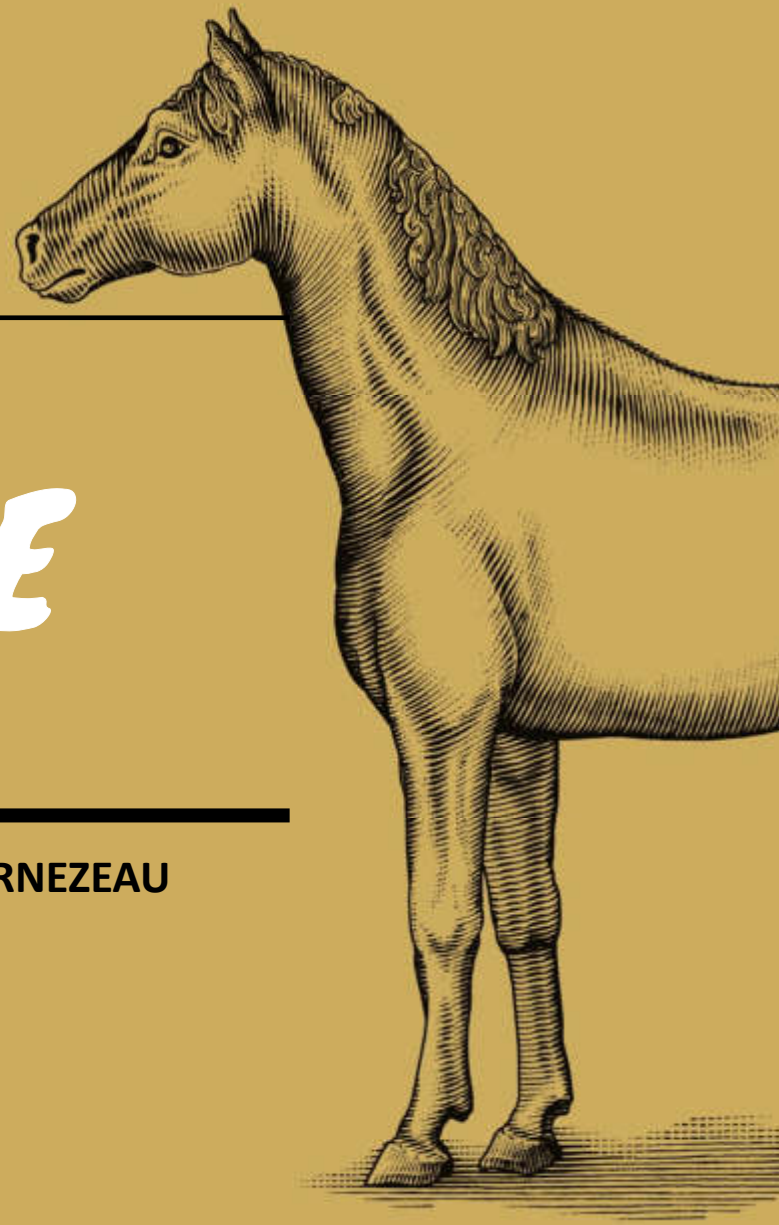
SAF
Saumur
ACTION
FORMATION
EQUICER
MFR
Les bons conseils pour
engager un apprenti
Je m'inscris

# PRÉAMBULE



**Raphaël BOSSARD, Directeur de la MFR de BOURNEZEAU**

# Déroulement de la rencontre

1

**MFR de BOURNEZEAU,**
**Raphaël BOSSARD,**
Où trouver les informations et les formations proposées

2

**Saumur Action Formation**
**Edouard CHAUVET**
Les formations proposées, le partenariat, la relation CFA apprenti / employeur

3

**CER France / EquiCer**
**Kevin TORTIL**
La réforme, les aides, les aspects règlementaires, le budget, la vie du contrat

4

**Equiressources**
**Estelle MAINDRON**
Présentation du service et de son utilisation

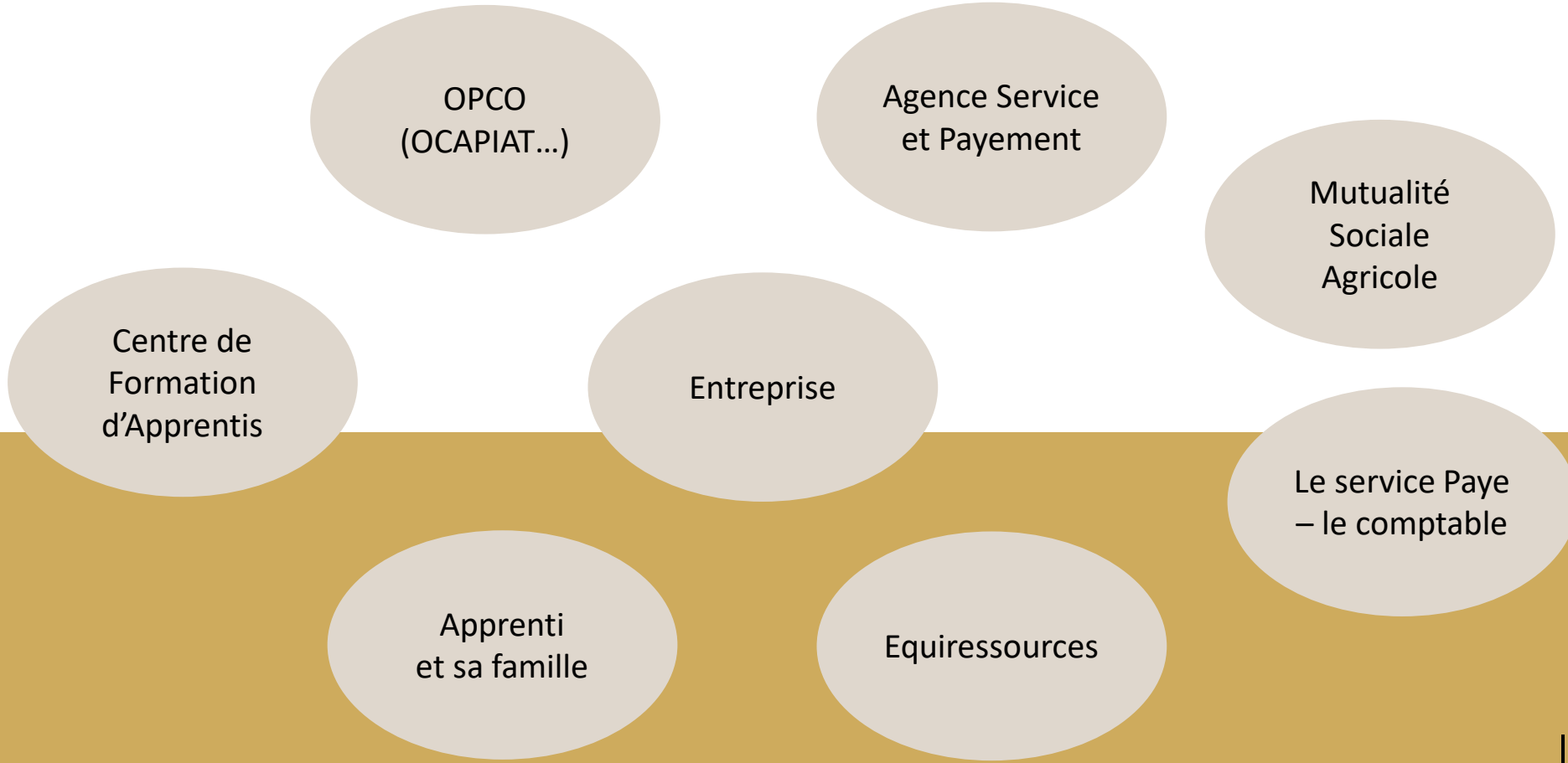
5

**OCAPIAT**
**Myriam TOUZEAU**
Présentation des différents services

6

**MSA**
**Sandrine GUILLEMAUD**
Sécurité au travail, accompagnement proposé

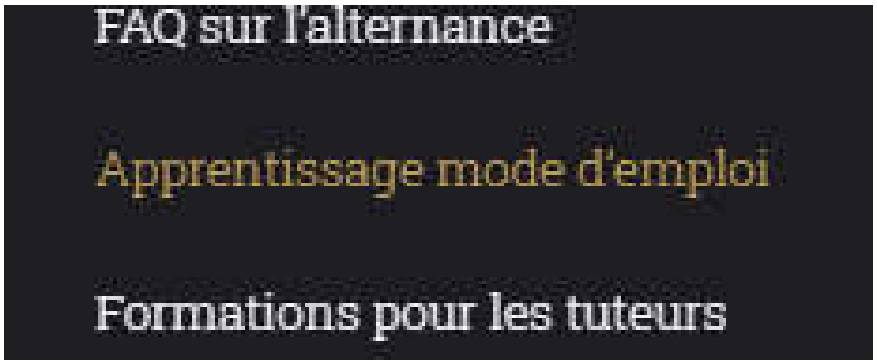
# Différents acteurs de l'apprentissage

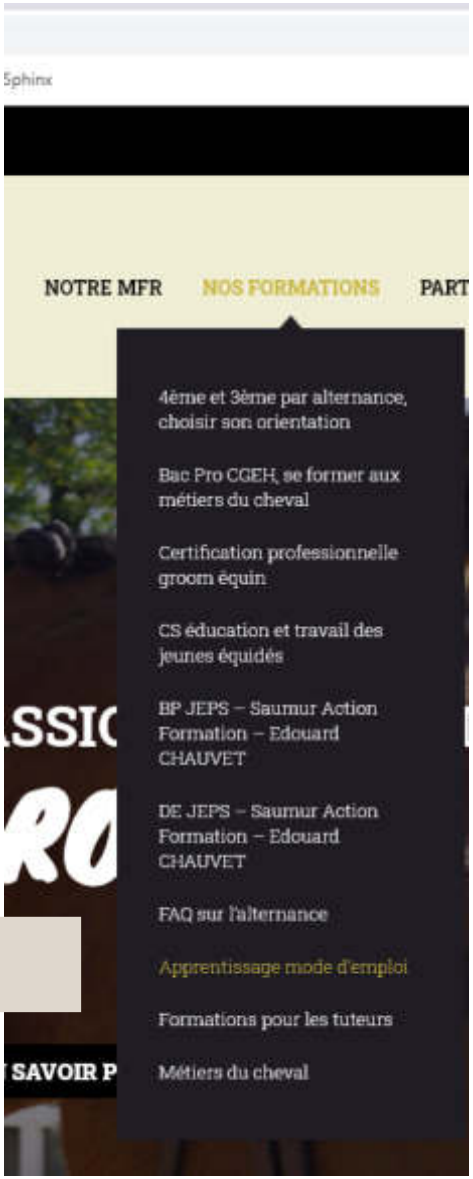


# OU TROUVER DES INFORMATIONS …

**ecole-cheval-vendee.com –**

la vidéo de la rencontre, la FAQ … seront présentes ici



## Démarche type

**1/** Le jeune transmet son dossi

**2/** Le jeune communique les c

**3/** La MFR vérifie l'enregistrem

**4/** La MFR entre en contact av

— — informer sur les modali

**Rémunération** +

**Aides aux entreprises** +

**Aides aux apprentis** +

**Aide au passage du permis de conduire pour les apprentis** +

**Transmission du contrat d'apprentissage à OCAPIAT** +

**Le TESA +** +

**Accueil des apprentis handicapés en entreprise et au CFA** +

**Mutuelle et prévoyance pour les apprentis** +

**S'inscrire sur OCAPIAT** +

**Apprentis et impôts sur le revenu** +

# LES FORMATIONS À LA MFR DE BOURNEZEAU

4ème et 3ème d'orientation dont option hippique

Bac Pro Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique sous statut stagiaire ou apprenti

Certification professionnelle groom équin par apprentissage

CS éducation et travail des jeunes équidés par apprentissage

BP JEPS mention équitation par apprentissage

DE JEPS mention équitation par apprentissage

MFR

CULTIVONS LES RÉUSSITES

EQUICER

MFR

CULTIVONS LES RÉUSSITES

MFR BOURNEZEAU

www.equicer.fr

Membre du réseau

CERFRANCE

Membre

hippolia

Partenaire

# Les bons conseils pour engager en apprentissage dans le secteur hippique

EQUICER
www.equicer.fr

# Embaucher en apprentissage

- Le contrat d'apprentissage
- La rémunération
- Les aides à l'emploi
- Les formalités
- Les engagements & responsabilités
- La gestion du temps de travail
- La rupture & la prolongation

EQUICER
www.equicer.fr

# Le contrat d'apprentissage

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail
- Contrat établi au moyen d'un formulaire Cerfa n°10103
- Objet : permettre à un apprenti de suivre une formation en alternance au sein d'une entreprise
- Durée : 6 mois à 3 ans (4 ans si travailleur handicapé)
- Contrat signé entre l'employeur, l'apprenti & son représentant légal s'il est mineur
- Convention établie en parallèle entre le centre de formation, l'employeur, l'apprenti & son représentant
- Contrat transmis à l'opérateur de compétences OCAPIAT dans les 5 jours max suivant l'embauche pour enregistrement et validation

EQUICER
www.equicer.fr

# La rémunération

- La rémunération est exprimée en % du SMIC (majoration si MC)
- Elle varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année de formation. Attention aux cursus et formations précédentes qui peuvent impacter cette rémunération.
- L'apprenti est exonéré de cotisations salariales jusqu'à 79 % du SMIC et de la CSG. Ne cotise que pour Prévoyance & Mutuelle (souvent dispensé)
- L'apprenti a droit aux avantages prévus par la convention collective. Attention aux AN (pensions, box…). Ok pour tarifs préférentiels mais remise max. de 30%

| | Âge | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 16 à 17 ans | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | 26 ans et + |
| 1ère année | 27 %<br>419 € | 43 %<br>668 € | 53 %<br>823 € | 100 %<br>1 554 € |
| 2ème année | 39 %<br>606 € | 51 %<br>792 € | 61 %<br>948 € | 100 %<br>1 554 € |
| 3ème année | 55 %<br>855 € | 67 %<br>1 047 € | 78 %<br>1 212 € | 100 %<br>1 554 € |

EQUICER
www.equicer.fr

# Les aides à l'emploi

- La réduction générale des cotisations patronales :

  diminue fortement voire neutralise les cotisations sociales pour l'employeur

- L'aide exceptionnelle au recrutement :
  - 5 000 € si mineur / 8 000 € si majeur sur la première année
  - Pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2021
  - Diplôme préparé max. BAC+5

- L'aide financière unique :
  - 4 125 € en première année (remplacée temporairement par l'aide exceptionnelle)
  - 2 000 € en année 2
  - 1 200 € en année 3
  - Diplôme préparé max. BAC

# Le budget

- Un jeune de 17 ans en 1ère année :

| % SMIC | Sal. Brut mensuel | Sal. Net mensuel | Sal. Chargé mensuel | Aide fin | Coût réel mensuel |
|---|---|---|---|---|---|
| 27 % | 419 € | 416 € | 434 € | -417 € | 17 € |

- Un jeune de 18 ans en 1ère année :

| % SMIC | Sal. Brut mensuel | Sal. Net mensuel | Sal. Chargé mensuel | Aide fin | Coût réel mensuel |
|---|---|---|---|---|---|
| 43 % | 668 € | 663 € | 691 € | -667 € | 24 € |

- Un jeune de 20 ans en 2ème année :

| % SMIC | Sal. Brut mensuel | Sal. Net mensuel | Sal. Chargé mensuel | Aide fin | Coût réel mensuel |
|---|---|---|---|---|---|
| 51 % | 792 € | 786 € | 820 € | -167 € | 653 €<br>7 850 € / an |

# Les formalités

- Déclarer l'embauche auprès de la MSA (dans la semaine qui précède l'embauche)
- Déterminer la convention collective :
  - CCN Production agricole et CUMA pour les éleveurs
  - CCN Centres équestres
  - CCN Entraînement de chevaux de course au galop / au trot…
- Prendre contact avec les services de la médecine du travail pour organiser la visite médicale (avant l'embauche si mineur)
- Se rapprocher des services de l'inspection du travail pour certains travaux jugés dangereux ou l'utilisation de certains outils et équipements réglementés
- Réaliser son document unique d'évaluation des risques professionnels DUERP

# Les formalités

- Ouvrir un compte impots.gouv pour le prélèvement à la source
- Ouvrir un compte sur le site de l'ASP pour le bénéfice des aides à l'emploi
- Affilier l'apprenti au régime de prévoyance obligatoire : APGIS / MUTUALIA …
- Proposer à l'apprenti l'adhésion à un dispositif de mutuelle santé (sauf dispense du fait des parents)
- Affilier l'apprenti au dispositif de retraite sup. si 12 mois ancienneté (ceux relevant de la CCN Production agricole & CUMA)
- Inscrire l'embauche sur le registre du personnel
- Établir chaque mois un bulletin de salaire
- Établir chaque mois une déclaration sociale nominative DSN
- Déclarer les accidents dans les 48h de leur survenance
- …

# Les engagements & responsabilités

- Intégrer l'apprenti au sein de VOTRE entreprise :
  - Le fonctionnement et les modalités au quotidien au sein de l'entreprise et avec vous
  - Les règles et les attendus
  - Les rôles de chacun et sa place dans l'équipe

- Former le jeune à son futur métier :
  - L'apprenti n'est pas un salarié : il est là pour apprendre et se former
  - L'alternance enseignement théorique avec l'école / pratique avec l'employeur
  - Le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétences professionnelles (diplôme, 2 ans d'expérience…) + écoute, disponibilité, pédagogie

EQUICER
www.equicer.fr

# Les engagements & responsabilités

- Manager l'apprenti au même titre qu'un salarié
  - Appliquer les dispositions de la convention collective
  - Gérer la durée du travail
  - Gérer les congés payés (5 semaines), 5j de congés pour la préparation à l'examen, 1j d'absence pour la journée d'appel de préparation à la défense
  - Veiller à la discipline au sein de l'entreprise mais aussi en lien avec l'école

- Sécuriser l'apprenti par rapport à ses missions et son environnement
  - Santé et sécurité au travail : port de charges lourdes…
  - Prévention des risques de harcèlement physique, moral ou sexuel

# La gestion du temps de travail

- La durée maximale du travail d'un apprenti :
  - Apprenti mineur : 8 heures par jour et 35 heures par semaine. 30 minutes de pause au bout de 4h30
  - Apprenti majeur : 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives.
- Les périodes de repos quotidien :
  - Apprenti mineur : minimum de 12 heures consécutives (14 heures si l'apprenti a 15 ans).
  - Apprenti majeur : minimum de 11 heures consécutives.
- Le repos « dominical » :
  - Apprenti mineur : interdiction de travailler le dimanche.
  - Apprenti majeur : possible si l'entreprise bénéficie d'une dérogation au travail du dimanche
- La durée du repos hebdomadaire :
  - Apprenti mineur : elle est fixée à deux jours consécutifs.
  - Apprenti majeur : elle est de 24 heures + 11 heures (= 35 heures).
- Le travail de nuit :
  - Apprenti de moins de 16 ans : interdiction entre 20h et 6h sauf autorisation de la DREETS
  - Apprenti de moins de 18 ans : interdiction entre 22h et 6h sauf autorisation de la DREETS

EQUICER
www.equicer.fr

# La rupture & la prolongation

- Rupture anticipée du contrat :
  - Dans les 45 premiers jours de pratique dans l'entreprise = période d'essai
  - D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
  - Par l'employeur en cas de faute grave, inaptitude, exclusion de l'école…
  - Par l'apprenti sous réserve de saisir le médiateur et respecter un délai de prévenance
- Suspension du contrat :
  - À l'initiative de l'inspection du travail
  - En cas de mise en danger, de harcèlement, de non-conformité des installations…
- Rupture au terme du contrat :
  - Prend fin automatiquement à la date d'échéance
  - Peut poursuivre dans l'entreprise via un CDD ou CDI (pas de période d'essai)
- Prolongation du contrat :
  - En cas d'échec à l'examen
  - 1 an max avec l'accord de l'employeur et de l'école

EQUICER

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES
MFR BOURNEZEAU

www.equicer.fr

Membre du réseau CERFRANCE

Membre hippolia

Partenaire equres

# Eleveurs
# Cavaliers
# Entraîneurs
## *Votre partenaire conseil !*

*Un réseau proche de vous !*

**01** / Ain
**03** / Allier
**10** / Aube
**14** / Calvados
**16** / Charente
**17** / Charente-Maritime
**18** / Corrèze
**19** / Cher
**21** / Côte-d'Or
**22** / Côtes-d'Armor
**23** / Creuse
**25** / Doubs
**26** / Drôme
**27** / Eure
**28** / Eure-et-Loir
**29** / Finistère
**31** / Haute-Garonne
**35** / Ille-et-Vilaine
**36** / Indre
**37** / Indre-et-Loire
**38** / Isère
**39** / Jura
**41** / Loir-et-Cher
**42** / Loire
**44** / Loire-Atlantique
**45** / Loiret
**49** / Maine et Loire
**50** / Manche
**52** / Haute-Marne
**53** / Mayenne
**54** / Meurthe-et-Moselle
**55** / Meuse
**56** / Morbihan
**57** / Moselle
**58** / Nièvre
**60** / Oise
**61** / Orne
**68** / Haut-Rhin
**69** / Rhône
**70** / Haute-Saône
**71** / Saône-et-Loire
**72** / Sarthe
**74** / Haute-Savoie
**76** / Seine-Maritime
**78** / Yvelines
**79** / Deux-Sèvres
**80** / Somme
**81** / Tarn
**82** / Tarn-et-Garonne
**84** / Vaucluse
**85** / Vendée
**86** / Vienne
**87** / Haute-Vienne
**88** / Vosges
**89** / Yonne
**90** / Territoire de Belfort
**95** / Val d'Oise

# Vous embauchez un apprenti… ce qu'il faut savoir !

Vous envisagez d'accueillir au sein de votre entreprise un(e) jeune en apprentissage ? Ce « mini-guide » a pour but de vous présenter de manière simple et pratique, l'essentiel des dispositions et des démarches propres à ce contrat particulier.

## Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** dont l'objet est de permettre à un jeune de suivre une formation en alternance au sein d'une entreprise. Ce contrat sera signé entre vous-mêmes, l'apprenti, ses parents s'il est mineur, et son centre de formation. Il a la particularité d'être établi au moyen d'un formulaire Cerfa.

La durée du contrat est généralement celle du cycle de formation préparant à la qualification visée. Elle pourra parfois être différente en raison du niveau initial de connaissance de l'apprenti ou pour tenir compte de compétences précédemment acquises.

## Les aides auxquelles vous pourrez prétendre

L'embauche d'un apprenti ouvre droit au bénéfice d'aides financières et réductions de charges :

- La **réduction générale de cotisations patronales**
  L'entreprise qui emploie un apprenti bénéficie de la même réduction de cotisations que celle appliquée aux autres salariés. Cet allègement a pour effet de réduire fortement les cotisations sociales supportées par l'entreprise, voire selon l'âge de votre apprenti, de les supprimer de manière quasi-totale.
- Une **aide financière unique**
  Si votre apprenti prépare un diplôme ou un titre équivalant au plus au BAC, vous pouvez prétendre à une aide dont le montant (maximum) varie selon l'année du contrat : **4 125 € la première année, 2 000 € l'année suivante et 1 200 € la troisième année**. Cette aide vous sera versée mensuellement.
- Une **aide exceptionnelle au recrutement (DISPOSITIF RENOUVELE POUR 2021)**
  Dans le contexte exceptionnel de ces derniers mois, le gouvernement a annoncé que toutes les entreprises qui embaucheront un apprenti d'ici décembre 2021, bénéficieront d'une aide exceptionnelle de **5 000 € si l'apprenti est mineur et de 8 000 € s'il est majeur**. Cette aide est réservée pour les contrats préparant un diplôme max. BAC+5. **Elle remplace l'aide unique versée la première année** aux entreprises éligibles.

## La rémunération et les conditions de travail

Si l'apprenti bénéficie sous certains aspects d'un statut particulier, il reste un salarié à part entière. A ce titre il sera donc soumis aux mêmes règles et obligations que les autres salariés de votre entreprise : horaires de travail, discipline…

Certaines dispositions en matière de conditions de travail sont propres au secteur d'activité. Il est donc impératif de vous référer à votre **convention collective** afin de les connaître précisément.

Votre apprenti est naturellement tenu de suivre les formations prévues au CFA et de se présenter aux examens.

Il est soumis aux mêmes **horaires de travail** que les autres salariés. Sa durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. S'il est majeur, il pourra éventuellement réaliser des heures supplémentaires, sans toutefois dépasser les durées maximales de travail.

Si votre apprenti est **mineur**, vous devez respecter certaines dispositions :

- max. 8h de travail par jour et 4h30 sans interruption,
- 2 jours de repos consécutifs par semaine dont le dimanche,
- pas de travail entre 22h (20h s'il a moins de 16 ans) et 6h du matin,
- pas de travail durant un jour férié.

Dans les secteurs du **bâtiment, des travaux publics et du paysage**, il a été négocié que l'apprenti mineur puisse travailler jusqu'à 10h par jour et 40h par semaine.

La **rémunération** de l'apprenti varie en fonction de son âge et de son année d'apprentissage. Elle est exprimée en pourcentage du SMIC et indiquée dans le contrat. Elle est amenée à évoluer durant son parcours, notamment à l'occasion des anniversaires, des augmentations du SMIC et des changements d'année d'apprentissage.

Votre apprenti a droit à 5 semaines de **congés payés** par an. Il peut également bénéficier de 5 jours supplémentaires pour préparer ses examens, qu'il pourra prendre dans le mois qui précède les épreuves.

En cas de difficultés avec l'apprenti, il est possible de **mettre un terme au contrat** durant les 45 premiers jours de présence effective dans l'entreprise, comme une période d'essai. Cette rupture doit être notifiée par écrit. Il est possible de rompre le contrat au-delà des 45 jours, d'un commun accord avec l'apprenti, en cas de « démission » de celui-ci ou bien de faute grave.

## Les formalités à réaliser

Le **contrat d'apprentissage** est établi en 3 exemplaires : pour vous, l'apprenti et le CFA. Une fois signé, et au plus tard dans les 5 jours suivant le début de son exécution, il doit être transmis à l'OPCO dont vous dépendez qui validera sa prise en charge financière et qui le déposera auprès du ministère chargé de la formation professionnelle pour y être enregistré. Nous vous invitons à conserver une copie de ce contrat jusqu'au retour de votre exemplaire original.

Dans la semaine qui précède l'arrivée de votre apprenti, il faudra **déclarer son embauche** auprès des services de l'URSSAF ou de la MSA. Attention : cette déclaration ne sera pas réalisée par l'école.

L'utilisation de **certains outils et équipements** est règlementée pour les apprentis et les mineurs, et nécessitera que vous obteniez une autorisation préalable de l'inspection du travail.

L'apprenti doit passer une **visite médicale** dans les 2 mois qui suivent son embauche. S'il est mineur ou qu'il travaille de nuit, cette visite doit être faite avant l'embauche. Cette visite est normalement déclenchée automatiquement par la déclaration d'embauche. Néanmoins, nous vous conseillons de vous rapprocher des services de la médecine du travail afin de vous assurer de la prise de RDV.

Si tous les employeurs doivent proposer aux salariés le bénéfice d'une **complémentaire santé** « entreprise », il apparait souvent en pratique que l'apprenti soit rattaché à celle de ses parents. Il pourra donc demandé à en être dispensé, et devra pour cela vous en faire la demande via un formulaire spécifique. Vous conserverez cette demande et en adresserez une copie à l'organisme concerné.

De plus, selon la convention collective dont vous dépendez, vous pouvez être tenu d'affilier votre apprenti à un régime de **prévoyance obligatoire**.

Une fois le contrat débuté, votre gestionnaire de paie établira chaque mois un **bulletin de salaire** ainsi qu'une **déclaration des cotisations sociales**, dite **DSN**. Les cotisations sociales seront réglées chaque mois par prélèvement.

Même si votre apprenti n'est pas imposable, il faudra néanmoins gérer chaque mois avec ses paies le **prélèvement à la source**. Pour cela, il est impératif que vous disposiez d'un espace professionnel « impots.gouv » afin notamment d'y renseigner les coordonnées du compte bancaire de l'entreprise.

Pour percevoir **les aides financières liées à l'apprentissage,** il faudra également que vous ayez un compte sur le portail de l'ASP. L'aide étant versée mensuellement, elle sera conditionnée aux éléments transmis chaque mois avec vos DSN.

S'il s'agit de votre première embauche, ou si vous ne l'avez pas encore déjà fait, vous devez réaliser ce que l'on appelle le **Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels** (DUER). Ce document recense l'ensemble des risques auxquels vos salariés peuvent être exposés, et pour chacun d'eux, les mesures appropriées pour les éviter ou en minimiser les conséquences. Ce document est obligatoire et vous sera demandé en cas de contrôle ou d'éventuel accident du travail.

## Notre accompagnement… votre tranquillité !

Contrairement à ce que certaines personnes pensent, embaucher un apprenti n'est pas une opération banale.

Il s'agit au contraire d'un processus qui nécessite un certain nombre de précautions, en raison de l'apprenti lui-même (surtout s'il est mineur), des différents organismes qui interviennent autour du contrat et des aides à percevoir.

Vous voulez embaucher un apprenti mais aimeriez être accompagné dans les démarches ?

Profitez de notre **offre spéciale « J'embauche un apprenti »** à partir de seulement 95 €HT et laissez-vous guider en toute sérénité ! Il s'agit de votre première embauche ? Contactez-nous au **02 51 24 42 42**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

ifce
institut français du **cheval** et de l'**équitation**

# ÉQUI-RESSOURCES

## RÉFÉRENT EMPLOI-FORMATION DANS LA FILIÈRE EQUINE

équi-ressources
ifce

www.equiressources.fr

# Équi-ressources en 2021

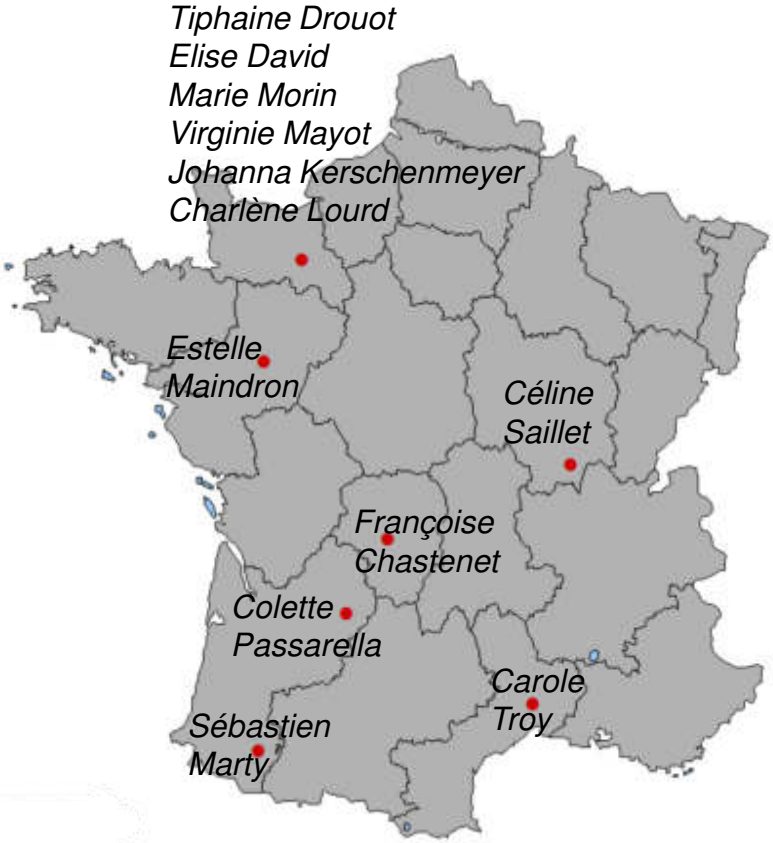
**Un service porté par l'Ifce :**

- **régi par un comité de pilotage** composé des représentants suivants: professionnels de la filière équine, l'Ifce, Hippolia, la Région Normandie et l'AFASEC. Le comité de pilotage intervient dans toutes les décisions stratégiques de la structure.

- **avec de nombreux partenaires :**
  Conseil des chevaux Normandie, Hippolia, Région Normandie, Pôle emploi, Afasec, Apecita...

**Une équipe de 12 personnes :**

- 1 responsable du service
- 8 conseillers emploi formation (pour un équivalent de 6,3 ETP)
- 3 conseillers en charge de l'observatoire



# 3 missions principales

- ✓ Mettre en relation les employeurs et les candidats
- ✓ Informer sur les métiers et les formations
- ✓ Analyser les tendances de l'emploi et de la formation

# La mise en relation candidats/employeurs

## Le constat

Difficultés de recrutement pour les employeurs (efficacité limitée du Pôle Emploi)

Peu d'accès aux offres pour les candidats (marché fonctionnant beaucoup au bouche à oreille)

## La mission

Recueillir les offres (CDI, CDD, apprentissage, stage) en France et à l'étranger

Diffuser et accompagner le recrutement de ces offres

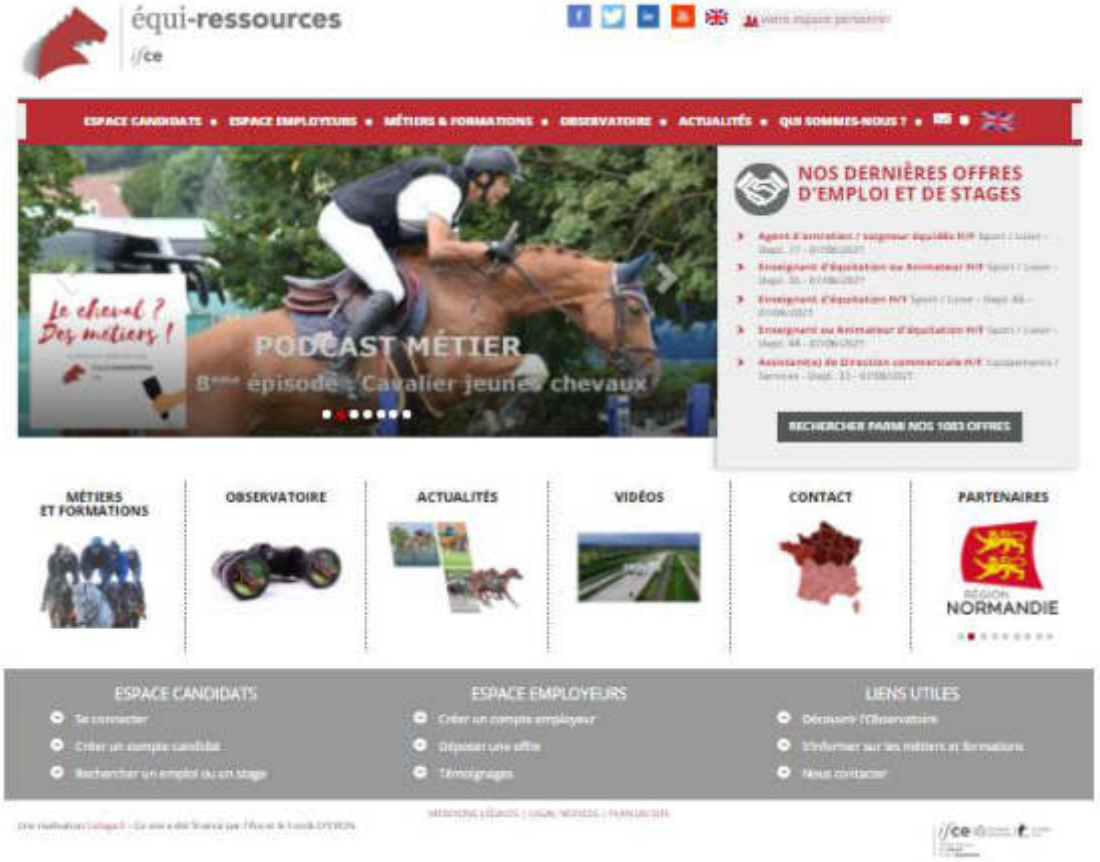
Accompagner de façon personnalisée les employeurs et les candidats dans leur recrutement et leurs carrières

# Site internet

**2010** lancement du site internet www.equiressources.fr

**2016** un site internet responsive

**2018** intégration d'une version anglaise du site ouverte à l'international



# Informer sur les métiers et les formations

## Le constat

L'information sur les métiers, l'emploi et la formation est dispersée, partielle et difficile d'accès

La question de l'adéquation emploi-formation est une problématique qui interpelle les acteurs de la filière

## La mission

Proposer des ressources en ligne (guide des métiers, fiches métiers, schémas des formations ...)

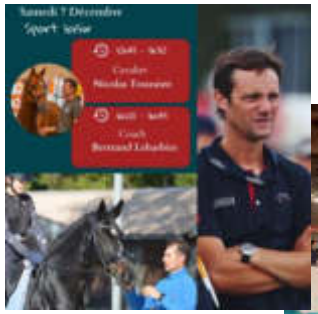
Recenser l'ensemble des diplômes et organismes proposant de la formation cheval

Proposer un accompagnement en orientation et en reconversion

# Evénementiel 2019

Participation à près de 40 salons et forums dont 2 avec conférences métiers

3 566 Personnes renseignées



Organisation de 2 job dating

55 Offres concernées

Animation de 2 journées découverte des courses

120 Personnes invitées

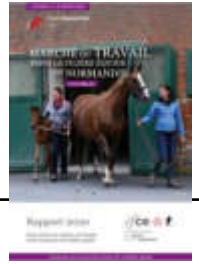
# Analyser les tendances de l'emploi et de la formation

## Fonctionnement

Améliorer la connaissance concernant la formation, l'emploi et l'insertion professionnelle

Déceler d'éventuels dysfonctionnements dans l'adéquation emploi-formation

Suivre les évolutions afin d'anticiper les besoins de la profession



## Les publications de l'OMEFFE

Rapports nationaux et régionaux emploi, métiers et formations

Conjonctures et chiffres clés

Publications thématiques, notamment sur l'attractivité des métiers des courses

# Quelques chiffres

## Activité Bourse à l'emploi :

**3 525** offres d'emploi et **372** offres de stage
**1 480** candidats ont trouvé un emploi via ER
**60%** des offres sont pourvues par un candidat ER

## Informations et orientation :

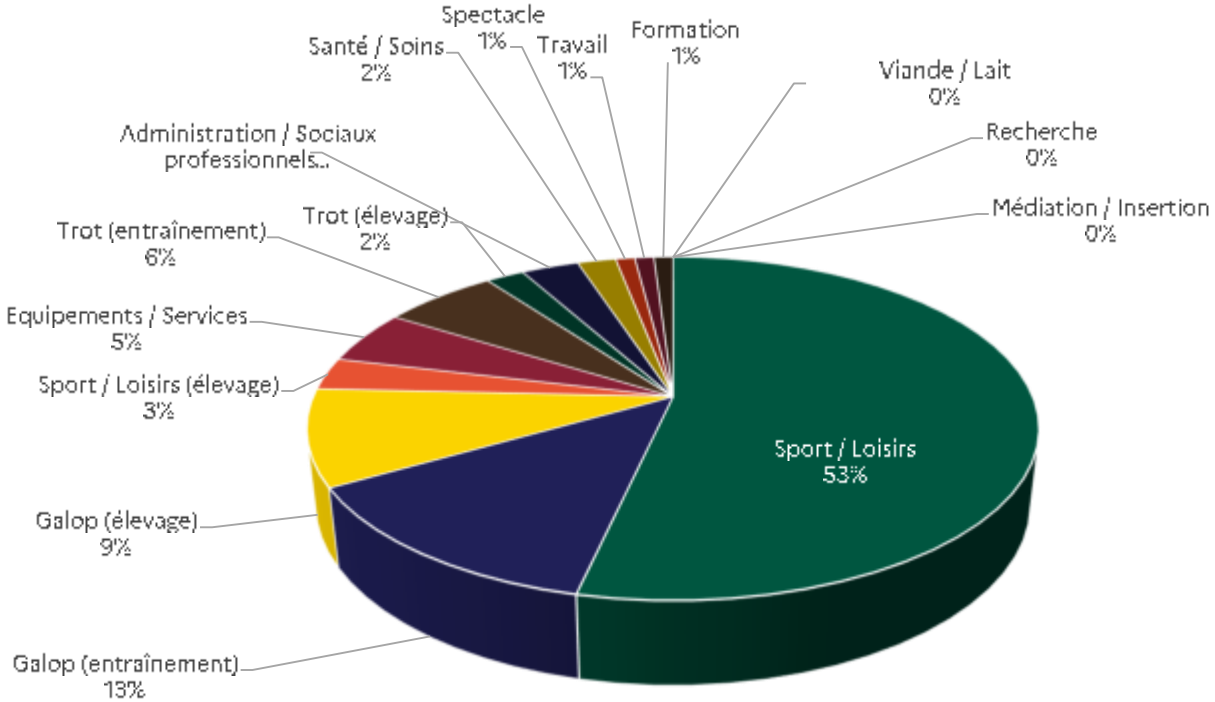
**1 884** personnes renseignées
**99** jours de présence sur des manifestations

**1** guide des métiers + parcours de formation
**57** fiches métiers **64** fiches formation **315** fiches établissement
**10** podcasts « Le cheval ? Des métiers »
**5** épisodes de la web-série #Teamequiressources

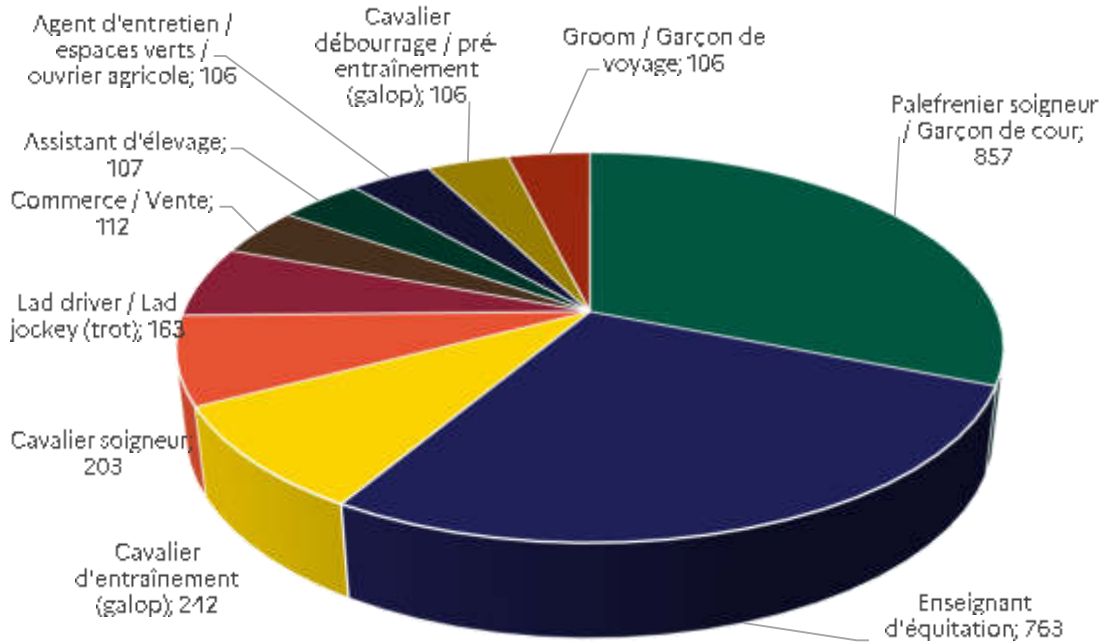
## OMEFFE :

**1** rapport national tous les **4** ans + rapports régionaux (Normandie & Pays de la Loire)
**3** rubriques stats & cartes : contrats, salariés agricoles, formés
**18** études thématiques

# Chiffres clés Secteurs d'activité



# Chiffres clés 10 premiers métiers

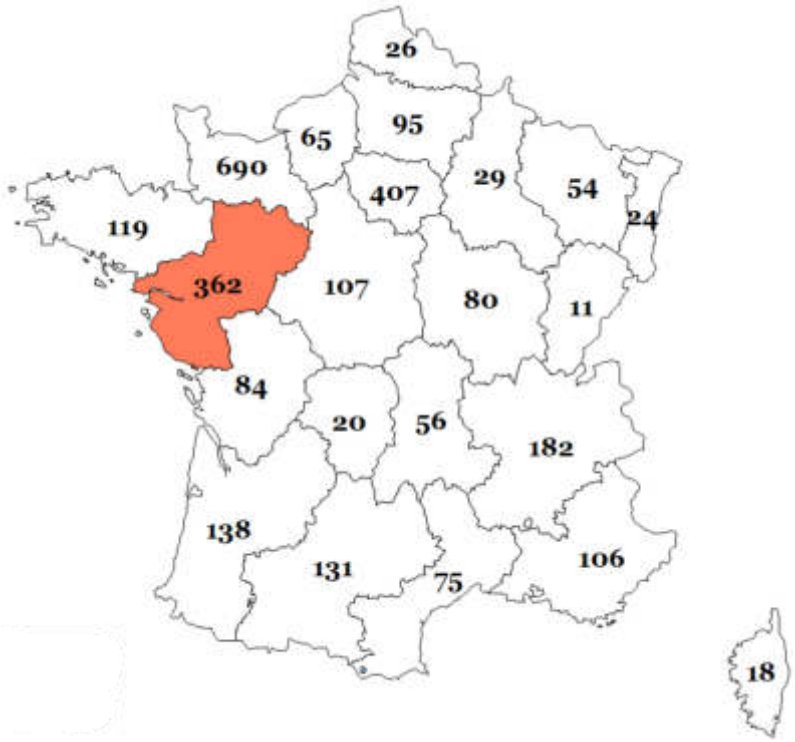


# Chiffres clés Pays de la Loire 2020

## 362 offres en 2020

11,9 % des offres nationales

-9 % d'offres diffusées en 2020



# Chiffres clés Pays de la Loire 2020

62 % des offres pourvues le sont via **équi-ressources**

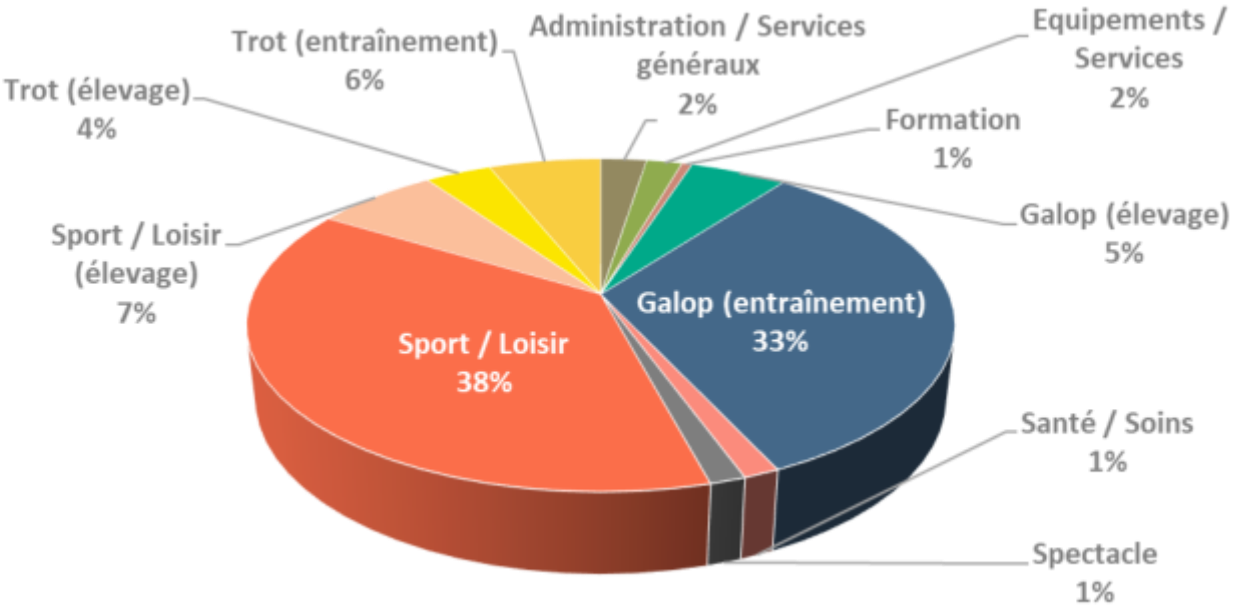
## Les **métiers** les plus recherchés :

Enseignant d'équitation
*(68 offres)*

Palefrenier / Garçon de cour
*(64 offres)*

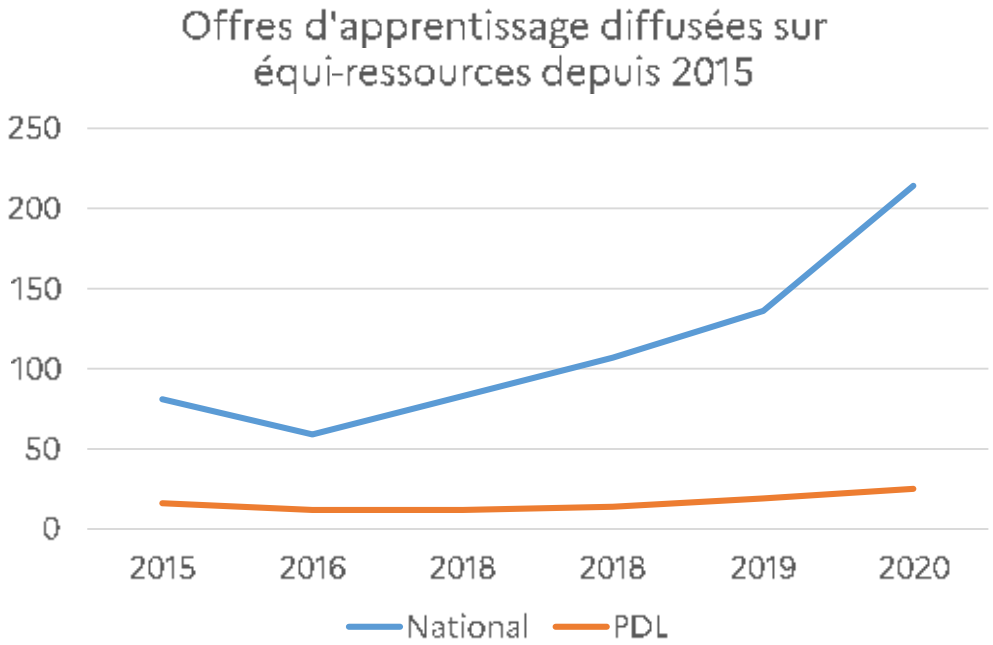
Cavalier d'entraînement (galop)
*(59 offres)*

# Chiffres clés Pays de la Loire 2020

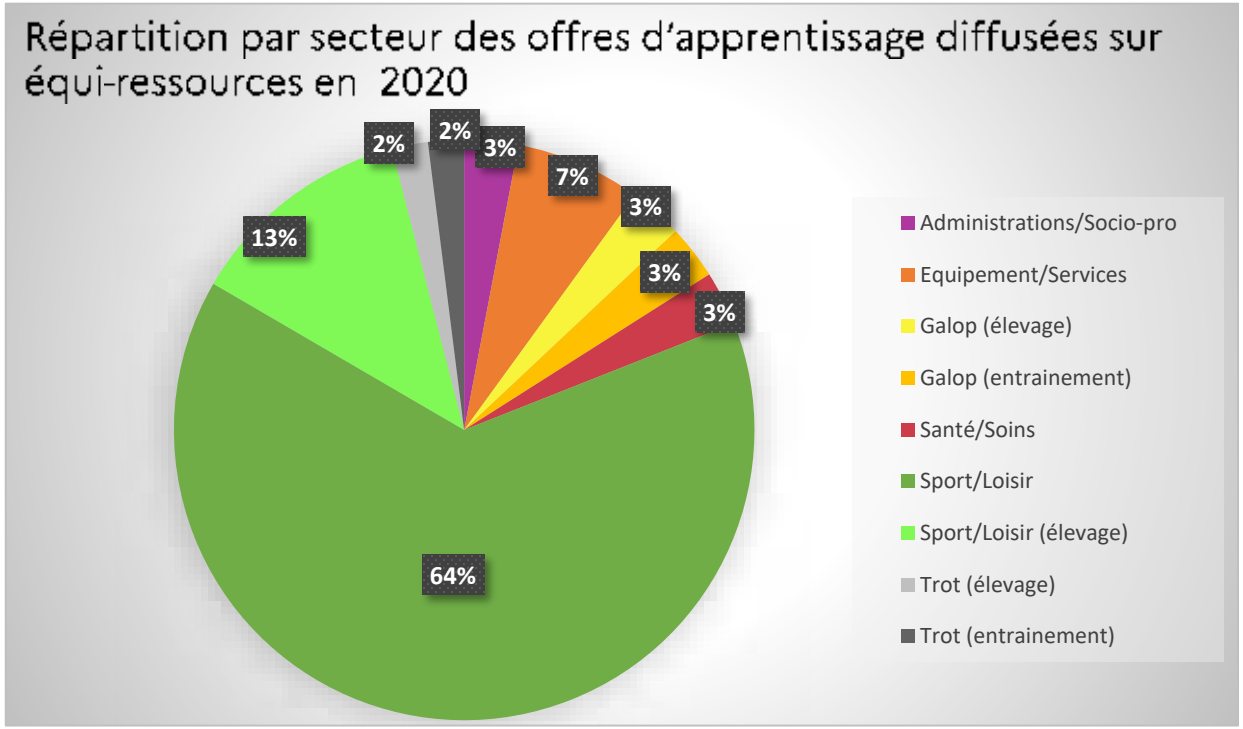



Les secteurs : Recherche - Travail – Médiation/insertion - Viande / lait (élevage) sont à 0%.

# Chiffres clés Apprentissage sur équi-ressources



# Chiffres clés Apprentissage sur équi-ressources



# Comment nous joindre ?

**Délégation équi-ressources Bretagne - Pays de la Loire :**

- Port : 06 19 24 63 22
- Mail : paysdelaloire@equiressources.fr

**Siège d'équi-ressources**

- Tél : 02 33 39 58 57
- Mail : info@equiressources.fr

Site internet : www.equiressources.fr

# Intégrer de nouvelles compétences
# Par l'apprentissage

**Réunion des professionnels du secteur cheval en Pays de la Loire**

**Le 22 juin 2021 – La Roche sur Yon**

# OCAPIAT

## OCAPIAT l'OPCO « *de la fourche a la fourchette* »

**La plaquette de présentation** :

https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Plaquette-pr%C3%A9sentation-OCAPIAT.pdf

## 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**.

Toute entreprise, salarié, association, syndicat, ... relevant de nos branches professionnelles adhérentes peut bénéficier des services d'OCAPIAT.

# Organisation OCAPIAT Pays de la Loire

## OCAPIAT, un OPCO ancré dans les territoires

OCAPIAT est implanté dans toute la France avec **15 directions régionales et le service Pêche, Cultures Marines et Coopération Maritime** et au total **une trentaine de points de proximité.**

Notre opérateur de compétences est majoritairement rural, et **chaque territoire a ses spécificités.** Raison pour laquelle **OPAPIAT** a fait le choix de couvrir tout le territoire par des conseillers de proximité.

- **Direction Régionale Pays de la Loire**
  *Directeur régional* : Gaël Lemétayer

Maison de l'Agriculture - Rue Pierre Adolphe Bobierre / La Géraudière - 44 939 Nantes CX 9
pdl@ocapiat.fr

**02 99 83 39 00**

### ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

**Coordonnées provisoires pour les dossiers de formation débutant en 2020.**
(Pour les dossiers antérieurs, coordonnées habituelles)

**Direction Gestion Siège**

20 Place des Vins de France – CS11240 – 75603 PARIS cedex 12

**A partir du 20 Janvier 2020** : 01 73 29 30 65
**Mail** : Communication ultérieure

### ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET PLUS

**Coordonnées pour les dossiers de formation débutant en 2020.**
(Pour les dossiers antérieurs, coordonnées habituelles)

**Direction régionale de votre région administrative**

Consultez les coordonnées de votre direction régionale ci-dessous

### ENTREPRISES DES SECTEURS PÊCHE, CULTURES MARINES ET COOPÉRATION MARITIME

**(quel que soit l'effectif de votre entreprise)**

**Service PCMCM d'OCAPIAT**

6 rue des Senneurs – 29 900 Concarneau

02.98.97.26.52

Mail : pcm@ocapiat.fr

# OCAPIAT vous accompagne
# Vos Contacts OCAPIAT en Pays de la Loire

## Vos Conseillers Entreprises - Pour vos questions hors gestion de dossiers :

| Départements | Conseiller | Mail | Portable |
|---|---|---|---|
| 44 | Paule CASSE | paule.casse@ocapiat.fr | 06 08 41 34 89 |
| 85 / 44 | Valérie CUVIER | valerie.cuvier@ocapiat.fr | 06 84 51 90 95 |
| 49 / 85 | Richard GUERINEAU | richard.guerineau@ocapiat.fr | 06 84 51 90 93 |
| 72 / 49 | Florent PALICOT | florent.palicot@ocapiat.fr | 06 51 77 24 98 |
| 53 / 72 | Delphine ROUL | delphine.roul@ocapiat.fr | 06 71 77 24 07 |
| | Myriam TOUZEAU | myriam.touzeau@ocapiat.fr | 06 51 35 17 39 |

## Votre Service Gestion - Pour la gestion de vos dossiers :

- **Entreprises de – 11 salariés**
  **Gestion au National :**
  dgs@ocapiat.fr - Tèl : 01 73 29 30 65

- **Entreprises de Plus de 11 salariés**
  **Gestion en Région PDL :**
  pdl@ocapiat.fr Tèl : 02 99 83 39 00

## OCAPIAT vous accompagne-GEOCAPIAT Pour naviguer sur le site ….

https://www.ocapiat.fr/geocapiat/

# GEOCAPIAT

### Guide Employeur

- Visualiser rapidement toute l'**offre de services***
- Bénéficier de **solutions de financement** selon vos critères avec un guide interactif **
- Géolocaliser une formation du **catalogue de l'offre régionale** (prochainement)**
- Identifier un **Cofinancement** pour vos actions (prochainement)**

* à destination des adhérents des filières agricoles et alimentaires ;
ne concerne pas la filière Pêche, Cultures Marines et Coopération Maritime.

** à destination de toutes les filières professionnelles adhérentes à OCAPIAT.

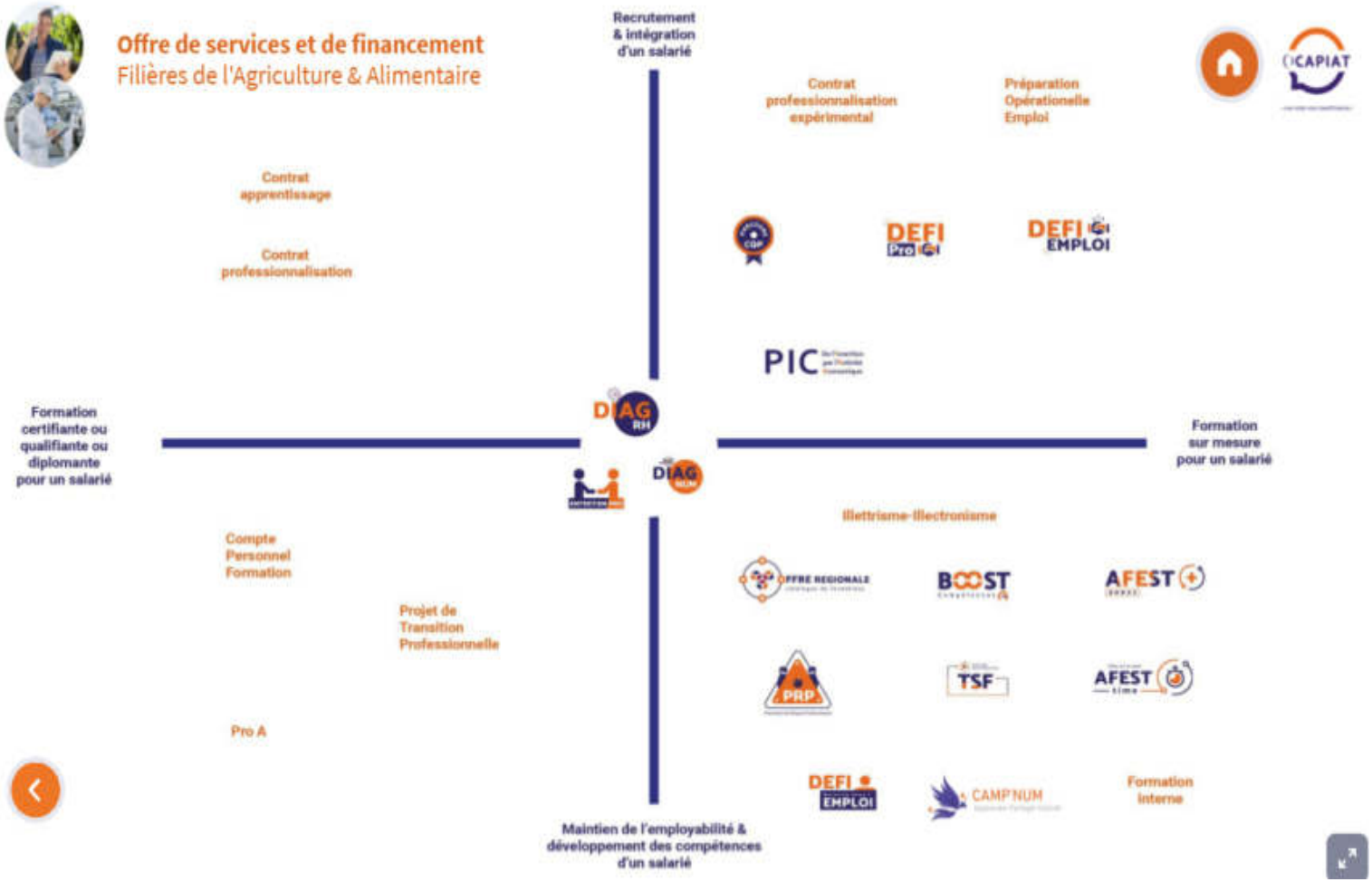
« CAP VERS VOS COMPÉTENCES »

l'Europe s'engage en France

UNION EUROPÉENNE

# OCAPIAT vous accompagne-GEOCAPIAT Pour naviguer sur le site ….

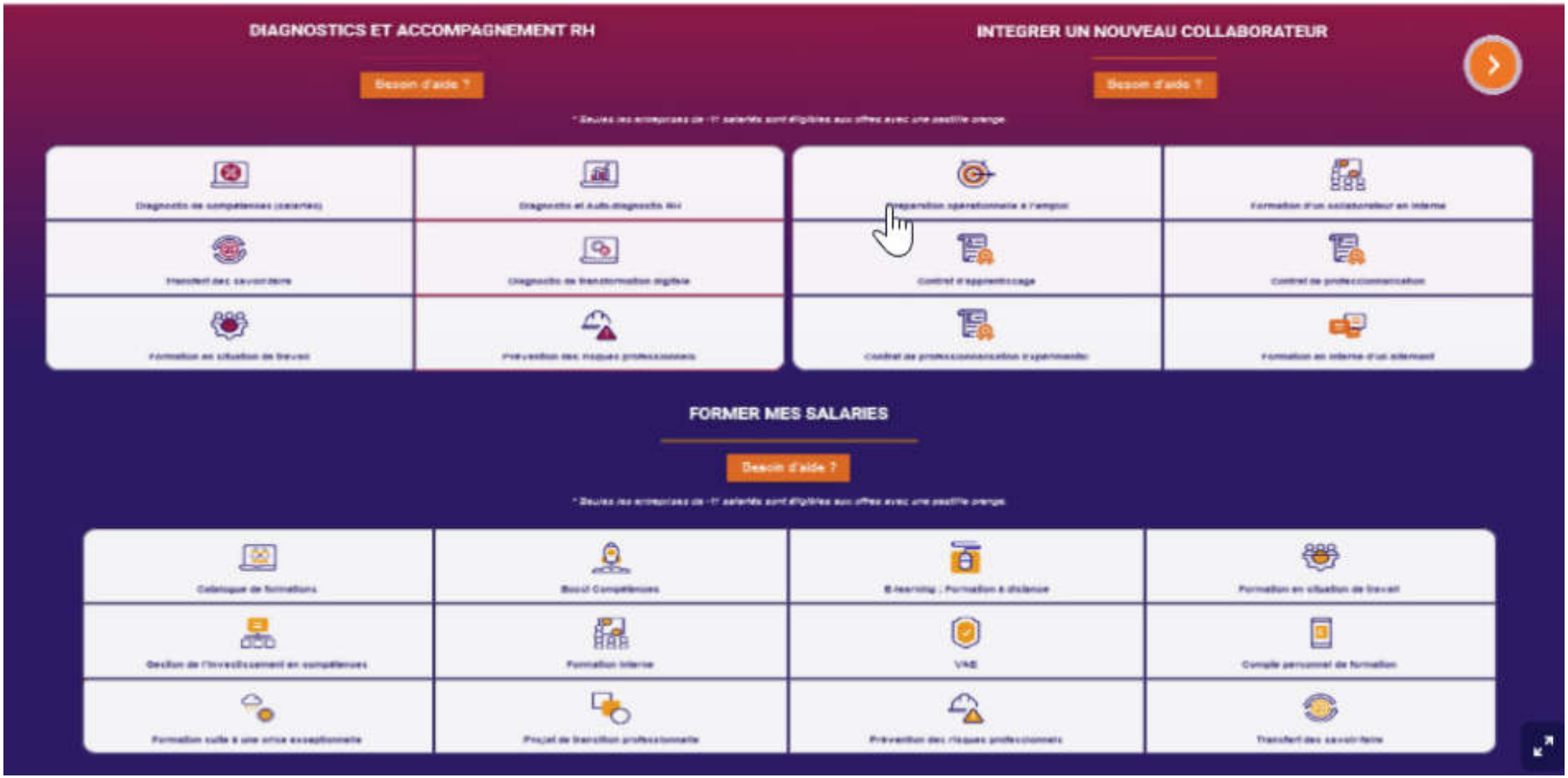
https://www.ocapiat.fr/geocapiat/



## OCAPIAT vous accompagne-GEOCAPIAT Pour naviguer sur le site ….

https://www.ocapiat.fr/geocapiat/

# Une offre variée de services et de financement



# L’Offre régionale

**des pistes dans le cadre d'une intégration**
**==) des Formations de courte durée « métiers » et « transverses »**

## Une offre diversifiée en présentiel ou à distance

**-> Formations spécifiques « métiers » - Exemples :**

• **Secteur agricole :** Taille des Arbres Fruitiers, Technique de greffage (pépinière), etc.

• **Secteur agroalimentaire et coopératives :** Formulation en biscuiterie pâtisserie, affûtage / affilage du couteau (industries des viandes), etc.

**-> Formations transverses : Bureautique, Management, RH/Compta, Savoirs de base, Règlementaires**

Exemples **:**

- **Conduite de Véhicules et d'engins :** CACES, Permis BE, FIMO, FCO
- **Sécurité :** Habilitation Electrique, Sauveteurs Secouriste du Travail
- **Hygiène :** Certiphyto, HACCP
- …

# OFFRE RÉGIONALE : LE CATALOGUE DE FORMATIONS D'OCAPIAT

**le catalogue :** https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Book-OFFRE-REG-2020-PAYS-DE-LA-LOIRE-V3.pdf

https://www.ocapiat.fr/inscrire-mes-salaries-offre-regionale-formations-tpe-pme/

**les actions :** https://offredeformation.opcalim.org/catalogui/#/home

**Pour les entreprises de moins de 50 salariés :**

- **Financement à 100% des coûts pédagogiques**
- **Prise en charge des salaires à hauteur de 12€/heure de formation** (depuis le 13/10/2020)

**Pour les entreprises de plus de 50 salariés :**

- **Versement volontaire à OCAPIAT des coûts pédagogiques**

# L’Alternance
# le cadre
# les aides

# Nouvelle classification des certifications

[Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles]

Formation et niveau de diplôme correspondant

| Années après le Bac | Titre du diplôme | Niveau de diplôme |
|---|---|---|
| - | CAP, BEP | 3 (anciennement V) |
| Bac | Baccalauréat | 4 (anciennement IV) |
| Bac+2 | DEUG, BTS, DUT, DEUST | 5 (anciennement III) |
| Bac+3 | Licence, licence professionnelle | 6 (anciennement II) |
| Bac+4 | Maîtrise, master 1 | 6 (anciennement II) |
| Bac+5 | Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur | 7 (anciennement I) |
| Bac+8 | Doctorat, habilitation à diriger des recherches | 8 (anciennement I) |
| Dispenses de titres | Mère ou père de 3 enfants<br>Sportif de haut niveau | - |

# Aide Exceptionnelle
# Plan de Relance - Alternance jusqu'au 31/12/21

## Décrets d'application parus le 24/08/2020 :

Décret N° 2020 - 1085 :
Aide Exceptionnelle Contrat d'Apprentissage

Décret N° 2020 – 1084 :
Aide Exceptionnelle Contrat de Professionnalisation

## Décret d'application paru le 31/03/2021 :

Décret n° 2021-363
portant **modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans**, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation - Légifrance

**A.S.P : 0820 825 825**

0 809 549 549 Service gratuit + prix appel

**https://www.asp-public.fr/**

MINISTÈRE DU TRAVAIL

## Aides exceptionnelles

| Caractéristiques | AE – Apprentissage | AE- Contrat Pro |
|---|---|---|
| **Age du bénéficiaire du contrat** | Règles d'entrée en apprentissage | - 30 ans, sans dérogation |
| **Dates de conclusion du contrat** | Contrats conclus entre le 01/07/2020 et 28/02/2021 | Contrats conclus entre le 01/07/2020 et 28/02/2021 |
| **Montants versés pendant la première année d'exécution du contrat** | 5 000 euros pour un mineur<br>8 000 euros pour un majeur | 5 000 euros pour un mineur<br>8 000 euros pour un majeur |
| **Certifications visées** | Titre/Diplôme professionnel au plus égal au niveau 7 | Titre/Diplôme professionnel au plus égal au niveau 7<br>CQP<br>Contrats de professionnalisation expérimentaux |
| **Type d'employeur** | Privé, Public industriel et commercial | Privé, Public industriel et commercial |
| **Taille de l'entreprise** | - 250 salariés, sans condition<br>+ 250 avec acte d'engagement au respect d'un seuil d'alternant | -250 salariés, sans condition<br>+ 250 avec engagement au respect d'un seuil d'alternant |
| **Type de flux vers l'ASP** | Quotidien et automatisé depuis DECA | Hebdomadaire depuis Extrapro |
| **Gestion de l'aide** | ASP | ASP |
| **Fréquence des versements aux entreprises** | Mensuel | Mensuel |
| **Contrôles opérés par l'ASP en cours de versement** | Via la DSN, pour s'assurer du versement d'une rémunération | Remontée mensuelle des bulletins de paie |

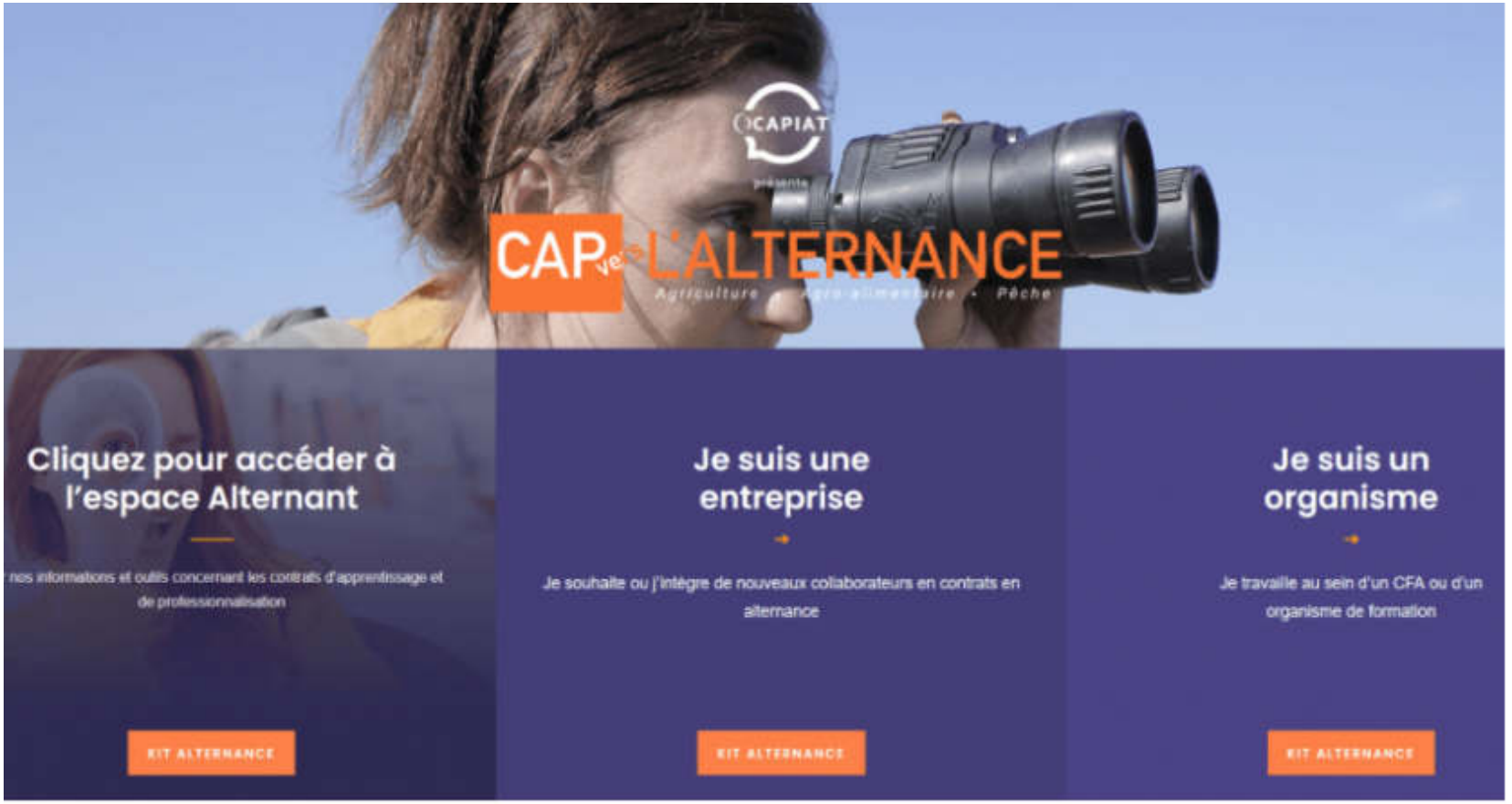
**Et des aides spécifiques pour les candidats en situation de handicap**

# L’Alternance
# les outils

# CAP vers L'ALTERNANCE

Agriculture • Agro-alimentaire • Pêche

## Pour tout Savoir sur L'Alternance, trouver des réponses à vos questions….




www.ocapiat.fr/capverslalternance

OCAPIAT

# CAP vers L'ALTERNANCE

Agriculture • Agro-alimentaire • Pêche

KIT ALTERNANCE DE L'ENTREPRISE

Devenir tuteur – Maître d'apprentissage

Déposer un contrat en alternance

Connaître les règles de prises en charge OCAPIAT

Accéder à la cartographie des formations en alternance

Accéder au simulateur alternance

Consulter la foire aux questions – FAQ

CAPIAT

CAP vers L'ALTERNANCE

Agriculture • Agro-alimentaire • Pêche

# Déposez vos offres sur les job board

## Cliquez sur le job board de votre choix et laissez-vous guider pour y déposer une offre.

### Déposer une offre dans le secteur de l'Agriculture

- L'ANEFA, Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture

Pour vous accompagner dans votre recherche d'offres d'emploi répondant à votre choix d'orientation professionnelle, l'Agriculture Recrute, créée par l'Anefa est un outil de mise en relation entre candidats en recherche d'emploi, dont en alternance, et des employeurs agricoles, à la recherche de candidats pour répondre à leurs besoins de recrutement.

### Déposer une offre dans le secteur de l'Agro-Alimentaire

- ALIMETIERS est un programme d'attractivité pour promouvoir et valoriser les métiers et les formations du secteur alimentaire.

### Déposer une offre dans le secteur de l'Agro-Alimentaire et l'Agriculture (cadre / tertiaire)

- APECITA est une association paritaire qui a pour objectif principal de favoriser la rencontre des employeurs et des personnes à la recherche d'un emploi dans les secteurs de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de l'Environnement.

https://www.ocapiat.fr/capalt/deposez-vos-offres/

# CAP vers L'ALTERNANCE

Agriculture • Agro-alimentaire • Pêche

## Nouveau simulateur de coût !

**Saisissez en moins d' 1 minute :**

- votre secteur, la durée du contrat d'apprentissage (dates), l'intitulé d'une formation en apprentissage
- en option, vos frais annexes (nombre de nuitées)

**Obtenez en un clin d'oeil :**

- le **montant total de la prise en charge financière par OCAPIAT** de la formation pour sa durée totale
- le **détail de la prise en charge** (frais pédagogiques, repas et hébergement de votre apprenti).

https://www.ocapiat.fr/capalt/simulateur-alternance/

*Un second simulateur (conçu par l'Etat) vous permet également de visualiser la **rémunération de l'apprenti et les aides de l'Etat.***

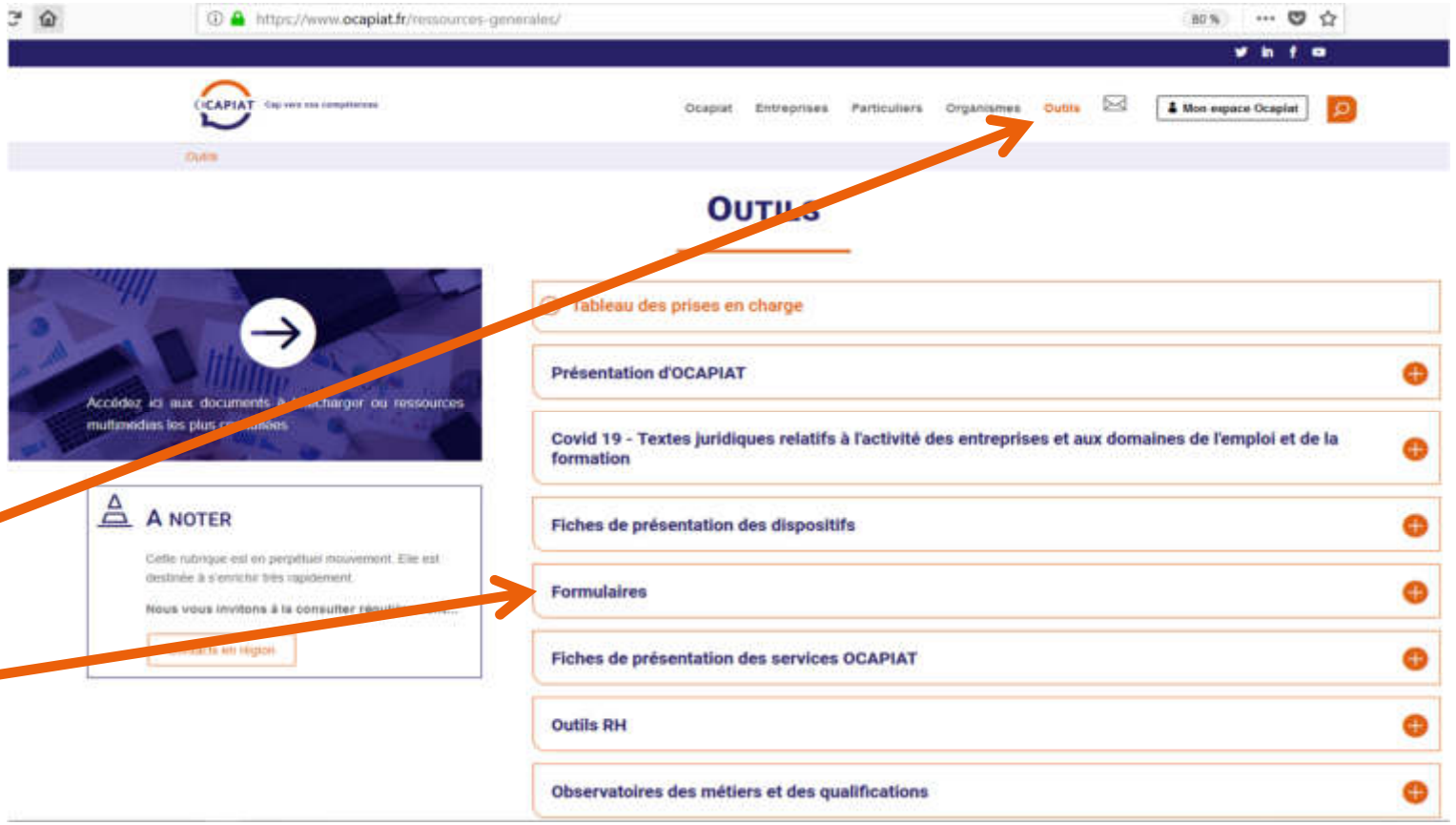
*Nous avons rassemblé les deux simulateurs sur la même page car ils sont complémentaires.*

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur

# Trouver les documents relatifs aux contrats en Alternance sur le site OCAPIAT

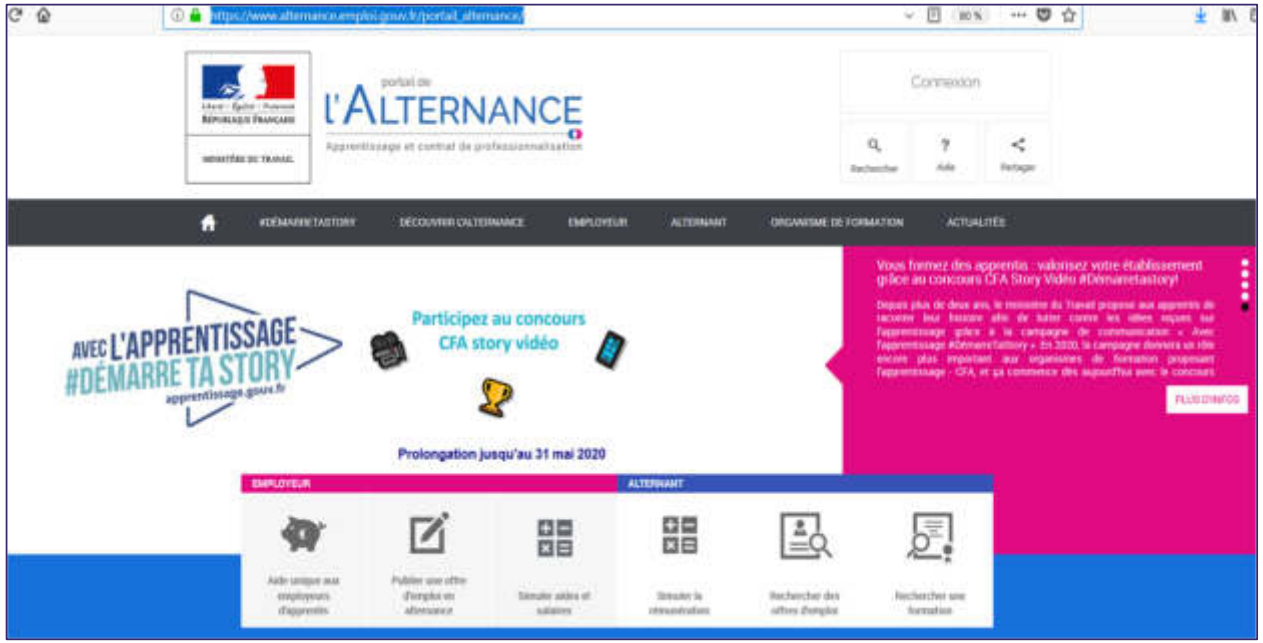
Les Documents à produire pour les différents contrats sont disponibles via l'onglet :

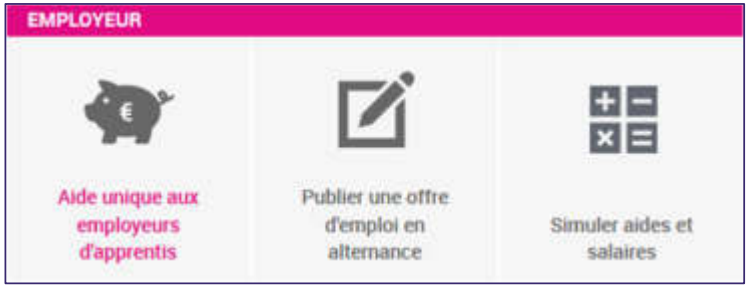
« Outils »
puis
« Formulaires »



# Le portail de l'Alternance

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/



# L’Alternance
# les types de contrats

# Le contrat de professionnalisation : C'est …

Il a pour objet de **favoriser l'insertion** ou la **réinsertion des jeunes** et des **demandeurs d'emploi** par **l'acquisition d'une qualification reconnue.**

Mis en œuvre dans le cadre de **CDI ou de CDD**, il est basé sur le **principe de l'alternance** entre séquences de formation et exercice d'activités professionnelles.

**Téléchargez ICI** la fiche de présentation du Contrat de Pro
OU à retrouver sur notre site Ocapiat Entreprises / Intégrer un Collaborateur / recruter et former un alternant /découvrir le contrat de professionnalisation

# Le contrat de professionnalisation – l'Essentiel

## Formations éligibles

La formation doit préparer à l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ou ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

## Publics concernés

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale.
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

**Public concerné par le contrat de professionnalisation renforcé ou « Nouvelle chance » :**

- Jeunes de 16 à 25 ans non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- Personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Bénéficiaires de minima sociaux : du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion (CUI).

**Nouveau :**

- Outre les entreprises du secteur privé, les structures d'insertion par l'activité économique peuvent désormais conclure un contrat de professionnalisation, pour l'embauche de personnes agréées par Pôle emploi.
- Il est désormais possible d'allonger la durée du contrat (CDD) ou de l'action (CDI) de professionnalisation à 36 mois pour le public du contrat de professionnalisation « Nouvelle chance ».

# Règles de prise en charge

Document à télécharger ICI OU sur le site OCAPIAT : https://www.ocapiat.fr/
en passant par la Rubrique « Outils » puis « Tableau de prise en charge »

**Les règles de Prise en charge peuvent évoluer en cours d'année,**
selon décisions du Conseil d'Administration de l'OPCO

# Le contrat d' Apprentissage : C'est …

un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée associé à une **formation diplômante en alternance**

**Téléchargez ICI** la fiche de présentation du Contrat d'Apprentissage
OU à retrouver sur notre site Ocapiat
Entreprises / Intégrer un Collaborateur / recruter et former un alternant / l'essentiel sur le contrat d'apprentissage

# Le contrat d'Apprentissage l'essentiel

## Formations éligibles

L'apprenti peut préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un **diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).**

## Publics concernés

Les jeunes de 16 ans minimum* **au début du contrat à 29 ans révolus•**

*Exceptions :

- Les jeunes ayant atteint 15 ans révolus ayant achevé la classe de 3e peuvent être inscrits en apprentissage, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis
- L'âge limite est fixé à 35 ans** révolus pour les jeunes en contrat d'apprentissage rompu pour des raisons indépendantes de leur volonté (fermeture d'entreprise, inaptitude médicale...). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Toute personne jusqu'à 35 ans**, qui après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure
- Toute personne quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé
- Toute personne quel que soit son âge ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme

# Contrat d'Apprentissage – Prise en charge

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019
fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

## Financement d'un Montant Annuel (NPEC)

défini par votre branche professionnelle et validé par France Compétences,
à défaut, application de la base Forfaitaire annuelle (décret « carence »)

### Formation identifiée

NPEC* fixé par votre CPNE
convergent ou non convergent avec les recommandations
de France Compétences

**NPEC : Niveau de Prise En Charge*

**Consulter le tableau des NPEC***

CLIQUEZ ICI

sur le site de France Compétences
(Munissez-vous du code formation) :
Référentiel avec l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
Cliquez sur Référentiel => 16/04/2020

### Formation non couverte (à date) par un NPEC* émis par votre branche OU Nouvelle formation**

**NPEC : Niveau de Prise En Charge*

***« Les diplômes nouvellement créés ou ceux déjà inscrits au RNCP mais n'ayant jamais fait l'objet d'une ouverture de session en apprentissage »* (*source FAQ FC*)

Application de la base forfaitaire annuelle fixée par le décret « carence » dans l'attente de la fixation du NPEC par la CPNE

ANNEXE 1

| Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale | Cadre national des certifications professionnelles | Base forfaitaire annuelle en euros |
|---|---|---|
| Niveau V | Niveau 3 | 6 100 |
| Niveau IV | Niveau 4 | 7 700 |
| Niveau III | Niveau 5 | 7 600 |
| Niveau II | Niveau 6 | 6 800 |
| Niveau I | Niveaux 7 et 8 | 7 500 |

# Le contrat d'Apprentissage : C'est …

La rémunération **dépend de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat**. Elle est calculée **en pourcentage du SMIC ou au minimum conventionnel** si son montant est plus favorable :

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

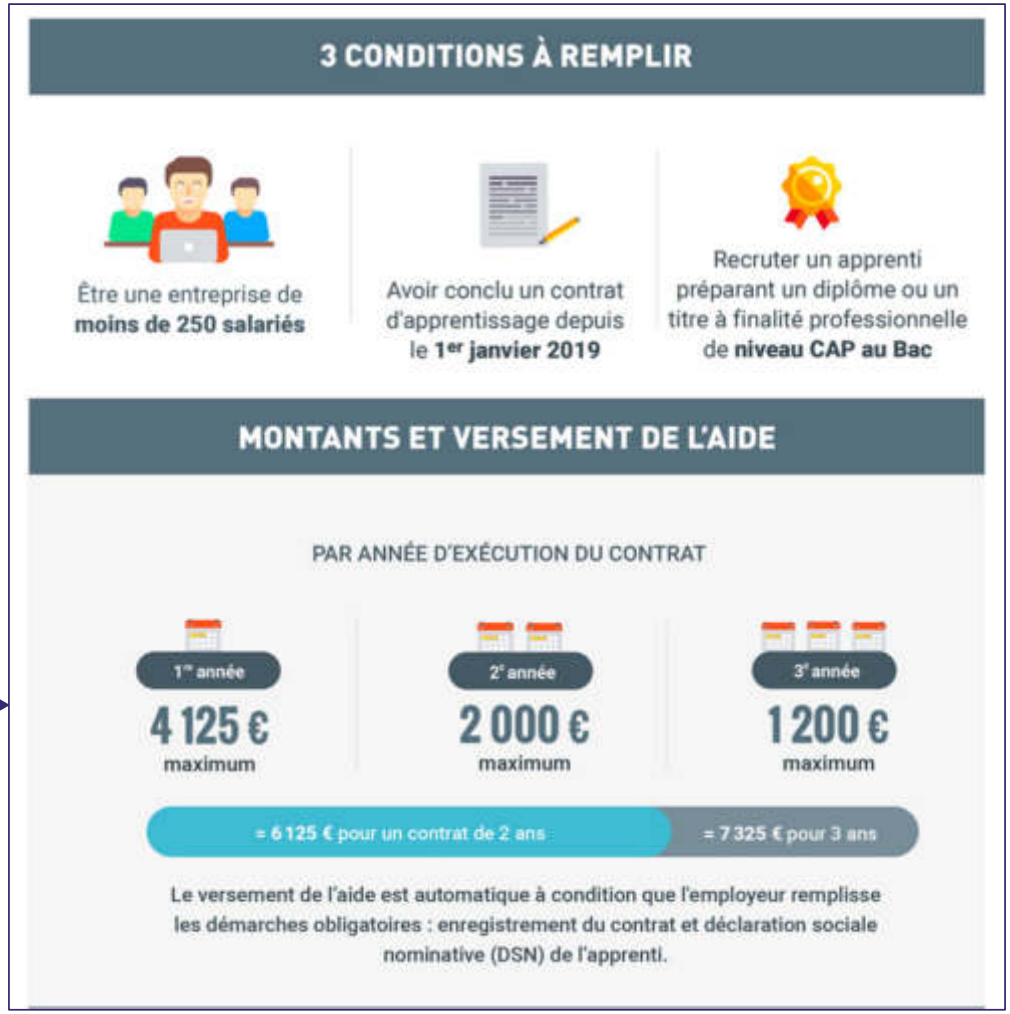
| Situation | 16 à 17 ans | 18-20 ans | 21-25 ans | 26 ans et plus |
|---|---|---|---|---|
| 1ère année | 27% du Smic, soit **415,64** | 43% du Smic, soit **661,95 €** | Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit **815,89 €** et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage | 100% du Smic<br>Salaire le + élevé entre le Smic(**1 539,42 €**) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage |
| 2ème année | 39% du Smic, soit **600,37 €** | 51% du Smic, soit **785,10 €** | Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit **939,04 €** et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage | 100% du Smic<br>Salaire le + élevé entre le Smic(**1 539,42 €**) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage |
| 3ème année | 55% du Smic, soit **846,68 €** | 67% du Smic, soit **1 031,41 €** | Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit**1 200,74 €** et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage | 100% du Smic<br>Salaire le + élevé entre le Smic(**1 539,42 €**) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage |

**En complément, le Questions-Réponses de la DGEFP – Août 2019.**
**Et le Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage.**
**Ces documents précisent la rémunération de cas particuliers :**

- Succession contrat d'apprentissage,
- Master 2,
- Licence Pro, …

Site de référence : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918

# Aide Unique Apprentissage
# = Aide initiale Avant le Plan de Relance

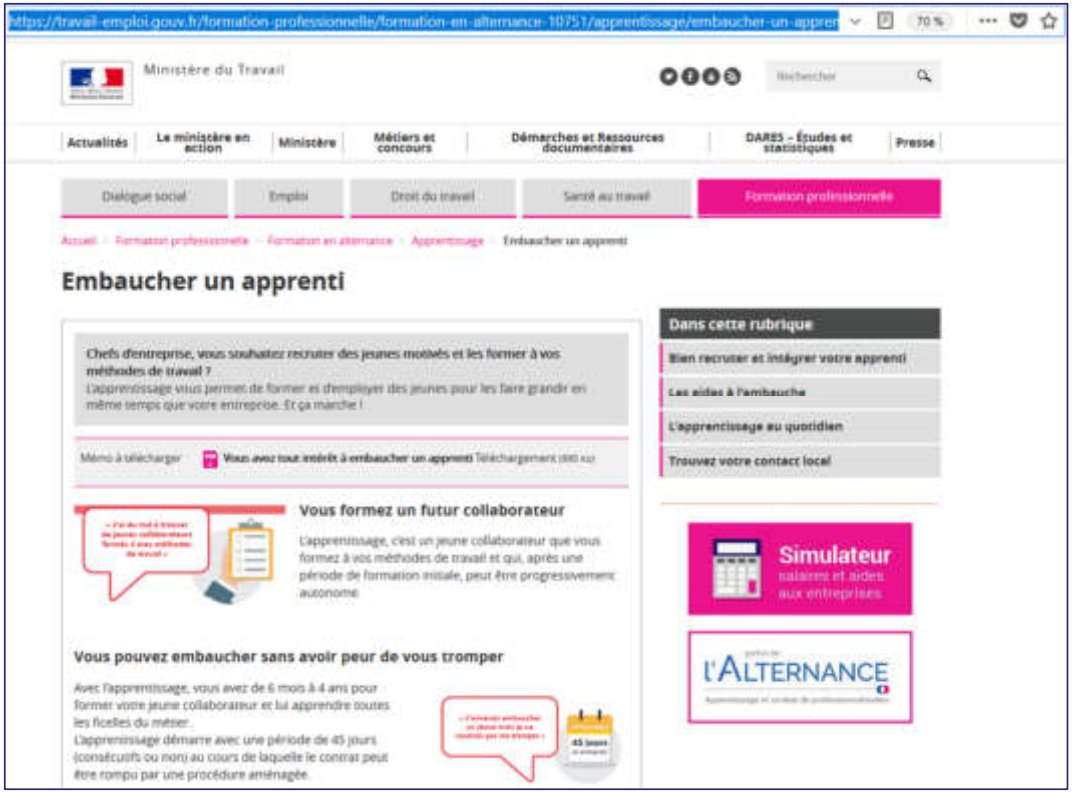



Site de référence : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/

# Sites publics de référence - Alternance

## Contrat d'Apprentissage

https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/embaucher-un-apprenti/



# Enregistrement des contrats par OCAPIAT Saisie dématérialisée via l' Espace personnalisé

## Saisie Dématérialisée

***Depuis le 19/08/2020**, les Cerfa des contrats de professionnalisation et d'apprentissage saisis sur les extranets (DPC CLIC / Net Services / E'SPACE) par les entreprises ou les CFA peuvent être édités comme des cerfa « officiels » et donc co-signés **par les parties** .*
*Il n'est **pas nécessaire** de compléter et faire signer un CERFA manuel en parallèle !*

# Comment accéder à votre Espace en ligne ?

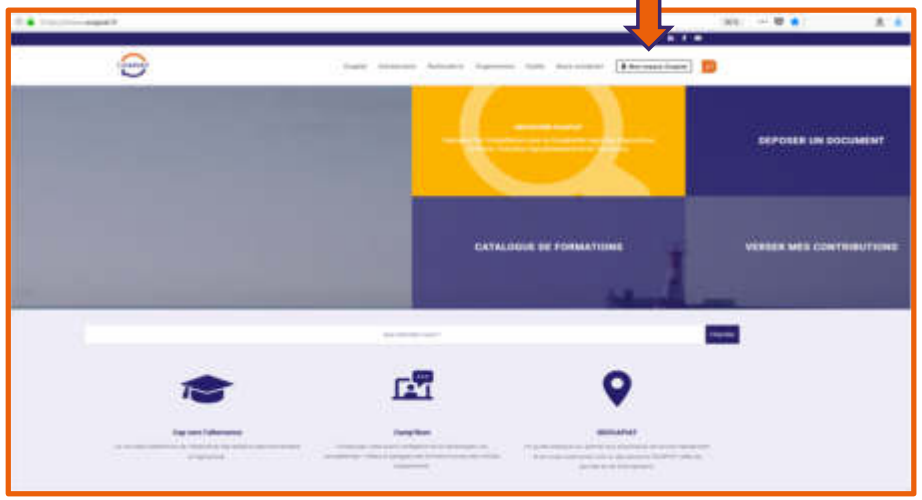
dans les **5** jours ouvrables qui suivent le début du contrat : saisie du contrat en alternance et dépôt des pièces justificatives **via** l'espace OCAPIAT :

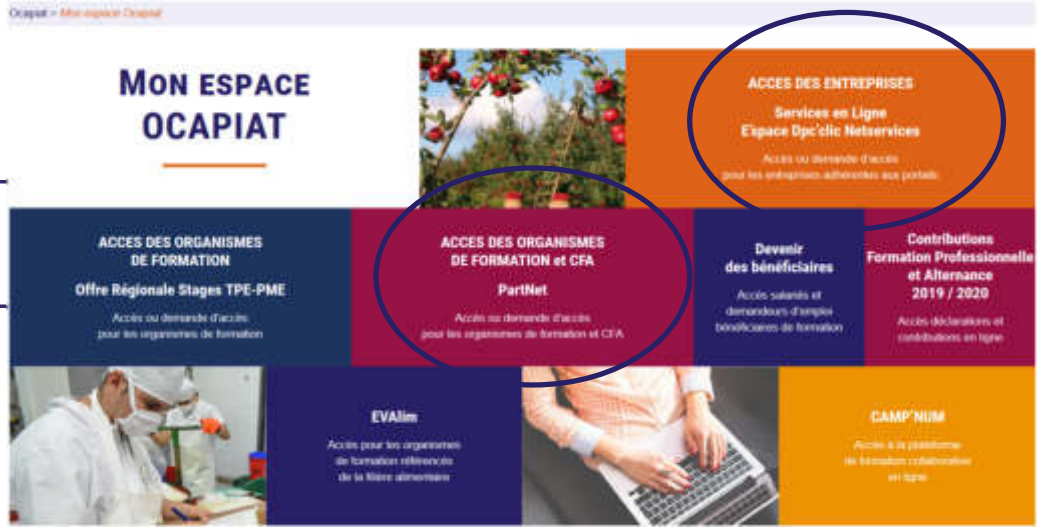
**Pour les entreprises :** via **l'espace personnalisé**

**Pour les CFA** via **PartNet (CFA)**

**Sur le site Public OCAPIAT :** https://www.ocapiat.fr

puis Via « Mon Espace Ocapiat »




**Des Tutoriels courts** sont disponibles pour les entreprises et des CFA pour simplifier la prise en main de ces nouveaux outils :

⇒ **DPC'CLIC ou E'SPACES (ex-Opcalim)** :
https://www.youtube.com/watch?v=cDg4yASC_UQ

⇒ **NETSERVICES (ex-Fafsea)** :
https://www.youtube.com/watch?v=ioxTmCgfk5Y&feature=youtu.be

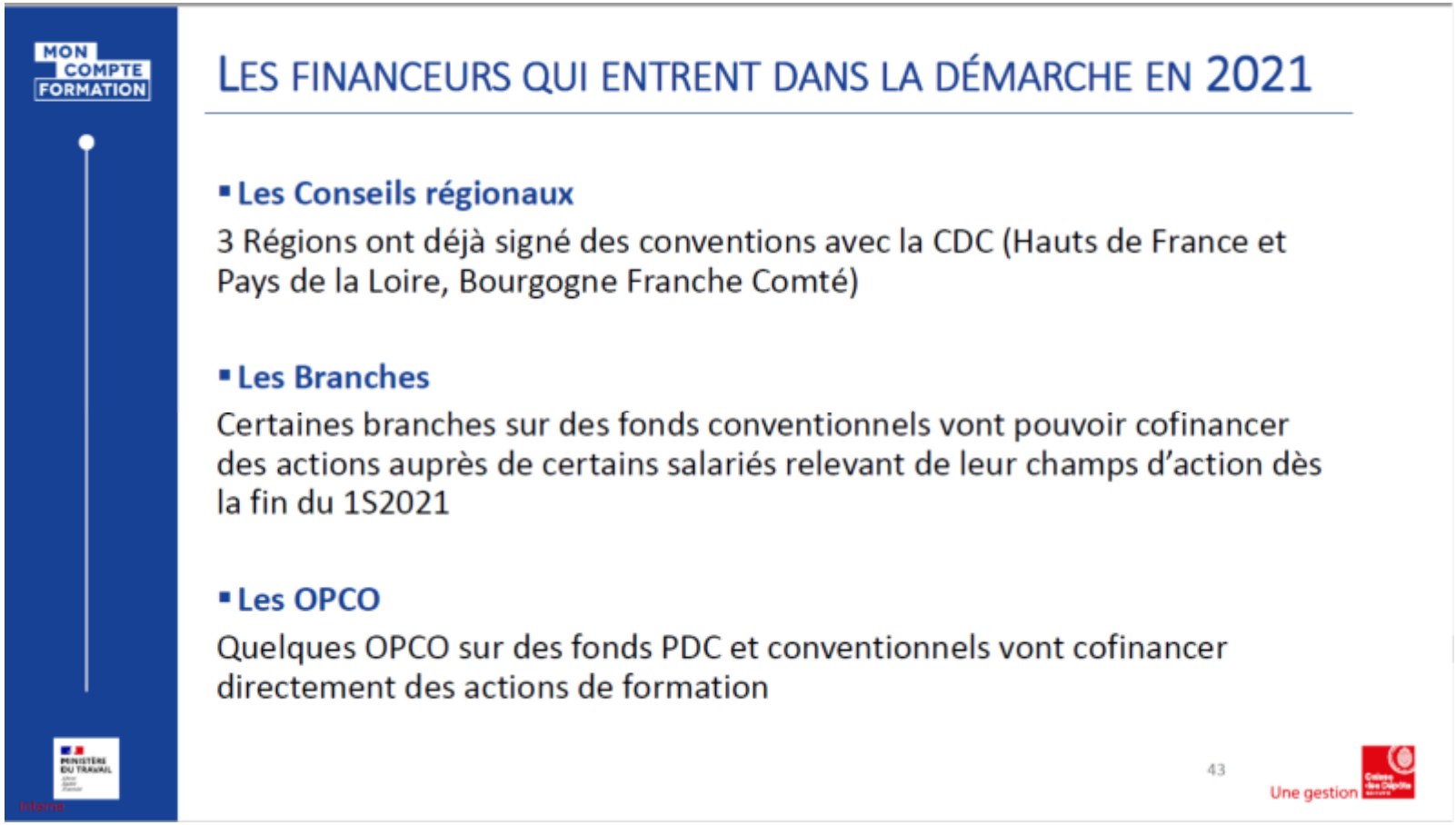
⇒ **PARTNET (CFA):**
https://www.youtube.com/watch?v=H90zqYQuazs&list=PLPWV8R_wa2jlaoGKOyVI0hTyVmgTAXgke&index=8&t=0s

# Le déploiement des abondements CPF proposés par OCAPIAT

# Le contexte

- Le Conseil d'Administration d'OCAPIAT a validé, le 09 décembre 2020, la mise en place d'abondements à destination des salariés de son champs afin de permettre au plus grand nombre de salariés d'accéder à la formation professionnelle.
- Cette initiative portée par les partenaires sociaux et en partenariat avec la Caisse des dépôts est sur le point de se concrétiser dans les prochains jours, c'est-à-dire le 15 juin 2021.

# Le déploiement des abondements CPF



# L'abondement par OCAPIAT à destination des salariés des entreprises de moins de 50 salariés

La politique d'abondement à destination des **entreprises de moins de 50 salariés** est la suivante **pour l'année 2021** :

## Qui peut en bénéficier ?

Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés de l'ensemble du périmètre d'OCAPIAT.

## Quelles sont les formations éligibles ?

- certifications enregistrées et actives au RNCP et au Répertoire Spécifique,
- bilans de compétence,
- action de VAE,
- action de formation et d'accompagnement à la création / reprise d'entreprise,
- Permis de conduire B, C, C1, C1E, CE, D, D1, D1E, DE.

## Qu'est-ce qui est pris en charge par OCAPIAT ?

OCAPIAT prend en charge 100% du reste à payer par le titulaire du compte.

# Vous avez des questions ?

# Merci de votre participation

santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore

# SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL AU SEIN DE LA MSA

# ROLE ET MISSIONS

# AU SEIN DE LA MSA 44-85

- 10 médecins du travail
- 9 infirmières
- 7 conseillers en prévention des risques professionnels
- 11 assistants administratifs
- Sectorisation géographique
- Cadre réglementaire et législatif renforcé par la loi Travail 2016 applicable au RA depuis septembre 2017
- Travail en collaboration avec l'ensemble de l'équipe SST et autres services de la MSA

# ROLES ET MISSIONS DES DIFFERENTS ACTEURS

- **SUIVI DES SALARIES :** réalisation des Visites d'Information et de Prévention (V.I.P), initiales ou périodiques, visites de reprise….

➔ Objectif des consultations : identifier les risques , faire le lien avec l'état de santé et délivrer les messages de prévention ou proposer des aménagements de poste

- **ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL:** études de postes, visites d'entreprise (écurie Horizon), participation aux CSSCT, accompagnement pour l'élaboration du Document Unique, temps de sensibilisation/information, contrats de prévention…

- **PARTICIPATION EVENEMENTIELLE:** Trophées Prévention Jeunesse, Fêtes de l'Agriculture, Salon du végétal…
- **APPUI ADMINISTRATIF**

# FOCUS SUR LES VISITES DE SANTE AU TRAVAIL

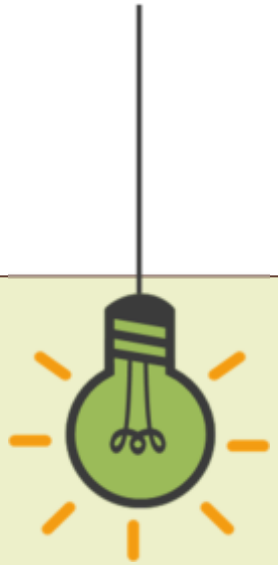
- Type de suivi : simple, adapté ou renforcé
- Périodicité : de 1 an à 5 ans
- Importance de la Déclaration Préalable A l'Embauche –DPAE-
- Visites de reprise
- Visites à la demande
- Visites de pré-reprise

# ACCOMPAGNEMENTS

- Formations Manipulation des jeunes chevaux avec Sébastien Jaulin (travail à la longe, techniques d'embarquement…..); pour les salariés, employeurs; 1 journée entière prise en charge à 100% par la MSA
- Kit Hippique
- Tout type de demande

# COORDONNEES

- 0240413979



- Demandes de visites :
  - sst85convocation.blf@msa44-85.fr
  - sst44convocation.blf@msa44-85.fr

- Demandes d'accompagnement:
  - sst.blf@msa44-85.msa.fr