

IMPORTANT



Information importante si vos actions* bénéficient de FSE

Cette évolution concerne les dossiers régionaux bénéficiant de FSE, le Contrat de Sécurisation Professionnelle - CSP...

➔ Modification pour les feuilles d'émargement dès lors que le FSE cofinance une action de formation :

Depuis le 1^{er} juin 2013, l'instruction DGEFP* n°2013-08 du 29 mai 2013 précise que toutes les formations (débutées ou non) doivent être justifiées par des feuilles d'émargement signées :

- par le(s) stagiaire(s) matin et après-midi (pas de nouveauté),
- **NOUVEAUTÉ** matin et après-midi par le formateur.

L'AGEFOS PME vous accompagne en mettant à votre disposition un modèle de feuille d'émargement.

* point 2.2, premier paragraphe page 11 - lien instruction DGEFP n° 2013-08 du 29 mai 2013

www.europeidf.fr/fileadmin/documents_fse/instructions/Intruction_DGEFP_n_2013-08_du_29_mai_2013_-_OPCA.pdf

RAPPEL

Pour bénéficier au mieux de l'accompagnement d'AGEFOS PME, les dossiers de formation doivent nous être adressés avant le début de la formation.

Le contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés : des aides financières à la clé !

Recruter un jeune en CDI et maintenir dans l'emploi un senior : tel est l'objectif du contrat de génération. Un bon moyen de gérer les âges dans l'entreprise, d'organiser la transmission des compétences, de bénéficier d'avantages financiers...

Principale condition : mettre en place un binôme jeune/senior

➔ L'entreprise doit :

- embaucher un jeune de moins de 26 ans (jusqu'à 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) en CDI (y compris en contrat de professionnalisation à durée indéterminée),

À noter : l'embauche d'un jeune âgé de plus de 26 ans (ou de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) est également possible si le CDI est signé à l'issue d'un CDD, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu dans la même entreprise avant ses 26 ou 30 ans (travailleur handicapé) et avant le 1^{er} mars 2013.

- maintenir dans l'emploi un senior d'au moins 57 ans (55 ans minimum s'il est reconnu travailleur handicapé) ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche.

➔ Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent en outre :

- établir un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise (pyramide des âges, prévisions de départs à la retraite et perspectives de recrutement...),
- être couvertes par un accord ou un plan d'actions intergénérationnel comportant notamment des engagements en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes, de l'emploi des seniors et des conditions de la transmission des savoirs et des compétences. L'accord ou le plan d'actions doit être validé par la DIRECCTE.

AGEFOS PME, pour ses entreprises clientes et avec le soutien de l'État (EDEC), propose la réalisation de diagnostics et d'accompagnements-conseils. Pour tout renseignement, contactez nous.

En complément, l'IGAS préconise de renforcer les possibilités de recrutement de seniors en contrat de génération :

www.emploi.gouv.fr/actualites/ligas-preconise-renforcer-possibilites-recrutement-seniors-contrat-generation