

RÉUSSIR SON PROJET

de FORMATION

QUALIFICATION EMPLOI CARRIÈRES STAGE ÉVOLUTION ENSEIGNEMENT COMPÉTENCES APPRENDRE EMBAUCHE



AGEFMA



PRÉFET
DE LA
MARTINIQUE

Liberté
Égalité
Fraternité



Collectivité
Territoriale
de Martinique

POURQUOI SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE ?

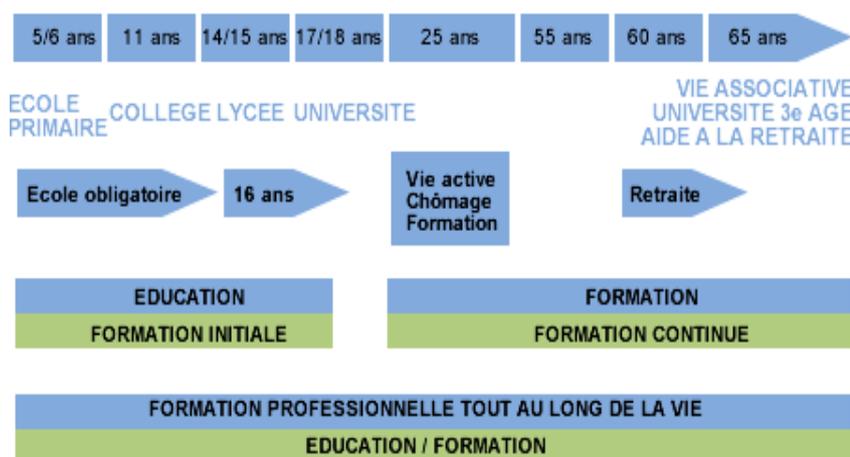
Aujourd'hui, les mutations du travail, l'évolution rapide des compétences mais aussi le désir d'évolution professionnelle ont pour conséquence d'amener chaque individu à interroger son orientation professionnelle à plusieurs reprises au cours de sa vie professionnelle. Il est alors important de se poser la question de son projet professionnel, à court, moyen voire long terme.

La formation professionnelle continue s'inscrit dans le processus de "Formation Tout au Long de la Vie", qui permet à chacun d'alterner des périodes de formation et d'activité au cours de sa vie professionnelle.

La formation professionnelle continue est un droit individuel qui permet à toute personne, une fois entrée **dans la vie active, de continuer à se former** pour améliorer ses compétences, ou acquérir de nouvelles compétences ou techniques.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE



La formation tout au long de la vie s'appuie sur une formation initiale qui construit les bases.

Elle se développe selon un processus d'allers et retours entre des périodes d'activité et des périodes de formalisation.

Elle s'adresse, à travers divers dispositifs, aux **demandeurs d'emploi**, aux **salariés**, aux **travailleurs non-salariés**, aux **jeunes**, aux **adultes**, ou encore aux **travailleurs reconnus handicapés**.

La formation tout au long de la vie est primordiale car elle permet de se perfectionner, de

progresser, de rester compétent, de s'enrichir professionnellement et personnellement, de maintenir son employabilité, et de **sécuriser** ou **optimiser** son parcours professionnel.

La loi du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel » modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de formation professionnelle. Depuis le 1er janvier 2019, une grande partie de ces changements sont opérationnels.

Réforme après réforme, la définition de l'action de formation n'a cessé d'évoluer. La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 vient une nouvelle fois élargir cette définition.

La définition de l'action de formation sera revue de façon à encourager les formations innovantes et à simplifier la formation en situation de travail.

La redéfinition de l'action de formation précise que celle-ci peut dorénavant « **être réalisée en situation de travail ou, en tout ou partie, à distance.** »

Ainsi, de nouvelles actions formatives ou de nouvelles actions de développement professionnel s'intègrent dans la définition : *Tutorat, Coaching, Travail collaboratif, Partage de pratiques, MOOC¹, Mentoring, Séminaire.*

¹ « Massive Open Online Course » (cours en ligne ouvert et massif). Il s'agit de cours d'apprentissage à distance dispensés en ligne par de nombreuses universités du monde entier.

Quelques outils et dispositifs de la formation tout au long de la vie

Des outils, comme le Bilan de Compétences², le Conseil en Evolution Professionnelle³, doivent aider les individus à :

- ▶ Prendre conscience de leur « capital compétences »,
- ▶ L'alimenter au fur et à mesure de leurs expériences,
- ▶ Repérer et sélectionner les ressources-clés qui vont leur permettre de construire tout au long de leur vie des compétences indispensables pour faire face aux imprévus et à la complexité des situations quotidiennes.

Des dispositifs tels que le compte personnel de formation (CPF), le congé de transition professionnelle qui remplace le congé individuel de formation (CIF), la validation des acquis de l'expérience (VAE), la formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, PRO-A) ; qui visent à favoriser le développement des compétences et l'évolution professionnelle ou l'accès à un niveau de qualification supérieure.

Comment mener vos recherches d'informations ?

Pour trouver les informations nécessaires à vos recherches, plusieurs solutions complémentaires s'offrent à vous :

- **La recherche sur Internet :**

Pour votre recherche de formations en Martinique, connectez-vous à la plateforme de gestion de l'offre de formation :

<https://www.seformerenmartinique.mq/>

- **Les structures à contacter :**

- Le portail spotorientation.mq (Service Public de l'Orientation territorial)
- Pages Instagram #spotorientation.mq
- Page Facebook Spot orientation Martinique
- Les structures membres du SPOT : [Avenir Actifs](#) (opérateur du CEP), [APEC](#), [CAP EMPLOI](#), [France Travail](#), [Université des Antilles](#), les Missions Locales ([MILCEM](#), [MILSUD](#), [MILNORD](#)), etc.
- [Cartographie du SPOT](#)

POUR VOTRE RECHERCHE DE FORMATION
CONNEXTEZ-VOUS
www.seformerenmartinique.mq

LA PLATEFORME DE GESTION DE L'OFFRE DE FORMATION EN MARTINIQUE

² Bilan de compétences : Page 5

³ Conseil en Evolution Professionnelle : Page 7

Le bilan de compétences : Un outil d'aide à la décision

Le Bilan de compétences est un accompagnement pour analyser ses compétences professionnelles comme personnelles. Il permet de déterminer ses aptitudes et ses motivations pour définir un projet d'évolution de carrière ou même une reconversion professionnelle complète.

Qui peut bénéficier d'un Bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- Les salariés du secteur privé,
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de France Travail, de l'APEC ou de Cap emploi,
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels sont les objectifs du Bilan de compétences ?

Il permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est mis en œuvre le Bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation (code CPF : 202) :

- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (lien vers fiche du plan de développement des compétences).

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures.

Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement **trois phases** sous la conduite du prestataire.

Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet de :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Où faire un bilan de compétences ?

- Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

- Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État.

Recherche « Bilans de compétences » sur :
<https://www.seformeremartinique.mq/>

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) constitue pour la personne active une opportunité pour faire le point sur sa situation professionnelle et pour engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle. Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Il vise à accroître ses aptitudes, compétences et qualifications, en facilitant son accès à la formation.

Qu'est-ce que le CEP ?

Le Conseil en Evolution Professionnelle est une prestation gratuite à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des personnes qui en expriment le besoin. Il peut favoriser la mise en place de projets de formation permettant à chacun de développer ses aptitudes, compétences et qualifications professionnelles.

Un CEP pour quoi ?

- Exprimer votre demande et de clarifier votre besoin
- Accéder à une information personnalisée
- Elaborer une stratégie pour construire et définir un projet professionnel
- Vérifier que ce projet professionnel est réalisable
- Identifier les compétences ou qualifications à avoir pour réussir ce projet
- Etre aidé pour trouver le financement

Un CEP pour qui ?

- Salarié du secteur privé (y compris étudiant ou retraité)
- Agent du secteur public
- Travailleur indépendant
- Personne en recherche d'emploi
- Artisan
- Profession libérale
- Auto-entrepreneur
- Jeune sorti du système scolaire sans qualification, ni diplôme.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel. Il n'est, cependant, pas prévu que votre employeur puisse vous autoriser à vous absenter pour bénéficier de cette prestation.

Comment en bénéficier ?

De votre propre initiative, en dehors de votre temps de travail, c'est-à-dire sur votre temps libre, et en vous adressant à l'un des opérateurs CEP désignés par la loi, en fonction de votre situation et de votre lieu d'habitation :

- [France Travail](#), si vous êtes demandeur d'emploi
- [APEC](#), si vous êtes Cadre
- Les Missions Locales, si vous avez moins de 25 ans ([MILCEM](#), [MILSUD](#), [MILNORD](#))
- [Cap Emploi](#), si vous êtes en situation de handicap
- [Avenir Actifs](#), si vous êtes salariés de droit privé ou indépendants
- Agents de la fonction publique doivent prendre contact avec les Ressources humaines de leur Ministère de tutelle où est désigné un Conseiller Mobilité Carrière
- Fonction publique territoriale : Centre national de la fonction publique territoriale ([CNFPT](#)).
- Fonction publique hospitalière : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier ([ANFH](#)).

Comment se déroule l'accompagnement ?

Votre accompagnement s'organise sur 2 niveaux. Il est possible de ne suivre que le 1er niveau et de s'arrêter à cette étape.

1er niveau : un accueil individualisé et adapté à votre personne

Il vous permet de :

- Procéder à un premier niveau d'analyse de votre situation et de votre demande
 - Décider de la poursuite éventuelle de votre démarche
 - Identifier les acteurs pouvant vous aider
- Son objectif est notamment de :
- Vous permettre de mieux connaître votre environnement professionnel (situation de l'emploi, évolution des métiers...)
 - Identifier les démarches possibles (aides, prestations, formation...).

2nd niveau : un accompagnement personnalisé

Il vous permet de :

- Clarifier votre demande et d'accéder à une information personnalisée sur l'emploi, la formation, les financements disponibles...
- Caractériser et préciser vos besoins et priorités en matière d'évolution professionnelle
- Etre aidé pour la formalisation et la mise en œuvre de ce projet (exemples : plan de financement, calendrier prévisionnel)

A chaque étape, le Conseiller est tenu à la discrétion, vos informations personnelles ne seront pas communiquées à votre employeur.

Combien coûte cette prestation ?

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) **est gratuite.**

AVENIR ACTIFS

Conseil en évolution professionnelle
pour les actifs salariés ou les indépendants

0596 546 658

0 801 101 102 Service & appel gratuits

Agence Fort de France

Immeuble Le Lagon, rue E Hemingway,
Zac Etang Z'Abricots,
FORT DE FRANCE

Agence Le François

6 rue Homère Clément
97240 Le FRANCOIS

Agence Le Lamentin

ZI Les Mangles Acajou imm. Vétiver
97232 LE LAMENTIN

Agence Rivière Salée

Habitation Case Nègres,
72 Rue de la Liberté,
Petit Bourg
97215 RIVIERE SALEE

Agence Schoelcher

Avenue Anse Madame
97233 SCHOELCHER

Agence Saint-Pierre

101 Place Bertin
97250 SAINT-PIERRE

Agence Robert

Rés. 31 Square, Chemin de Bois Neuf
Quartier Mansarde Catalogne - 2ème Etage
97231 ROBERT

Le **compte personnel de formation (CPF)** fait partie du **Compte Personnel d'Activité (CPA)**. Il remplace le **Droit Individuel à la Formation (DIF)**. Au 1er janvier 2019, il devient un compte crédité en euros : 500,00 euros par an sont acquis pendant 10 ans. Ce montant annuel est porté à 800,00 euros pour les salariés de faible niveau de qualification et les travailleurs reconnus handicapés.

Qu'est-ce-que le CPF ?

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet à toute personne active (salariée et non salariée), dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquies des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Toute personne active détient un Compte Personnel de Formation qu'elle peut utiliser tout au long de sa vie.

Le CPF pour qui ?

Toutes les personnes de 16 ans et plus. Par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est fermé à la date à laquelle son titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, par exception au titre des activités bénévoles et de volontariat que le salarié exerce.

Dès 65 ans, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidés leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.

Si dépassé cet âge, la personne en retraite souhaite reprendre une activité professionnelle, le retraité actif a la possibilité de demander une réouverture de son compte CPF auprès du service client sur **MonCompteFormation.gouv.fr**.

Un CPF pour quel type de formation ?

Le CPF permet :

- D'acquies une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- D'acquies le socle de connaissances et de compétences (**CLÉA**),
- De bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un parcours de VAE,
- D'effectuer un bilan de compétences,
- De créer ou reprendre une entreprise.

Comment consulter son CPF ?



Chaque personne dispose, sur le site officiel moncompteformation.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son [Compte Personnel de Formation \(CPF\)](#). Ce site lui permet également :

- D'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;
- D'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du Compte personnel de formation (les formations éligibles au Compte personnel de formation) ;
- D'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation ;
- D'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle comme le service gratuit du [Conseiller en Evolution Professionnelle \(CEP\)](#).

C'est à vous de décider si vous utilisez votre CPF pour suivre une formation. Néanmoins, il est préconisé d'associer votre employeur dans cette démarche particulièrement lorsque la formation envisagée se déroule sur votre temps de travail.

Comment utiliser son CPF pour se former ?

Etape 1 : Créez votre compte

Sur le site [Compte Personnel de Formation](#) à l'aide de votre numéro de sécurité sociale et de votre adresse e-mail. Vous pourrez ainsi connaître votre nombre d'heures de formation disponibles.

Etape 2 : Choisissez la certification qui correspond à votre projet sur www.moncompteformation.gouv.fr dans votre espace personnel.

Etape 3 : Trouvez un organisme de formation sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/formation/recherche> pour obtenir votre certification, en utilisant la fonction  *Afficher les formations potentiellement éligibles au compte personnel de formation*

Etape 4 : Constituez votre dossier

En saisissant votre projet de formation dans votre Espace personnel. Dans la mesure où vous associez votre employeur à votre projet :

- Remettez à votre employeur la demande de prise en charge accompagnée du programme, du devis et du calendrier de la formation.
- Votre employeur dispose de 30 jours pour répondre à votre demande. Sa non-réponse équivaut à une acceptation.
- Si votre formation se déroule pendant votre temps de travail, il est nécessaire de pouvoir justifier de l'accord de votre employeur sur son contenu et sur son calendrier

Le **Compte Personnel de Formation Projet de Transition Professionnelle (CPF PTP)** remplace l'ancien **Congé Individuel de Formation (CIF)** depuis le 1er janvier 2019. C'est une modalité particulière de mobilisation du **Compte Personnel de Formation (CPF)**, **permettant aux salariés de s'absenter de leur poste afin de suivre une formation visant à acquérir de nouvelles compétences en vue de changer de métier ou de profession.**

Qu'est-ce que le projet de transition professionnelle ?

Le **Projet de transition professionnelle** est une modalité particulière de mobilisation du **compte personnel de formation**, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Quel type de formation ?

Le **projet de transition professionnelle** peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au **compte personnel de formation**, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Pour qui ?

Salariés du secteur privé, en cours de CDI, justifiant d'une ancienneté à la date supposée d'entrée en formation

- A minima 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié,
- Dont 12 mois dans l'entreprise actuel,
- Quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.
- Vous devez toujours être en cours de contrat CDI au moment du dépôt de votre demande de prise en charge financière.

Salariés du secteur privé, en cours de CDD, justifiant d'une ancienneté à la date supposée d'entrée en formation

- A minima 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années

- Dont 4 mois (hors contrat CDD Particuliers*), consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.
- Votre dernier contrat doit être un contrat à durée déterminée.
- La formation peut débuter pendant votre contrat avec autorisation d'absence de l'employeur.
- La formation doit débuter maximum dans les 6 mois suivant la fin de votre dernier contrat ayant ouvert vos droits.
- Vous devez toujours être en cours de contrat CDD au moment du dépôt de votre demande de prise en charge financière.

***CDD Particuliers n'ouvrant pas de droits :**

- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire
- Contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle

Si votre Projet de Transition Professionnelle est validé par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR), la prise en charge de votre rémunération ainsi que des frais pédagogiques – frais annexes, pendant la période de formation, sera définie selon des règles précises calculées par la CPIR.

Dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle, le salarié est dans l'obligation de mobiliser la totalité du montant de son Compte Personnel de Formation (CPF + ex DIF). Pour plus d'informations, rendez-vous directement sur <https://www.moncompteactivite.gouv.fr>

Quel est le statut du salarié pendant sa formation ?

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté.

Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13^e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

Comment se passe la prise en charge financière ?

Afin d'obtenir un dossier de demande de prise en charge financière dans le cadre du Compte Personnel de Formation Projet de Transition Professionnelle (CPF PTP), il convient de :

- Contacter TRANSITIONS PRO MARTINIQUE sur place ou par téléphone au 0596 38 29 42 à nos horaires d'ouverture ici
- S'assurer que votre Projet de Transition Professionnelle conduise obligatoirement à l'acquisition de nouvelles compétences en vue de changer de métier ou de profession.
- Vérifier que la formation visée soit inscrite au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ou RSCH (Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations), bloc de compétences ou répertoire spécifique.

La Commission Sociale Paritaire Régionale (CSP) procède à l'examen de la demande de prise en charge du salarié. Elle contrôle le respect des conditions d'ancienneté et d'accès ainsi que la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité. La commission apprécie la pertinence du projet professionnel au regard des critères cumulatifs suivants :

- La cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession,
- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable,

- Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Votre dossier de demande de prise en charge financière doit être complet et déposé à TRANSITIONS PRO MARTINIQUE, en respectant le délai de dépôt.

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?

- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.
- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.
- L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.
- En l'absence de réponse de l'employeur dans le délais imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.
- L'employeur peut refuser la demande si le délai de la demande d'autorisation d'absence n'est pas respecté ou si l'ancienneté du salarié n'est pas suffisante. Dans ces deux cas, l'employeur est dans l'obligation de motiver les causes de son refus.

Les démarches à réaliser par le prestataire de formation

La réalisation d'un bilan de positionnement préalable à titre gratuit doit obligatoirement être effectuée par le prestataire de formation (Organisme de Formation). Ce bilan de positionnement ne constitue pas une action de formation.

A l'issue de la réalisation du bilan de positionnement, un document, joint à la demande de prise en charge financière, identifie les acquis du salarié, propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée. Un devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée doit également être joint.

A qui s'adresser ?

À compter du 1er janvier 2020, [Transitions Pro Martinique](#) est le nouvel acteur référent des transitions professionnelles sur le territoire.

Coordonnées :

Domaine de Montgérald

1, avenue Louis-Domergue

- Accueil physique sans rendez-vous et accueil téléphonique
- RENDEZ- VOUS AVEC LES CONSEILLERS
du Lundi Au Vendredi de 8h00 à 13h00
Lundi, Mardi et Jeudi de 14h00 à 17h00

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié.

Son objectif : permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Public concerné	<p>Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus au début du contrat.</p> <p>Les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.</p> <p>Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation.</p> <p>La limite de 29 ans n'est pas applicable lorsque le contrat est conclu avec une personne à laquelle a été reconnue la qualité de personne handicapée ou dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise lorsque l'obtention du titre ou du diplôme est nécessaire à la réalisation du projet.</p>
Durée	<p>Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.</p> <p>Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivi, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique. À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014). Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.</p> <p>La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.</p> <p>Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.</p>
Cas Particuliers	<p>Pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est fixée à 3 ans.</p> <p>Par dérogations, cette durée est toutefois fixée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.</p> <p>Des aménagements seront apportés, en faveur des sportifs de haut niveau, au régime du contrat d'apprentissage pour ce qui concerne la durée du contrat et la durée du temps de travail dans l'entreprise. Les dispositions applicables sont prévues par les articles R.6222-59 à R. 6222-65 du code du travail.</p> <p>La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut également varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ; ▶ De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ; ▶ Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ; ▶ Dont la préparation a été commencée sous un autre statut. <p>Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui prévu à l'article L.6233-8 (soit 400 heures par an en moyenne), calculé au prorata de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.</p>

La loi Avenir professionnel, promulguée en septembre 2018, apporte quelques nouveautés concernant le contrat de professionnalisation :

- La durée maximale de l'action de professionnalisation est prolongée de 24 à 36 mois.
- Comme le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation peut désormais être exécuté à l'étranger pour une durée maximale d'un an.
- A titre expérimental, pendant une durée de 3 ans, le contrat de professionnalisation peut être conclu sans que la formation soit certifiante ou qualifiante. Le contrat aura pour objectif l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, avec l'accord du salarié.

<p>De quoi s'agit-il ?</p>	<p>Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui permet d'associer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'acquisition d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique), • Et l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises. <p>Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),</u> • Ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, • Ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle. <p>Jusqu'à la fin décembre 2021 une expérimentation permet de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur en accord avec le salarié. Ces compétences peuvent être différentes des qualifications précédemment citées. Les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les associations intermédiaires associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion peuvent participer à cette expérimentation.</p>
<p>Un contrat de professionnalisation pour qui ?</p>	<p>Du côté Bénéficiaires</p> <p>Le contrat de professionnalisation s'adresse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale, • Aux bénéficiaires du RSA, • Aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), • Aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), • Aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). • Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant" peut conclure un contrat de professionnalisation. <p>Du côté des Employeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout type d'employeur privé, sauf les particuliers employeurs. • Les groupements d'employeurs, les entreprises de travail temporaire et les employeurs saisonniers ne sont pas exclus du dispositif. • Les employeurs publics ne sont pas concernés, c'est-à-dire : <ul style="list-style-type: none"> • L'État, • Les collectivités territoriales, • Les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées.

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Pro-A est un dispositif qui permet aux employeurs de mobiliser des fonds auprès de leur opérateur de compétences (Opco), afin de financer des actions de formation visant l'obtention d'une qualification professionnelle des salariés dont le projet est de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle.

Le dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF.

Les objectifs

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession ou une promotion sociale ou professionnelle **via l'obtention d'une qualification reconnue.**

Avec **Pro-A**, les salariés doivent atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent avant le début de l'action.

Les actions doivent préparer l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP,
- d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective
- d'un CQP ou d'un CQPI.

Les salariés concernés

Pro-A vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Sont éligibles :

- Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- Les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- Les salariés placés en activité partielle ;
- Les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en CDD (art. L. 222-2-3 du code du sport).

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Procédure

Pro-A est mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

Le contrat de travail du salarié doit faire l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant au contrat doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Après accord de prise en charge de l'OPCO, l'employeur doit conclure une convention avec l'organisme de formation. Elle doit indiquer l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ainsi que le prix de la prestation et les modalités de règlement.

Les publics sous-main de justice

L'accès des personnes sous-main de justice à la formation Professionnelle constitue un levier important pour la préparation de leur sortie de détention ou de leur insertion durable.

Dans cette optique, une convention régionale a été conclue entre la Collectivité Territoriale de Martinique, la Mission des services pénitentiaires de l'Outre-Mer, le Centre pénitentiaire et le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation.

Elle a pour objet, en cohérence avec les objectifs fixés par la loi 20091436 du 24 novembre 2009 de :

- Définir conjointement les orientations stratégiques de la politique de formation des personnes détenues ;
- Concevoir et mettre en œuvre les dispositifs de formation Professionnelle en cohérence avec ces orientations partagées ;
- Développer de concert les modalités et les outils de collaboration nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques.

Elle concerne les publics en « milieu fermé » : détenus, prévenus et condamnés, écroués au sein du Centre pénitentiaire.

Les publics sous main de justice en « milieu ouvert » relèvent de la Convention conclue entre la CTM et le Pôle-emploi.

Sont prioritairement visées les personnes les plus éloignées de l'emploi ne disposant d'aucune qualification Professionnelle.

Les dispositifs de formation éligibles sont les suivants :

- Les actions d'orientation et de mobilisation sur le projet ;
- Les actions favorisant la préparation du projet de sortie ;
- Les actions de type « Savoirs de base ou Compétences Clés » ;
- Les actions de Pré-qualification Professionnelle.
- Les actions préparant à l'acquisition d'une certification complète, avec la garantie de pouvoir la terminer dans le cadre des dispositifs de droit commun, une fois la peine effectuée.

Les publics en situation de handicap

La Collectivité Territoriale de Martinique a signé, au mois de juin 2017, avec l'AGEFIPH, le FIPHP, le Cap emploi et le Pôle-emploi, une Convention pluriannuelle cadre de partenariat pour le développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. Celle-ci formalise un cadre de référence et de travail partagé par tous les partenaires signataires. Elle vise à mettre en œuvre, à l'échelle de la Martinique, une politique coordonnée d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans leurs parcours de qualification et d'accès à la formation professionnelle.

Les bénéficiaires de cette convention sont les demandeurs d'emplois en situation de handicap (DETH) de plus de 16 ans ayant le statut de personne handicapée comme défini par l'article L5212-13 du code du travail. Différents types d'offres leur sont proposées :

Les formations collectives

L'objectif est de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi en situation de handicap au sein du Programme régional de qualification (Jeunes et Adultes), afin d'aboutir à une augmentation significative des entrées en formation de ces publics dont la Collectivité est désormais en charge.

Les aides individuelles à la formation

Il s'agit de faciliter l'accès des travailleurs handicapés au dispositif d'aides individuelles à la formation proposé par la Collectivité territoriale de Martinique. Dans le cadre de cette convention, seront éligibles, les formations répondant à un besoin d'emploi avéré :

- relevant d'une filière prioritaire définie par la Collectivité Territoriale de Martinique ;
- et/ou correspondant à un besoin d'emploi démontré par le prescripteur (offre d'emploi, promesse d'embauche, etc.).

L'accès à l'alternance

Il s'agit de développer l'apprentissage des personnes en situation de handicap en s'appuyant sur les travaux développés dans le cadre du PRITH Les publics intéressés pourront utilement se rapprocher du Cap-emploi.



Le réseau d'acteurs de la formation professionnelle

Les signataires ont convenu de constituer un « réseau des référents Handicap » au sein des organismes d'orientation, de prescription, d'accompagnement et de formation des personnes en situation de handicap. Ce réseau est animé par les services de l'AGEFMA en partenariat avec l'ensemble des signataires de la convention.

Contact :



AGEFMA

0596 71 11 02

Les publics en situation d'illettrisme

Le Centre ressources illettrisme (CRI) a ouvert ses portes en 1999 au sein de l'AGEFMA. C'est un espace d'animation territoriale qui veille à garantir l'accès du public à l'information et à la formation en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme. Il œuvre à l'amélioration du dispositif et à l'élaboration de réponses d'accompagnement adaptées à la diversité des besoins. Sa mission d'intérêt général porte sur :

- L'information pour tout public
- L'animation et l'appui technique de tout acteur de la Lutte contre l'illettrisme



Le CRI met à la disposition du public un numéro vert d'information gratuit.

Illettrisme info service
0 800 11 10 35 Service & appel gratuits



La Validation des Acquis de l'Expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification – qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE est l'une des voies d'accès aux certifications professionnelles avec la voie scolaire et universitaire, l'apprentissage et la formation professionnelle continue.

Qui peut bénéficier de la VAE ?

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie **d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée** – que l'activité ait été exercée de façon continue ou non – peut prétendre à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Plus précisément, et quel(s) que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification, pour demander la validation des acquis de son expérience, il faut :

- Avoir exercé des activités professionnelles salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles ou de volontariat, ou inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport ;
- Ou avoir exercé des activités dans le cadre de responsabilités syndicales (par exemple, les délégués syndicaux), d'un mandat électoral local ou d'une fonction électorale locale.

Ces activités doivent avoir un rapport direct avec le contenu de la certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) visée ;

La VAE est l'une des voies d'accès aux certifications professionnelles avec la voie scolaire et universitaire, l'apprentissage et la formation professionnelle continue.

« L'expérience professionnelle permet de construire des savoirs et des compétences au même titre que la formation scolaire, continue ou l'apprentissage »

Le cadre réglementaire de la VAE évolue...

La loi n° 2022-1598 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, modifie les règles qui encadrent le dispositif de la VAE.

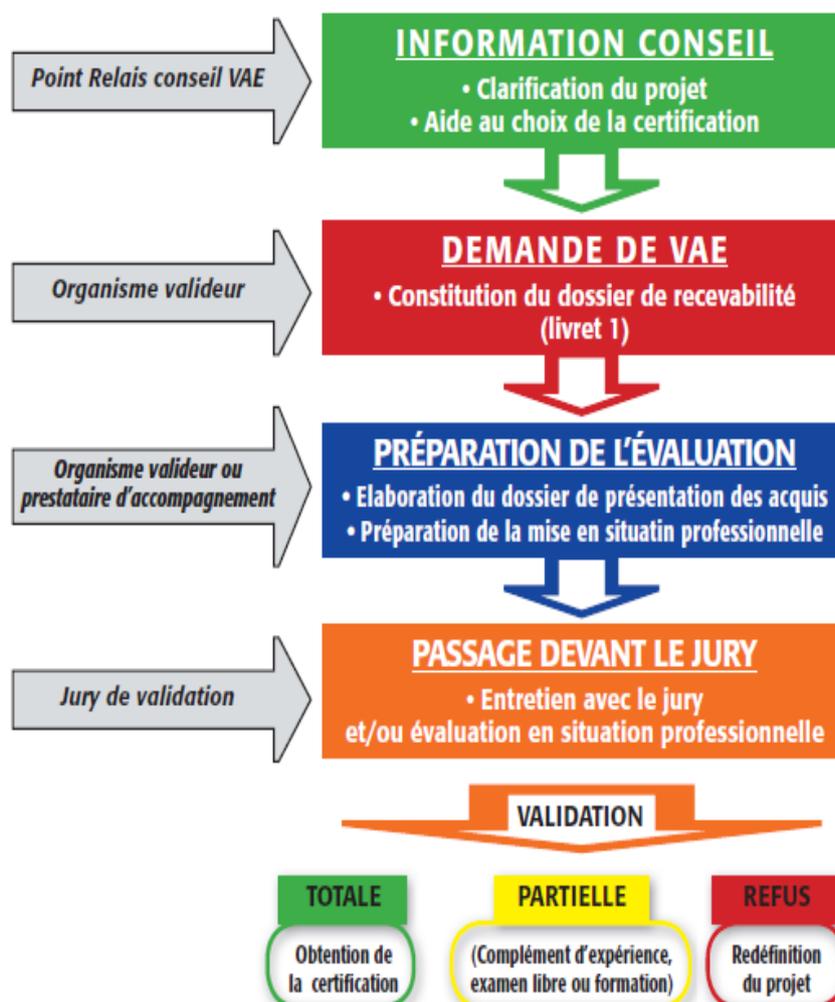
L'article 4 permet une modernisation et une simplification du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et la création d'un service public en ligne dédié à la reconnaissance des compétences acquises tout au long de la vie, notamment pour les proches-aidants ou les bénévoles. Cette réforme du dispositif permettra très concrètement de le rendre plus attractif et de l'articuler avec les parcours de formation.

Elle prévoit d'élargir l'accès à la VAE notamment par :

- La simplification de la procédure : faciliter l'étape de recevabilité, raccourcir les parcours et harmoniser les règles de financements, afin de renforcer l'attractivité de la VAE auprès des candidats ;
- La sécurisation des parcours afin de multiplier les réussites. La loi individualise et renforce l'accompagnement des candidats, donne la possibilité de réaliser des compléments de formation en cours de parcours et de bénéficier d'une durée d'absence plus longue pour préparer les sessions devant le jury ;
- La modernisation du dispositif : un service public national sous forme de plateforme numérique est créé. Il concentre l'information pour l'utilisateur et organise les différentes étapes du parcours de la VAE.

Comment obtenir une certification par la VAE ?

Le parcours générique du candidat comprend cinq étapes principales :



Où obtenir des informations ou un conseil personnalisé sur la VAE ?

➔ Auprès du Point Relais Conseil AGEFMA à Fort-de-France ou auprès des Espaces d'information répartis sur tout le territoire.



LES POINTS D'INFORMATION VAE

POUR + D'INFOS :

- La cellule VAE AGEFMA
Tél : 0596 71 11 02 - www.agefma.mq
- Les Organismes valideurs*
- Le Portail national de la VAE
www.vae.gouv.fr



📍 FORT-DE-FRANCE

France Travail 3949
Chambre des Métiers
0596.71.32.22
CIO 0596.52.88.05
CNFPT (FDF et Lamentin)
0596.70.20.70
TRANSITIONS PRO
0596.38.29.42
AKTO 0596.52.88.05
URASS 0596.50.43.01

📍 LAMENTIN

OPCO EP 0596.42.80.00
France Travail 3949
CONSTRUCTYS Antilles-Guyane
0596.51.51.02
GRETA 0596.50.45.75 OCAPIAT
0596.51.92.12 UNIFORMATION
0596.60.74.16 ANFH
0596.42.10.60

📍 LE LORRAIN
CFPPA 0596.53.41.09

📍 STE-MARIE
France Travail 3949
CIO Nord Atlantique
0596.52.88.20

📍 TRINITÉ
France Travail 3949

📍 ROBERT
Mission locale
Nord Martinique
0596.65.47.20
CFPPA Atlantique
0596.65.40.98

📍 FRANÇOIS
France Travail 3949

📍 MARIN
France Travail 3949
CIO 0596.74.90.93

📍 RIVIÈRE-PILOTE
CFPPA 0596.62.60.35
GRETA 0596.62.62.18

📍 RIVIÈRE-SALÉE
France Travail 3949

📍 DUCOS
CMA -URMA 0596.68.09.14
ESPACE SUD
Direction Cohésion sociale
(12 communes du territoire sud)
0596 62 17 57

📍 SCHOELCHER
France Travail 3949
CCIM 0596.42.78.78

📍 LE CARBET
CFPPA 0596.78.02.02

📍 SAINT-PIERRE
France Travail 3949

INFORMATIONS & CONTACT

Pour un rendez-vous avec un conseiller

Cellule VAE Martinique

Tél. 0596 71 11 02 E-mail vae.martinique@agefma.fr Site www.agefma.fr

Immeuble Foyal 2000 Rue du Gouverneur Ponton 97200 FORT-DE-FRANCE

Horaires d'accueil : lundi - mardi - jeudi 8^{h00}-12^h & 14^{h30}-16^{h30}

mercredi et vendredi 8^h-12^h

Comment se préparer à l'épreuve du jury de VAE ?

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a instauré le droit pour toute personne dont la candidature a été déclarée recevable **de bénéficier d'un accompagnement méthodologique** pour préparer :

- Son dossier de VAE (livret 2) ;
- Son entretien avec le jury et/ou sa mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Bien que facultatif, l'accompagnement est conseillé pour assurer la réussite de la validation des acquis et limiter les risques de non-validation.

L'accompagnement à la VAE peut être financé en fonction du statut du candidat :

- *Pour les salariés et les agents publics* : par l'entreprise dans le cadre du Plan de développement des compétences (ex plan de formation)
- *Pour les demandeurs d'emploi* : par France Travail et/ ou la Collectivité territoriale de Martinique
- Ou encore en **mobilisant son Compte Personnel de Formation** (code CPF : 200).



Vous rêvez d'abandonner votre emploi actuel pour embrasser votre métier de rêve ?

Vous vous imaginez coincé dans une activité qui ne vous satisfait plus parce qu'il vous paraît impossible d'honorer vos factures tout en étant en formation pour vous préparer à exercer votre passion ? Pas de panique, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, du dispositif démissionnaire !

Qu'est-ce que le dispositif démissionnaire ?

Le dispositif démissionnaire offre aux salariés en CDI la possibilité de démissionner afin de mettre en œuvre leur projet professionnel et de percevoir l'allocation chômage pour concrétiser leur projet de reconversion, de création ou de reprise d'entreprise ou de parcours de formation.

Qui peut en bénéficier ?

Vous devez être **salarié en CDI** au moment de la fin du contrat (temps complet ou temps partiel) et avoir travaillé 1 300 jours en continu au cours des 60 derniers mois (5 ans) dans une seule ou plusieurs entreprises. Votre ancienneté se calcule à compter de la fin de votre préavis.

À noter : le congé sabbatique, le congé sans solde et disponibilité sont exclus du calcul de votre ancienneté.

Quel sera le montant de mon allocation chômage ?

Vous bénéficierez de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les mêmes conditions que les autres demandeurs d'emploi. Pour en savoir plus, nous vous invitons à vous renseigner sur le site de [Pôle emploi](#).

Quelles sont les différentes étapes à franchir ?

Étape 1 : réaliser un Conseil en Évolution Professionnelle ([CEP](#)). **Ne démissionnez pas avant d'avoir eu cet entretien.**

Étape 2 : préparez votre dossier pour obtenir l'attestation du caractère réel et sérieux de votre projet professionnel. Vous pouvez retirer le dossier auprès de [Transitions Pro Martinique](#) ou bien le remplir sur votre espace personnel.

Étape 3 : décision de la CPIR

Pour rendre sa décision, la CPIR va prendre en compte différents critères selon que vous souhaitiez vous reconvertir et/ou créer ou reprendre une entreprise. Sous 2 mois maximum, vous recevrez une réponse de Transitions Pro (la CPIR) qui délivrera ou non l'attestation du caractère réel et sérieux. En cas de refus, vous avez 2 mois pour faire un recours.

Étape 4 : faire une demande d'allocation à Pôle emploi. Vous avez reçu l'attestation du caractère réel et sérieux, vous avez maintenant 6 mois pour déposer à Pôle emploi votre demande d'allocation.

Attention, à compter de la date de fin de contrat, vous avez 12 mois MAXIMUM pour vous inscrire comme demandeur d'emploi.

Étape 5 : mettre en œuvre son projet.

Une fois inscrit comme demandeur d'emploi, vous devez accomplir les démarches prévues dans votre projet de reconversion ou de création/reprise d'entreprise dans les 6 mois qui suivent votre inscription. À défaut, une sanction sera prononcée par Pôle emploi.

L'aide au financement de la formation

Pour les Etudiants

<http://www.collectivitedemartinique.mq/aide-aux-etudiants/>

La Collectivité Territoriale de Martinique décide d'accorder aux étudiants, bacheliers ou titulaires de diplômes équivalents, des aides financières non remboursables, des prêts remboursables à taux zéro.

○ L'aide non remboursable

L'aide non remboursable est une aide financière à destination des étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur délivrant un diplôme reconnu. L'aide est renouvelable 2 fois au cours du cursus universitaire.

○ Le prêt d'études supérieures à taux zéro

Le prêt d'études supérieures est une aide remboursable accordée aux étudiants **âgés de moins de 30 ans** poursuivant des études dans les établissements d'enseignement supérieur publics ou privés.

Les étudiants **âgés de plus de 30 ans et les non-bacheliers** poursuivant des études supérieures pourront prétendre à une aide exceptionnelle sous forme de prêt aux mêmes conditions et pour les mêmes montants que le prêt d'études supérieures à taux zéro.

Bénéficiaires :

- Etre de nationalité française ;
- Etre titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent ;
- Justifier de la qualité d'étudiant ;
- Etre âgé de moins de 30 ans au 1er septembre de l'année universitaire ;
- Avoir un rattachement fiscal en Martinique. Dans les cas particuliers d'avis d'imposition du demandeur hors région Martinique, la demande pourra être traitée par la CTM, sous réserve de la présentation d'un avis d'imposition des parents domiciliés en Martinique ;
- Disposer de ressources financières familiales se situant dans les limites définies par la Collectivité ;
- Ne pas être demandeur d'emploi, salarié, en congé formation ou en disponibilité.

Aides à la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi

https://www.collectivitedemartinique.mq/wp-content/uploads/2024/03/AIDES-A-LA-FORMATION-PROFESSIONNELLE_compressed.pdf

- **Aide à la formation en mobilité « vers le reste du monde »**

Les formations en mobilité visent l'acquisition de qualification pour les demandeurs d'emploi. Ce dispositif concerne les formations en mobilité sur tous les territoires, hors la France. Elles sont traitées directement par la collectivité.
- **Aide à la formation en mobilité vers la France**

Les formations en mobilité visent l'acquisition de qualification pour les demandeurs d'emploi. Les formations en mobilité en France sont traitées par l'intermédiaire de L'Agence De l'Outre-mer pour la Mobilité (LADOM).
- **Aide individuelle à la formation professionnelle (AIF)**

L'aide individuelle à la formation (AIF) permet de financer, les frais pédagogiques liés à une action de formation en vue d'un retour durable à l'emploi Public Demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins six (6) mois au Pôle emploi sauf dérogation décidée par le Président du Conseil exécutif de la CTM.
- **Aide individuelle à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Ce dispositif permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification (diplôme, titre professionnel, CQP) sur la base de son expérience après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises.
L'aide porte sur la prestation d'accompagnement à la VAE et est plafonnée à 1200 €.
- **Action de formation collective**

Les programmes de formation professionnelle ont pour objectif de répondre aux besoins du tissu économique et de sécuriser les parcours vers l'emploi, notamment pour les publics demandeurs d'emploi.

Aides à la formation pour les **ACTIFS**

https://www.collectivitedemartinique.mq/wp-content/uploads/2024/03/AIDES-A-LA-FORMATION-PROFESSIONNELLE_compressed.pdf

○ Aide à la formation des actifs salariés et non-salariés

L'aide aux actifs salariés et non-salariés vise à :

Apporter une réponse aux salariés et non-salariés (chefs d'entreprises, autoentrepreneurs, indépendants ...) qui ont élaboré un projet professionnel solide, Accompagner les entreprises, les associations, les syndicats professionnels, les chambres consulaires, les collectivités, les établissements publics, dans la cadre de la mise en place de plans de formation ou de projets emploi-formation.

○ Aide à la formation des actifs du secteur public

L'aide aux actifs salariés de la fonction publique vise à : - apporter une réponse aux agents qui ont élaboré un projet professionnel solide, - accompagner les collectivités, les établissements publics, dans la cadre de la mise en place de plans de formation ou de projets emploi formation.

Aides aux **ENTREPRISES**

https://www.collectivitedemartinique.mq/wp-content/uploads/2024/03/AIDES-AUX-ENTREPRISES_compressed.pdf

- **Primes allouées aux employeurs d'apprentis**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, signé entre une entreprise et un futur apprenti, dont la durée est fonction de celle de la formation ou du titre préparé. Toutefois, elle peut être écourtée ou rallongée dans la limite maximale de trois ans. Durant ce contrat, l'apprenti a les mêmes droits (rémunération, prime, congés, ...) que les autres salariés de l'entreprise

- **Prime d'incitation au développement des contrats de professionnalisation en faveur des entreprises**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet de réaliser une formation en alternance et donc d'acquérir des savoirs techniques et professionnels. Il vise et favorise l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'obtention d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État ou



AGEFMA



**PRÉFECTURE
DE LA
MARTINIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Où TROUVER L'INFORMATION ?

<http://www.agefma.mq>

contact@agefma.fr

0596 71 11 02

