ÉDITION 2025

Répertoire des dispositifs RH

dans l'économie sociale et solidaire

en Bourgogne-Franche-Comté

UN DOCUMENT CONÇU EN PARTENARIAT PAR

cress
Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Bourgogne-Franche-Comté

&

UDES
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

TABLE DES MATIÈRES

I. L'APPUI RH....3

Les organisations professionnelles d'employeurs de l'Economie sociale et solidaire....4
Les groupements d'employeurs en BFC....5
Profession Sport et Loisirs 25 90 70....5
GEIQ Service à la personne (SAP)....5
Les dispositifs de gestion....6
Chèque emploi associatif - CEA....6
Titre emploi service entreprise - TESE....6
Impact emploi association - IEA....7
Guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO)....7
Les dispositifs spécifiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap....8
Le dispositif local d'accompagnement (DLA)....8

II. RECRUTEMENT-FORMATION....9

La démarche d'appui aux mutations économiques....10
Fonds national de l'emploi (FNE) - Formation....10
Prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)....11
LA REGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE....12
Soutien à la formation des salariés dans les entreprises en difficulté....12
Soutien à la formation des salariés dans les entreprises en développement....12
OPERATEUR FRANCE TRAVAIL....15
Aides à la formation avant l'embauche....15
Préparation opérationnelle à l'emploi collective - POEC....15
L'APEC....17
Ateliers pratiques RH....17
Rendez-vous Pro....18
Sourcing Plus....18
Les missions locales....19
Les Cap Emploi....20
LES OPERATEURS DE COMPETENCES - OPCO....22
AFDAS....23
AKTO....24
OPCO SANTE....25
UNIFORMATION....26

III. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..27

L'Aract Bourgogne-Franche-Comté....28
Les services de prévention et de santé au travail (SPST)....30
Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle....31
Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)....32

IV. LES AIDES À L'EMPLOI....33

Les aides en faveur de l'emploi associatif....34
Aide à l'emploi associatif de la région BFC....34
L'aide à l'emploi associatif spécifique aux secteurs de la jeunesse et de l'éducation populaire, de la cohésion sociale et politique de la ville....35
Les aides en faveur de l'alternance....36
L'aide unique aux employeurs d'apprentis....36
Aide exceptionnelle pour les employeurs qui recrutent en apprentissage....37
Accompagnement des entreprises pour l'apprentissage par la chambre de commerce et d'industrie....38
Les aides en faveur des publics fragiles....39
Parcours emploi compétences (PEC) – le contrat d'accompagnement dans l'emploi....39
Contrat de travail à durée déterminée d'insertion - CDDI....41
Contrat d'engagement jeune....43
L'aide pour l'activité partielle....43

V. LES AIDES AU LOGEMENT ET À LA MOBILITE....45

Action logement....46
Forfait mobilité durable....47
Prime transport....48

VI. MESURE DE SOUTIEN EN FAVEUR DE CERTAINS TERRITOIRES....49

L'URSSAF....50
Exonération de cotisations sociales -
• zones de revitalisation rurale (ZRR)....50
• zone France ruralités revitalisation (ZFRR)....50
• zones de restructuration de la défense (ZRD)....50
FRANCE TRAVAIL....52
Emplois francs - quartiers prioritaires de la ville - QPV....52

CONTACT....56

I.

L'APPUI RH

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN BFC

LES DISPOSITIFS DE GESTION

LES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

À DESTINATION DES STRUCTURES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : • SERVICES AUX ADHÉRENTS. • OUTILS ET RESSOURCES EN LIBRE ACCÈS.

L'OBJET DES SYNDICATS EMPLOYEURS

- Représenter les employeurs de l'Economie sociale et solidaire ;
- Négocier et signer des conventions et accords collectifs nationaux et locaux dans l'Economie sociale et solidaire ;
- Co-gérer les Opérateurs de compétences (OPCO) ;
- Accompagner les employeurs en matière de Droit social ;
- Développer des ressources pour l'appui à la gestion RH.

Ce sont les adhérents de l'UDES qui sont directement en contact avec les employeurs de l'Economie sociale et solidaire, en fonction de l'activité exercée par l'entreprise. Ils exercent de manière durable et quotidienne l'accompagnement des employeurs en matière de ressources humaines.

Les adhérents de l'UDES sont généralement des organisations professionnelles d'employeurs œuvrant spécifiquement dans des branches de l'Economie sociale et solidaire, regroupés de la manière suivante :

- Associations
- Coopératives
- Organismes mutualistes

CONSEIL AUX EMPLOYEURS

Au regard de l'activité que votre entreprise exerce, n'hésitez pas à prendre attache avec l'organisation professionnelle d'employeurs adhérente à l'UDES, qui se charge de votre secteur en vue d'y adhérer et de bénéficier de son offre de services.

RESSOURCES ET OUTILS EN LIBRE ACCÈS

➜ **Le portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire** est une plateforme mutualisée d'offres d'emplois qui propose également aux internautes des informations et des actualités sur l'économie sociale et solidaire.

➜ **VALOR'ESS,** pour révéler votre impact social et environnemental : la plateforme numérique innovante qui vise à accompagner les entreprises de l'ESS dans leurs premiers pas en matière de mesure de leur impact social/environnemental et à mettre en valeur leur raison d'être à travers différents indicateurs.

LES GUIDES EN LIBRE ACCÈS DE L'UDES

- Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS ;
- Epargne salariale et intéressement : les outils de fidélisation des salariés dans l'ESS ;
- Guide pour appréhender les enjeux du numérique sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Le dialogue social dans ma petite entreprise de l'ESS ;
- Guide pratique pour réussir l'accueil des stagiaires ;
- L'économie sociale et solidaire au-devant de la diversité ;
- Le guide du recrutement ;
- Le guide l'évolution professionnelle ;
- Prévention des risques professionnels dans l'économie sociale…

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Un Groupement d'Employeurs (GE) est une structure qui regroupe plusieurs adhérents de droit privé voire même des collectivités territoriales dans certains cas.
Il peut se constituer sous la forme d'une association ou d'une société coopérative.

L'association d'employeurs peut aussi prendre la forme d'un Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) qui se mobilise pour favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail. Sont mis en œuvre prioritairement des contrats en alternance ou des contrats d'insertion. L'alternance est considérée comme étant une démarche fondamentale en vue de concrétiser, dans des périodes de mise en situation professionnelle, des apprentissages théoriques. À l'issue de cette période, les entreprises peuvent embaucher le salarié formé par leurs soins.

EXEMPLES DE GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ :

Profession Sport et Loisirs 25 90 70

PSL 25 90 70 assure la gestion administrative et salariale au sein d'associations :

- La mise à disposition des employeurs à titre onéreux des personnels ;
- La gestion des congés payés ;
- La réalisation des bulletins de salaires ;
- Les déclarations administratives ;
- L'aide à la mise en place d'une mutuelle obligatoire...

Un groupement d'employeurs PSL existe également dans le Jura.

SAP GEIQ SERVICE À LA PERSONNE

Le GEIQ SAP met à disposition des salariés dans le service à la personne et assure la gestion administrative et la formation.

+ D'INFOS

→ Centre de ressources pour les groupements d'employeurs (CRGE)

→ Annuaire des GE en BFC

→ Annuaire des GEIQ

RESSOURCES EN ACCÈS LIBRE

→ Guide « Mutualiser des emplois et des compétences dans l'économie sociale et solidaire » de l'UDES en Grand-Est et en Auvergne-Rhône-Alpes

CEA CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF

À DESTINATION DES ASSOCIATIONS ET DES FONDATIONS

L'OBJET

- Le CEA est réservé aux associations à but non lucratif et aux fondations employant (ou souhaitant employer) des salariés relevant du régime général.
- Il permet de rémunérer les salariés et d'accomplir gratuitement toutes les formalités liées à l'embauche et à la gestion de leurs salariés d'une manière simplifiée.

La visée du CEA est de favoriser l'emploi en milieu associatif en permettant aux associations d'effectuer la déclaration et le paiement des cotisations et contributions sociales,la déclaration et le reversement des montants donnant lieu à la retenue à la source, ainsi que de satisfaire aux formalités obligatoires liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés.

La gestion du chèque emploi associatif est assurée gratuitement, par les URSSAF.

Sont exclus de ce dispositif les ateliers et chantiers d'insertion.

Le CEA ne peut pas être utilisé pour l'emploi d'un salarié relevant du guichet unique du spectacle occasionnel.

+ D'INFOS

➜ Centre national Chèque-Emploi Associatif : Téléphone : 0 806 801 501 ou sur la rubrique dédiée sur le site internet de l'URSSAF

TESE TITRE EMPLOI SERVICE ENTREPRISE

L'OBJET

- Le TESE est un dispositif destiné à simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés et à la gestion administrative de leur personnel.
- Le TESE permet d'obtenir le calcul des rémunérations des salariés et des cotisations et contributions légales et conventionnelles qui sont rendues obligatoires par la loi et de souscrire aux déclarations obligatoires en matière de cotisations et de contributions sociales. En outre, il a vocation à déclarer et payer les cotisations et contributions sociales et à déplacer et reverser le montant du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Enfin, l'employeur est réputé satisfaire à certaines formalités à l'embauche.

Les montants des opérations de transmission et de gestion du TESE sont assurées gratuitement, par les URSSAF.

Le TESE ne peut pas être utilisé pour l'emploi d'un salarié relevant du guichet unique du spectacle occasionnel. D'autres situations plus spécifiques ne peuvent pas être gérées dans le cadre du TESE, à l'instar de l'exonération liée à l'aide à domicile.

De même, le TESE doit être utilisé sur l'ensemble de la masse salariale de la structure. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 avait assoupli cette obligation, permettant aux employeurs de recourir à ce dispositif pour certains salariés uniquement dès le 1er janvier 2024. Attention cependant, il semblerait que cette disposition ne soit toujours pas mise en œuvre sur la plateforme de l'URSSAF. Il convient donc d'être vigilant lors de la déclaration de ses salariés via ce dispositif.

+ D'INFOS

➜ Sur le site de l'URSSAF dédié au TESE

IEA IMPACT EMPLOI ASSOCIATION

À DESTINATION DES ASSOCIATIONS

L'OBJET

- Il est un service d'aide à l'accomplissement des obligations déclaratives en matière sociale.
- Ce service permet notamment d'effectuer les déclarations obligatoires liées aux cotisations et contributions sociales, d'obtenir le calcul des rémunérations dues aux salariés et des cotisations et contributions sociales, de bénéficier de documents ou modèles de documents en matière de gestion du salarié, à l'instar des bulletins de salaire.

Ce service est mis en place par un tiers de confiance, partenaire de l'URSSAF, avec lequel l'association employeuse conclut une convention qui fixe notamment sa participation financière.

Les **bénéficiaires** sont les associations qui emploient moins de vingt salariés.

+ D'INFOS

→ Sur le site de l'URSSAF dédié à l'IEA

→ Sur la liste des tiers de confiance.

GUSO GUICHET UNIQUE DU SPECTACLE OCCASIONNEL

À DESTINATION DES ENTREPRISES DU SPECTACLE

L'OBJET

- Le GUSO est un dispositif de simplification des déclarations sociales et fiscales liées à l'embauche et à l'emploi dans le secteur spectacle vivant, via une déclaration unique et simplifiée.
- Cela concerne l'emploi des artistes du spectacle et des ouvriers et techniciens concourant au spectacle.

LES BÉNÉFICIAIRES

- Les personnes qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attraction, la production ou la diffusion de spectacles ;
- Les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération.

Ce service est géré **gratuitement** par **l'opérateur France Travail**.

+ D'INFOS

→ Sur le site de l'URSSAF dédié au GUSO

→ Sur le site de l'opérateur France Travail dédié au GUSO

LES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

RESSOURCES EN LIBRE ACCÈS

➜ Guide «Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS», de l'UDES

➜ Les services de l'Agefiph.

➜ Cheops, le réseau des Cap emploi en Bourgogne-Franche-Comté

L'OBJET

- Services et aides financières à destination des entreprises qui emploient une personne en situation de handicap, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation d'emploi.
- Les personnes en situation de handicap visées sont celles qui disposent de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

LE CONSEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS PORTENT SUR

- le recrutement d'une personne en situation de handicap ;
- le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap ;
- la prise en compte du handicap dans la politique de ressources humaines ; le respect des obligations en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

LES ACTEURS SONT

- **Pour l'accompagnement vers l'emploi :** les Missions locales, l'opérateur France Travail et Cap Emploi qui peuvent mobiliser tout ou partie des offres de service de l'Agefiph (exemple : aide financière liées à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle, aide financière à l'embauche d'un travailleur en situation de handicap en contrat d'apprentissage) ;
- **Pour le maintien dans et en emploi :** Cap emploi et Agefiph (exemples : création et mise en œuvre d'un plan d'action, aide en matière d'adaptation des situations de travail des personnes handicapées).

LE DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT (DLA)

Le DLA est un dispositif public qui permet aux structures employeuses de l'économie sociale et solidaire (ESS) de bénéficier d'accompagnements sur-mesure afin de développer leurs activités, de les aider à se consolider et à créer ou pérenniser des emplois.

LES BÉNÉFICIAIRES

- Les structures employeuses de l'économie sociale et solidaire

QUI

- Rencontrent des difficultés sur les dimensions stratégiques de leur projet
- S'interrogent sur leur stratégie de développement
- Souhaitent consolider leur activité et pérenniser leurs emplois

LES THÉMATIQUES D'INTERVENTION PRIORITAIRES

- Projet et stratégie ;
- Modèle socio-économique et gestion financière ;
- Consolidation des emplois ;
- Gouvernance et organisation interne ;
- Développer ses partenariats.

En Bourgogne-Franche-Comté, le DLA régional est porté par BGE.

Il existe également des DLA dans chaque département. Retrouvez la liste en flashant le code ci-contre.

II.

RECRUTEMENT & FORMATION

LA DÉMARCHE D'APPUI AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES

LA REGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE

OPERATEUR FRANCE TRAVAIL

L'APEC

LES MISSIONS LOCALES

LES OPERATEURS DE COMPETENCES - OPCO

FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI FORMATION

L'OBJET

L'accompagnement des **actions de formation en vue du développement des compétences des salariés** de l'entreprise en particulier pour faire face à des **mutations économiques ou technologiques importantes :** transition écologique, numérique, alimentaire et agricole. Le FNE-Formation permet également d'accompagner les entreprises, afin qu'elles puissent faire face à l'organisation des grands évènements sportifs (exemple : Jeux olympiques de 2024).

LES BÉNÉFICIAIRES

- Tous les salariés de l'entreprise, à l'exception de ceux en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau diplôme.
- Les cibles prioritaires concernent le maintien dans l'emploi et l'employabilité des séniors.

LES ACTIONS DE FORMATION ÉLIGIBLES

- Les actions de formation ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur doit maintenir les salariés en emploi pendant toute la durée de l'action de formation.

LE CONVENTIONNEMENT

- Est national et mis en place entre le Ministère du travail et l'OPCO ;
- la demande de financement doit être effectuée auprès de l'OPCO de l'entreprise.

LA DURÉE

- L'action de formation ne peut pas excéder douze mois, suite à l'accord de prise en charge par l'OPCO.

LES MONTANTS

Le montant est modulable en fonction de la taille de l'entreprise :

- Petite entreprise (moins de 50 salariés) : 70% ;
- Moyenne entreprise (entre 50 et moins de 250 salariés) : 60% ;
- Grande entreprise (d'au moins 250 salariés) : 50%.

LES DÉPENSES ÉLIGIBLES

- Les frais de personnel des formateurs ;
- Les coûts de fonctionnement liés au projet de formation (exemples : frais d'hébergement et de déplacement) ;
- Les coûts de services de conseil liés au projet de formation ;
- Les coûts de personnel des participants à la formation et les coûts généraux indirects (exemple : location).

+ D'INFOS

➜ Sur les sites internet des OPCO :

Uniformation

Santé

AFDAS

PCRH

PRESTATION DE CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

CETTE AIDE PERMET

L'amélioration de la gestion des ressources humaines des entreprises par l'intermédiaire d'un consultant spécialisé.

LA(ES) DIMENSION(S) DANS LA(ES)QUELLE(S) PEU(VEN)T S'INSCRIRE LE PROJET DE L'ENTREPRISE

- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Appui au recrutement et au développement de l'attractivité ;
- Intégration des salariés dans l'entreprise ;
- Accompagnement des entreprises aux mutations RH liées aux transitions, dont les transitions numériques et écologiques ;
- Organisation du travail ;
- Amélioration du dialogue social ;
- Professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise ;
- Accompagnement des situations de variations conjoncturelles d'activité et/ou en lien avec un contexte économique particulier.

Les **bénéficiaires** sont les **TPE et PME de moins de 250 salariés.**

LES MODALITÉS DE LA PRESTATION

- Une entreprise dans le cadre d'un accompagnement individuel ;
- Un collectif d'entreprises, issues d'une même branche, d'une même filière ou d'un même territoire ou partageant des problématiques communes, dans le cadre d'un accompagnement collectif.

LES MODALITÉS DE CONVENTIONNEMENT

- Un conventionnement direct entre la DREETS et l'entreprise ;
- Un conventionnement entre la DREETS et un organisme relais (exemples : OPCO, Régions), pouvant co-financer la prestation.

LES MONTANTS

- La subvention est attribuée selon le projet de l'entreprise et peut couvrir jusqu'à 100 % des coûts du projet, aussi bien pour un accompagnement individuel qu'un accompagnement collectif. Elle est co-financée par l'Etat et par des organismes, tels que les OPCO.

+ D'INFOS

➜ Sur le site de la DREETS BFC

➜ Téléphone : 03 63 01 70 00

DROIT COMMUN

SOUTIEN À LA FORMATION DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

L'OBJET

- Soutenir les entreprises qui mettent en place des programmes de formation répondant à leurs besoins en compétences dans le cadre d'une baisse de leurs activités dans un contexte économique défavorable, conduisant notamment à une déclaration d'activité partielle ;
- Formation des salariés pendant la période de baisse d'activités, en développant leurs compétences afin de sécuriser leurs parcours professionnels :
- Les bénéficiaires sont les PME

LES MONTANTS

- Subvention représentant 50 % maximum des coûts pédagogiques (subvention calculée sur une base hors taxe ou net de taxes) des actions de formation éligibles ;
- Pour les prestations de conseil, la participation de la région ne pourra pas excéder un montant maximum de 50 % des coûts d'ingénierie dans la limite de 4 jours d'intervention plafonnée à 1 000 € HT par jour (coût de la prestation hors frais annexes).

+ D'INFOS

➜ Plus d'informations sur le site de la Région Bourgogne-Franche-Comté

SOUTIEN À LA FORMATION DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES EN DÉVELOPPEMENT

L'OBJECTIF

- Accompagner les entreprises qui mettent en place des programmes de formation particuliers répondant à leurs besoins en compétences dans le cadre d'un développement majeur de leurs activités ;
- Formation des salariés afin d'atteindre au moins un des trois objectifs suivants :
- Conquête de nouveaux marchés ;
- Mise en œuvre d'une innovation majeure ou d'une évolution significative (y compris numérique) dans les procédés et/ou les produits ;
- Création d'une nouvelle implantation ou une reprise sur le territoire de Bourgogne-Franche-Comté.

LA PRIORITÉ EST DONNÉE AUX PROJETS

- Créateurs d'emplois et/ou générateurs d'investissements sur le territoire régional ;
- Caractérisés par un effort de formation exceptionnel de l'entreprise au profit de ses salariés et lié au projet de développement.

Les bénéficiaires sont les PME.

Le montant de la subvention sera déterminé en fonction de la taille de l'entreprise et de son projet, dans la limite de 60 000 €.

+ D'INFOS

➜ Plus d'informations sur le site de la Région Bourgogne-Franche-Comté

LES CONDITIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ATTRIBUTION

- Les entreprises devront :
- Exposer clairement leur projet global de développement ;
- Être dans une situation financière saine ;
- Justifier d'être à jour de leur obligations fiscales, sociales et environnementales ;
- Bénéficier d'un cofinancement d'un OPCA (ou justifier d'un refus de cofinancement de l'OPCA) ;
- Justifier de l'effort de formation engagé en faveur de leurs salariés les 3 années précédant la demande de subvention (appréciation de cet effort au regard du taux légal ou conventionnel de contribution à la formation professionnelle continue).

AREFE ACTION RÉGIONALE POUR LA FORMATION DANS LES ENTREPRISES

L'OBJET

La Région soutient les programmes de développement des compétences des actifs en emploi des entreprises installées en Bourgogne-Franche-Comté, visant la sécurisation de leurs parcours professionnels et l'adaptation de leurs qualifications, ou la valorisation des compétences détenues au sein de l'entreprise dans une logique de transmission des savoirs, au service de deux enjeux cumulables :

- La pénurie de main d'œuvre et les difficultés de recrutement,
- L'anticipation et l'accompagnement des mutations d'ordre économique, technologique, social et environnemental.

VOUS ÊTES

- Opérateurs de compétences (OPCO) ;
- Branches professionnelles ;
- Chambres consulaires ;
- Structures de gouvernance de pôles de compétitivité ;
- Groupements d'entreprises ;
- Associations.

VOUS SOUHAITEZ

- Développer les compétences des personnes nouvellement embauchées et/ou qui présentent des compétences éloignées de celles attendues sur le poste qu'elles occupent ;
- Améliorer les conditions d'accueil en entreprise via des formations managériales et gestion des ressources humaines (y compris pour maintenir l'emploi de salariés issus d'entreprises en insertion ou en situation de handicap) ;
- Valoriser les compétences de l'entreprise en organisant la transmission des savoirs en interne.

Votre projet s'inscrit dans au moins l'une des trois thématiques ci-dessus.

Plus précisément, vos projets doivent être :

- Liés au développement des compétences professionnelles qualifiantes et/ou certifiantes ;
- Relatifs à l'acquisition de compétences ;

- Des actions de formation en situation de travail (AFEST) ;
- Des actions d'organisation de la transmission de savoirs en interne ;
- Liés à la compréhension et à l'adaptation de l'accueil et du maintien dans l'emploi de publics spécifiques ;
- Des actions de professionnalisation dans le domaine du management et de la gestion des ressources humaines ;
- Des démarches permettant aux actifs en emploi de valider les acquis de leur expérience ;
- Des bilans de compétences, bilans professionnels ou de positionnement ;
- Des formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage.

Sont exclues d'un financement régional, les formations « obligatoires » telles que définies dans le code du travail (sécurité, habilitations, sauvetage secourisme...

PROJETS ÉLIGIBLES

- Actions de formation (parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel) ;
- Études, diagnostics afin d'analyser les besoins en compétences des entreprises (cette étape ne pourra être éligible au financement que si elle débouche sur un plan d'action) ;
- Ingénierie de formation afin de proposer des parcours répondant à ces besoins, tout en prenant en compte les contraintes de certains publics (exemple : personnes en situation de handicap).

DÉPENSES ÉLIGIBLES

- Coûts pédagogiques des actions de formation ;
- Prestations de conseil et de diagnostic ;
- Actions d'ingénierie de formation ;
- Mesures d'accompagnement (communication sur les programmes de formation

La subvention de la Région s'inscrit dans le cadre du règlement européen qui fixe les limites du régime d'aides publiques pour les actions de formation réalisées par les entreprises à destination des salariés.

ENTREPRISES ÉLIGIBLES

Entreprises implantées en Bourgogne-Franche-Comté, prioritairement les PME/ définition communautaire.

PUBLICS

Actifs en emploi (conditions non cumulatives) :

- Sans qualification ou avec un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau 3 ;
- Avec des qualifications inadaptées à l'évolution des métiers de leur entreprise ;
- Nouvellement embauchés et qui présentent des compétences éloignées de celles attendues sur le poste qu'ils occupent ;
- Présentant une fragilité vis-à-vis de leur emploi (publics en deuxième partie de carrière, en situation de handicap, en contrats précaires) ;
- En charge des questions d'organisation et de mise en œuvre des conditions de travail adaptées aux nouveaux profils embauchés (management, RH).

DROIT COMMUN

France Travail

AIDES À LA FORMATION AVANT L'EMBAUCHE

POEI

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE

L'OBJET

- Ce dispositif doit faciliter le recrutement d'un demandeur d'emploi via une aide à la formation.
- Il s'agit de la mise en place d'une formation de préparation à la prise de poste.

Les bénéficiaires sont des demandeurs d'emploi inscrits à l'opérateur France Travail, indemnisés ou non, présélectionnés pour occuper l'emploi disponible.

La POEI est également ouverte aux salariés en CUI-CAE et en CUI-CIE (en CDD ou en CDI) et aux salariés en CDD au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Les employeurs concernés : sont les employeurs du secteur privé ou public qui s'engagent à embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de la formation.

C'est le **projet d'embauche** de l'employeur qui **détermine le dispositif :**

- Le POEI concerne les projets de :
  - CDI ;
  - CDD d'au moins 6 mois ;
  - Contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6mois ;
  - Contrat d'apprentissage d'au moins 6 mois.

LES AVANTAGES

- L'adaptation ou le développement des compétences du futur salarié ;
- L'accompagnement par un conseiller France Travail ;
- Le financement de tout ou partie de la formation réalisée.

LES FINANCEMENTS

- La POE individuelle est financée par l'opérateur France Travail avec un cofinancement, le cas échéant, de l'Opérateur de compétences (OPCO) dont relève l'entreprise.
- La durée de la formation est limitée à 400 heures.

+ D'INFOS

- Téléphone : 39 95
- Sur la page POEI du site de France Travail

DROIT COMMUN

POEC

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE

L'OBJET

Action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi, ou des salariés en CUI-CAE, en CUI-CIE ou en CDD au sein d'une SIAE, d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou par l'opérateur de compétences de la branche.

LES BÉNÉFICIAIRES SONT

- Tous les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, indemnisés ou non ;
- Les salariés en CUI-CAE, en CUI-CIE ou en CDD au sein d'une SIAE ;
- Tout employeur ayant des besoins en termes de compétences.

LES FINANCEMENTS

- Prise en charge des coûts de formation par l'OPCO de la branche.
- L'État et l'opérateur France Travail peuvent également financer la formation.
- France Travail rémunère les demandeurs d'emploi sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, et peut verser une aide à la mobilité aux stagiaires (sous certaines conditions).
- Lorsque la personne est salariée en CUI-CAE, en CUI-CIE ou en CDD au sein d'une SIAE, sa rémunération est maintenue par son employeur pendant la durée de la formation, avec une prise en charge éventuelle par l'OPCO, l'Etat ou France Travail.

CONDITIONS

- La formation se déroule en organisme de formation et en immersion en entreprise (un tiers du temps maximum) et sa durée est plafonnée à 434 heures. Pour les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

AVANTAGE POUR L'EMPLOYEUR

- La POEC permet de sécuriser les recrutements en offrant une phase d'intégration progressive dans l'entreprise au demandeur d'emploi, mais également de le former au plus près de ses besoins.

+ D'INFOS

➜ Sur la page dédiée sur le site du Ministère du Travail

RECRUTEMENT & FORMATION

DROIT COMMUN

L'Apec, opérateur du Conseil en évolution professionnelle pour les cadres, joue un rôle essentiel sur le marché des compétences cadres. Avec son Observatoire de l'emploi cadre et ses activités de conseil portées par un réseau d'experts sur tout le territoire, elle apporte une analyse, une connaissance et des outils indispensables aux projets d'évolution professionnelle des cadres
et des jeunes diplômé.es et aux stratégies de recrutement des entreprises

LES SERVICES PRÉSENTÉS CI-DESSOUS SONT GRATUITS

ATELIERS PRATIQUES RH

L'OBJET

- Les ateliers et Web ateliers pratiques RH sont des moments de rencontre et d'apprentissage entre RH de PME et PMI pour décrypter, comprendre, analyser et s'exercer sur les sujets RH concernant : les entretiens de recrutement, les offres d'emploi, les entretiens professionnels, etc...
- Selon le thème de l'atelier, peuvent suivre ces ateliers :
  - les responsables RH ;
  - les responsables mobilité/carrières ;
  - les managers impliqués dans la mise œuvre et la conduite des entretiens professionnels ;
  - les directeurs RH ;
  - les responsables du développement des compétences de PME ;
  - toute personne en charge des Ressources Humaines ou de la Communication ;
  - toute personne en charge du sourcing et/ou du recrutement ;
  - les responsables recrutement ;
  - les assistantes RH ;
  - les chargés de recrutement, les chargés de communication RH, ou tout autre opérationnel chargé des recrutements.

Les ateliers Pratiques RH sont gratuits car ils sont pris en charge par les cotisations des entreprises et des cadres.

+ D'INFOS

→ Pour plus d'informations sur les dates, les horaires et les lieux précis des Ateliers et Web ateliers pratiques RH se rendre sur l'espace dédié sur le site de l'APEC

→ Pour d'autres informations concernant l'APEC

RENDEZ-VOUS PRO

L'OBJET

Les rendez-vous Pro ont pour objectif de faire le point sur les Ressources Humaines de l'entreprise. Un consultant de l'Apec aide le dirigeant à analyser la situation de l'entreprise et répond à ses questions qui peuvent concerner :

- Le recrutement ;
- Le marché de l'emploi ;
- La fidélisation des collaborateurs ;
- La formation ;
- Les obligations légales et les réponses possibles...

› Les rendez-vous Pro permettent de conseiller le chef d'entreprise sur les actions à engager en fonction du contexte de son entreprise et des enjeux.

Les ateliers Pratiques RH et les rendez-vous pro sont gratuits car ils sont pris en charge par les cotisations des entreprises et des cadres.

+ D'INFOS

➜ Prendre un rendez-vous

SOURCING PLUS

L'OBJET

Un conseiller Apec spécialiste du recrutement travaille avec vous pour :

› Analyser le poste à pourvoir et vos critères de sélection ;

› Rédiger votre offre d'emploi et la publier pour vous sur notre site avec la garantie de diffuser une offre d'emploi attractive, sélective et non discriminante ;

› Promouvoir votre offre auprès de candidats pertinents présents dans la Candidapec ;

› Trier les dossiers de candidatures et vous présenter les plus ciblés ;

› Préqualifier les candidatures retenues (vérifier la disponibilité et l'intérêt vis-à-vis du poste des candidats) ;

› Suivre l'évolution de votre process de recrutement jusqu'à votre décision finale.

Cette solution s'adresse à toutes les entreprises du secteur privé TPE et PME/PMI, recrutant sur un poste cadre (hors intermédiaires du recrutement, Cabinets, Agences d'emploi et ESN).

+ D'INFOS

➜ Prendre un RDV à distance ici

LES MISSIONS LOCALES

Les missions locales font partie du service public de l'emploi. Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans. L'accompagnement des jeunes par les missions locales est fondé sur une approche globale : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs.

LES OFFRES DE SERVICE À DESTINATION DES ENTREPRISES

- Aider au recrutement grâce à l'analyse des besoins de l'entreprise, la proposition de candidats et la construction d'une réponse individualisée (type de contrat, aides mobilisables, formation...) ;
- Accompagner dans l'emploi : suivi du jeune dans la phase d'intégration sur son poste de travail, bilans réguliers dans l'entreprise, médiation si nécessaire ;
- Valoriser les entreprises locales grâce à l'information des jeunes et des professionnels sur le secteur et les métiers exercés (visites, stages découverte des métiers, etc.) et la communication des bonnes pratiques de recrutement sur le territoire.

STRUCTURATION DU RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES

Les Associations régionales des missions locales (ARML) structurent les missions locales au niveau régional. Au niveau national, le réseau est fédéré par l'Union nationale des missions locales (UNML).

+ D'INFOS

→ Le rôle des Missions locales

→ L'Union Nationale des Missions Locales, emploi des jeunes

→ L'Association Régionale des Missions Locales de Bourgogne-Franche-Comté

LES CAP EMPLOI

Les Cap emploi « Organismes de Placement Spécialisé » sont délégataires d'une mission de Service Public de l'Emploi (SPE) sur l'ensemble de leurs missions, accompagnement vers et dans l'emploi.

Ils font partie du nouveau Réseau pour l'Emploi (RPE) depuis la loi pour le plein emploi (LPE) du 18 décembre 2023 et sont également porteurs d'une mission de sécurisation des parcours.

Les missions des Cap emploi s'inscrivent dans la complémentarité de celles des autres acteurs de droit commun, les acteurs institutionnels et opérationnels au niveau national, régional et local.

Cap Emploi : Des professionnels experts de l'emploi et du handicap au service :

- De tous les employeurs publics ou privés quel que soit leur effectif, soumis ou non à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés,
- Des personnes en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé,
- Des partenaires de l'emploi et de la santé au travail.

Leurs plus-values :

- L'expertise sur les besoins de compensation,
- L'accompagnement sur-mesure,
- La richesse d'une équipe pluridisciplinaire,
- L'appui à la prévention de la désinsertion professionnelle,
- Le travail en concertation avec un réseau de partenaires.

OFFRE DE SERVICE À DESTINATION DES ENTREPRISES

› **Pour les recrutements, Cap emploi met en œuvre son expertise pour :**

- Recueillir et identifier vos besoins
- Conseiller et soutenir au recrutement de personnes en situation de handicap (avec sélection et préparation des profils)
- Aménager les situations de travail
- Informer et sensibiliser vos collectifs de travail à l'intégration de personnes en situation de handicap
- Mobiliser si besoin des aides financières et techniques
- Assurer un suivi après l'embauche

› **Pour le maintien de vos collaborateurs ayant des difficultés de santé, Cap emploi met en œuvre son expertise pour :**

- Rechercher des solutions pour adapter le poste de travail
- Aménager le poste de travail
- Accompagner le reclassement professionnel interne et externe
- Informer et sensibiliser vos collectifs de travail
- Mobiliser si besoin des aides financières et techniques
- Assurer un suivi après le maintien dans l'emploi

STRUCTURATION DU RÉSEAU DES CAP EMPLOI

En Bourgogne Franche-Comté, les 7 associations gestionnaires des Cap Emploi couvrant les 8 départements de la région BFC sont représentés par Cheops BFC (Conseil Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisé).

Cheops BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ
CAP Le réseau EMPLOI

+ D'INFOS

➜ Cheops, le réseau des Cap emploi en Bourgogne-Franche-Comté

LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES - OPCO

Les entreprises de l'ESS dépendent notamment de quatre OPCO différents en fonction de leurs activités principales : AFDAS ; AKTO ; OPCO santé ; Uniformation.

AFDAS
DEMAIN SERA FORMATION

À DESTINATION DES STRUCTURES DES SECTEURS DE LA CULTURE, DES INDUSTRIES CRÉATIVES, DES MÉDIAS, DE LA COMMUNICATION, DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, DU SPORT, DU TOURISME, DES LOISIRS ET DU DIVERTISSEMENT.

L'OBJET

- Accompagnement des entreprises dans leur développement et la formation de leurs salariés ;
- Prise en charge de la formation et l'accompagnement des salariés intermittents du spectacle et de l'audiovisuel, artistes-auteurs, journalistes de presse rémunérés à la pige, sportifs professionnels, sportifs de haut niveau, saisonniers des loisirs et du tourisme.

LES MOYENS

- Financement d'actions de formation ;
- Accompagnement au développement de l'alternance ;
- Développement des compétences des salariés ;
- Mise en œuvre de projet RH sur mesure.

LES RESSOURCES ET BOÎTES À OUTILS EN LIGNE ET EN LIBRE ACCÈS POUR

- Financer des actions de formation :
- Choisir le bon financement ;
- Catalogues de formation à disposition des entreprises ;
  - offres clés en main ;
  - offres spécifiques de « branches ».
- Recruter en alternance via des ressources, fiches méthodologiques et outils - La boîte à outils Alternance ;
- Développer les compétences des collaborateurs :
- Plan de développement des compétences ;
- Fiches outils ;
- Mettre en œuvre des projets RH sur mesure comme :
- Des accompagnements RH thématiques pour la mise en œuvre des projets RH/ Formation ;
- Des observatoires de branches pour informer sur les perspectives emploi/ formation et les impacts sur les métiers et les compétences.

+ D'INFOS

➜ Plus de ressources et d'informations sur le site :
www.afdas.com

POUR EN SAVOIR +

LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES - OPCO

AKTO
L'humain au cœur des services

À DESTINATION DES STRUCTURES DES SECTEURS DES SERVICES

L'OBJET

- Rendre la formation accessible à tous, favoriser l'insertion dans l'emploi, développer l'alternance ;
- Accompagnement au développement de l'alternance.

LES MOYENS

- Prise en charge de la formation et de l'accompagnement des salariés ;
- Accompagnement des entreprises dans leurs projets visant à renforcer les compétences et les qualifications des salariés et de sécuriser leurs trajectoires professionnelles ;
- Faciliter et déployer les actions destinées à amplifier l'accès et le maintien dans l'emploi des publics prioritaires ;
- Faciliter l'embauche d'alternant et maximiser la visibilité des offres d'emploi.

RESSOURCES EN LIGNE

Plateforme Services+ pour répondre aux besoins RH des structures - SERVICES+ - Akto

Espace Formation pour trouver les offres de formations adaptées à chaque branche

Plateforme Ici c'est ma place pour répertorier des offres d'emploi ou d'alternance - Secteurs et métiers Archive

+ D'INFOS

➜ AKTO - l'opérateur de compétences partenaire de vos projets emploi et formation !

À DESTINATION DES STRUCTURES DU SECTEUR PRIVÉ DE LA SANTÉ *SERVICE DESTINÉ AUX ADHÉRENTS*

FORMATIONS EN LIGNE

- À destination des adhérents et de leurs salariés ;
- Via la plateforme LMS – Learning Management System – qui propose une entrée vers des contenus de formation à distance et des supports pédagogiques variés et innovants. Le site permet de simplifier et de dématérialiser les démarches administratives, facilitant ainsi l'accès à la formation des salariés ;
- 14 thématiques sont proposées (exemples : gestion du stress, la gestion du confinement des personnes fragiles, le télétravail, ...).

À destination des structures du secteur privé de la santé :

- **Services aux adhérents**
- **Plusieurs outils et ressources en libre accès**

POUR EN SAVOIR +

LES RESSOURCES EN LIGNE

- Élection de ressources (MOOC, vidéos, podcasts, articles) en lien avec la santé, le médico-social, le management, l'innovation.
- Certains contenus ont un accès payant.

LES ATELIERS MÉTHODOLOGIQUES

- À destination des adhérents de l'OPCO santé ;
- Thématiques abordées : plan de développement des compétences, formation interne, Compte personnel de formation, l'alternance, entretien professionnel et bilan à 6 ans

PRESTATION CONSEIL RH

- À destination des adhérents de l'OPCO santé ;
- Prestation dédiée aux TPE-PME permettant de bénéficier d'un accompagnement sur mesure de l'activité économique par un cabinet conseil RH

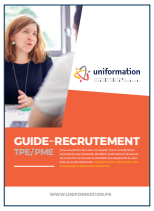
+ D'INFOS

→ Site de l'OPCO santé

LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES - OPCO

uniformation

À DESTINATION DES STRUCTURES DE LA COHÉSION SOCIALE — **LES RESSOURCES CI-DESSOUS SONT EN LIBRE ACCÈS**



LE GUIDE DU RECRUTEMENT

- À l'intention de toutes les entreprises adhérentes à UNIFORMATION ;
- À télécharger en version PDF ;
- Comprend des conseils sur les différentes étapes clés du recrutement, de l'identification du besoin à l'intégration du salarié en passant par la rédaction de l'offre, la diffusion de l'annonce, l'étude et la sélection des CV, l'entretien d'embauche et la sélection des candidatures.

LES GUIDES POUR ÉLABORATION DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- À l'intention de toutes les entreprises adhérentes à UNIFORMATION ;
- Aide à élaboration du plan de développement des compétences, permettant de recueillir les besoins de l'entreprise et des salariés individuellement.

LES GRILLES ET FICHES PRATIQUES ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Permettant de mener des entretiens professionnels tout en respectant les dispositions de ce dernier (perspectives d'évolutions professionnelles, actions de formation suivies et envisagées...) ;
- À destination des employeurs et des salariés ;
- Pour mener des entretiens professionnels.

LA TRAME D'ENTRETIEN ANNUEL

- L'entretien annuel d'évaluation est un moment d'échanges entre un salarié et son responsable hiérarchique. Il a pour objectif d'évaluer la performance et l'efficacité du salarié durant l'année écoulée.
- Une trame pour aider à mener ces entretiens est donc mis à disposition.

+ D'INFOS

➜ Rubrique dédiée du site internet d'UNIFORMATION

À DESTINATION DES STRUCTURES DE LA COHÉSION SOCIALE — **SERVICE DESTINÉ AUX ADHÉRENTS**

Ressources en formation : UNIFORMATION est l'opérateur de compétence de la cohésion sociale. Les employeurs relevant de son périmètre peuvent en bénéficier.

III.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'ARACT BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

LES SERVICES DE PRÉVENTION
ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

FONDS D'INVESTISSEMENT DANS LA PRÉVENTION
DE L'USURE PROFESSIONNELLE

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ
POUR LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL
ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES (INRS)

L'ARACT BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Bourgogne-Franche-Comté

L'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Bourgogne-Franche-Comté (Aract BFC) est l'une des 16 directions régionales de l'Anact, établissement public administré par l'État et les partenaires sociaux, régi par le code du travail. Située sur Dijon et Besançon, l'équipe est composée de 13 agents aux profils complémentaires, afin de pouvoir toucher au mieux l'ensemble du territoire régional, et être au plus proche des structures.

L'Aract BFC est principalement financée par ses tutelles ministérielles, par l'État en région, via la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), la Région Bourgogne Franche-Comté et sur projet par des partenaires nationaux et régionaux, l'Aract BFC est orientée par un comité paritaire composé de partenaires sociaux régionaux.

Dans un cadre de travail commun et en adéquation avec les priorités nationales et régionales, l'Aract BFC exerce une mission de service public destinée à favoriser :

- L'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés;
- L'innovation sociale;
- La performance sociale soutenant la performance économique et environnementale des structures régionales.

Son cœur de mission est d'accompagner les organisations, et plus particulièrement les TPE/PME-PMI et associations de moins de 250 salariés, de l'expérimentation jusqu'à la mise en place des démarches d'amélioration des conditions de travail.

Les sujets prioritaires d'intervention sont :

- La Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) ;
- La gestion des ressources humaines et les compétences et des parcours professionnels ;
- L'organisation et le management participatif, basé sur le travail réel ;
- Le climat social, dialogue social et professionnel ;
- La conduite du changement (technologique et la modernisation, transition environnementale...) ;
- Les enjeux émergeants de santé au travail et risques professionnels.

+ D'INFOS

→ Sur le site de l'Aract BFC

→ Nombreux guides et ressources en ligne sur le site de l'Anact

LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont chargés de préserver la santé au travail des travailleurs et d'accompagner les employeurs, les travailleurs et leurs représentants en matière de prévention des risques professionnels. Chaque employeur doit adhérer ou organiser un SPST afin de satisfaire à l'obligation de santé et sécurité prévue par le code du travail.

LES MISSIONS DES SPST

Ils ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

Plus précisément, les SPST :

- Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Ils peuvent accompagner l'employeur dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;

LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle[1] et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels[2] et de leur âge ;
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé.

+ D'INFOS

→ Lien vers la liste des SPST interentreprises agréées en BFC

→ Lien vers la rubrique dédiée du ministère du travail

1. Mentionnés à l'article L.4161-1 du Code du travail
2. Mentionnés à l'article L.4161-1 du Code du travail

FONDS D'INVESTISSEMENT DANS LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Il s'agit d'un dispositif nouveau dans l'objectif de renforcer la prévention des facteurs de risque ergonomiques. Ce fonds crée au cours de l'année 2023 sera doté d'un milliard d'euros sur 5 ans. Il est géré par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).

LES FINANCEMENTS VISÉS

- Aides financières directes aux entreprises pour la prévention des risques ;
- Financement des projets de transition professionnelle via France Compétences ;
- Soutien aux actions des organismes de prévention des branches professionnelles.

Les modalités concrètes des demandes de subvention à l'égard des entreprises seront communiquées par l'Assurance Maladie lors de l'ouverture du fonds, début 2024.

Depuis mars 2024, les entreprises relevant du régime général, ainsi que les travailleurs indépendants cotisants à l'assurance volontaire de la branche AT/MP, peuvent solliciter des subventions dans l'objectif de :

- Financer de l'équipement, des diagnostics ou de la formation ;
- Réaliser des actions de sensibilisation sur les risques ergonomiques ;
- Financer des aménagements de postes de travail proposés par le médecin du travail ;
- Financer les frais professionnels dédiés à la réalisation de ces actions.

Les demandes peuvent réalisées en ligne via le service de l'Assurance Maladie – Risques professionnels sur le site de net-entreprises.fr

+ D'INFOS

➜ Lien vers la rubrique dédiée du ministère du travail

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ POUR LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES (INRS)

Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels. Il propose des outils et des services aux entreprises et aux salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale. Il s'agit de développer et de promouvoir une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

MISSIONS PRINCIPALES DE L'INRS

- Identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers ;
- Analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité des salariés ;
- Diffuser et promouvoir les moyens de maîtriser ces risques au sein des entreprises.

SERVICES AUX ENTREPRISES

L'INRS accompagnement les entreprises dans leur gestion de la prévention des risques professionnels. Ce service prend plusieurs formes :

- La réponse aux questions posées par les entreprises ;
- L'accueil du public et la mise à disposition du fonds documentaire de l'Institut ;
- L'enregistrement des déclarations des produits chimiques ;

L'INRS dispose d'un portail documentaire accessible en ligne qui rassemble les ressources et productions documentaires en santé et sécurité au travail au sein d'une seule et même plateforme.

De même, elle dispose d'un grand nombre de fiches explicatives relatives à la prévention de divers risques professionnels.

+ D'INFOS

➜ Santé et sécurité au travail - INRS

IV.

LES AIDES À L'EMPLOI

LES AIDES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ASSOCIATIF

LES AIDES EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE

LES AIDES EN FAVEUR DES PUBLICS FRAGILES

L'AIDE POUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

AIDE À L'EMPLOI ASSOCIATIF DE LA RÉGION BFC

À DESTINATION DES ASSOCIATIONS

L'OBJET

› Le programme régional d'aide à l'emploi associatif vise à permettre la création d'emplois dans les associations bourguignonnes-franc-comtoises.

› Cette aide permet la :

- création d'un CDI ou d'un CDD de 18 mois ;
- transformation d'un CDD en CDI ;
- transformation d'un temps partiel en temps complet ;
- pérennisation d'un contrat aidé (ex : CAE, Emploi d'avenir, FONJEP).

BÉNÉFICIAIRES

› Les associations ayant leur siège ou un de leur établissement en Bourgogne-Franche-Comté et dont leurs activités se déroulent en Bourgogne-Franche-Comté.

LE MONTANT

› Il consiste en une aide ponctuelle de 7 000 euros au titre du fonctionnement (destinée à financer le salaire de la personne embauchée).

LES CONDITIONS

› Les postes devront correspondre à des activités d'utilité sociale, être à temps complet et être créés pour une durée minimale de 18 mois.

+ D'INFOS

➜ Sur le site de la Région Bourgogne-Franche-Comté.

AIDE À L'EMPLOI ASSOCIATIF SPÉCIFIQUE AUX SECTEURS DE LA JEUNESSE ET DE L'ÉDUCATION POPULAIRE, DE LA COHÉSION SOCIALE ET POLITIQUE DE LA VILLE

À DESTINATION DES ASSOCIATIONS

L'OBJET

- Favorise le développement des projets associatifs des associations, dont la réalisation nécessite l'emploi d'un salarié permanent qualifié, notamment des jeunes âgés entre 18 et 30 ans.

TROIS DOMAINES D'INTERVENTION

- Jeunesse et éducation populaire ;
- Cohésion sociale ;
- Politique de la ville (accompagner les projets des petites associations, développer la mutualisation des ressources salariées et accompagner l'essaimage de crèches associatives, de centres sociaux ou d'espace de vie sociale).

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

- Les associations disposant d'un agrément au titre de la jeunesse et de l'éducation populaire, des foyers de jeunes travailleurs, des centres sociaux ;
- Les associations issues de quartiers prioritaires de la politique de la ville ou développant des projets en faveur des habitants ;
- Les groupements d'employeurs (GE) dont les membres sont majoritairement associatifs ou mixtes, et qui sont en phase de création, de démarrage ou de développement. Ils doivent comporter au moins une association adhérente agréée au titre de la jeunesse et de l'éducation populaire.
- Les pôles territoriaux de coopération associatifs (PTCA), exclusivement portés ou parrainés par une association agréée au titre de la jeunesse et de l'éducation populaire, qui est en phase de création ou de développement. Ils doivent comporter au moins un membre qui est agréé au titre de la jeunesse et de l'éducation populaire.

LES MODALITÉS DE L'AIDE

- Pour l'attribution d'une subvention au poste : de 5 000 € à 8 000 € versées par l'intermédiaire du FONJEP pour le compte de l'État. L'aide ne peut pas être cumulée avec d'autres dispositifs d'emplois aidés par l'Etat. Elle peut être accordée pour une durée de trois ans, renouvelable ;
- Pour l'octroi d'un prêt FONJEP : il prend la forme d'un versement non reconductible finançant le GE ou le PTCA, de 10 000 à 30 000 euros sur une année, remboursable au plus tard sur trois années.

+ D'INFOS

→ Sur le site du FONJEP

→ Sur le site du FONJEP en BFC

LES AIDES EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE

Deux dispositifs d'aide aux entreprises coexistent actuellement pour soutenir l'embauche d'apprentis : l'aide unique à l'apprentissage, réservée à certains employeurs, et l'aide exceptionnelle, applicable jusqu'au 31 décembre 2025.

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

LE MONTANT

- L'aide financière est attribuée de manière forfaitaire au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage d'un montant de 56 000 euros maximum. pour les contrats d'apprentissages conclus depuis le 24 février 2025. Elle est fixée à 6 000 euros pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.
- Pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2023 et le 23 février 2025, l'aide unique à l'embauche d'un apprenti est de 6 000 € au titre de la première année d'exécution du contrat.

LES DIPLÔMES/CERTIFICATIONS VISÉS

- La préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

LES EMPLOYEURS BÉNÉFICIAIRES

- Les entreprises employant moins de 250 salariés.

LES MODALITÉS DE VERSEMENT

- L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données issues de la déclaration sociale nominative effectuée par l'employeur.
- L'aide n'est pas due, à compter du mois suivant la date de fin du contrat, en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage.
- L'aide n'est pas due, en cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur, pour chaque mois concerné.

LES DÉMARCHES À EFFECTUER

- L'agence des services et de paiement (ASP) est en charge de la gestion du dispositif et du versement de l'aide l'entreprise.
- Le contrat d'apprentissage doit être transmis à l'OPCO au plus tard six mois après sa conclusion. Le décret du 22 février 2025 prévoit que, pour les contrats d'apprentissage conclus du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, le contrat doit être transmis avant le 30 juin 2025 à l'OPCO.
- Le contrat d'apprentissage doit être déposé par l'OPCO auprès du ministre en charge de la formation professionnelle.

+ D'INFOS

➜ Page dédiée à l'aide unique aux employeurs, Ministère du travail

AIDE EXCEPTIONNELLE POUR LES EMPLOYEURS QUI RECRUTENT EN APPRENTISSAGE

QUEL EST LE MONTANT DE L'AIDE ?

Pour la première année d'exécution du contrat d'alternance, une aide financière exceptionnelle est accordée de :

- 5 000 euros maximum pour un apprenti embauché dans une entreprise de moins de 250 salariés.
- 6 000 euros maximum pour un salarié en contrat de professionnalisation.
- 6 000 euros lorsque l'apprenti est travailleur handicapé.

⚠ L'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis n'est pas cumulable avec l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

LES EMPLOYEURS ET LES DIPLÔMES/ CERTIFICATIONS VISÉS

- Pour les employeurs d'apprentis :
  - de moins de 250 salariés : préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 et au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ;
  - d'au moins 250 salariés : préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles.

LES CONTRATS VISÉS

- Pour les contrats d'apprentissage : l'aide concerne les contrats d'apprentissage conclus entre le 24 février et le 31 décembre 2025.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR BÉNÉFICIAIRE

- l'entreprise d'au moins 250 salariés doit s'engager à atteindre un seuil de 5 % de l'effectif salarié de l'entreprise au 31 décembre 2026, de contrats d'apprentissage, de professionnalisation, les salariés embauchés en CDI à l'issue desdits contrats, de volontaires en volontariat international en entreprise ou de salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche, au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat d'apprentissage ;
- l'employeur doit transmettre une attestation sur l'honneur confirmant qu'il va respecter les obligations susmentionnées à l'ASP dans un délai de huit mois à compter de la date de conclusion du contrat ;
- l'employeur adresse au plus tard le 31 mai de la seconde année suivant celle au cours de laquelle le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation a été conclu, une déclaration sur l'honneur qui atteste sur respect des obligations susvisées à l'ASP.

+ D'INFOS

➜ Page dédiée, Ministère du travail

LES MODALITÉS DE VERSEMENT

- L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois, dans l'attente des données issues de la déclaration sociale nominative effectuée par l'employeur.
- L'aide n'est pas due, à compter du mois suivant la date de fin du contrat, en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage.
- L'aide n'est pas due, en cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur, pour chaque mois concerné.

LES DÉMARCHES À EFFECTUER

- L'agence des services et de paiement (ASP) est en charge de la gestion du dispositif et du versement de l'aide l'entreprise.
- Le contrat doit être transmis à l'OPCO au plus tard 6 mois après sa conclusion (CF aide unique à l'apprentissage).
- Le contrat d'apprentissage doit être déposé par l'OPCO auprès du ministre en charge de la formation professionnelle.

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES POUR L'APPRENTISSAGE PAR LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

L'OBJET

- Actions et services pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement de salariés en alternance, et notamment en apprentissage ;
- Enregistrement des contrats d'apprentissage des entreprises industrielles, commerciales et de services. Elles assurent également l'enregistrement des contrats pour les associations et les professions libérales.

LES OUTILS

- La Bourse de l'apprentissage est un outil en ligne de diffusion d'offres d'emploi en alternance. Les entreprises peuvent y déposer gratuitement leurs offres d'emploi en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation). Les jeunes souhaitant poursuivre leur formation en alternance peuvent y déposer leur CV.
- Les Mercredis de l'Apprentissage sont organisés par les CCI. Initialement destinés aux jeunes souhaitant s'informer sur l'apprentissage, les Mercredis de l'Apprentissage permettent aux entreprises de présenter leurs métiers et leur activité, de conseiller les futurs apprentis, et de rencontrer des candidats au cours d'entretien individuels.

LES MONTANTS

- L'accompagnement des CCI pour l'apprentissage est gratuit.

+ D'INFOS

➜ Lien vers la Bourse de l'apprentissage BFC

➜ Lien vers la page sur les mercredis de l'apprentissage sur le site de la CCI

PEC

PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES - LE CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

À DESTINATION DES STRUCTURES DU SECTEUR NON MARCHAND

L'OBJET

- Ce dispositif s'adresse aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Les séniors, les personnes en situation de handicap et les bénéficiaires du revenu de solidarité active font l'objet d'une attention particulière.
- Le parcours emploi compétences est un contrat d'accompagnement dans l'emploi, qui a pour objectif de favoriser l'insertion durable sur le marché du travail de son bénéficiaire.

La prescription est assurée par le service public de l'emploi (France Travail, les Missions locales ou les Cap emploi-Sameth).

LE CONTRAT DE TRAVAIL ASSOCIÉ

- Contrat de droit privé d'une durée hebdomadaire en principe de 20 heures minimum, en CDI, ou CDD de minimum neuf mois, ou de trois mois pour les personnes qui ont fait l'objet d'une condamnation et qui bénéficient d'un aménagement de peine.

Les employeurs concernés sont ceux du secteur non-marchand.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ENVERS SON SALARIÉ

- mettre en place des actions d'orientation et d'accompagnement dans l'emploi ;
- faire bénéficier le salarié d'actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ;
- lui remettre une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

+ D'INFOS

➜ Sur la rubrique dédiée sur le site du Ministère du travail

LES AIDES EN FAVEUR DES PUBLICS FRAGILES

L'AIDE

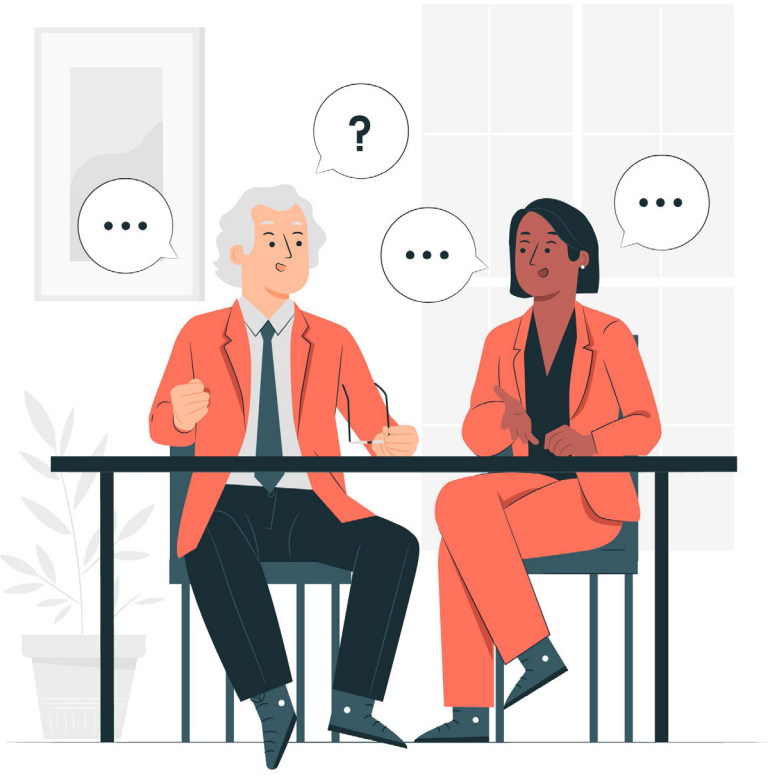
- Elle est modulable en fonction de la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur, des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié, des conditions économiques locales et des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.
- Le montant ne peut pas excéder 95% du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du Préfet de région entre 30 % et 60 % du Smic brut en métropole.
- L'aide n'est soumise à aucune charge fiscale ;
- Les embauches réalisées dans ce cadre sont exonérées de taxe sur les salaires, de taxe sur l'apprentissage ainsi que de la participation due dans le cadre de l'effort de construction ;
- En cas de parcours emploi compétences pour une durée déterminée, l'employeur n'a pas à verser d'indemnité de fin de contrat.

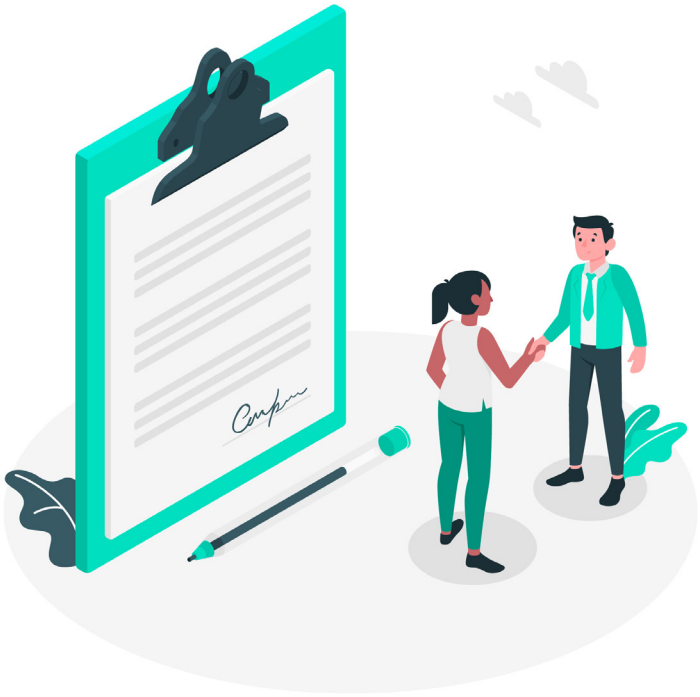
LA DURÉE D'ATTRIBUTION

- L'aide peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois en principe ;
- L'aide peut être prolongée dans la limite de 60 mois lorsqu'elle concerne :
- Soit un salarié âgé de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à son insertion durable dans l'emploi ou une personne en situation de handicap ;
- Soit en vue d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation prévue au titre de l'aide.

+ D'INFOS

➜ Sur la rubrique dédiée de l'URSSAF





CDDI

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE D'INSERTION

À DESTINATION DES STRUCTURES DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

S'ADRESSE NOTAMMENT AUX

- Associations intermédiaires (AI)
- Entreprises d'insertion (EI)
- Ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

La visée est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ce sont en particulier les jeunes de moins de 26 ans, les travailleurs handicapés ou les personnes bénéficiaires du RSA.

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Le contrat est à durée déterminée ;
- La durée ne peut être inférieure à 4 mois, sauf pour les personnes qui ont fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine ;
- En principe, la durée est comprise en 4 et 24 mois, sauf pour certains salariés rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi ou pour achever une action de formation professionnelle en réalisation à l'échéance du contrat.

LES AIDES EN FAVEUR DES PUBLICS FRAGILES

En principe, la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 20h, sans dépasser 35 heures. Il n'est pas possible de déroger à cette durée minimale, sauf pour des personnes rencontrant des difficultés particulièrement importantes ou en cas de cumul avec un autre contrat à temps partiel.

L'AIDE COMPREND

- Une part correspondant à un montant socle qui diffère selon la structure d'insertion par l'activité économique concernée ;
- Une part correspondant à un montant modulé qui tient compte des caractéristiques de personnes embauchées, des actions et moyens d'insertion mis en œuvre et des résultats constatés à la sortie de la structure.

Les entreprises de l'insertion par l'activité économique susmentionnée peuvent conclure un contrat de travail à durée indéterminée, dit **« CDI d'inclusion »**, avec les **personnes âgées d'au moins 57 ans** et qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles. Ce contrat ne peut être conclu qu'à **l'issue d'un délai minimal de douze mois,** après le début du parcours d'insertion du salarié.

CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE

A DESTINATION DES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, EN PARTICULIER LES MISSIONS LOCALES

L'OBJET

- Il s'agit d'un accompagnement intensif vers l'emploi et l'autonomie.
- Il est élaboré avec le jeune et est adapté à ses besoins identifiés à l'occasion d'un diagnostic.

LES BÉNÉFICIAIRES SONT

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus ainsi que, par dérogation, les jeunes 29 ans révolus ayant la qualité de travailleur handicapé ;
- Qui rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi durable, qui ne sont pas étudiants et qui ne suivent pas une formation.

LA MISE EN ŒUVRE

- Est conditionnée au respect d'exigences d'engagement, d'assiduité et de motivation ;
- Est organisée par les Missions locales et l'opérateur France Travail ainsi que tout organisme public ou privé qui fournit des services en matière de placement, d'insertion, de formation, d'accompagnement ou de maintien dans l'emploi des personnes en recherche d'emploi.

LA DURÉE

- L'accompagnement ne peut pas excéder une durée de 12 mois ;
- Il peut être en principe prolongé, à titre exceptionnel et compte-tenu des besoins du jeune, pour porter la durée à 18 mois maximum.

LE CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE COMPORTE

- Un diagnostic ;
- Les engagements de chaque partie pour la réalisation des objectifs fixés en lien avec le jeune ;
- Un plan d'action élaboré en fonction des besoins du jeune, précisant les objectifs et la durée de l'accompagnement ;
- Sous réserve du respect des conditions d'attribution, le montant maximum de l'allocation.

LE BÉNÉFICE D'UNE ALLOCATION

- Le jeune peut percevoir une allocation mensuelle dégressive en fonction des ressources, à compter de la signature du contrat.
- Le jeune doit vivre hors du foyer familial ou y vivre sans recevoir de soutien financier à moins de ne recevoir qu'un soutien financier limité.
- Le montant de l'allocation est compris entre 200 et 500 euros en fonction de sa situation (hors Mayotte).
- Elle est notamment versée par l'ASP.

▶▶

+ D'INFOS

➜ Qu'est-ce que le contrat d'engagement jeune, Ministère du travail

L'AIDE POUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

DROIT COMMUN

L'OBJET

- Permettre à l'employeur de réduire le temps de travail pour faire face à une baisse d'activité, après autorisation administrative ;
- Le salarié bénéficie d'une indemnisation afin de compenser sa perte de rémunération, qui est remboursée en partie à l'employeur par une allocation.

LES EMPLOYEURS CONCERNÉS

- Pas de champ d'application spécifique. Les associations, bénéficiant de subventions, peuvent y recourir, sous réserve du respect du principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne doit pas induire un double-financement des charges du personnel.

- L'entreprise doit réduire ou suspendre, de manière temporaire, tout ou partie de son activité en raison de l'un des motifs suivants : conjoncture économique, difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ainsi que toute autre circonstance exceptionnelle.

LE MONTANT DES AIDES

- L'employeur verse à son salarié une indemnité horaire équivalent, en principe, à 60% de sa rémunération brute dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC, pour indemniser les heures chômées.
- L'Agence de services et de paiement (ASP) verse à l'employeur une allocation dont le taux horaire est, en principe, à 36% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC, pour compenser en partie l'indemnisation des heures chômées.
- L'allocation est versée dans la limite d'un contingent d'heures indemnisables, qui peut être dépassé dans des cas exceptionnels.

LA DURÉE DE RECOURS

- L'autorisation de recours à l'activité partielle peut être accordée pour une durée de trois, renouvelable dans la limite de six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de douze mois consécutifs.

LES DÉMARCHES À EFFECTUER

- L'employeur doit recueillir préalablement consulter le CSE (entreprises d'au moins 50 salariés). L'avis intervenir ultérieurement, suite notamment à un sinistre, des intempéries exceptionnelles ;
- La demande d'autorisation préalable est adressée, par l'employeur, au Préfet du département, où est implanté l'établissement concerné, via la DREETS. Par exception, la demande doit intervenir dans les 30 jours, suite à la mise en activité partielle des salariés, suite notamment à un sinistre ou à des intempéries exceptionnelles ;
- Si la demande d'autorisation a été admise, l'employeur fait une demande d'indemnisation en vue d'obtenir l'allocation d'activité partielle, à l'ASP.

+ D'INFOS

→ Questions-réponses sur l'activité partielle

→ Plateforme dédiée à l'activité partielle

V.

LES AIDES AU LOGEMENT ET À LA MOBILITE

ACTION LOGEMENT

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

PRIME TRANSPORT

ACTION LOGEMENT

L'Opérateur Action Logement offre des services variés en faveur du logement du personnel des entreprises de plus de 10 salariés. Celui-ci propose des offres notamment en faveur de la recherche d'un logement, de la location d'un bien immobilier, de l'accession à la propriété, du financement des travaux et surmonter des difficultés.

+ D'INFOS

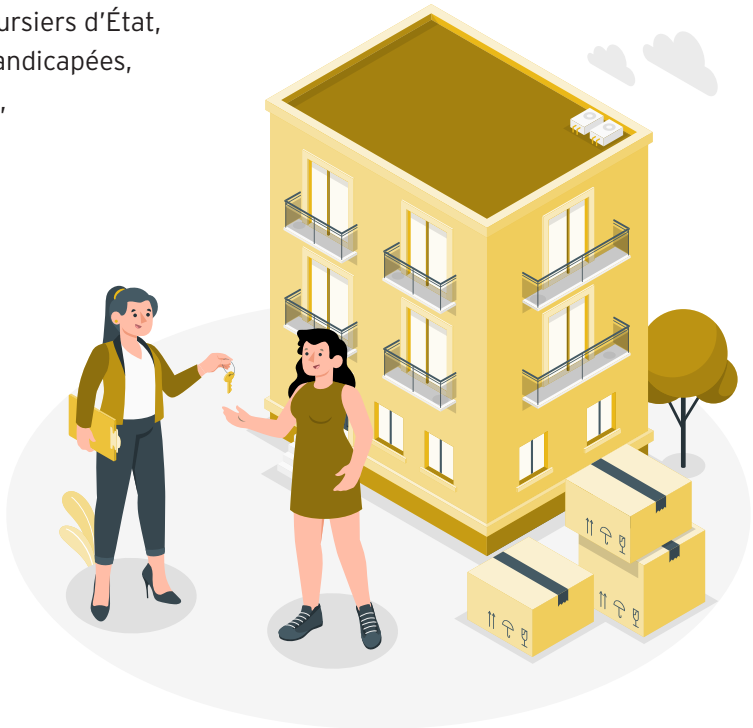
Des aides spécifiques concernent les jeunes de moins de 30 ans et les personnes en situation de handicap. Les services d'Action Logement peuvent s'avérer particulièrement bénéfiques en vue de l'embauche d'un salarié devant changer de résidence pour rapprocher de son lieu de travail.

Parmi les dispositifs existants, le dispositif 1% logement, permet d'aider les salariés des entreprises ayant versé leur participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), à se loger.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU 1 % LOGEMENT ?

Les aides d'Action Logement touchent un large public. Elles peuvent concerner :

- les salariés des entreprises du secteur privé d'au moins 10 salariés,
- les salariés des entreprises du secteur agricole d'au moins 50 salariés,
- les retraités, anciennement salariés du secteur privé,
- les jeunes de moins de 30 ans,
- les primo-accédants,
- les demandeurs d'emploi en reprise d'emploi,
- les étudiants boursiers d'État,
- les personnes handicapées,
- les propriétaires,
- les bailleurs,
- et les locataires.



FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

L'OBJET

Il s'agit d'encourager l'utilisation de mobilités moins polluantes par les salariés. L'employeur prend en charge l'intégralité ou une partie des frais des salariés liés à l'utilisation de certains moyens de déplacements pour leurs trajets domicile-travail.

L'ensemble des salariés sont éligibles à ce forfait sous réserve de présentation des justificatifs.

LES MOBILITÉS CONCERNÉES

- Le vélo personnel du salarié, avec ou sans assistance électrique, ou son engin de déplacement personnel motorisé (trottinette électrique, gyropode, monoroue...). Les scooters de particuliers ne sont pas éligibles ;
- Le covoiturage (comme conducteur ou passager) ;
- Les transports publics (à l'exclusion des abonnements, remboursés à 50 % par ailleurs) ;
- Les services de mobilité partagée :
  - l'auto-partage (si ≤ 60g/km de CO2) ;
  - la location ou mise à disposition de scooter électrique, trottinette avec ou sans assistance électrique, ou autre engin de déplacement personnel motorisé, vélo avec ou sans assistance électrique.

AVANTAGE SOCIAL ET FISCAL

L'employeur peut bénéficier d'une exonération de cotisations sociales sur ces remboursements dans la limite de 700 € par an et par salarié jusqu'à fin 2024. Ce montant peut aller jusqu'à 800 € par an et par salarié lorsqu'il est cumulé avec un abonnement de transport en commun.

Le salarié est exonéré d'impôt sur le revenu dans la même limite.

Versement possible sous forme de Titre-mobilité, de manière dématérialisée et prépayée.

+ D'INFOS

➜ Sur le site du ministère de la transition écologique

PRIME TRANSPORT

L'OBJET

Il s'agit d'une prise en charge facultative par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, engagés par les salariés pour leurs déplacements domicile-travail lorsque l'usage d'une voiture reste nécessaire.

AVANTAGE SOCIAL ET FISCAL

L'employeur bénéficie d'une exonération de cotisations sociales :

- Pour le carburant : jusqu'à 400€ par an et par salarié à temps complet (600€ pour les territoires ultra- marins) ;
- Pour des frais liés à l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène : jusqu'à 700 € par an et par salarié (900€ pour les territoires ultra- marins).

Dans le cas d'un cumul de la prime transport et du forfait mobilités durable : l'exonération fiscale est plafonnée à 700 € par an et par salarié. Pour les territoires ultra-marins, le plafond est à 900 €.

Cette mesure mise en place en 2022 devrait s'arrêter fin 2024, sous réserve d'une éventuelle reconduction.

+ D'INFOS

➜ Site de l'URSSAF

VI.

MESURE DE SOUTIEN EN FAVEUR DE CERTAINS TERRITOIRES

L'URSSAF

FRANCE TRAVAIL

MESURE DE SOUTIEN EN FAVEUR DE CERTAINS TERRITOIRES

+ D'INFOS

- Site de l'URSSAF
- Site du BOSS
- Site de l'Observatoire des territoires,
- Carte interactive des ZRR
- L'arrêté constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale
- L'arrêté constatant le classement de communes en zone France ruralités revitalisation

EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES

ZRR ZONES DE REVITALISATION RURALE

ZFRR ZONE FRANCE RURALITÉS REVITALISATION

L'OBJET

Les entreprises en ZRR (Zone de Revitalisation Rurale) ou en ZFRR (zone France ruralités revitalisation) peuvent être exonérées des cotisations au titre des assurances sociales (maladie-maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse), des allocations familiales, pendant 12 mois. Cette exonération est applicable pour l'embauche du premier au cinquantième salarié par un contrat à durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins douze mois pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Depuis le 1er juillet 2024, deux types de zones coexistent dans les territoires ruraux :

- Les zones France ruralités revitalisation (ZFRR) ;
- Les zones de revitalisation rurale (ZRR).

Depuis cette date, la majorité des communes qui étaient classées en ZRR ont été reclassées en ZFRR.

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

- Doivent, quelle que soit leur forme juridique, être implantée en ZRR ou en ZFRR et embaucher un ou plusieurs salariés, permettant d'augmenter l'effectif de l'entreprise, dans une limite de 50 salariés exonérés ;
- Peuvent être des groupements d'employeurs (dont chaque membre a au moins un établissement situé dans la ZRR ou la ZFRR) ;

Toutes ces structures doivent exercer une activité artisanale, industrielle, commerciale, libérale ou agricole et leur effectif doit être inférieur à 50 salariés.

- Ne doivent pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique dans les douze mois précédant l'embauche pour laquelle elles souhaitent bénéficier de l'exonération.

Le montant de l'exonération est identique à celle applicable avant juillet 2024. Ce montant est total pour les rémunérations inférieures à 1,5 SMIC, décroit lorsque la rémunération horaire est supérieure à 1,5 SMIC et devient nulle lorsque la rémunération horaire est égale ou supérieure à 2,4 fois le SMIC. La **durée maximale** de l'exonération est fixée à un an.

L'employeur doit transmettre la déclaration visant à bénéficier de l'exonération à la DDETS dans un délai de trente jours à compter de la date d'effet du contrat du travail.

Non accessible si l'activité exercée (APE) : Agriculture, sylviculture et pêche.

EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES

ZRD

ZONES DE RESTRUCTURATION DE LA DÉFENSE

L'OBJET

› Les entreprises exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale ou libérale, qui se créent ou s'implantent dans une ZRD (Zone de Restructuration de la Défense), ou dans les emprises foncières libérées, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations sociales pour les salariés qu'elles y emploient.

› L'exonération porte sur les cotisations dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales (sauf accidents du travail et maladie professionnelles, CSG, CRDS, cotisation solidarité autonomie- CSA, cotisations salariales de sécurité sociale, assurance chômage, contribution FNAL, versement transport,).

Le dispositif est non accessible si l'activité exercée est : Agriculture, sylviculture et pêche, activités immobilières.

LE MONTANT

› Le montant de l'exonération de cotisations sociales est :
- Total pour le produit du nombre d'heures rémunérées par le SMIC majoré de 40% ;
- Dégressif de manière linéaire et devient nul lorsque la rémunération horaire est égale au SMIC majoré de 140 %. Cette dégressivité est calculée en multipliant la rémunération mensuelle brute par un coefficient.

› L'exonération s'applique pendant 5 ans à partir de la date d'implantation ou de création de l'établissement en ZRD. Elle est de 100% les trois premières années, puis le montant de l'exonération est réduit de la manière suivante :

› Réduction d'un tiers la 4ème année ;

› Réduction de deux tiers la 5ème année.

LES CONSEILS PRATIQUES
Cette exonération ne peut pas se cumuler, pour l'emploi d'un même salarié, avec une aide de l'Etat à l'emploi ou avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale ou l'application d'assiettes, montants ou taux de cotisations spécifiques, à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

+ D'INFOS
➜ Site de l'URSSAF

Pour savoir si vous pouvez bénéficier de ces exonérations, vous devez vous rapprocher de l'Urssaf dans le cadre de la procédure de rescrit social.

QPV

EMPLOIS FRANCS - QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE

L'OBJET

› Permet à un employeur de bénéficier d'une aide lorsqu'il embauche un habitant résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

› Depuis le 1er janvier 2020, le dispositif est prolongé pour tous les contrats signés entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024.

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

› Peuvent bénéficier de l'aide aux Emplois francs, toutes les entreprises et toutes les associations affiliées à l'assurance chômage et embauchant :

- les demandeurs d'emploi inscrits à France travail (ex Pôle emploi) ;
- les adhérents à un contrat de sécurisation professionnel (CSP) ;
- les jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeur d'emploi.

› Ces embauches doivent être réalisées en CDI ou en CDD d'une durée d'au moins 6 mois.

LES MONTANTS

› L'aide prend la forme d'une subvention. Son montant est fixé à :

- 5 000 € par an pendant 3 ans pour une embauche en CDI à temps plein ;
- 2 500 € par an pendant 2 ans maximum pour une embauche en CDD à temps plein d'au moins 6 mois.

› L'aide est calculée au prorata :

- de la durée effective du contrat de travail si le contrat de travail est interrompu en cours d'année civile ;
- de la durée de travail hebdomadaire, lorsque cette durée est inférieure au temps plein.

+ D'INFOS

➜ Par téléphone : 39 95

➜ Site de France travail

➜ Site du ministère du travail.

NOTES

NOTES

NOTES

UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

CONTACTS

FRANÇOIS BAULARD

Directeur de la CRESS BFC

contact@cress-bfc.org

03 81 50 75 09

AMANDA LUISE

Chargée de projets en territoire

aluise@udes.fr

06 75 94 29 87

Maison de l'ESS, 7 rue Léonard de Vinci, 25 000 BESANÇON

www.udes.fr/bourgogne-franche-comte

Crédit photo © Adobe Stock / freepick.com