



**Votre interlocuteur
formation et apprentissage**





Qui sommes-nous ?

Depuis le 1er avril 2019, **OCAPIAT** est agréé opérateur de compétences (OPCO) par le Ministère du travail. Notre OPCO est né de la **fusion du FAFSEA et d'OPCALIM**. La loi «*pour la liberté de choisir son Avenir Professionnel*» place **OCAPIAT** en position d'**acteur incontournable de la formation et de l'apprentissage**, qu'il finance désormais. Aujourd'hui, **345 salariés** sont à votre écoute pour assurer ces missions.

Nos missions :

1. Prendre en charge les actions de formation selon les dispositions légales et conventionnelles ;
2. Assurer un service de proximité aux entreprises ;
3. Promouvoir les différentes modalités de formation ;
4. Travailler en partenariat avec les organismes de formation et d'autres secteurs ;
5. Développer l'alternance et financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
6. Faciliter l'accès des personnes les moins qualifiées à la formation ;

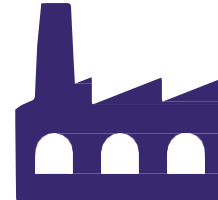
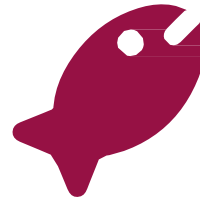
Chiffres clés :

50 branches autour de la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires.

184 598 entreprises adhérentes et dirigeants non-salariés (filiale pêche et cultures marines) dont 98 % d'entreprises de moins de 50 salariés.

Plus de **1,2 millions** de salariés représentés dont 46 % travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés.

Notre champ d'action :



La coopération agricole, l'agriculture,
la production maritime, la transformation alimentaire
et les territoires.

50 branches professionnelles couvrent le périmètre d'OCAPIAT.

Notre champ d'action :

La coopération agricole, l'agriculture, la production maritime, la transformation alimentaire et les territoires

Quelques exemples :

Secteur agriculture et acteurs du territoire : la production agricole (animal et végétal), le bois, les centres équestres, les CUMA, les ETA/ETF/EDT, l'ONF, les paysagistes, la pisciculture, les services tels que la MSA, la SAFER, le Crédit Agricole, ...

Secteur alimentaire : l'industrie alimentaires (eau, boulangerie, salaison, œufs, lait, pâtes,...), la coopération agricole (vinicole, céréales et meunerie, laitière, ...), le commerce agricole (animaux vivants, fruits et légumes, produits du sol, engrais, ...), ...

Un public diversifié et des orientations stratégiques fortes

La mission de notre OPCO s'inscrit autour de trois orientations stratégiques :

- Soutenir financièrement les projets de formation et de recrutement en alternance
- Développer les compétences des actifs (salariés ou futures recrues...) au sein des entreprises adhérentes
- Accompagner les branches professionnelles dans la définition de leur politique de formation et des certifications.

le public constitutif de celui de la formation professionnelle et des OPCO en général :



Entreprises



Actifs & futurs actifs



OF & CFA

CHIFFRES CLÉS

179 000

entreprises adhérentes / cotisantes
et dirigeants non salariés*

** filière pêche et cultures marines*

98,5 %

d'entreprises de moins de 50 salariés

1 263 642

salariés couverts



≈ 100 000

Très Petites Entreprises (TPE) sans salariés,
susceptibles de recruter un apprenti


50 %

travaillent dans une entreprise de plus de 50
salariés

Répartition des entreprises par Secteur

Secteur	Q	Nombre d'entreprises	Répartition des entreprises en %
Totaux		 17 791	100,00%
SECTEUR ALIMENTAIRE		1 323	7,40%
SECTEUR AGRICOLE ET TERRITOIRES		16 468	 92,60%

Répartition des salariés par Secteur

Secteur	Q	Nombre de salariés	Répartition des salariés en %
Totaux		78 982	100,00%
SECTEUR ALIMENTAIRE		25 376	32,10%
SECTEUR AGRICOLE ET TERRITOIRES		53 606	 67,90%

Chiffres clés en BFC 2021

Répartition des entreprises

Taille		Nombre d'entreprises	Répartition des entreprises en %
Totaux		17 791	100,00%
1- Moins de 11 salariés	- de 50 salariés	17 028	95,70%
2- De 11 à 49 salariés		507	2,80%
3- De 50 à 299 salariés	+ de 50 salariés	165	0,90%
4- 300 salariés et +		91	0,50%

98,50%

Répartition des Salariés

Taille		Nombre de salariés	Répartition des salariés en %
Totaux		78 982	100,00%
1- Moins de 11 salariés	- de 50 salariés	27 058	34,30%
2- De 11 à 49 salariés		10 671	13,50%
3- De 50 à 299 salariés	+ de 50 salariés	13 435	17,00%
4- 300 salariés et +		27 817	35,20%

48,80%

52,20%

FORÊT ET TÈRE

TRANSFORMATION SCIERIE

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

EMFOR 12 avril 2022

- Avec 1 730 000 hectares, la forêt couvre plus d'un tiers du territoire de Bourgogne-Franche-Comté.
- La forêt est un milieu qui conjugue de multiples usages : on dit qu'elle est multifonctionnelle.
- En effet, elle est un lieu :
 - de production d'un matériau noble : le bois, qui servira dans la construction, l'ameublement, la papeterie ou encore pour produire de l'énergie,
 - de détente et de ressourcement, propice à de nombreuses activités en extérieur (randonnées, vtt, etc.),
 - qui offre un habitat propice au développement d'une flore et d'une faune variées.

À QUI APPARTIENT LA FORÊT ?

- La forêt est toujours la propriété de quelqu'un.
- Elle peut appartenir à l'État (forêt domaniale), à une collectivité (forêt communale) ou à un propriétaire privé (particuliers, entreprises, institutions).

La gestion des forêts est encadrée par le Code Forestier afin d'éviter une surexploitation des forêts et d'encadrer les pratiques.

- ✓ Ce cadre réglementaire prévoit, à l'échelle de la propriété, la rédaction et l'application d'un document de gestion.
- ✓ Deux organismes conseillent et orientent les propriétaires dans leur gestion :

- [l'Office National des Forêts \(ONF\)](#)



- [le Centre Régional de la Propriété Forestière de Bourgogne-Franche-Comté \(CNPF\)](#)



La filière Bois et Forêt en BFC

- La Bourgogne-Franche-Comté se classe à la :
 - **5^{ème} place des régions les plus boisées de France** pour sa surface en forêt,
 - **3^{ème} place pour son taux de boisement,**
 - **4^{ème} région française** pour la récolte de bois et pour la production de sciage.

- La filière forêt-bois recouvre toutes les activités contribuant à la gestion de la forêt et à la fabrication de produits issus du bois.

- En amont, **la filière regroupe la sylviculture et l'exploitation forestière** en charge de la gestion de la forêt et de la fourniture de bois brut.

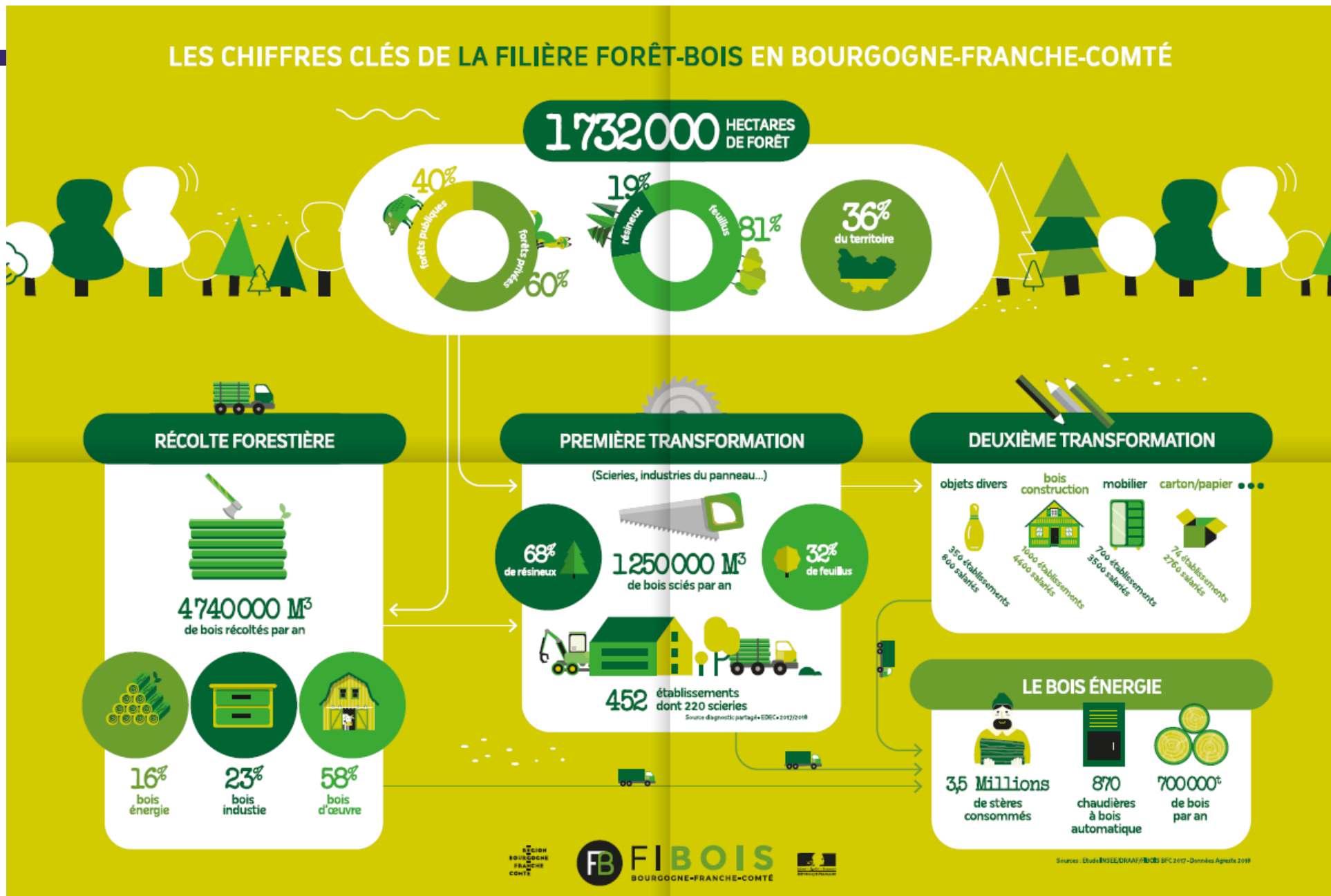
- On y trouve également le sciage et le travail du bois qui constitue l'essentiel des activités de première transformation.

- La filière bois-forêt joue une rôle de :
 - **producteur** de bois
 - **protecteur** de la faune et de la flore
 - **accueil** pour les loisirs et la détente

- ❖ La **filière forêt-bois** représente **20 000 emplois directs** (salariés et non-salariés)
- ❖ **19 200 salariés y travaillent**, soit 2,2 % des salariés de la région.
 - 2 384 salariés et 1 958 établissements en **sylviculture et exploitation forestière**
 - 4 744 salariés et 451 établissements en **sciage et travail du bois**
 - les 313 scieries emploient 2 559 salariés
 - les 1 326 **exploitations forestières** emploient 733 salariés (données Agreste 2017)
- ❖ La filière représente près de **5000 établissements**
- ❖ La sylviculture et l'exploitation forestière représente **44 % des établissements de la filière** pour seulement **11 % de la main d'œuvre**.

LES CHIFFRES CLÉS DE LA FILIÈRE FORÊT-BOIS EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

[FIBOIS BFC | Interprofession de la filière forêt-bois \(fibois-bfc.fr\)](http://fibois-bfc.fr)





- ❖ Afin d'assurer à la fois la récolte du bois et la protection de la biodiversité et d'en tirer le meilleur parti en termes d'exploitation, des engins forestiers **de plus en plus sophistiqués au niveau mécanique et technologique se sont développés.**
- ❖ Ces évolutions nécessitent de la part des salariés **une implication plus forte dans l'organisation de leur travail et la maintenance du matériel.**
- ❖ Il en est de même en matière d'environnement où l'augmentation des *réglementations, le développement des certifications et le souci d'adaptation aux changements climatiques* **rendent les emplois de plus en plus qualifiés.**



EXEMPLES DE MÉTIERS

En forêt

Agent sylviculteur

Il s'occupe des plantations, des dégagements de semis, du débroussaillage. Il réalise des travaux de reboisement, d'élagage, d'aménagement et d'équipement de la forêt. Il travaille dans des entreprises de travaux forestiers, à l'ONF ou chez des propriétaires forestiers.

Bûcheron

Il réalise des coupes de bois en forêt, façonne, tronçonne. Il tient compte des cahiers des charges pour l'exécution du travail et reconnaît le marquage des arbres. Son travail se mécanise.

Conducteur d'engins forestiers

Il organise et réalise des travaux d'abattage, de façonnage et de débardage. Il entretient le matériel. L'entreprise employeur travaille pour des sociétés d'approvisionnement en bois, des sociétés papetières ou des coopératives forestières.

En scierie

Conducteur de portique ou de grue

Il est responsable de la gestion de l'arrivée des grumes ainsi que de l'organisation du parc à grumes. Il assure l'approvisionnement de la production.

Conducteur opérateur de scierie

Il réalise les opérations liées au débit de bois d'essences diverses sous forme de plots, d'avivés, de frises... Il est, à la scierie, le spécialiste de la coupe du bois.

Mécanicien affûteur

Il est responsable du bon état des lames des outils de coupe de la scierie.

SE FORMER EN BFC

- CAPa Travaux forestiers (TF)
- BP Responsable de chantiers forestiers
- BPA Travaux forestiers / Travaux de bucheronnage
- BPA Travaux forestiers / Travaux de sylviculture
- BPA Travaux forestiers / Conduite de machines forestières
- Bac Pro Forêt
- BTSA Gestion forestière
- Licence professionnelle Conseiller forestier
- Licence Droit économie gestion, Commerce vente marketing, Commercialisation des produits du bois

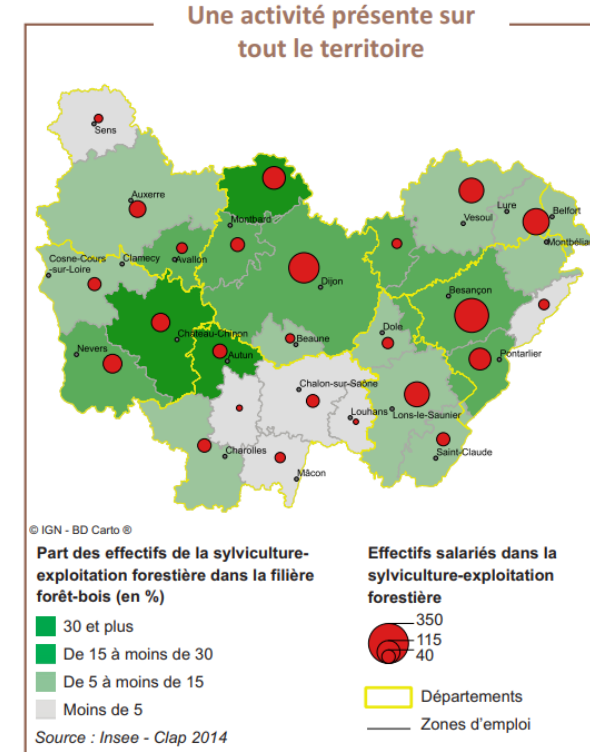
Sylviculture – exploitation forestière

- Ce secteur regroupe l'ensemble des activités de sylviculture concourant à la production de poids sur pied (boisement, entretien, gestion de la forêt, ...) et les activités d'exploitation forestière qui aboutissent à la production de bois bruts pour les activités situées en aval (grumes, bois de trituration, ...) ou de bois de chauffage.

Les services de soutien premier employeur de ce secteur d'activité

Activité principale	Nombre d'établissements	Effectifs salariés au 31/12/2014
Sylviculture et exploitation forestière	1 956	2 384
<i>dont Sylviculture et autres activités forestières</i>	66	201
<i>dont Exploitation forestière</i>	1 326	733
<i>dont Services de soutien à l'exploitation forestière</i>	564	1 450

Source : Insee - Clap 2014, Expertise FiBois Bourgogne-Franche-Comté



- Met en œuvre les opérations sylvicoles sur des parcelles forestières (dépressage, éclaircies, plantation, élagage sylvicole, ...) selon les règles d'hygiène et de sécurité, les objectifs d'exploitation (commerciaux, qualitatifs, ...) et les normes environnementales.
- Peut effectuer des travaux d'aménagement de la forêt et des voies forestières.
- Peut coordonner une équipe ou diriger une exploitation forestière.
- Les métiers :
 - Conducteur / Conductrice de travaux forestiers
 - Contremaître / Contremaîtresse d'exploitation forestière
 - Forestier / Forestière
 - Populiculteur / Populicultrice
 - Sylviculteur / Sylvicultrice
 - Chauffeur récolteur
 - Agent de maintenance des engins forestiers
 - Exploitant forestier / Exploitante forestière
 - Agent / Agente de maîtrise d'exploitation forestière
 - Ouvrier forestier / Ouvrière forestière
 - Ouvrier sylvicole / Ouvrière sylvicole
 - Ouvrier sylviculteur / Ouvrière sylvicultrice
 - Chef d'équipe de travaux forestiers
 - Agent technique forestier / Agente technique forestière
 - Chef de district forestier

Plan National de Reboisement

- La forêt française a un rôle clé à jouer dans la problématique du changement climatique.
- Investir aujourd'hui en faveur de la forêt française, c'est lui permettre de jouer son rôle dans la transition écologique et l'atteinte de nos engagements de neutralité carbone à horizon 2050.
- La forêt, puits de carbone, est au cœur de la stratégie nationale bas carbone pour respecter nos engagements de neutralité à horizon 2050.

Il est notamment prévu :

- 80% pour la reconstitution des forêts dépérissantes, notamment dans le cadre de la crise des scolytes sévissant en Grand-Est, Bourgogne-Franche-Comté et Auvergne-Rhône-Alpes ;
 - 47 000 ha à replanter sur ces trois régions
 - 1 600 à 1 800 opérateurs à former et insérer dans le secteur

l'opérateur sylvicole

en Bourgogne-Franche-Comté

Devenez opérateur sylvicole, créateur de forêts !



Vous souhaitez travailler en lien avec la nature, dans votre région et vous aimez découvrir de nouveaux territoires.

Vous aimez :

- les arbres, la forêt et la nature,
- travailler à l'extérieur et en équipe,
- travailler sans routine avec des activités au rythme des saisons.

↳ Le réchauffement climatique, la sécheresse et les ravageurs menacent nos forêts. Elles ont besoin de vous !

↳ Vous voulez agir aujourd'hui pour le futur de la planète. À la fin de la journée, vous mesurerez l'impact positif de votre travail.

45 000 hectares de forêt à replanter avant 2024.

40 à 120 années sont nécessaires à un arbre selon les essences pour atteindre la maturité.





Zoom sur les métiers Conditions et voies d'accès aux formations qualifiantes, certifiantes

EMFOR 12 avril 2022

❖ Daniel KIELBASA – Directeur adjoint du CFPPA de Velet (71)

- Zoom sur le métier : les conditions d'exercice, les exigences métiers, la réglementation, ...
- La formation professionnelle initiale et continue : les différents accès aux formation qualifiantes et certifiantes
- L'accompagnement à l'inclusion dans la filière bois-forêt et autre environnement professionnel
- L'accompagnement du salariat à l'installation

❖ Thomas DIESNY – Témoignage

ancien stagiaire en reconversion - aujourd'hui entrepreneur forestier / élagueur



Financement de la formation

EMFOR 12 avril 2022

L'Alternance

Apprentissage et Contrat de Professionnalisation



CAP vers L'ALTERNANCE
Agriculture • Agro-alimentaire • Pêche

Je suis un alternant



Je recherche une alternance en contrat
d'apprentissage ou contrat de professionnalisation

Je suis une entreprise



Je souhaite ou j'intègre de nouveaux
collaborateurs en contrats en alternance

Je suis un organisme



Je travaille au sein d'un CFA ou d'un
organisme de formation



Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ont pour **point commun** d'être fondé :

- ✓ sur l'alternance entre période de formation et période d'activité en entreprise
- ✓ avec un objectif similaire – l'obtention d'une qualification professionnelle pour le salarié – et
- ✓ des mécanismes semblables :
 - ✓ Aides financières
 - ✓ Calcul du salaire en % du SMIC ou salaire conventionnel

Dans le détail, ces 2 contrats de travail se distinguent sur de **nombreux aspects**.

	LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
Public	<p>Les jeunes de 16 à 29 ans révolus.</p> <p>Jeune d'au moins 15 ans ayant achevé la classe de 3ème. Personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé. Personne, quel que soit son âge, ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.</p>	<p>Les jeunes de 16 à 25 ans révolus et Demandeur d'emploi de 26 ans et plus.</p> <p>Les bénéficiaires de minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH). Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).</p>
Formations éligibles	<p>Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP</p>	<p>Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale A titre expérimental du 01/01/19 au 31/12/21 : formations permettant d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié</p>
Durée formation	<p>Depuis le 1^{er} avril 2020 : Le temps de formation représente au moins 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage</p>	<p>Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représentent entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieures à 150 heures. Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif d'OCAPIAT, peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires.</p>
Contrat au choix	<p>à durée limitée (6 mois à 3 ans, sauf exception) à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage.</p> <p>Durée du travail (temps de formation compris) : au plus égale à celle applicable dans l'entreprise Statut : mêmes droits que les autres salariés (congrés, avantages...) compatibles avec le suivi de la formation</p>	<p>CDD de 6 à 12 mois CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois. Durée maximale portée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires définis par le code du travail et jusqu'à 24 mois dans les cas prévus par l'accord collectif applicable à l'entreprise</p> <p>Durée du travail (temps de formation compris) : au plus égale à celle applicable dans l'entreprise Statut : mêmes droits que les autres salariés (congrés, avantages,) compatibles avec le suivi de la formation.</p>

	LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
Public	<p>Les jeunes de 16 à 29 ans révolus.</p> <p>Jeune d'au moins 15 ans ayant achevé la classe de 3ème. Personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé. Personne, quel que soit son âge, ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.</p>	<p>Les jeunes de 16 à 25 ans révolus et Demandeur d'emploi de 26 ans et plus.</p> <p>Les bénéficiaires de minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH). Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).</p>
Aide exceptionnelle Plan de relance	<p>Pour les contrats signés entre juillet 2020 et le <u>30 juin 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 000 € maximum pour la première année si l'apprenti est mineur • 8 000 € maximum pour la première année si l'apprenti est majeur 	<p>Pour les contrats signés entre juillet 2020 et le <u>30 juin 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 000 € maximum pour la première année si l'apprenti est mineur • 8 000 € maximum pour la première année si l'apprenti est majeur
Aide à l'embauche d'une personne handicapée	<p>Le montant maximum de l'aide est de 4000€ cumulable avec les autres aides.</p>	<p>Le montant maximum de l'aide est de 5000€ cumulable avec les autres aides.</p>
Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi		<p>Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 (JO du 17 mai)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'embauche d'un DE de plus de 45 ans et plus permet, sous conditions, de bénéficier d'une aide de 2000€, aide cumulable avec les aides existantes ✓ Aide exceptionnelle d'un montant de 8000€ pour la première année d'exécution du contrat, concerne les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022 pour les DE de longue durée et de + de 30 ans.

La POEC

Préparation opérationnelle collective

- La POEC collective permet à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par les entreprises, une branche professionnelle.
- Un projet de formation de 400h maxi pouvant inclure un stage en entreprise (au maximum 1/3 du temps global de la formation) est défini par OCAPIAT et Pôle emploi.
- OCAPIAT sélectionne les organismes de formation via un appel d'offre.
- Les entreprises et Pôle Emploi contribuent ensemble au recrutement des candidats.
- Durant la formation les demandeurs d'emploi bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle; ils sont indemnisés par Pôle Emploi.
- OCAPIAT finance le coût pédagogique.

La P O E C – Préparation opérationnelle à l'emploi collective



Toutes les information sur notre site : www.ocapiat.fr

Et sur :

[POE : préparation opérationnelle à l'emploi grâce à la formation professionnelle - Ocapiat](#)



PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE- POEC

La POE permet à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé. Elle constitue une mesure efficace pour les métiers en tension car elle permet de répondre spécifiquement aux besoins des entreprises qui recrutent.

Qu'est-ce que la POEC ?

La POE collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi ou à des salariés en CUI-CAE, en CUI-CIE ou en CDD au sein de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration d'OCAPIAT.

- un CDD d'au moins 12 mois,
- un CDI (y compris à temps partiel d'au moins 20 h par semaine),
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimum de 12 mois,
- un contrat d'apprentissage.

Déroulement de la POEC

- 1 Une convention nationale et des protocoles régionaux opérationnels ou des fiches projets sont signés entre Pôle emploi et OCAPIAT.
- 2 Le projet de formation (maximum 400 heures) pouvant inclure des heures d'immersion en entreprise (au maximum 1/3 du temps passé au centre) est défini par OCAPIAT en collaboration avec Pôle emploi et des représentants professionnels concernés par les métiers en tension dans la région.
- 3 Pôle emploi contribue au recrutement (présentation des demandeurs d'emploi dont le projet professionnel correspond au projet de formation) auprès de l'organisme de formation chargé de la présélection des candidats et valide les participations.
- 4 Durant la formation, les demandeurs d'emploi bénéficient du statut de stagiaires de la formation professionnelle.

Ils sont indemnisés par Pôle emploi (ARE ou RFPPE, et le cas échéant, des frais annexes à la formation).

FICHE DE PRÉSENTATION

POE collective

Pôle emploi en œuvre de ce dispositif, OCAPIAT bénéficie d'un cofinancement de Pôle emploi et de l'Etat dans le cadre du PIC.



5 A l'issue de la POE, les bénéficiaires sont assurés d'être positionnés par Pôle emploi ou le centre de formation sur ou plusieurs offres de postes dans les secteurs qui recrutent en cohérence avec leur projet.

Démarches à entreprendre

- 1 L'organisme de formation renseigne le formulaire de demande de prise en charge de la POEC et l'adresse à sa délégation d'OCAPIAT au moins 15 jours avant le début de la formation, accompagnée des pièces attendues.
- 2 Après réception du dossier complet et, en cas d'acceptation, OCAPIAT informe l'organisme de formation de sa décision et lui transmet le dossier de règlement.
- 3 A l'issue de la formation, l'organisme de formation envoie le dossier de règlement ainsi que les pièces justificatives.

Modalités de financement de la formation

(sous réserve de fonds disponibles)

Le financement du coût pédagogique est pris en charge par OCAPIAT à 100 % :

- plafonné à 25€ HT/h/stagiaire selon le public (si prioritaire*) ainsi que la modalité pédagogique [décision arrêtée par le comité de sélection dans le cadre des appels à projets] ;
- dans la limite de 400 h, dont 1/3 au plus en immersion dans une entreprise, sur la base suivante : 100% dans le cadre du PIC POEC.

*Pour les Publics prioritaires définis comme suit : 1. Personnes (16-25 ans) n'ayant pas validé un 2e cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ; 2. Bénéficiaires du RSA, ASS ou AAH ; 3. Personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion ; 4. Les jeunes de 16-25 ans et les demandeurs d'emploi de 25 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



pôle emploi

La formation continue

EMFOR 12 avril 2022

- Catalogue de formation régionale
- Boost'Compétences
- Défi Emploi pour recruter et former en interne avec l'appui d'un prestataire référencé par OCAPIAT
- AFEST Time, un appui conseil pour concevoir des Actions de Formation En Situation de Travail en toute sérénité
- ProA :
 - ✓ 1^{er} accord du 21/01/20, relatif aux certifications de la ProA dans diverses branches du secteur alimentaire a été étendu par arrêté au 06/11/20. Il définit la liste des certifications éligibles par la formation ou par l'action de VAE.
 - ✓ 2^{ème} accord du 17/09/21, relatif aux certifications de la ProA dans la branche des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France a été étendu par arrêté du 27/12/21. Il définit la liste des certifications éligibles par la formation ou par l'action de VAE



OFFRE RÉGIONALE EN LIGNE

LE CATALOGUE DE FORMATION www.ocapiat.fr

« Avec l'offre régionale d'OCAPIAT, vous trouverez la bonne formation, au bon moment et au bon endroit parmi 2 000 offres disponibles ! Ce catalogue de formations permet aux entreprises et aux salariés d'accéder à des formations sélectionnées par OCAPIAT partout en France et dans les D.O.M. en présentiel ou à distance. »

« Coûts pédagogiques financés à 100% et prise en charge des salaires pour les entreprises de moins de 50 salariés* »



Votre formation en 3 clics !

- La liste des 2 000 offres disponibles dans l'espace « entreprise » sur www.ocapiat.fr
- Un moteur de recherche performant garantissant une offre de formations actualisée toute l'année
- De nombreux filtres pour une sélection sur-mesure : par domaine d'activité, par région, par dispensateur de formation et/ou par modalité pédagogique



Contactez votre conseiller OCAPIAT pour plus d'informations



* prise en charge des salaires sur la base du SMIC horaire chargé (12€/h)

MAJ 16.03.2021

BOOST Compétences

Je suis libre de choisir le thème, le prestataire de formation, le lieu et le calendrier de mise en oeuvre.

OCAPIAT m'accompagne à hauteur de 100 % des coûts totaux de mon projet de formation (en contrepartie d'un versement volontaire de mon entreprise correspondant à 55%) pour financer :

- Les coûts pédagogiques internes & externes (frais de déplacement et d'hébergement compris) ainsi que divers frais annexes.
- Les salaires des stagiaires pour les heures réalisées sur le temps de travail à hauteur de 12€/heure.

Comment bénéficier de notre soutien financier ?

- 1 Je dépose ma demande et mes justificatifs (avant ou après la formation) depuis *mon espace Ocapiat* sur www.ocapiat.fr
- 2 OCAPIAT m'envoie la validation et la proposition d'adhésion
- 3 Je valide en versant le reste à charge du projet souhaité (l'encaissement du versement volontaire de 55% sera différé)
- 4 OCAPIAT me rembourse 100% des coûts totaux de ma formation et encaisse ensuite mon versement volontaire de 55%

Bénéficiez des avantages du paiement en ligne !

- Paiement 100 % sécurisé
- Délai de remboursement raccourci
- Encaissement différé à + 45 jours
- Moins d'envoi postal & Gain de temps

Rejoignez-nous sur www.ocapiat.fr

Avec **DEFI EMPLOI** recrutez, formez vous-même et intégrez plus facilement vos nouveaux salariés* dans votre entreprise !

* CDI ou CDD d'au moins 6 mois & hors contrat parent/enfant

DEFI EMPLOI

Forfait de 4 500 € par salarié formé dont 3 300 € pour la formation interne et 1 200 € pour le prestataire.

Financement sur fonds mutualisés des coûts pris en charge en contrepartie d'une contribution volontaire de l'entreprise de 45 % de la formation interne soit 1 485 € par salarié (dans la limite des fonds disponibles).

- Maximum 10 DEFI Emploi par entreprise/an
- 1 DEFI Emploi pour un même salarié tous les 5 ans
- Compatible avec les dispositions prises par l'Etat pour favoriser l'embauche et en particulier celle des jeunes du programme #JeuneSolution

Comment bénéficier de notre soutien financier ?

- 1 Je contacte un prestataire référencé DEFI Emploi par OCAPIAT (liste actualisée sur www.ocapiat.fr)
- 2 Avec le prestataire, je définis le programme de formation interne de mon (mes) salarié(s) et je le reporte sur le protocole individuel
- 3 Je signe une convention de formation avec le prestataire et je l'envoie à Ocapiat avec le PIF et reçois en retour un accord de prise en charge
- 4 Après la formation, je valide mon adhésion en réglant à OCAPIAT le montant de mon adhésion (pas d'encaissement immédiat de mon règlement)
- 5 OCAPIAT règle 1 200€ HT au prestataire expert, me verse le montant du forfait de formation interne de 3 300€ HT et n'encaisse qu'à la fin mon adhésion volontaire de 1 485€ HT

Consultez la liste des prestataires référencés sur notre site internet www.ocapiat.fr



www.ocapiat.fr

Merci pour votre attention