### B. LA PROTECTION SOCIALE ET LA REMUNERATION

- Le statut de stagiaire de la formation professionnelle assure une rémunération et une protection sociale pendant toute la durée de la formation conventionnée (centre et entreprise).
- **La protection sociale et la rémunération sont assurées par Pôle emploi ou la Région selon que le stagiaire relève de l'AREF ou non.** La rémunération est versée pendant toute la période de formation conventionnée.
- **Si le stagiaire n'est pas indemnisé par Pôle emploi** : la rémunération et la protection sociale sont prises en charge par la Région. Il appartient à l'organisme de formation de monter le dossier de rémunération. Attention : le versement de la rémunération en cours d'action dépend de cette démarche. L'Organisme de formation veillera à transmettre les dossiers de demande de rémunération et/ou protection sociale **au plus tard dans les 5 jours ouvrés suivant l'entrée en formation via l'extranet DEFI.**
- **Si le stagiaire est rémunéré par Pôle emploi dans le cadre de l'AREF** : le montant et la durée de versement de la prestation dépendent de l'ARE qui prend en compte les salaires versés et la durée du travail avant la rupture du contrat.

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et qui sont bénéficiaires de l'ARE ne peuvent pas bénéficier d'une rémunération de la Région.

**Pour l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi** : selon le décret 2017-1019 du 09/05/2017, « les organismes de formation doivent informer dans les 3 jours Pôle emploi, sous forme dématérialisée, de l'entrée effective en stage de formation, de l'interruption et de la sortie effective d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi ». Pour cela, l'organisme de formation utilise la plate-forme d'échange **Kairos** (<http://www.pole-emploi.org/accueil/acteurs-de-lemploi/organismes-de-formation/facilitez-vous-la-vie-avec-kairo.html?type=article>), où il retrouve directement sa session de formation et peut donc préciser quels demandeurs d'emploi sont entrés en formation. Pour les demandeurs d'emploi envoyés par d'autres prescripteurs, l'organisme peut les rattacher à la session.

- **Cas particuliers** :

1. Lorsqu'un délai de carence est imposé au stagiaire avant que Pôle emploi ne verse l'AREF, mais que la formation démarre pendant ce délai, la Région ne peut pas prendre en charge la rémunération.
  2. le bénéfice de l'AREF s'arrête en cours de formation : la Région prend alors le relais de Pôle emploi, l'organisme de formation constitue le dossier de rémunération sur l'extranet DEFI. Toutefois, il convient que le stagiaire ait épuisé l'ensemble de ses droits à allocation auprès de Pôle emploi (le document Pôle emploi devra être produit au dossier).
  3. droits rechargeables : ces droits permettent à un demandeur d'emploi qui retrouve un emploi, et dont le versement de l'indemnisation est suspendu ou réduit pendant cette période, de se voir verser de nouveaux droits «rechargés» à l'issue de cette période d'emploi. Le demandeur d'emploi dispose d'un délai de 3 mois pour solliciter le versement de ces droits rechargeables. L'organisme de formation a un devoir d'information et de conseil à l'égard du stagiaire et doit l'alerter sur les risque du cumul en lui rappelant de se rapprocher, dès le début de sa formation, de Pôle emploi pour actualiser sa situation au regard des droits à percevoir. En cas de cumul entre le versement d'une rémunération par la Région et de nouveaux droits ARE suite à un rechargement, la Région émettra un titre de recettes à l'encontre du stagiaire afin qu'il rembourse les sommes indûment perçues.
- **Les stagiaires bénéficiaires d'une RQTH avec des droits AREF** bénéficient du droit d'option entre une prise en charge de la rémunération et/ou la protection sociale soit par Pôle emploi soit par la Région. La décision doit être prise par le stagiaire avant l'entrée en formation.
  - Les **barèmes de rémunération de droit public** sont fixés par décret et dépendent de la situation du stagiaire : ils peuvent être consultés dans le guide de rémunération des stagiaires.
  - Le stagiaire ne perçoit une **rémunération à taux plein** que si le rythme hebdomadaire en centre et en entreprise est de 30 heures minimum en moyenne sur l'ensemble de la durée de formation. En dessous, la rémunération est proratisée sur la base des heures de formation réellement effectuées en tenant compte des fermetures pour congés de l'organisme.

Pour tout renseignement complémentaire sur la rémunération : voir avec le Pôle emploi compétent (celui du demandeur d'emploi) ou la Région.

Pour la rémunération prise en charge par la Région, une boîte générique ainsi qu'une hotline sont à disposition :

Hotline du lundi au vendredi de 8H30 à 12H30 : 09 70 806 805 (numéro non surtaxé)

Adresse mail : [remunerationFPC@auvergnerhonealpes.fr](mailto:remunerationFPC@auvergnerhonealpes.fr)

L'organisme de formation a un devoir d'information et de conseil à l'égard du stagiaire. Il convient que l'organisme de formation soit l'interlocuteur privilégié entre les services en charge de la gestion des demandes de rémunération et le stagiaire.



## C - LA POSSIBILITÉ D'HÉBERGEMENT ET DE RESTAURATION PAR L'AFPA AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Depuis le 1er janvier 2014, les services d'hébergement et de restauration de l'AFPA sont ouverts à tout stagiaire en formation dans le cadre du Service Public Régional de la Formation.

L'accueil par l'AFPA d'un stagiaire en formation dans un autre centre peut également ne concerner que la restauration.

L'accueil en hébergement et / ou en restauration nécessite de s'assurer que les capacités des sites le permettent : pour ce faire, contacter directement les référents qui sont mentionnés, site par site, sur la plaquette jointe en [ANNEXE 10](#).

L'AFPA prévoit la signature d'une convention générale avec l'OF qui envoie des stagiaires, notamment pour clarifier les responsabilités, et, pour l'hébergement, un contrat d'hébergement avec le stagiaire.

L'hébergement est gratuit (avec une caution de 80€) et le prix d'un repas varie entre 3€50 et 4€.

## VI. LA MISE EN OEUVRE DU CARED COLLECTIF: RECAPITULATIF DU ROLE DES DIFFERENTS PARTENAIRES

Un CARED collectif est mis en place pour toute action de formation préalable au recrutement à destination d'au moins 5 stagiaires.

### A. LE ROLE DE LA REGION

1. Analyse les éléments de pré-diagnostic du projet de cared collectif pour avis d'opportunité et se rapproche des autres financeurs sollicités pour vérifier les possibilités de cofinancement ;
2. Préside la réunion de lancement en présence des partenaires ;
3. Instruit et valide techniquement le projet via Subnet.
4. Crée les sessions de formation sur Prosper et délivre l'arrêté attributif de subvention proposé à la signature du Président de Région puis envoi de la convention financière à l'organisme de formation et des conventions de coopération CARED « employeur » ou « branche » signées par le Président ;
5. Contrôle la procédure de recrutement avec les réseaux prescripteurs, l'O.F. et l'employeur.
6. Suit l'action de formation. L'instructeur-trice Région devra être informé-e de toute modification notoire du plan de formation et d'éventuel désistement de l'employeur au dispositif.
7. Participe si le contexte le justifie aux bilans intermédiaires et aux bilans de fin de formation.

### B. LE ROLE DU OU DES RESEAUX PRESCRIPTEURS (Missions Locales, Pôle emploi, Cap Emploi, C.I.D.F.F., Conseils départementaux)

- Participe aux réunions de lancement, aux bilans intermédiaires et finaux selon les modalités définies par chaque tête de réseau ;
- Prescrit toute personne entrant dans un Cared sur l'outil PROSPER ou AUDEF pour Pôle emploi
- Suit le parcours de formation du bénéficiaire et intervient en cas de difficultés signalées par l'organisme de formation ou l'employeur.

## C. LE ROLE DE L'ORGANISME DE FORMATION

### Mise en place de l'action de formation

1. **Montage du projet entre l'O.F. et l'employeur ou la branche et présentation aux services de la Région dans le cadre d'un pré diagnostic** de l'action qui sera validée par les services de la Région.

2. **Recherche des cofinancements** auprès des autres financeurs potentiels

3. **Organisation d'une réunion de lancement** réunissant les services de la Région, l'employeur et les représentants locaux des 4 réseaux de prescripteurs. La date de lancement de l'action devra être fixée en accord avec les services de la Région et les autres partenaires cofinanceurs. Une fiche de description de l'action de formation sera jointe à l'invitation précisant le contenu de l'action de formation, le planning, les employeurs, les postes et leur localisation.

→ Cette réunion a pour objectif de valider la faisabilité du projet, d'échanger sur les pré requis nécessaires à la formation et à l'emploi, de mettre en place la procédure de recrutement et de formaliser un rétro planning de l'action de la mobilisation des publics par les réseaux jusqu'au bilan.

4. **Dépôt du dossier de demande de subvention par l'O.F. à la Région via l'outil informatique extranet Subnet** et originaux remis à l'instructeur-trice. L'organisme doit respecter le décret qualité du 30 juin 2015 ([ANNEXE 11](#)).

5. **Mise en place de la procédure de recrutement** avec l'instructeur-trice Région, les réseaux prescripteurs et le porteur du projet de recrutement et suivi de la prescription dématérialisée sur Prosper.

6. Sélection des **candidats stagiaires retenus dans l'outil Prosper et transfert vers Eos**

6. **Signature par le stagiaire de la charte des droits et devoirs du stagiaire** de la formation professionnelle.

7. **Suivi des stagiaires et de l'action de formation, avec saisie sur l'outil Eos**

7. **Bilan intermédiaire** si nécessaire, en cas de besoin de régulation.

8. **Bilan final obligatoire** de l'action avec les stagiaires, le porteur de projet, l'O.F. et les services de la Région. La date de bilan de l'action devra être fixée en accord avec les services de la Région. Toute nouvelle demande de CARED se fera à l'aune des résultats du CARED précédent.

### Constitution des dossiers de rémunération des stagiaires

1. L'O.F. doit s'assurer au plus tôt auprès de Pôle emploi quels stagiaires ne bénéficieront pas d'indemnisation Pôle emploi.

2. Pour les stagiaires relevant d'une rémunération et/ou protection sociale prise en charge par la Région un dossier de rémunération doit être fait.

Pour ce faire, l'O.F. doit demander un code d'accès à l'outil DEFI :

Hotline du lundi au vendredi de 8H30 à 12H30 : 09 70 806 805 (numéro non surtaxé)

Adresse mail : [remunerationFPC@auvergnerrhonealpes.fr](mailto:remunerationFPC@auvergnerrhonealpes.fr)

3. L'organisme de formation rassemble toutes les pièces demandées et complète les dossiers en ligne sous DEFI.

*Attention* : l'envoi de l'état de présence des stagiaires doit être renseigné auprès de l'A.S.P. par l'O.F. mensuellement durant toute la période de formation. Le versement de la rémunération en cours d'action dépend de cette démarche.

#### D. LE ROLE DU OU DES EMPLOYEURS

1. **L'employeur précise le projet de recrutement** (nombre de postes, localisation des postes, type de contrats et durées, durées de travail hebdomadaires, postes proposés et niveau de qualification) à inscrire dans la fiche pré-diagnostic du projet de recrutement CARED Collectif ([ANNEXE 3](#)). Ces éléments sont nécessaires à la constitution du dossier de demande de subvention établie par l'OF.
2. Il s'engage auprès de la Région par la **signature d'une [Convention de coopération CARED](#)** qu'il transmet signée et datée en original à l'organisme de formation. La convention est déposée par l'organisme de formation sous Subnet lors du dépôt de la demande de subvention : à défaut, la demande de subvention ne pourra pas être instruite par les services de la Région.
3. L'employeur désigne en son sein **un ou plusieurs tuteurs** chargé(s) d'accompagner le ou les stagiaires durant le stage pratique et le ou les salariés lors de la prise de poste.
4. **A l'issue de la formation**, l'employeur devra fournir à l'organisme de formation :
  - les **attestations d'embauches** pour les personnes recrutées
  - en cas de non-embauche, un **justificatif de non embauche** dans lequel l'employeur précisera par écrit, les motifs du refus d'embauche.

Le paiement de la subvention à l'O.F. est conditionné par ces documents.

#### E. LE CIRCUIT D'INSTRUCTION ET LE TRAITEMENT ADMINISTRATIF DES DEMANDES

Les dossiers de demande de subvention sont à déposer par l'organisme de formation via l'extranet Subnet après avis favorable de l'instructeur-trice Région. Les originaux papiers sont à remettre à l'instructeur-trice. **Un délai minimum de 3 semaines est nécessaire entre l'instruction du dossier de subvention par la Région et la délivrance de l'arrêté du Président.**

**Rappel : l'entrée en formation ne peut avoir lieu tant que la Région n'a pas transmis la date de l'arrêté du Président.**

## ANNEXE 1 : CONVENTION DE COOPERATION EMPLOYEUR



N° dossier SUBNET .....

<p style="text-align: center;"><b>CONVENTION DE COOPERATION POUR LA MISE EN OEUVRE D'UN CONTRAT D'AIDE ET DE RETOUR A L'EMPLOI DURABLE CARED COLLECTIF FORMATION</b></p>
--

**ENTRE :**

**LA RÉGION AUVERGNE - RHÔNE-ALPES**

Représentée par le Président du Conseil régional, Monsieur Laurent WAUQUIEZ ci-après dénommée « La Région »

**ET**                                    **INDIQUER LE NOM DE L'EMPLOYEUR**  
**INDIQUER L'ADRESSE DE L'EMPLOYEUR**

Représenté(e) par **INDIQUER Titre de civilité + Prénom + Nom du Dirigeant + Fonction**

Ci-après dénommé(e) « Le co-contractant »

- VU Le code général des collectivités territoriales,
- VU La délibération numéro 13.04.094 du Conseil régional du 30, 31 janvier et 1<sup>er</sup> février 2013 refondant le Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (CARED),
- VU La délibération numéro 13.02.016 de la Commission permanente du 1er février 2013 venant préciser les modalités de mise en œuvre du CARED,
- VU La convention attributive de subvention qui lie la Région et l'organisme de formation retenu pour la mise en œuvre de l'action de formation dans le cadre d'un CARED Formation, ou le porteur de projet dans le cadre d'un CARED Emploi.
- VU La délibération numéro 886 du Conseil régional du 29 septembre 2017

### **Préambule**

Le CARED n'est pas un contrat aidé mais un contrat aidant permettant la rencontre entre une personne en recherche d'emploi et un employeur qui a un besoin de compétences. En cela il est une « clé » qui permet de mobiliser de manière souple et réactive les dispositifs de formation et d'accompagnement aux parcours proposés par la Région en élargissant certains critères.

Le CARED n'est donc pas une aide directe aux employeurs mais un outil au service des demandeurs d'emploi afin de faciliter, en s'appuyant sur une action de formation ou d'accompagnement, une insertion professionnelle durable.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale précise que les Régions sont chargées de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Ces compétences renforcées pour les Régions s'exercent dans un cadre renouvelé, avec la création par cette loi du Service public régional de la formation professionnelle (SPRFP) et du Service public régional de l'orientation (SPRO), ainsi que d'un nouvel outil de programmation

: le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Pour la Région Auvergne Rhône-Alpes, il est souhaité que l'organisation et le financement de ce SPRFP se fassent en réponse aux besoins en compétences des entreprises et des employeurs en général.

L'objectif prioritaire de la Région étant la création d'emplois, les formations qui seront proposées devront contribuer au dynamisme économique de la Région, particulièrement sur les filières emblématiques de notre territoire (numérique, industrie du futur, tourisme, agriculture notamment).

Le Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (CARED) est un dispositif partenarial entre différents acteurs qui ont tous pour objectif de faciliter les embauches.

Ainsi à l'intérieur du CARED des modalités assouplies sont mises en place au bénéfice des personnes handicapées en partenariat avec l'Agefiph et le FIPHFP<sup>1</sup> afin d'accompagner l'employeur dans sa réponse à l'obligation d'emploi. Il s'agit du CARED +.

## **1- Nature et modalités**

### 1-1 Le recrutement

#### 1-1-1 Nature des structures éligibles

Les structures éligibles au CARED, c'est-à-dire s'engageant à embaucher durablement le bénéficiaire à l'issue de la formation, sont celles qui proposent des contrats de droit privé qui relèvent du champ de l'UNEDIC et les employeurs du secteur public.

#### 1-1-2 Nature des contrats éligibles

Les contrats éligibles sont :

- Les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) y compris en Contrats aidés ;
- Les CDD de 6 mois minimum (hors contrat aidé) et CDD de 12 mois pour le CARED + ;
- L'intérim de 6 mois minimum ;
- Les emplois saisonniers de 3 mois minimum en continu : la durée prévue des contrats cumulés doit excéder de 2 fois la durée de la formation ;
- A titre dérogatoire, les contrats en alternance : la durée de la formation est limitée à 600 h. Il sera mis en œuvre pour certains secteurs en tension nécessitant une durée de formation longue en raison de la spécificité des gestes professionnels, ou pour la formation de publics très éloignés de l'emploi.

Dans cette hypothèse l'employeur s'engage alors à recruter en CDI ou CDD de 12 mois ou intérim de 12 mois à l'issue de la formation. Cette insertion post contrat d'alternance fera l'objet d'un suivi particulier, et le renouvellement ultérieur de parcours de formation dépendra de l'insertion post alternance.

A noter pour les employeurs publics :

- soit l'emploi se fait en recrutement direct à l'issue de la formation, et le droit commun CDD de 6 mois ou CDI s'applique,
- soit le recrutement se fait obligatoirement par concours, et dans cette hypothèse le CARED doit déboucher sur le passage du concours quand il est nécessaire.

Les contrats signés doivent être à temps plein ou exceptionnellement à temps partiel, de 25 heures au minimum sauf pour les travailleurs handicapés où les contrats peuvent être de 20 h

minimum par semaine. Dans le cadre d'un recrutement national par un organisme extérieur à la région, un accord des services instructeurs de la Région sera sollicité en amont.

Lorsque l'employeur se trouve à l'extérieur du territoire régional le stagiaire sera domicilié en région. Inversement si le bénéficiaire de la formation est à l'extérieur de la région, l'employeur devra être régional.

L'emploi visé ne peut être proposé hors du territoire français, sauf dans le cas particulier d'un accord transfrontalier signé par la Région Auvergne Rhône-Alpes et prévoyant cette souplesse, et après validation des services de la Région.

### 1-1-3 Nature du public éligible

Cette mesure concerne les demandeurs d'emploi définis dans la délibération n°886 du Conseil régional en sa réunion du 29 septembre 2017 à savoir toute personne sans emploi, inscrite ou non à Pôle emploi, cherchant à s'insérer sur le marché du travail et les salariés fragilisés, regroupant ;

- les salariés occupant une activité à temps très partiel, ne leur ouvrant pas de droits suffisants aux outils de droit commun des salariés ;
- les salariés ayant des contrats saisonniers ou intérimaires, souhaitant se former pour accéder à un emploi durable.

Parmi ces publics, une priorité sera donnée :

- Aux jeunes de moins de 26 ans qui ne sont ni en formation, ni en emploi ;
- Aux personnes reconnues « travailleurs handicapés »<sup>2</sup> ;
- Aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA) ;
- Aux femmes souhaitant se réinsérer sur le marché du travail après une période d'inactivité ;
- Aux adultes « séniors » (plus de 45 ans).

Dans le cadre des CARED Formation, ces publics doivent faire l'objet d'une prescription par un réseau prescripteur habilité ou par l'organisme de formation.

## 2- Engagement du co-contractant

**En cas de non respect des obligations contractuelles mentionnées ci-dessous, la Région se donne le droit de ne plus réaliser de CARED avec le co-contractant.**

Le co-contractant (ou ses représentants comme les branches ou OPCA) s'engage à cofinancer le cas échéant le coût pédagogique de l'action de formation pour le ou les stagiaires à hauteur de 20 % minimum, à l'exception du public handicapé dans le cadre du dispositif CARED +.

Le co-contractant (employeur privé) s'engage à être à jour de ses cotisations URSSAF et à ne pas être en situation de redressement ou de liquidation judiciaire.

Par ailleurs, chaque employeur qui, par le biais d'un CARED, accueille un ou plusieurs salariés nouvellement recrutés, s'engage à désigner en son sein un ou plusieurs tuteurs chargé(s) d'accompagner le ou les bénéficiaire(s) durant le stage pratique et lors de la prise de poste. Le co-contractant s'engage également à recruter durablement la ou les personnes ayant suivi la formation préalable au recrutement, dans un délai maximum d'un mois après la fin de l'action de formation, sauf cas exceptionnel.

Pour justifier de la réalité de l'embauche auprès des services de la Région, le co-contractant devra également compléter une attestation d'embauche pour chaque CARED réalisé (modèle Région). C'est l'organisme de formation porteur de la convention attributive de subvention qui transmettra au co-contractant l'attestation à compléter et à faire signer par le stagiaire.

En cas de non embauche, l'organisme de formation remettra à l'employeur un justificatif de non-embauche qu'il devra compléter et faire signer par le stagiaire en précisant les motifs du refus.

**Dans le cadre du CARED Formation collectif, le co-contractant doit retourner cette convention de coopération signée dans les meilleurs délais à l'organisme de formation. En effet, la demande de subvention formulée pour la mise en œuvre de l'action de formation par l'organisme de formation est subordonnée à la remise de la présente convention signée.**

Nbre de postes	Type de contrat	Durée de travail hebdo	Durée du contrat	Poste proposé	Localisation des postes (code postal)

Date prévisionnelle d'embauche :

### 3 – Engagements de la Région

La Région cofinancera le coût pédagogique de l'action de formation.

Pour les personnes handicapées qui relèveront de la présente convention de coopération, le coût pédagogique de l'action est intégralement pris en charge et à part égale entre la Région, l'Agefiph et le FIPHFP, sans reste à charge pour l'employeur.

Si des besoins de compensation du handicap sont identifiés pour la mise en œuvre de l'action de formation et ensuite dans l'accès à l'emploi, les aides et appuis de l'Agefiph et du FIPHFP pourront être mobilisés afin de sécuriser le parcours de formation et le recrutement et avec l'appui du prescripteur OPS (Cap emploi – Sameth), Pôle emploi, Mission Locale.

Par ailleurs, sauf cas où la formation a lieu après l'embauche, les bénéficiaires auront le statut de stagiaire de la formation professionnelle rémunéré, indemnisés soit par Pôle Emploi, soit par la Région.

### 4 - Bilan

Un bilan de l'action sera organisé par le porteur de projet (organisme de formation, réseau de l'I.A.E., branche professionnelle, etc.) auquel seront invités les services de la Région, l'Agefiph (CARED +) les employeurs, les prescripteurs, et tout autre participant dont la présence sera jugée pertinente par le porteur de projet et les services de la Région. Toute nouvelle demande de CARED se fera à l'aune des résultats du CARED précédent.

Si après analyse des résultats quantitatifs en termes de placements, éventuellement pondérés par des données contextuelles, le bilan n'est pas satisfaisant, le CARED ne sera pas renouvelé.



## **5 - Communication**

Le partenariat que prévoit la présente convention devra donner lieu à communication et/ou publicité, aux différentes étapes de son exécution, après concertation explicite entre les signataires ou leurs représentants.

## **6- Durée de la convention**

Cette convention prendra effet à la date de la signature de l'arrêté du Président et pour une durée de 18 mois.

## **7- Résiliation de la convention**

En cas de force majeure, de manquement par l'une ou l'autre des parties aux engagements réciproques inscrits dans la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre partie à l'expiration d'un délai d'un mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

En outre, la convention pourra, avant son expiration, être résiliée de plein droit par la Région par notification écrite : en cas de force majeure, pour tout motif d'intérêt général, en cas d'abandon du projet, objet de la convention.

Fait à Lyon, en deux exemplaires, le

Le Président du Conseil régional,

Laurent WAUQUIEZ

Le co-contractant,  
Cachet de la structure

Nom/fonction :  
Signature :

## ANNEXE 2 : CONVENTION DE COOPERATION BRANCHE



N° dossier SUBNET .....

<p align="center"><b>CONVENTION DE COOPERATION POUR LA MISE EN OEUVRE D'UN CONTRAT D'AIDE ET DE RETOUR A L'EMPLOI DURABLE CARED COLLECTIF FORMATION</b></p>
---

**ENTRE :**

**LA RÉGION AUVERGNE - RHÔNE-ALPES**

Représentée par le Président du Conseil régional, Monsieur Laurent WAUQUIEZ ci-après dénommée « La Région »

**ET    INDIQUER LE NOM DE LA BRANCHE OU DU SYNDICAT PROFESSIONNEL**

**INDIQUER L'ADRESSE**

Représenté(e) par **INDIQUER Titre de civilité + Prénom + Nom du Responsable + Fonction**

Ci-après dénommé(e) « Le co-contractant »

- VU Le code général des collectivités territoriales,
- VU La délibération numéro 13.04.094 du Conseil régional du 30, 31 janvier et 1<sup>er</sup> février 2013 refondant le Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (CARED),
- VU La délibération numéro 13.02.016 de la Commission permanente du 1<sup>er</sup> février 2013 venant préciser les modalités de mise en œuvre du CARED,
- VU La convention attributive de subvention qui lie la Région et l'organisme de formation retenu pour la mise en œuvre de l'action de formation dans le cadre d'un CARED Formation, ou le porteur de projet dans le cadre d'un CARED Emploi.
- VU La délibération numéro 886 du Conseil régional du 29 septembre 2017

### **Préambule**

Le CARED n'est pas un contrat aidé mais un contrat aidant permettant la rencontre entre une personne en recherche d'emploi et un employeur qui a un besoin de compétences. En cela il est une « clé » qui permet de mobiliser de manière souple et réactive les dispositifs de formation et d'accompagnement aux parcours proposés par la Région en élargissant certains critères.

Le CARED n'est donc pas une aide directe aux employeurs mais un outil au service des demandeurs d'emploi afin de faciliter, en s'appuyant sur une action de formation ou d'accompagnement, une insertion professionnelle durable.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale précise que les Régions sont chargées de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Ces compétences renforcées pour les Régions s'exercent dans un cadre renouvelé, avec la création par cette loi du Service public régional de la formation professionnelle (SPRFP) et du Service public régional de l'orientation (SPRO), ainsi que d'un nouvel outil de programmation : le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Pour la Région Auvergne Rhône-Alpes, il est souhaité que l'organisation et le financement de ce SPRFP se fassent en réponse aux besoins en compétences des entreprises et des employeurs en général.

L'objectif prioritaire de la Région étant la création d'emplois, les formations qui seront proposées devront contribuer au dynamisme économique de la Région, particulièrement sur les filières emblématiques de notre territoire (numérique, industrie du futur, tourisme, agriculture notamment).

Le Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (CARED) est un dispositif partenarial entre différents acteurs qui ont tous pour objectif de faciliter les embauches.

Ainsi à l'intérieur du CARED des modalités assouplies sont mises en place au bénéfice des personnes handicapées en partenariat avec l'Agefiph et le FIPHFP<sup>1</sup> afin d'accompagner l'employeur dans sa réponse à l'obligation d'emploi. Il s'agit du CARED +.

## **1- Nature et modalités**

### 1-1 Le recrutement

#### 1-1-1 Nature des structures éligibles

Les structures éligibles au CARED, c'est-à-dire s'engageant à embaucher durablement le bénéficiaire à l'issue de la formation, sont celles qui proposent des contrats de droit privé qui relèvent du champ de l'UNEDIC et les employeurs du secteur public.

#### 1-1-2 Nature des contrats éligibles

Les contrats éligibles sont :

- les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) y compris en Contrats aidés ;
- les CDD de 6 mois minimum, hors contrat aidé et CDD de 12 mois pour le CARED + ;
- l'intérim de 6 mois minimum ;
- les emplois saisonniers de 3 mois minimum en continu : la durée prévue des contrats cumulés doit excéder de 2 fois la durée de la formation ;
- à titre dérogatoire, les contrats en alternance : la durée de la formation est limitée à 600 h. Il sera mis en œuvre pour certains secteurs en tension nécessitant une durée de formation longue en raison de la spécificité des gestes professionnels, ou pour la formation de publics très éloignés de l'emploi.

Dans cette hypothèse l'employeur s'engage alors à recruter en CDI ou CDD de 12 mois ou intérim de 12 mois à l'issue de la formation. Cette insertion post contrat d'alternance fera l'objet d'un suivi particulier, et le renouvellement ultérieur de parcours de formation dépendra de l'insertion post alternance.

A noter pour les employeurs publics :

- soit l'emploi se fait en recrutement direct à l'issue de la formation, et le droit commun CDD de 6 mois ou CDI s'applique,
- soit le recrutement se fait obligatoirement par concours, et dans cette hypothèse le CARED doit déboucher sur le passage du concours quand il est nécessaire.

Les contrats signés doivent être à temps plein ou exceptionnellement à temps partiel, de 25 heures au minimum sauf pour les travailleurs handicapés où les contrats peuvent être de 20 h minimum par semaine. Dans le cadre d'un recrutement national par un organisme extérieur à la région, un accord des services instructeurs de la Région sera sollicité en amont. Lorsque l'employeur se trouve à l'extérieur du territoire régional le stagiaire sera domicilié en région. Inversement si le bénéficiaire de la formation est à l'extérieur de la région, l'employeur devra être régional.

L'emploi visé ne peut être proposé hors du territoire français, sauf dans le cas particulier d'un accord transfrontalier signé par la Région Auvergne Rhône-Alpes et prévoyant cette souplesse, et après validation des services de la Région.

### 1-1-3 Nature du public éligible

Cette mesure concerne les demandeurs d'emploi définis dans la délibération n°886 du Conseil régional en sa réunion du 29 septembre 2017 à savoir toute personne sans emploi, inscrite ou non à Pôle emploi, cherchant à s'insérer sur le marché du travail et les salariés fragilisés, regroupant ;

- les salariés occupant une activité à temps très partiel, ne leur ouvrant pas de droits suffisants aux outils de droit commun des salariés ;
- les salariés ayant des contrats saisonniers ou intérimaires, souhaitant se former pour accéder à un emploi durable.

Parmi ces publics, une priorité sera donnée :

- aux jeunes de moins de 26 ans qui ne sont ni en formation, ni en emploi ;
- aux personnes reconnues « travailleurs handicapés » (bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article L 5212-13 du code du travail) ;
- aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA) ;
- aux femmes souhaitant se réinsérer sur le marché du travail après une période d'inactivité ;
- aux adultes « séniors » (plus de 45 ans).

Dans le cadre des CARED Formation, ces publics doivent faire l'objet d'une prescription par un réseau prescripteur habilité ou par l'organisme de formation.

## 2- Engagement du co-contractant

**En cas de non respect des obligations contractuelles mentionnées ci-dessous, la Région se donne le droit de ne plus réaliser de CARED avec le co-contractant.**

Le co contractant indique dans le tableau ci-dessous les besoins en recrutement qu'il a évalué auprès de son réseau :

Nbre de postes	Type de contrat	Durée de travail hebdo	Durée du contrat	Poste proposé	Localisation des postes (code postal)

--	--	--	--	--	--

Date prévisionnelle d'embauche :


Le co-contractant s'engage également à promouvoir l'action de formation auprès de son réseau d'employeurs et à le solliciter afin que les demandeurs d'emploi bénéficiaires de la formation dans le cadre du CARED puissent d'une part être accueillis pendant les périodes de stages en entreprise, et d'autre part faciliter leur accession à l'emploi durable (cf. contrats éligibles en point 1-1-2.) à l'issue de la formation.

Par ailleurs, le co-contractant informera les employeurs des obligations suivantes :

- être à jour de ses cotisations URSSAF et à ne pas être en situation de redressement ou de liquidation judiciaire.
- désigner en son sein un ou plusieurs tuteurs chargé(s) d'accompagner le ou les bénéficiaire(s) durant le stage pratique et la prise de poste.
- les personnes ayant suivi la formation préalable au recrutement devront être embauchées dans un délai maximum d'un mois après la fin de l'action de formation, sauf cas exceptionnel ;
- pour justifier de la réalité de l'embauche auprès des services de la Région, les employeurs devront compléter une attestation d'embauche cosignée par le stagiaire pour chaque CARED réalisé (modèle Région). C'est l'organisme de formation porteur de la convention attributive de subvention qui transmettra au co-contractant l'attestation à compléter.
- en cas de non embauche, l'organisme de formation remettra à l'employeur un justificatif de non-embauche qu'il devra compléter et faire signer par le stagiaire en précisant les motifs du refus.

**Un cofinancement de 20%** minimum du budget total de l'action de formation pour le ou les stagiaires (à l'exception du public handicapé). doit être apporté par l'employeur, l'OPCA, la branche professionnelle ou d'autres partenaires tels que Pôle Emploi.

**Dans le cadre du CARED Formation collectif, le co-contractant doit retourner cette convention de coopération signée dans les meilleurs délais à l'organisme de formation. En effet, la demande de subvention formulée pour la mise en œuvre de l'action de formation par l'organisme de formation est subordonnée à la remise de la présente convention signée.**

### 3 – Engagements de la Région

La Région cofinancera le coût pédagogique de l'action de formation.

Pour les personnes handicapées qui relèveront de la présente convention de coopération, le coût pédagogique de l'action est intégralement pris en charge et à part égale entre la Région, l'Agefiph et le FIPHFP, sans reste à charge pour l'employeur.

Si des besoins de compensation du handicap sont identifiés pour la mise en œuvre de l'action de formation et ensuite dans l'accès à l'emploi, les aides et appuis de l'Agefiph et du FIPHFP

pourront être mobilisés afin de sécuriser le parcours de formation et le recrutement et avec l'appui du prescripteur OPS (Cap emploi – Sameth), Pôle emploi, Mission Locale.

Par ailleurs, sauf cas où la formation a lieu après l'embauche, les bénéficiaires auront le statut de stagiaire de la formation professionnelle rémunéré, indemnisés soit par Pôle Emploi, soit par la Région.

#### **4 - Bilan**

Un bilan de l'action sera organisé par le porteur de projet auquel seront invités les services de la Région, les employeurs, les prescripteurs, l'Agefiph (CARED +) et tout autre participant dont la présence sera jugée pertinente par le porteur de projet et les services de la Région.

Toute nouvelle demande de CARED se fera à l'aune des résultats du CARED précédent.

Si après analyse des résultats quantitatifs en termes de placements, éventuellement pondérés par des données contextuelles, le bilan n'est pas satisfaisant, le CARED ne sera pas renouvelé.

#### **5 - Communication**

Le partenariat que prévoit la présente convention devra donner lieu à communication et/ou publicité, aux différentes étapes de son exécution, après concertation explicite entre les signataires ou leurs représentants.

#### **6- Durée de la convention**

Cette convention prendra effet à la date de la signature de l'arrêté du Président et pour une durée de 18 mois.

#### **7- Résiliation de la convention**

En cas de force majeure, de manquement par l'une ou l'autre des parties aux engagements réciproques inscrits dans la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre partie à l'expiration d'un délai d'un mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

En outre, la convention pourra, avant son expiration, être résiliée de plein droit par la Région par notification écrite : en cas de force majeure, pour tout motif d'intérêt général, en cas d'abandon du projet, objet de la convention.

Fait à Lyon, en deux exemplaires, le

Le Président du Conseil régional,

Le co-contractant,  
Cachet de la structure

**ANNEXE 3 : FICHE PRE-DIAGNOSTIC**

**PRE-DIAGNOSTIC**  
**PROJET DE RECRUTEMENT CARED COLLECTIF**  
**Date :**

→Intitulé de l'action :

.....  
.....

Noms des employeurs	Localisations des postes (code postal)	Nombre de postes	Types de contrat (CDI, CDD,CP...)	Durées du contrat	Durées de travail hebdo (mini 25h)	Intitulés des postes proposés

Contacts entreprises (Entreprise, Nom, prénom, téléphone et mail) :

.....  
.....  
.....

**2- DESIGNATION DE L'ORGANISME CHARGE DE LA FORMATION**

→ Nom et adresse de l'organisme de formation :

.....

Référent pour l'action de formation : Nom, téléphone, mail (communicable aux prescripteurs) :

.....

→Calendrier de l'action :

**Date prévisionnelle de démarrage de l'action de formation :**

**Date prévisionnelle de fin de l'action de formation :**

**Date réunion de lancement :**

**Dates / réunions d'informations collectives :**

→ Localisation de l'action de formation (centre) :

.....

→ Nature de l'action :

Niveau :

formation certifiante

Pré certification

Professionalisation

Premiers gestes professionnels

Autre à préciser :

→ Objectif de l'action (préciser s'il s'agit d'une action CARED + ou CARED CLEA)

.....

.....

.....

→ Descriptif rapide de l'action :

.....

.....

.....

→ Modalités de recrutement :

.....

.....

### 3-BUDGET PREVISIONNEL

A- Nombre de stagiaires : .....

B- Durée moyenne heures/centre par stagiaire : ..... h

C- Durée moyenne heures/entreprises par stagiaire : ..... h

D- Durée totale des heures par stagiaire (B+C) : ..... h



E- Volume heures/centre affecté à l'action (BxA) : ..... h

F- Durée hebdomadaire : ..... h

G- Budget total de l'action : ..... €

H - Barème horaire de l'action (G/E): ..... €

I - Cofinancement employeur (*désignation du cofinancier*) : ..... €

Soit : .....% du budget total de l'action.

J- Cofinancement POLE EMPLOI ..... €

Soit : % du budget total de l'action

K - Subvention demandée à la Région(*hors cofinancement*) : ..... €

Soit : .....% du budget total de l'action : ..... €

L - Barème heure/stagiaire en centre Région (K/E) : ..... €

Frais annexes restants à la charge du stagiaire ..... €

(inscription, dossier, sélection, équipements...)

Préciser la nature des frais : .....



LIBELLE DE L'ACTION :

N° DE CONVENTION Subnet :

N° D'ACTION :

Document établi le :

## CARED COLLECTIF FORMATION BILAN QUALITATIF

- Intermédiaire  
 Final (obligatoire)

### I – IDENTIFICATION DE L'ACTION

- Organisme de formation :

- Date et lieu de formation :

Du : \_\_\_\_\_ au : \_\_\_\_\_ à : \_\_\_\_\_

- Type d'action :

- Acquisition d'un premier niveau de compétences (pré qualification / qualification)  
 Validation par une certification officielle

Type de certification et intitulé :

Secteur(s) d'activité des employeurs et postes proposés :

### II - RECRUTEMENT

- Quelle procédure de recrutement a été mise en place (*info collective, MRS, entretien individuels, tests etc...*) ?

- Quelle a été la participation de l'employeur dans le processus de recrutement ?

- Quel a été le nombre de candidat-e-s reçu-e-s ?

- Combien de candidat-e-s ont été retenu-e-s ?

- Combien de candidat-e-s ont été placé-e-s en liste d'attente ?

- Avez-vous eu des difficultés dans la constitution du groupe ?

Oui

Non

- Si oui, Lesquelles ?

- Avez-vous démarré la formation à la date prévue ?

Oui

Non

- Si non, pourquoi :

### **III - FORMATION**

- Appréciation sur le groupe

- Observation générale sur le comportement des stagiaires :

- Des abandons ont-ils eu lieu en cours de formation ?

Oui

Non

Si oui, combien :

Pour quelles raisons ?

- Des exclusions ont-elles été prononcées ?

Oui,

Non

Si oui, combien :

Pour quelles raisons ?

- Alternance

- Organisation des périodes chez l'employeur dans le déroulement de la formation (*par rapport notamment aux périodes en centre*) :

- Implication des employeurs dans le déroulement de la formation (*maintien du lien pendant la formation, période en alternance...*)

#### IV – ISSUES DE LA FORMATION

Nombre de postes prévus au total :

Nombre de postes proposés au total à l'issue de la formation :

- Y-a-t il eu des modifications par rapport à l'engagement initial (nature du Contrat, nombre de postes proposés, engagement de l'employeur, engagement du stagiaire...)?  
OUI  NON

Si oui lesquelles ?

Situation des stagiaires à l'issue de la formation :

1) saisir sous Eos, la situation des stagiaires à l'issue de la formation : date de sortie, motif de sortie, situation professionnelle

2) joindre sous Subnet les attestations d'embauche ou les justificatifs de non-embauche

Les objectifs de l'action ont-ils été atteints ? Quelle analyse en faites-vous ?

#### V- CONCLUSION

- Quelles difficultés avez-vous rencontrées dans la réalisation de cette action ?
- Quelles dispositions préconiseriez-vous pour améliorer l'action en cas de renouvellement ?
- Autres informations / éléments qui vous sembleraient pertinents

NOM ET QUALITE DU  
SIGNATAIRE ET CACHET DE  
L'ORGANISME

ANNEXE 5 : ATTESTATION D'EMBAUCHE



**ATTESTATION D'EMBAUCHE FAISANT SUITE A UN CARED**

Suite au CARED financé par la Région Auvergne Rhône-Alpes, je soussigné-e M. / Mme ..... représentant-e légal-e de la structure ..... localisée à ..... dans le département du/de la....., certifie avoir embauché M. / Mme ..... en date du .../.../.... en contrat ..... pour une durée hebdomadaire de travail de ..... heures, sur un poste de .....

Par ailleurs, comme le prévoit le dispositif CARED, afin de faciliter l'intégration de M. / Mme ..... nouvellement embauché-e et de l'accompagner durant les premiers mois de la prise de poste, un-e tuteur/tutrice au sein de la structure a été désigné-e. Il s'agit de M. / Mme ....., qui occupe actuellement les fonctions de .....

Date

Nom et signature

Cachet de la structure

Je soussigné (e) Madame, Monsieur (barrer la mention inutile) .....m'engage à occuper le poste proposé ci-dessus au sein de la structure : .....

Signature du stagiaire :

ANNEXE 6 : JUSTIFICATIF DE NON-EMBAUCHE



**JUSTIFICATIF DE NON EMBAUCHE FAISANT SUITE A UN CARED**

Suite au CARED financé par la Région Auvergne Rhône-Alpes, je soussigné-e M. / Mme ..... représentant-e légal-e de la structure ..... localisée à ..... dans le département du/de la....., déclare **ne pas avoir embauché** M. / Mme ..... et cela malgré mon engagement initial.

**Cette décision a été motivée pour les raisons suivantes :**

Date :

Nom et signature

Cachet de la structure

Date :

Signature du stagiaire :

## ANNEXE 7 : CHARTE DES DROITS ET DEVOIRS DU STAGIAIRE



Annexe I

### DROITS ET DEVOIRS DU STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

CENTRE DE FORMATION : \_\_\_\_\_  
INTITULE DE LA FORMATION : \_\_\_\_\_  
NUMÉRO DE CONVENTION/MARCHE/LOT : \_\_\_\_\_  
DATE D'ENTRÉE EN STAGE DE FORMATION : \_\_\_\_\_  
DATE DE SORTIE PRÉVUE DE STAGE DE FORMATION : \_\_\_\_\_

Je soussigné(e), Monsieur, Madame (*rayez la mention inutile*)

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

**Atteste avoir pris connaissance de mes droits et devoirs détaillés ci-dessous :**

#### **Mes droits :**

- La Région Auvergne-Rhône-Alpes finance ma formation dont le coût pédagogique s'élève à ..... euros (à renseigner par l'organisme de formation) afin d'accéder rapidement à un emploi.
- Si je ne suis pas indemnisé(e) par Pôle emploi, la Région Auvergne-Rhône-Alpes finance ma rémunération de stagiaire de la formation professionnelle continue tout au long de ma formation. Dans ce cas, je déclare sur l'honneur ne percevoir aucune indemnité incompatible avec la rémunération versée par la Région Auvergne-Rhône-Alpes (Allocation Retour à l'Emploi, Allocation Retour à l'Emploi Formation, Allocation de Solidarité Spécifique, Allocation Temporaire d'Attente.....).
- J'ai, le cas échéant, la possibilité de cumuler ma rémunération de stagiaire de la formation professionnelle continue avec une rémunération perçue au titre d'une activité salariée exercée à temps partiel, dans les limites de cumul prévues (loi du 5 mars 2014 codifiée à l'article L 6341-7 du code du travail).
- La Région Auvergne-Rhône-Alpes finance ma protection sociale si je ne suis affilié à aucun régime de sécurité sociale pendant la durée de ma formation.
- La Région Auvergne-Rhône-Alpes finance, le cas échéant, mes indemnités de transport et d'hébergement selon son règlement de prise en charge de la rémunération et de la protection sociale des stagiaires et selon les règles du code du travail en vigueur.
- L'organisme de formation peut me communiquer, à ma demande, le guide de la rémunération élaboré par la Région Auvergne-Rhône-Alpes.
- La Région Auvergne-Rhône-Alpes a signé une convention avec l'AFPA afin que les stagiaires en formation puissent disposer d'un hébergement gratuit et de repas à coûts réduits. Mon organisme de formation dispose des informations et contacts nécessaires si je sollicite cette aide.
- Je suis informé de l'état et de la mobilisation éventuelle de mon Compte Personnel de Formation par un conseiller en évolution professionnelle (Pôle Emploi, APEC, Mission Locale, OPACIF, Cap Emploi).
- Par le cadre contractuel qu'elle signe avec mon organisme de formation, ainsi que par les contrôles qu'elle réalise, la Région Auvergne-Rhône-Alpes garantit que mes droits tels que reconnus par le code du travail (durée hebdomadaire, repos, etc.) seront respectés.

- La Région Auvergne-Rhône-Alpes a retenu et habilité mon organisme de formation à mettre en œuvre ma formation avec une exigence de qualité et de conformité de la prestation.

- J'ai bénéficié d'un droit à l'information sur l'offre de formation de la Région et dispose de toutes les informations utiles avant de m'engager sur l'action de formation (durée, éventuels équipements professionnels à acquérir, modalités de certification, ...)

- Je dispose d'un référent auprès de l'organisme de formation, interlocuteur privilégié tout au long de l'action de formation

- Je suis informé que mes données personnelles renseignées dans le système d'information de la Région sont susceptibles de faire l'objet d'un traitement informatisé à des fins statistiques pour l'évaluation de l'action de formation (Région, Fonds Social Européen, Compte Personnel de Formation, DARES...).

**Mes devoirs :**

- En cas d'abandon sans motif légitime ou d'un renvoi pour faute par l'organisme de formation (en raison d'un acte portant grief matériellement ou physiquement ou en raison d'une faute disciplinaire au regard du règlement intérieur), je serai dans l'impossibilité d'intégrer une nouvelle action de formation financée par la Région Auvergne-Rhône-Alpes pendant une période minimale de deux ans.

- Je m'engage à fournir à l'organisme de formation l'ensemble des documents et pièces administratives exigés à l'entrée en formation ainsi que, le cas échéant, les pièces justificatives lors de la formation (ex : arrêt maladie).

- Je m'engage à respecter le règlement intérieur de l'organisme de formation ainsi que celui des entreprises dans lesquelles je serai amené à réaliser des périodes de mise en situation professionnelle. Ces règlements déterminent notamment les règles en matière de discipline.

- Je m'engage à signer le contrat de formation avec l'organisme de formation, marquant mon engagement sur les clauses qu'il comporte.

- Je m'engage à suivre la formation avec assiduité, tant en période en centre de formation qu'en période de mise en situation professionnelle et à signer avec rigueur les feuilles d'émargements.

- Je m'engage à m'impliquer dans le processus de formation jusqu'à l'atteinte des objectifs prévus.

- Je m'engage, selon la formation, à rechercher activement un emploi, et ce, avant même la fin de ma formation ou à m'inscrire dans une démarche de parcours dans le but d'obtenir une qualification ou une certification.

- Je m'engage à indiquer et à mettre à jour au fil de l'eau toutes les informations nécessaires (CV, stages, emplois recherchés, ...) sur la plateforme numérique mise à disposition par la Région et consultable par les employeurs potentiels, en vue de trouver un emploi.

- Je m'engage à répondre aux enquêtes et questionnaires pendant la formation ou après la formation (notamment les enquêtes de situation à 3 mois, 6 mois ou 12 mois après la fin de la formation).

**Je certifie avoir pris connaissance de l'ensemble de mes droits et devoirs et certifie l'exactitude des renseignements fournis à mon dossier. J'ai parfaitement connaissance du fait qu'une déclaration inexacte ou volontairement incomplète m'exposerait à des sanctions pénales (art. 22-II de la loi n° 68-690 du 31/07/1968).**

**Fait en 3 exemplaires (soit un pour la Région, un pour l'organisme de formation et un pour le stagiaire)**

à, \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

**SIGNATURE DU STAGIAIRE**

*Lu et approuvé*





## ANNEXE 8 : LISTE DES REFERENTS POLE EMPLOI

### Chargés de mission Formation en DT

Ain/Savoie	
CATEL Dominique (01)	<a href="mailto:Dominique.CATEL@pole-emploi.fr">Dominique.CATEL@pole-emploi.fr</a>
GAUTIER François (73)	<a href="mailto:Francois.GAUTIER@pole-emploi.fr">Francois.GAUTIER@pole-emploi.fr</a>
Drôme/Ardèche	
MICHELAS Hervé	<a href="mailto:herve.michelas@pole-emploi.fr">herve.michelas@pole-emploi.fr</a>
Haute-Savoie	
CHAMBON Béatrice	<a href="mailto:Beatrice.CHAMBON@pole-emploi.fr">Beatrice.CHAMBON@pole-emploi.fr</a>
DEGALLAIX Carine	<a href="mailto:Carine.DEGALLAIX@pole-emploi.fr">Carine.DEGALLAIX@pole-emploi.fr</a>
Isère	
BERTHON Nicole	<a href="mailto:Nicole.BERTHON@pole-emploi.fr">Nicole.BERTHON@pole-emploi.fr</a>
Loire/Haute Loire	
GUILHOT Michèle (42)	<a href="mailto:Michele.GUILHOT@pole-emploi.fr">Michele.GUILHOT@pole-emploi.fr</a>
GRANGER Jacques (42)	<a href="mailto:Jacques.granger@pole-emploi.fr">Jacques.granger@pole-emploi.fr</a>
LIMOUZIN Elise (42)	<a href="mailto:elise.limouzin@pole-emploi.fr">elise.limouzin@pole-emploi.fr</a>
GOUNON Francis (43)	<a href="mailto:francis.gounon@pole-emploi.fr">francis.gounon@pole-emploi.fr</a>
Puy-de-Dôme/Allier / Cantal	
LETOURNEAU Christine (63)	<a href="mailto:christ.letourneau@pole-emploi.fr">christ.letourneau@pole-emploi.fr</a>
DARIGNAC Joëlle (63)	<a href="mailto:joelle.darignac@pole-emploi.fr">joelle.darignac@pole-emploi.fr</a>
BRASQUIES Alain (03)	<a href="mailto:alain.brasquies@pole-emploi.fr">alain.brasquies@pole-emploi.fr</a>
TOIRE Chantal (15)	<a href="mailto:chantal.toire@pole-emploi.fr">chantal.toire@pole-emploi.fr</a>
Rhône	
FROMENTIN Brigitte	<a href="mailto:brigitte.fromentin@pole-emploi.fr">brigitte.fromentin@pole-emploi.fr</a>
LOUISON Françoise	<a href="mailto:francoise.louison@pole-emploi.fr">francoise.louison@pole-emploi.fr</a>
Régional (à mettre en copie pour les réunions de lancement)	
COPIN Carine	<a href="mailto:carine.copin@pole-emploi.fr">carine.copin@pole-emploi.fr</a>

**ANNEXE 9 : LISTE DES REFERENTS OPS (CAP EMPLOI)**

**CARED +  
Référénts OPS (Cap emploi – Sameth)**

<b>CARED +</b>	<b>Structure porteuse</b>	<b>Référénts OPS (Cap emploi - Sameth)</b>	<b>Mail</b>	<b>Tél</b>
Ain	Handicap emploi 01	Nathalie Blanc-Guillermin	<a href="mailto:n.blancguillermin@capemploisameth01.org">n.blancguillermin@capemploisameth01.org</a>	04 74 47 20 90
Allier	Ohé Prométhée Allier	Martine Drago	<a href="mailto:martinedrago@capemploi03.fr">martinedrago@capemploi03.fr</a>	04 70 64 86 60
Cantal	Agesi	Marie ROUDEL	<a href="mailto:m.roudel@capemploi15.com">m.roudel@capemploi15.com</a>	04 71 48 89 00
Isère	Ohé Prométhée Isère	Joséphine Di Falco Gisèle Perbert	<a href="mailto:josephine.difalco@capemploi38.com">josephine.difalco@capemploi38.com</a> <a href="mailto:gisele.perbet@capemploi38.com">gisele.perbet@capemploi38.com</a>	04 76 53 01 49
Loire	Arepsha	Maud Pauze	<a href="mailto:mpauze@cap-emploi42.com">mpauze@cap-emploi42.com</a>	04 77 49 73 49
Haute-Loire	Asea	Cécile Storni	<a href="mailto:c.storni@sameth43.org">c.storni@sameth43.org</a>	04 71 02 13 87
Puy de Dôme	Adis	Anna Morla	<a href="mailto:a.morla@capemploi63.fr">a.morla@capemploi63.fr</a>	04 73 16 18 18
Rhône	Handi Lyon Rhône	Elisabeth Lopez	<a href="mailto:elopez@capemploi69.org">elopez@capemploi69.org</a>	04 37 53 01 31
Ardèche-Drôme	Impact H	Hélène Lavastre	<a href="mailto:h.lavastre@capemploi07-26.com">h.lavastre@capemploi07-26.com</a>	04 69 23 05 50
Savoie - Haute Savoie	Agir'h	Joséphine Martorana	<a href="mailto:j.martorana@capemploi73-74.com">j.martorana@capemploi73-74.com</a>	04 79 84 46 87



## Hébergement & restauration à l'Afpa Auvergne-Rhône-Alpes

Vous souhaitez héberger et restaurer vos stagiaires en formation ?

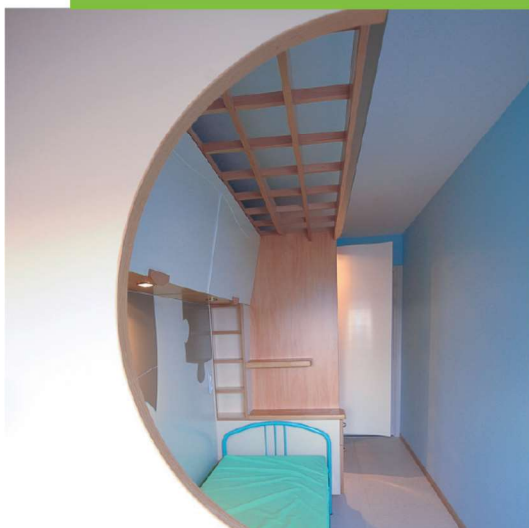


**L'Afpa met à disposition  
ses 14 hébergements et ses 13 restaurants  
répartis sur la région<sup>1</sup>**

### Les publics concernés

Stagiaires demandeurs d'emploi majeurs<sup>2</sup> bénéficiant d'une formation financée par le Conseil régional Auvergne Rhône-Alpes, dans le cadre du Service Public Régional de Formation.

**Hébergement ouvert 7 jours  
sur 7\* en chambres individuelles  
ou collectives, selon les centres.**



**Restauration matin, midi et soir<sup>3</sup>**  
Tarifs au verso.

<sup>1</sup> Sous réserve de places disponibles.

<sup>2</sup> Le cadre réglementaire ne nous permet pas d'accueillir les mineurs à l'Afpa, nos hébergements ayant un statut de foyer logement.

<sup>3</sup> Les stagiaires peuvent bénéficier de la restauration sans être hébergés.

\*Sauf 3 semaines de fermetures (Noël - Eté)

Pas d'hébergement le week-end à Grenoble

## INFORMATIONS / lieux, tarifs, contacts

Centres Afp	Capacité des hébergements			Restauration
	Nombre de lits	Nbre de chambres individuelles	Nombre de chambres collectives	
<b>01 - Bourg-en-Bresse</b>	<b>102</b>	10	46	Matin Midi & Soir
<b>03 - Montluçon</b>	<b>140</b>	114	13	Matin Midi & Soir
<b>26 - Romans</b>	<b>54</b>	0	27	-
<b>26 - Valence</b>	<b>72</b>	0	36	Matin Midi & Soir
<b>38 - Grenoble-Pont-de-Claix</b>	<b>120</b>	108	6	Matin Midi & Soir
<b>42 - Saint Etienne</b>	<b>58</b>	44	7	Matin Midi & Soir
<b>42 - Roanne</b>	<b>84</b>	84	0	Matin Midi & Soir
<b>43 - Le Puy en Velay</b>	<b>112</b>	112	0	Matin Midi & Soir
<b>63 - Clermont-Beaumont</b>	<b>120</b>	120	0	Matin Midi & Soir
<b>69 - Lyon-Saint-Priest</b>	<b>61</b>	53	2	Matin Midi & Soir
<b>69 - Lyon-Vénissieux</b>	<b>64</b>	2	17	Matin Midi & Soir
<b>69 - Lyon-Rillieux</b>	<b>103</b>	0	48	Matin Midi & Soir
<b>73 - Chambéry</b>	<b>128</b>	128	0	Matin Midi & Soir
<b>74 - Annecy-Poisy</b>	<b>78</b>	64	7	Matin Midi & Soir



### Hébergement

Les hébergements sont pris en charge par le Conseil régional Auvergne Rhône-Alpes. Une caution de 80 € par chèques non encaissés est demandée aux stagiaires.



### Restauration

> Petit déjeuner  
De 0,5 € à 1 € selon la formule choisie.

> Repas midi/soir : entre 3,5 € et 4,90 € comprenant entrée + plat + dessert + pain.

La restauration est ouverte du lundi matin au vendredi midi (fermée le week-end).

## MODE D'EMPLOI

- La demande doit se faire par téléphone au numéro unique Afp. Préciser le centre concerné et les dates d'hébergement souhaitées.

**3936** Service 0,06 € / min  
+ prix appel

- Une convention précisant le partage des responsabilités et l'éligibilité des stagiaires devra être signée entre l'Afp et vous, organisme de formation.
- Un contrat d'hébergement entre le stagiaire et l'Afp sera établi.

## ANNEXE 11 DECRET QUALITE



Le « Décret n°2015\_790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue » fixe les critères d'appréciation de la capacité des organismes de formation à dispenser des actions de qualité.

La Région Auvergne Rhône-Alpes a fait le choix de recenser et de référencer, dans un premier temps, les organismes de formation détenteurs d'un label ou d'une certification présents sur la liste établie par le Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP).

Ensuite, un référencement complémentaire est proposé permettant d'évaluer les organismes n'ayant ni labels, ni certifications ou dont les labels ou certifications ne sont pas retenus actuellement par le CNEFOP. Les organismes de formation devront apporter la preuve de leur capacité à respecter les critères du décret précité.

Si l'un des champs n'est pas respecté au moment du dépôt du dossier à la Région, l'organisme de formation devra s'engager à mettre en place les démarches nécessaires pour répondre au respect du critère dans les meilleurs délais avant la fin de la formation et s'engage à fournir les informations aux services de la Région.

Les prestataires de formation visés sont tous les organismes de formation bénéficiaires d'un soutien de la Région quelque soit le mode de financement ainsi que les organismes sous-traitants (les contrats de sous-traitance « doivent comporter tous les éléments utiles garantissant que la prestation respectera les critères de qualité sous la responsabilité du donneur d'ordre »).

Le référencement est considéré comme une présomption simple, il n'enlève pas la responsabilité de la Région Auvergne Rhône-Alpes de procéder au suivi et au contrôle des formations.

Le catalogue des organismes de formation référencés sera mis à jour régulièrement et rendu public sur le site internet de la Région afin d'y répertorier les nouveaux organismes qui satisfont aux critères ou afin de retirer, le cas échéant, ceux qui ne rempliraient plus les conditions du décret.

Ainsi, le catalogue des organismes de formation référencés fera apparaître 2 types de listes :

- Les organismes de formation détenteurs des labels ou certifications présents sur la liste CNEFOP, liste établie selon une procédure d'instruction « définie autour de l'évaluation de trois principaux enjeux : la neutralité et l'impartialité de l'autorité délivrant les décisions de certification, l'adéquation des moyens disponibles ou mobilisables au nombre d'organismes certifiés ou pouvant demander à l'être, et le respect de l'ensemble des critères du décret »;
- Les organismes de formation n'ayant ni labels, ni certifications ou dont les labels ou certifications ne sont pas retenus par le CNEFOP ; ces derniers feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation par les services de la Région permettant de vérifier si l'ensemble des critères sont respectés.