



Guide des aides aux entreprises pour l'emploi et la formation 2006

Janvier 2006

Sommaire

	Page
Introduction	5
Partie 1 : Les aides pour la formation des salariés	7
1. Les aides au conseil	9
▪ L'aide au conseil aux entreprises (ACE)	9
▪ Le diagnostic court de l'ANACT	11
2. Les aides à la formation	13
▪ Les conventions FNE de formation et d'adaptation professionnelle	13
▪ Les engagements de développement de la formation (EDDF)	15
▪ L'aide au remplacement des salariés en formation dans les PME-PMI	17
▪ L'objectif 3 du Fonds Social Européen – Axe 4: adaptation des travailleurs ..	19
▪ Le fonds de développement des PMI (FDPMI)	21
▪ Le crédit d'impôt formation	23
▪ L'aide à la formation en alternance des travailleurs handicapés	25
▪ La formation en faveur des personnes en activité professionnelle	27
▪ Le contrat pour la mixité des emplois	29
▪ Les stages d'accès à l'entreprise (SAE)	31
▪ Le droit individuel à la formation (DIF)	33
Partie 2 : les aides pour les stages	35
▪ La convention CORTECHS	37
▪ Les conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE)	39
▪ La convention de stage LEONARDO DA VINCI	41
▪ Les stages de longue durée en PME : Convention PRISME	43
▪ La bourse post doctorale en entreprise (CRA)	45
Partie 3 : Les contrats aidés	47
▪ Le contrat d'apprentissage	49
▪ Le contrat de professionnalisation	55
▪ Le contrat Initiative Emploi (CIE)	61

▪ Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	63
▪ Le contrat pour l'égalité professionnelle	65
▪ Le contrat jeune en entreprise (CJE)	69
▪ Le contrat en alternance du travailleur handicapé.....	73
▪ Le contrat d'insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA)	75
▪ Le contrat nouvelle embauche (CNE)	79
▪ Le contrat d'avenir	81
▪ Le chèque emploi très petites entreprises	84
Partie 4 : Les aides à l'embauche	87
▪ L'aide au recrutement pour l'innovation dans les PME	89
▪ La prime Régionale à l'Emploi (PRE)	91
▪ L'aide au recrutement des cadres (ARC)	93
▪ L'aide à l'embauche et au maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé .	95
▪ L'aide à la mobilité géographique.....	97
▪ L'aide à la formation préalable à l'embauche (AFPE)	99
▪ L'aide dégressive à l'employeur	101
Partie 5 : Les aides pour le reclassement des salariés.....	103
▪ Le congé de conversion	105
▪ La cellule de reclassement	107
▪ Le bilan de compétence.....	109
SOURCES	111
ANNEXES	115
▪ Annexe 1 : Définition des acronymes du guide	116
▪ Annexe 2 : Les coordonnées des organismes du guide	119

Introduction

La Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie (CRCI) Alsace propose un panorama des aides en matière d'emploi et de formation à destination des entreprises.

Une quarantaine d'aides, nationales et régionales, émanant d'organismes variés, ont été recensées. Elles vous sont présentées selon les critères suivants :


- objectif de l'aide
- le public visé
- les entreprises concernées
- la nature de l'aide
- les formalités à remplir
- les personnes et les organismes à contacter

Nous vous encourageons à vous rapprocher de l'organisme financeur, une fois que vous avez identifié une aide qui vous intéresse particulièrement.

Ce guide est réalisé à partir de plusieurs sources documentaires et ne prétend pas à l'exhaustivité.

Une mise à jour annuelle est proposée par la CRCI Alsace. Cependant il est possible que, malgré nos soins, certaines aides ne soient pas à jour (ou que de nouvelles aides ne figurent pas encore dans la sélection) dans ce cas, merci de contacter :

Marina BOULANDET

 03 88 76 45 04

 m.boulandet@alsace.cci.fr

Partie 1 :

Les aides pour la formation des salariés

1. Les aides au conseil

L'aide au conseil aux entreprises (ACE)

Objectif :

Faciliter la conception et la mise en œuvre dans les entreprises de projets et de démarches de changement dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines.

Entreprises concernées :

Principalement les PME sur tout le territoire.

Projets soutenus :

L'intervention d'un conseil extérieur en matière de gestion de ressources humaines, mais aussi sur :

- les conditions de travail
- l'organisation du travail
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- la prévention des exclusions
- les politiques de recrutement et de formation.
- les aspects sociaux des changements de technologie, de produits ou d'organisation de la production
- l'évolution des compétences susceptibles d'entraîner la définition de qualifications nouvelles

Les projets font nécessairement l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel.

Montant :

Le coût de l'aide au conseil est constituée par :

- le coût du conseil extérieur
- le surcoût interne, notamment l'indemnisation du temps passé par les salariés et les experts internes, concernés par la conduite du projet

La participation de l'Etat est comprise entre 20 % et 50 % du coût global (constitué du coût du conseil externe et du surcoût interne). Elle ne peut, en outre, excéder 80 % du coût du conseil externe, plafonné à 60 980 € hors taxes.

Le montant exact de l'aide de l'Etat est déterminé, au cas par cas, par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DRTEFP**), en fonction notamment de l'intérêt du projet et de son caractère innovant.

Formalités :

- Soumettre, pour avis, le projet et la proposition du consultant aux représentants du personnel,
- Transmettre à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DDTEFP**), avant le démarrage du projet :
 - le contenu de la demande
 - la proposition du consultant
 - l'avis des représentants du personnel sur ces deux points

Si le projet porte sur un montant supérieur à 30 489,80 €, la DDTEFP fait obligatoirement procéder à une expertise technique. Elle se charge aussi de transmettre le dossier à la DRTEFP (préfecture de région) qui décidera de sa recevabilité.

Lorsque l'aide est acceptée, signer la convention établie par la DRTEFP.

Cette convention détermine :

- les prestations du consultant
- la durée et les modalités de consultation du personnel
- le financement de l'opération

Contacts :

D.R.T.E.F.P

Branche entreprise

François BARTHELME

☎ 03 88 15 43 06

✉ drtefp.alsace@travail.gouv.fr

D.D.T.E.F.P 67

Pôle accueil entreprise

☎ 03.88.75.86.86

✉ ddtefp.bas-rhin@travail.gouv.fr

D.D.T.E.F.P 68

Pôle aide aux entreprises

☎ 03 89 24 81 37

✉ ddtefp.haut-rhin@travail.gouv.fr

☞ <http://www.travail.gouv.fr/>

1. Les aides au conseil

Le diagnostic court de l'ANACT

Objectif :

Aider les chefs d'entreprise et les représentants des salariés à appréhender les conditions et les enjeux d'éventuelles modifications de l'organisation et du contenu du travail, notamment dans le domaine des conditions et de la durée du travail, de l'emploi et de la formation.

Entreprises concernées :

Il est destiné aux entreprises de moins de 500 salariés et aux établissements des grands groupes.

Caractéristiques :

- L'intervention d'un expert de l'ANACT

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), établissement public sous tutelle du ministère de l'emploi et de la solidarité, aide les entreprises à développer des projets innovants de changement du travail et de son organisation.

L'intervention se déroule sur trois jours maximum, période au cours de laquelle l'expert de l'ANACT :

- rencontre la Direction, l'encadrement, les salariés intéressés, les représentants du personnel
- recueille des données sur l'entreprise, examine les situations de productions et de travail

Le diagnostic court est gratuit pour l'entreprise.

- Les suites de l'intervention

L'intervention de l'ANACT constitue un pré-diagnostic permettant de déterminer les besoins de l'entreprise. Elle donne lieu à un rapport dans lequel l'expert formule éventuellement des propositions : recours à un conseil extérieur d'un audit, dans le cadre de l'aide au conseil aux entreprises (ACE), réalisation d'actions notamment avec le soutien du Fond pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT).

Formalités :

Adresser une demande écrite d'intervention auprès de l'un des services suivants :

- la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP)

- la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DRTEFP**)
- **ANACT** ou l'une de ses antennes régionales (**ACTAL**).

Contacts :

ANACT :

☎ 04 72 56 13 13 ☎ 04 78 37 96 90

☛ <http://www.anact.fr/>

Délégation régionale de l'ANACT en Alsace : ACTAL

☎ 03 89 29 29 50 ☎ 03 89 29 29 59

☒ actal@anact.fr

D.D.T.E.F.P 67

Pôle accueil entreprise

☎ 03.88.75.86.86

☒ ddtefp.bas-rhin@travail.gouv.fr

D.D.T.E.F.P 68

Pôle aide aux entreprises

☎ 03 89 24 81 37

☒ ddtefp.haut-rhin@travail.gouv.fr

☛ <http://www.sante-securite.travail.gouv.fr/systeme/anact.asp>

2. Les aides au conseil

Les conventions du Fond National pour l'Emploi (FNE) de formation et d'adaptation professionnelle

Objectifs :

Former les salariés menacés de licenciement pour motif économique et organiser leur reconversion professionnelle ou leur adaptation à de nouvelles compétences : des solutions pour maintenir leurs emplois dans le cadre de conventions.

Le financement de ces actions de formation est assuré en partie par l'Etat.

Entreprises concernées :

Toute entreprise ou groupe d'entreprises en difficulté devant :

- assurer la reconversion interne ou externe de ses salariés
- pallier l'inadéquation des qualifications du personnel entraînant des conséquences sur l'emploi à court terme
- embaucher du personnel, dans l'hypothèse où les qualifications requises ne sont pas disponibles sur le marché du travail ou ne peuvent être acquises par le biais des autres mesures pour l'emploi
- permettre à d'autres entreprises, l'accès à des équipements de haute technologie non disponibles dans les centres de formation en vue de la formation de leur personnel.

Projets soutenus :

La prise en charge peut porter sur des actions diversifiées.

Exemples d'actions : formations générales et techniques, qualifiantes ou non, remise à niveau, alphabétisation...

L'objectif de ces actions doit être :

- soit l'adaptation sur les lieux de production (convention d'adaptation)
- soit la formation hors poste de travail (convention de formation)

Montant :

Négocier avec l'entreprise, l'aide de l'Etat est déterminée en fonction de la taille de l'entreprise et de ses difficultés.

Elle couvre une partie des coûts de rémunération des salariés et des frais de fonctionnement des actions de formation, et ce dans les limites suivantes:

- 70 % des dépenses de rémunérations pour les actions de formation, 50 % pour les actions d'adaptation
- 50 % des frais de fonctionnement (30 % pour les grandes entreprises).

Conditions :

- durée des actions :
Elle est évaluée au moins à 50 heures pour les actions de formation, 120 heures pour les actions d'adaptation. La prise en charge de l'Etat est limitée à 1 200 heures par salarié,
- engagement de l'entreprise :
L'entreprise se doit de valider les compétences, maintenir l'emploi des salariés après la formation, maintenir l'effort de formation.

Formalités :

Conclure une convention avec la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DDTEFP**).

Les conventions sont soumises pour avis au comité d'entreprise et signées par le Préfet, la DDTEFP et l'entreprise.


La DDTEFP doit, avant de signer la convention, demander une autorisation au Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité.

La convention est conclue pour une durée d'un an.

Contacts :


D.D.T.E.F.P 67

Service Emploi- formation

 03 88 75 86 84

D.D.T.E.F.P 68

Service formation

 03 89 24 83 56

☛ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/les-conventions-formation-adaptation-du-fne-1112.html?var_recherche=fne

2. Les aides au conseil

Les engagements de développement de la formation (EDDF)

Objectifs :

L'EDDF est une convention conclue avec l'Etat au niveau d'une branche professionnelle ou d'une entreprise.

Il s'agit de favoriser, par un soutien financier, le développement des plans de formation des entreprises et d'encourager ainsi :

- les démarches d'anticipation sur l'emploi et les compétences
- les actions propres à corriger les inégalités d'accès à la formation
- les actions de professionnalisation, de développement de compétences et des qualifications de certaines catégories de salariés. Et ce, dans des secteurs d'activité ou des entreprises faiblement impliqués dans la formation.

L'EDDF bénéficie aux employeurs qui s'engagent, sur plusieurs années, à accroître – en qualité et en quantité – leur effort de formation.

Entreprises concernées :

L'accès à l'EDDF est plus particulièrement réservé aux entreprises présentant l'une des caractéristiques suivantes :

- entreprises peu structurées du point de vue des relations sociales et de l'organisation et dont le développement repose sur la professionnalisation de ses activités, notamment celles du secteur des services
- entreprises de moins de 250 salariés, en particulier les très petites entreprises souhaitant mettre en oeuvre des actions de développement des ressources humaines
- entreprises projetant de former des salariés "précarisés" du fait de leur qualification, de leur contrat de travail, de leur âge ou encore de leur parcours professionnel mais aussi dans une perspective d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Si votre entreprise répond à l'un de ces critères, elle peut bénéficier d'un EDDF à condition d'avoir maintenu son effort de formation au cours des 3 années précédentes.

Projets soutenus :

Mise en place d'un plan de formation pluriannuel visant à :

- élever le niveau de qualification des salariés
- renforcer la gestion prévisionnelle des emplois
- promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans certaines branches professionnelles, un accord-cadre précise les formations et les publics concernés par ces opérations.

Montant :

- Le taux d'aide publique est apprécié en fonction du projet, des critères de localisation des entreprises et de la nature des formations. Il est plafonné par un règlement communautaire :
 - de 25 à 55 % pour les grandes entreprises
 - de 35 à 75 % pour les PME (entreprises indépendantes, de moins de 250 salariés, avec un chiffre d'affaires inférieur à 40 millions d'euros ou un bilan inférieur à 27 millions d'€)
- Une majoration de ce taux est prévue lorsque les actions concernent des publics prioritaires (+ 10 %) ou lorsque des formations s'inscrivent dans une démarche d'accès des salariés à une qualification transférable.

A la participation financière de l'Etat, peuvent s'ajouter des cofinancements de la Région et de l'Union européenne (Fonds Social Européen – FSE).

Contact :

D.R.T.E.F.P

Branche entreprise

François BARTHELME

☎ 03 88 15 43 06

✉ drtefp.alsace@travail.gouv.fr

OPCA dont dépend l'entreprise

☛ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/les-aides-publiques-1083.html?var_recherche=EDDF

☛ http://www.anpe.fr/espace_employeur/conseils/conseils_aux_recrutements/aides_au_recrutement/formez_vos_futurs_salaries/engagement_developpement_formation_eddf_181.html

2. Les aides au conseil

Aide au remplacement des salariés en formation dans les PME – PMI

Objectif :

Développer la formation professionnelle dans les petites entreprises en favorisant le départ de salariés en formation, par la prise en charge par l'Etat d'une partie du coût de leur remplacement.

Entreprises concernées :

Les entreprises de 49 salariés au plus.

Sont exclus : les salariés titulaires d'un contrat emploi solidarité, d'un contrat initiative emploi, d'un contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification) ou d'un contrat d'apprentissage.

Projet soutenu :

Embauche d'un salarié ou signature d'un contrat avec une entreprise d'intérim ou un groupement d'employeurs, pour remplacer un autre salarié parti en formation professionnelle, pendant 120 heures minimum.

Nature de l'aide :

- Les conditions relatives au salarié remplacé

Le salarié remplacé ne doit pas être titulaire de l'un de ces contrats :

- contrat d'apprentissage
- contrat initiative emploi (exclusion pendant une période de 1 an après l'embauche)
- contrat emploi solidarité
- contrat de travail temporaire

- La formation suivie par le salarié remplacé

Le salarié parti en formation doit suivre une formation :

- de plus de 120 heures (60 heures dans les Départements d'Outre Mer)
- dispensée pendant le temps de travail et, sauf dérogation, en continu à temps plein ou partiel
- dépourvue de stage pratique dans l'entreprise qui l'emploie

Attention : la formation suivie dans le cadre d'un congé individuel de formation doit permettre l'accès à un niveau supérieur de qualification ou un changement d'activité ou de profession.

- Le contrat de travail du salarié remplaçant

La personne appelée à remplacer le salarié parti en formation peut être recrutée en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) ou encore par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire ou d'un groupement d'employeurs.

En revanche, le remplaçant ne peut pas être titulaire de l'un des contrats suivants :

- contrat d'orientation
- contrat de qualification
- contrat d'adaptation
- contrat d'apprentissage
- contrat emploi solidarité

Montant :

L'aide de l'Etat est forfaitaire : 460 € par mois sur la base de 169 heures de remplacement du salarié parti en formation.

Elle est accordée pour une durée inférieure à 2 ans.

Cette aide peut s'inscrire dans le cadre d'un engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF). Un cofinancement du Fonds Social Européen (FSE) est également possible.


Formalités :

Déposer, au plus tard un mois après l'embauche du remplaçant, une demande de convention à la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DDTEFP**) accompagnée des pièces justificatives.

Contacts :


D.D.T.E.F.P 67

Emploi-formation

 03 88 75 86 84

D.D.T.E.F.P 68

Service formation

 03 89 24 83 56

☛ <http://www.industrie.gouv.fr/pratique/aide/former.htm#3>

2. Les aides au conseil

L'objectif 3 du Fond Social Européen

Axe 4 : Adaptation des travailleurs

Objectifs :

Le programme du Fond Social Européen (FSE) (période 2000-06) favorise la création d'emplois pour les travailleurs dans le marché intérieur en encourageant leur mobilité et en facilitant leur adaptation aux mutations industrielles.

L'objectif 3 du FSE consiste à faciliter l'insertion professionnelle de personnes exposées au chômage de longue durée, notamment par la formation et la préformation professionnelles ainsi que le recyclage, accompagnées éventuellement de mesures de conseil et d'orientation professionnelle.

L'axe 4 intitulé "*Adaptation des travailleurs, esprit d'entreprise, recherche, innovation, technologie*", s'inscrit dans une approche préventive du chômage et concerne essentiellement les travailleurs et les personnes souhaitant créer leur propre activité.

Entreprises concernées :

Entreprise de tous secteurs employant moins de 250 personnes et dont le CA annuel n'excède pas 40 millions d'euros, soit le total du bilan n'excède pas 27 millions d'euros et qui respecte le critère d'indépendance.

Caractéristiques :

L'objectif 3 se concentrera principalement sur l'adaptation et la modernisation des systèmes et des politiques des États membres et de l'Union européenne en matière d'emploi, d'éducation et de formation. Il servira de cadre de référence pour toutes les actions relatives aux ressources humaines conduites sur le plan national et pour l'aide provenant du FSE en particulier.

Il peut co-financer les actions suivantes :

- audits, conseil (GPE, développement de référentiels métiers, etc.)
- ingénierie pédagogique
- formations
- suivi et accompagnement des salariés concernés par la démarche

Projets soutenus :

Les dossiers de demande d'aide sont étudiés par une commission technique spécialisée dont les critères d'appréciation principaux sont les suivants :

- le projet doit cibler les personnels de bas niveau de qualification

- les projets doivent porter de préférence sur des formations qualifiantes et arriver à un volume d'heures suffisamment conséquent (à peu près 40 heures), pour que les stagiaires en retirent un apport réel en terme de compétences
- les actions à caractère obligatoire ne sont pas éligibles de même que les formations à la bureautique considérées comme classiques, excepté pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Montant :

L'Objectif 3 intervient en complément des financements envisagés par l'entreprise (fonds propres, EDDF, OPCA, etc).

Le montant de l'aide sera en moyenne de 40 % des dépenses éligibles (les 60 % restant en partie à la charge de l'entreprise et en partie pris en charge par un financement public : EDDF, Conseil régional, OPCA...

Formalités :

Chaque demande fait l'objet d'une instruction par un service déconcentré de l'Etat en vue de sa présentation en Commission Technique Spécialisée (CTS) qui se réunit régulièrement. La CTS émet un avis au Préfet de Région qui prend la décision de conventionnement.

Contact :

D.R.T.E.F.P.

Laurent GIESE

☎ 03 88 15 43 47 (secrétariat)

☛ <http://www.education.gouv.fr/bo/2005/special4/MENF0500331C.htm>

☛ http://www.travail.gouv.fr/fse/b_connaitre/b22_objectifs3.html

2. Les aides au conseil

Fonds de développement des PMI (FDPMI)

Objectifs :

Pour soutenir la compétitivité des entreprises en favorisant le développement et la modernisation de leur outil de production.

Projets soutenus :

Il s'agit de projets d'investissements productifs matériels neufs ou immatériels (non aidés par ailleurs) en vue de la modernisation ou du développement de l'appareil de production (machines, informatique de production...).

Sont retenus les investissements qui s'insèrent dans un programme global de développement de l'entreprise.

Attention : Aucun engagement contractuel entre l'entreprise et le fournisseur (signature de la commande du matériel) ne doit intervenir avant la date de déclaration d'intention.

Sont exclus :

- les investissements liés à l'achat des terrains, bâtiments, locaux, matériels administratifs, véhicules et à l'acquisition d'équipements d'occasion ;
- les investissements financés dans le cadre d'une location financière à procédure est réservée aux projets dont l'investissement global est inférieur à 1,52 M d'euros et dont le minimum subventionnable est de 15 000 € HT.

Entreprises concernées :

Les PME indépendantes de moins de 250 salariés, en situation financière saine, relevant des activités de l'industrie et n'appartenant pas à plus de 25% à un groupe dont l'effectif total consolidé est supérieur à 250 personnes.

Les professions libérales sont exclues du bénéfice de l'aide.

Types de dépenses éligibles :

Les dépenses éligibles concernent les investissements matériels de production et certains investissements immatériels directement liés au projet.

Montant :

Le montant de l'aide accordée est établi en pourcentage du montant de l'investissement éligible. Le taux d'aide peut atteindre 21,5% de l'investissement éligible, en fonction de sa localisation, de son caractère innovant.

L'aide est plafonnée à 175 000 € HT sur 3 ans. Ce plafond est porté à 250 000 € HT dans la Zone Prioritaire Régionale d'Aménagement du Territoire (ZPRAT).

L'aide pourra être complétée par les Fonds Structurels Européens dans les zones éligibles.

Formalités :

La demande doit comprendre une note de présentation de l'entreprise et un descriptif du projet d'investissement.

Toute demande doit être impérativement déposée avant la réalisation des investissements (commande des équipements).

Le FDPMI ne peut être cumulé sur un même exercice avec une autre aide régionale (Prime Régionale à la Création d'Entreprise – PRCE, Prime Régionale à l'Emploi -PRE, ...).

Contact :

Région Alsace

Direction du Développement Economique

☎ 03 88 15 68 80

✉ eco@region-alsace.fr

☛ http://guideaides.region-alsace.fr/html/maquette/guide/04_02_003.htm

2. Les aides au conseil

Le crédit d'impôt formation

Objectif :

Soutenir, par une réduction d'impôt, les entreprises qui augmentent d'une année sur l'autre, et au-delà du montant de leur participation légale, leurs dépenses de formation.

Le crédit d'impôt est donc une mesure fiscale chargée d'inciter les entreprises à développer le montant de leurs dépenses de formation, notamment en faveur des salariés occupant les emplois les moins qualifiés.

Entreprises concernées :

Le crédit d'impôt est accordé à certaines petites et moyennes entreprises :

- dont les dépenses de formation se situent au-dessus de leur obligation légale de financement de la formation
- et qui consentent à un accroissement des dépenses de formation d'une année sur l'autre

Le crédit, calculé sur l'excédent des dépenses, vient directement en déduction de l'impôt dû par l'entreprise. C'est un dispositif facultatif ouvert aux entreprises qui accroissent leurs dépenses de formation.

Depuis 2002 (déclaration 2068, renseigner en 2003), ce dispositif est réservé aux entreprises qui réaliseront un chiffre d'affaires inférieur à 7,63 M d'euros, qui ne sont pas société mère d'un groupe fiscal et dont le capital est détenu par des personnes physiques pour 75 % au moins.

Montant :

Une réduction d'impôt égale à 35 % de l'excédent des dépenses de formation réalisé par rapport à l'année précédente est accordée à l'entreprise. L'assiette de calcul du crédit d'impôt est égale à la différence entre :

- le montant (revalorisé) des dépenses réalisées l'année antérieure (N-1),
- et le montant des dépenses effectuées l'année considérée (N).

Les dépenses retenues "éligibles" doivent répondre aux conditions habituellement exigées pour l'utilisation de la participation des entreprises (actions de formations imputables, versements libératoires...).

De plus, les frais liés à l'accueil d'élèves stagiaires (dans le cadre de stages obligatoires et faisant l'objet d'une convention) sont pris en compte forfaitairement, à raison de 457,35 € par élève supplémentaire accueilli (soit une réduction d'impôt de 160,07€, c'est-à-dire 457,35€ x 35 %).

Le crédit d'impôt est en principe plafonné à 152 449 €. Cependant, ce plafond est majoré dans la limite de 762 245,08 € pour les dépenses de formation exposées au profit :

- des salariés âgés de 45 ans et plus
- des salariés occupant les emplois les moins qualifiés

Si le crédit d'impôt dégagé excède le montant de l'impôt dû, l'Etat rembourse la différence à l'entreprise. Lorsque le crédit d'impôt est négatif, l'entreprise n'a rien à rembourser. Cependant, si elle dégage un crédit d'impôt positif l'année suivante, celui-ci sera diminué du "déficit" de crédit de l'année précédente.

Formalités :

Déposer au centre des impôts, en même temps que la déclaration de résultats, une déclaration fiscale spécifique : la déclaration 2068.

Contacts :

OPCA dont dépend l'entreprise

Direction départementale des service fiscaux 67

☎ 03 88 25 37 37 ☎ 03 88 25 37 23

✉ dsf.bas-rhin@dgi.finances.gouv.fr

Direction départementale des service fiscaux 68

☎ 03 89 24 81 37 ☎ 03 89 24 80 31

✉ dsf.haut-rhin@dgi.finances.gouv.fr

D.R.T.E.F.P.

Service Régional de contrôle

☎ 03.88.15.43.15

D.D.T.E.F.P 67

Emploi-formation

☎ 03 88 75 86 84

D.D.T.E.F.P 68

Service formation

☎ 03 89 24 83 56

☛ http://www.anpe.fr/espace_employeur/conseils/conseils_aux_recrutements/aides_au_recrutement/formez_vos_futurs_salaries/credit_impot_formation_185.html

2. Les aides au conseil

Aide à la formation en alternance des travailleurs handicapés

Objectif :

Faciliter l'accès à l'emploi - en CDI ou en CDD - des personnes handicapées et leur permettre de se former dans le cadre de contrats de travail en alternance.

Entreprises concernées :

Toute entreprise privée et établissement public soumis au droit privé, quelle que soit sa taille, qui conclut un contrat en alternance avec une personne reconnue handicapée:

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au titre de la loi du 10 juillet 1987, (travailleurs handicapés reconnus par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel : **COTOREP**), personnes titulaires d'une pension d'invalidité, d'une pension militaire d'invalidité...)
- les jeunes titulaires d'une notification de la Commission Départementale d'Education Spécialisée (**CDES**)
- les personnes handicapées en contrat de professionnalisation
- les jeunes handicapés de moins de 30 ans en contrat d'apprentissage

Caractéristiques :

L'Association nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées (AGEFIPH) verse des aides financières aux employeurs qui embauchent une personne handicapée en contrat en alternance. Elles sont d'un montant variable selon le type de contrat.

Montant :

Contrat concerné	Montant de l'aide	Précisions
Contrat d'orientation de 3 mois ou plus	1 500 €	<i>Pas de prime pour les contrats de moins de 3 mois</i>
Contrat d'adaptation à durée indéterminée	1 500 €	<i>Versement à l'issue de la période d'adaptation</i>
Contrat d'adaptation à durée déterminée	1 500 €	
Contrat de qualification (jeune de 16 à moins de 26 ans)	1 500 €	<i>Par tranche de 6 mois (soit, par exemple 3 068,98 €)</i>
Contrat de qualification adulte (demandeur d'emploi de 26 ans et plus)	3 000 €	<i>Par tranche de 6 mois (soit, par exemple 6 097,96 € pour un contrat d'un an)</i>

A l'issue d'un contrat en alternance, l'employeur peut bénéficier d'une prime à l'insertion de 1600€ à la signature, avec le jeune handicapé, d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois (cf aide "prime à l'insertion").

L'entreprise peut également, en cas de nécessité, bénéficier des aides "d'accessibilité des lieux de travail" et "de l'aménagement des situations de travail".

Formalités :


Déposer une demande d'aide à l'embauche à la Délégation Régionale de l'Agefiph à partir d'un dossier unique signé par l'entreprise et le salarié. Le faire parvenir à cet organisme dans les 6 mois qui suivent l'embauche.

Pour un contrat d'au moins 12 mois, présenter à l'Agefiph le bulletin de salaire du 12ème mois de travail effectif qui suit l'embauche ayant donné lieu au 1er versement de l'aide.

Contacts :

AGEFIPH : Délégation Régionale Lorraine – Alsace :


 03 83 90 81 40  03 83 90 81 41

Antoine MALEZIEUX (Délégué régional) :  a-malezieux@agefiph.asso.fr

 <http://www.agefiph.asso.fr/>


D.D.T.E.F.P 67


Emploi-formation

 03 88 75 86 84

D.D.T.E.F.P 68

Service formation

 03 89 24 83 56

 <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/travailleurs-handicapes/les-aides-agefiph-1153.html>

2. Les aides au conseil

Formation en faveur des personnes en activité professionnelle

Objectif :

La Région exerce une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle continue.

À ce titre, elle subventionne chaque année des actions de formation qualifiantes et validées par un diplôme ou un titre reconnu.

Public visé :

Les salariés, les chefs d'entreprises ou les conjoints d'artisans engagés dans une démarche de formation individuelle en vue d'une évolution professionnelle ou d'une réorientation professionnelle.

Projets soutenus :

Des stages de formation mis en oeuvre en dehors du temps de travail pour prévenir la déqualification et assurer la promotion professionnelle des stagiaires.

Les actions de formation subventionnées sont mises en oeuvre dans les différentes zones d'emploi par des organismes de formation conventionnés à cet effet.

Montant :

En 2005, la Région Alsace consacra un crédit de plus 25 millions d'euros à ces actions.

Formalités :

La Région lance chaque année un appel à projets, concerté avec les branches professionnelles et les organismes de formation.

Le Conseil Régional arrête ensuite la liste des actions subventionnées en fonction des objectifs visés (public, contenu et localisation du stage, validation SIGMA) et signe une convention avec les organismes prestataires, précisant le nombre de places, la durée du stage et les conditions d'accès.

Contact :**Région Alsace - Direction de l'Education et de la Formation**

Service Formation Professionnelle continue

Carine REBER (Chef de service) / Nadia CHENAF (adjoite)

☎ 03 88 15 69 60 (secrétariat) ✉ def@region-alsace.fr

☛ http://guideaides.region-alsace.fr/html/maquette/guide/03_04_001.htm

2. Les aides à la formation

Contrat pour la mixité des emplois

Objectif :

Le contrat pour la mixité des emplois apporte une aide financière à l'employeur qui facilite l'embauche, la mutation ou la promotion d'une femme dans l'entreprise par la mise en œuvre d'actions de formation ou d'aménagements matériels.

Entreprises concernées :

Le contrat pour la mixité des emplois est réservé aux entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, publiques ou privées dont l'effectif est égal ou inférieur à 600 salariés.

Public visé :

Le contrat pour la mixité des emplois est individualisé : il est conclu avec une femme demandeuse d'emploi ou déjà salariée de l'entreprise, quels que soient son âge et son niveau de qualification.

Lorsque le contrat prévoit la mise en place de formation pour plusieurs salariées, un seul contrat (dit "collectif") peut être signé pour l'ensemble des femmes concernées.

Toutefois, le contrat de travail de l'intéressée doit être à durée indéterminée.

Nature de l'aide :

Le contrat est signé entre l'Etat (préfet de région), l'employeur et la bénéficiaire.

Il prévoit des actions de nature à faciliter l'embauche ou la promotion de la salariée par :

- des actions de formations qualifiantes ou d'adaptation au poste de travail
- des opérations d'aménagements (réduction des charges physiques, installation de vestiaire, douche.) destinées à permettre l'accès à une certaine catégorie de poste de travail habituellement tenue par des hommes

Montant :

L'Etat prend en charge une partie des coûts de la mise en œuvre des actions contenues dans le contrat pour la mixité des emplois, soit au maximum :

- 50 % du coût pédagogique de la formation
- 50 % des autres coûts liés à l'insertion professionnelle des femmes, tel l'aménagement des postes de travail
- 30 % du coût des rémunérations des salariées bénéficiaires des actions de formation

Cette aide n'est pas cumulable, pour une même personne, avec d'autres aides publiques.

Contacts :

Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité:

Marcelle TREGUER (déléguée régionale)

☎ 03 88 21 68 48 ☎ 03 88 22 55 55

✉ Droits-des-femmes@bas-rhin.pref.gouv.fr

🖱 <http://www.femmes-egalite.gouv.fr/>

Mission départementale aux Droits et à l'Égalité des Femmes du Haut-Rhin

Danièle DIETRICH (chargée de mission)

☎/☎ 03 89 29 20 20

✉ daniele.dietrich@haut-rhin.pref.gouv.fr

🖱 <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/egalite-professionnelle-discrimination/contrat-pour-mixite-emplois-1065.html>

2. Les aides à la formation

Les stages d'accès à l'entreprise (SAE)

Objectifs :

- Objectif du SAE type 1

Apporter à des demandeurs d'emploi les compétences professionnelles leur permettant d'accéder à une offre déposée à l'ANPE.

- Objectif des SAE type 2 et 3

Apporter à des salariés un complément de formation pour élargir leurs compétences, les faire bénéficier d'une meilleure qualification tout en permettant l'embauche d'un demandeur d'emploi bénéficiaire d'une formation d'accompagnement (SAE 3) ou pas (SAE 2).

Entreprises concernées :

Toute entreprise affiliée à l'UNEDIC et ayant déposé son offre d'emploi à l'ANPE.

Public visé :

- des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, susceptibles de répondre aux offres d'emploi non satisfaites après avoir reçu un complément de formation
- des salariés dont la promotion interne nécessite un complément de formation (à condition qu'un demandeur d'emploi soit embauché pour occuper le poste qu'ils libèrent)

Il n'y a pas de condition d'âge ni de durée minimale d'inscription à l'ANPE.

Nature de l'aide :

Prise en charge partielle ou totale des frais de formation par l'Etat.

- rémunération du demandeur d'emploi en formation versée par l'Etat ou l'ASSEDIC.
- pour la formation des salariés, s'ajoute une aide forfaitaire de 4,27 € par heure de formation, destinée à alléger le coût de la rémunération maintenue par l'employeur.

Formalités :


Signature d'une convention entre l'ANPE et votre entreprise avant le début de la formation. En cas de formation se déroulant en dehors de l'entreprise, signature d'une convention entre votre entreprise et l'organisme de formation.


Déposer l'offre d'emploi à l'ANPE. Assurer au bénéficiaire une formation d'une durée pouvant varier de 40 à 500 heures (moyenne 300 heures, durée maximum 750 heures pour les demandeurs d'emploi de longue durée). Réserver l'offre d'emploi jusqu'à la fin de la formation. Embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de la formation, soit en CDI sans période d'essai, soit en CDD d'au moins 6 mois.

Contact :

ANPE Direction régionale Alsace

Service appui réseau

 0 811 55 01 67 (*prix d'un appel local*)

 dra.alsace@anpe.fr

 <http://www.anpe.fr/region/alsace/index.html>

2. Les aides à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF)

Objectif :

Permettre au salarié de bénéficier de 20 heures de formation par an, à sa demande et avec l'accord de l'employeur.

Public visé :

Peuvent bénéficier du DIF :

- les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.

- les salariés en contrat à durée déterminée

Sont exclus : les apprentis ainsi que les salariés titulaires d'un contrat d'insertion en alternance (contrats de qualification, d'orientation, d'adaptation, et, depuis le 1er octobre 2004, contrat de professionnalisation).

Nature de l'aide :

La formation s'effectue habituellement en dehors des heures de travail. Dans ce cas, elle est rémunérée à hauteur de 50 % du salaire initial. L'entreprise prend en charge les coûts de formation et de transport.

Il est également possible d'obtenir une dérogation, afin de se former sur son temps de travail.

Formalités :

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

- Le demande du salarié

En toute logique, elle doit s'effectuer par écrit en indiquant les informations nécessaires à l'employeur pour qu'il se prononce sur cette demande (formation envisagée, durée...). Aucun délai n'est prévu pour formuler la demande, mais le salarié doit s'y prendre suffisamment à l'avance.

- La réponse de l'employeur

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un délai d'un mois pour répondre au salarié qui a sollicité son accord pour exercer son droit au DIF. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.

Contact :

L'**OPCA** dont dépend l'entreprise.

Partie 2 :

Les aides pour les stages

Convention CORTECHS

Objectif :

Inciter les PME - PMI à confier à un jeune technicien supérieur un projet de développement technologique sur un an avec le soutien d'un centre de compétences.

Public visé :

Personne titulaire d'un DUT, d'un BTS (ou titre équivalent) ou d'un niveau bac +3.

Le centre de compétences appartient de préférence à l'une des structures suivantes : lycée technique, IUT, école d'ingénieurs, laboratoire de recherche, structure de transfert de technologie. Il est implanté de préférence à proximité de l'entreprise.

Entreprises concernées :

Une PME - PMI indépendante de moins de 500 personnes, en situation financière saine, de droit français, à caractère industriel ou ayant une activité de service, dont le siège ou l'établissement dans lequel le technicien est amené à travailler, est implanté en France.

Formalités :

La demande est à adresser à Alsace Technologie, chargée de la constitution du dossier de candidature pour le compte de la Région Alsace.

Après avis d'un comité technique d'évaluation des projets, la demande est soumise pour décision au Conseil Régional d'Alsace.

- La convention

Elle associe trois partenaires : une PME-PMI, un technicien supérieur et un centre de compétences. Elle est passée pour un an entre l' Agence Nationale de Valorisation de la Recherche (ANVAR) et l'entreprise.

Un contrat de travail est signé par l'entreprise avec le technicien. Il peut être à durée indéterminée ou déterminée.

- Formation à l'innovation obligatoire

Durant la convention CORTECHS, le technicien reçoit une formation complémentaire à la gestion de projet d'innovation, d'une durée minimum de 80 heures.

Montant :

La convention prévoit le versement à l'entreprise d'une subvention (50 % à la signature du contrat, le solde au bout de douze mois) plafonnée à 13 000 € pour un an, couvrant au maximum 50 % des dépenses éligibles (notamment salaire et charges du technicien supérieur, contribution aux dépenses engagées par le Centre de compétences).

Origine des financements et gestion :

Les CORTECHS peuvent être financés par le Ministère de la Recherche, qui en a confié la gestion à l'ANVAR, et des Conseils Régionaux.

Contacts :**Alsace Technologie**

☎ 03 88 65 54 68 📠 03 88 65 54 67

✉ info@alsace-technologie.org

🖱 <http://www.alsace-technologie.org/>

ANVAR Direction régionale Alsace

☎ 03 88 19 71 71 📠 03 88 19 92 12

✉ alsac@oseo.fr

🖱 <http://www.anvar.fr/>

Région Alsace

Direction de la Recherche, de l'Enseignement Supérieur et du Transfert de Technologies

Guy René PERRIN

☎ 03 88 15 68 75 ✉ drest@region-alsace.fr

🖱 <http://guideaides.region-alsace.fr/>

🖱 http://guideaides.region-alsace.fr/html/maquette/guide/05_02_001.htm

Les conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE)

Objectifs :

Permettre à un jeune, de niveau BAC +5, de réaliser sa thèse de doctorat en entreprise, en menant un programme de recherche et développement en liaison avec une équipe de recherche extérieure à l'entreprise.

Renforcer les capacités technologiques des entreprises.

Public visé :

Un doctorant :

- titulaire d'un diplôme d'études approfondies récent ou d'un diplôme d'école d'ingénieur, de commerce ou de gestion,
- inscrit en doctorat

Entreprises concernées :

de droit français qui doivent :

- confier au jeune doctorant, lors de son embauche, un projet de recherche-développement
- impliquer dans ce projet un laboratoire extérieur à l'entreprise pour assumer l'encadrement scientifique du jeune diplômé en vue de la préparation du doctorat

Formalités :

- La convention

La convention CIFRE est passée pour trois ans entre l'Association nationale de la recherche technique (ANRT) et l'entreprise.

- L'encadrement

Les travaux sont effectués sous la responsabilité conjointe de deux directeurs de travaux, l'un enseignant-chercheur habilité à diriger des recherches, l'autre exerçant une activité professionnelle d'études ou de recherche dans l'entreprise.

- Le laboratoire partenaire de l'entreprise

Partenaire de l'entreprise, il doit appartenir à un établissement d'enseignement supérieur, un organisme public de recherche, un centre technique ou être un laboratoire industriel ou un laboratoire étranger.

- Un contrat de travail

Il est signé par l'entreprise avec le jeune doctorant. Il peut être à durée indéterminée ou déterminée.

La convention associe trois partenaires :

- une entreprise
- un jeune diplômé désireux d'entreprendre un doctorat dans le cadre d'une entreprise (niveau Bac +5)
- un laboratoire de recherche qui assure l'encadrement de la thèse

Montant :

L'entreprise reçoit une subvention annuelle forfaitaire de 14 635 € correspondant à un salaire brut annuel minimum de 20 214 €.

La demande de financement peut être déposée auprès de l'Association Nationale de la Recherche Technique (**ANRT**) à tout moment au cours de l'année.

Contacts :

Délégation Régionale à la Recherche et à la Technologie (DRRT Alsace)

Guy-René PERRIN (Délégué régional)

☎ 03 88 22 49 86 📠 03 88 32 26 22

✉ drrt.alsace@recherche.gouv.fr

🖱 <http://www.recherche.gouv.fr/technologie/mesur/aides/cifre.htm>

Association Nationale de la Recherche Technique (ANRT) – service CIFRE

Catherine BEC (Chef de service) / Philippe GAUTIER (Chef adjoint de service)

☎ 01 55 35 25 60 📠 01 55 35 25 55

✉ cifre@anrt.asso.fr

🖱 <http://www.anrt.asso.fr/index.jsp>

Convention de stage

LEONARDO DA VINCI

Programme de l'Union Européenne

Objectifs :

Le programme européen de mobilité LEONARDO DA VINCI finance des stages en entreprise à l'étranger pour permettre aux étudiants de l'enseignement supérieur de compléter leurs acquis théoriques par une expérience pratique, de découvrir d'autres pratiques socioprofessionnelles et de parfaire leurs compétences linguistiques.

Possibilités :

Vous souhaitez confier une mission particulière à un stagiaire européen dans votre entreprise en Alsace ?

Nous pouvons vous aider à trouver des étudiants de l'enseignement supérieur avec un profil en adéquation avec vos besoins.

La spécificité des stagiaires bénéficiant de la bourse LEONARDO peut présenter des avantages pour votre société :

- démarrage du stage possible tout au long de l'année
- durée intéressante comprise entre 3 et 12 mois
- niveau de qualification élevé (bac +2 minimum)
- spécialisation répondant à vos critères


Après définition de vos besoins, nous diffusons votre offre de stage à nos partenaires dans les 25 pays de l'Union Européenne, de l'Espace Economique Européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) et dans les pays candidats à l'entrée dans l'Union Européenne (Bulgarie, Roumanie, Turquie et Croatie).


Nous sélectionnons pour vous les meilleures candidatures et nous assurons le suivi du placement. Le candidat retenu bénéficie d'une bourse mensuelle de 305 € en complément de l'indemnité versée par l'entreprise, du remboursement de ses frais de déplacement et le cas échéant de la prise en charge d'une formation linguistique dans le cadre d'une convention de stage LEONARDO.

Contact :

CRCI Alsace / AUEF

Stéphanie DE GEETER

 03 88 76 45 05

 s.degeeter@alsace.cci.fr

Stages de longue durée en PME

Convention PRISME

Objectif :

Aider une PME à accueillir, pendant au moins 4 mois, un étudiant en dernière année de formation professionnalisée de niveau bac +4 ou bac +5 pour la réalisation d'un projet innovant avec l'encadrement scientifique et technique de l'établissement de formation.

Entreprises concernées :

PME indépendante de droit français de moins de 500 personnes et n'appartenant pas à plus de 25% à un groupe dont l'effectif total consolidé est supérieur à 500 personnes, située en Alsace et quel que soit son secteur d'activité.

Montant :

Le coût salarial de l'étudiant (salaire brut + charges patronales) est partiellement pris en charge par une subvention forfaitaire, versée à l'entreprise, de 600 € par mois de stage, financée par le Ministère de la Recherche ou la Région Alsace.

L'encadrement scientifique et technique de l'étudiant donne lieu à une subvention forfaitaire, à l'établissement de formation, de 1 500 € jusqu'à 4 mois de stage, puis 300 € par mois de stage supplémentaire.

Formalités :

L'étudiant (en dernière année de formation professionnalisée de niveau bac +4 ou bac +5) réalise un stage dans l'entreprise d'une durée égale ou supérieure à 4 mois.

Le projet doit présenter un caractère innovant pour l'entreprise.

Le suivi du projet et l'encadrement scientifique et technique du stagiaire est assuré par un responsable pédagogique issu de l'établissement de formation (école d'ingénieur ou de commerce, université).

L'encadrement professionnel de l'étudiant est réalisé par un "tuteur" issu de l'entreprise.

Une convention de stage lie l'étudiant, l'établissement de formation et l'entreprise.

La rémunération mensuelle brute du stagiaire (salaire net + cotisations salariales) doit être supérieure ou égale à 700 €.

Le stage devra donner lieu à un rapport de stage et l'établissement de formation doit organiser une soutenance à laquelle le Conseil Régional d'Alsace et la Délégation Régionale à la Recherche et à la Technologie (**DRRT**) sont invités.

Contacts :

Alsace Technologie

☎ 03 88 65 54 68 📠 03 88 65 54 67

✉ info@alsace-technologie.org

🖱 <http://www.alsace-technologie.org/>

Région Alsace

Direction de la Recherche, de l'Enseignement Supérieur et du Transfert de Technologies

Guy René PERRIN

☎ 03 88 15 68 75 ✉ drest@region-alsace.fr

🖱 <http://guideaides.region-alsace.fr/>

🖱 <http://www.recherche.gouv.fr/technologie/mesur/aides/innovpme.htm>

Bourse post-doctorale en entreprise

Objectif :

Aider les sociétés à développer des projets de recherche ou d'innovation en accueillant, pendant une période maximale de 2 ans, un post-doctorant en liaison avec un laboratoire public.

Entreprises concernées :

Toute entreprise située en Alsace.

Nature de l'aide :

Prise en charge partielle de la rémunération du post-doctorant.

Le projet de recherche doit se trouver en amont du développement d'un procédé ou d'un produit commercialisable, et doit donner lieu à un partenariat avec un laboratoire public.

Le post-doctorant est recruté par l'entreprise dans le cadre d'un CDD d'un an renouvelable une fois ou d'un CDI.

Le post-doctorant ne doit avoir exercé, depuis l'obtention de son doctorat, aucune activité salariée dans le cadre d'un CDI, et doit consacrer la totalité de son activité au sein de l'entreprise au développement d'un projet de recherche ou d'innovation.

Une subvention forfaitaire de 5 000 € peut être attribuée à un centre de compétences contribuant à la bonne réalisation du projet.

Montant :

Le coût salarial du post-doctorant (salaire brut + charges patronales) est pris en charge à 50 % par la Région Alsace.

Formalités :

Un dossier de candidature est à retirer auprès de la Région Alsace et à déposer à une date déterminée (s'informer auprès du service ci-dessous).

Contact :

Région Alsace

Direction de la Recherche, de l'Enseignement Supérieur et du Transfert de Technologies

Guy René PERRIN

☎ 03 88 15 68 75 ✉ drest@region-alsace.fr

🖱 <http://guideaides.region-alsace.fr/>

Partie 3 :

Les contrats aidés

Le contrat d'apprentissage

Objectif :

Conclure avec un jeune un véritable contrat de travail alternant formation en entreprise et en Centre de Formation des Apprentis (CFA) et lui apprendre un métier.

Public visé :

Tout jeune de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage à condition :

- d'avoir accompli le premier cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3^{ème})
- d'avoir effectué 2 années en Centre d'Enseignement Professionnel ou en classe de préapprentissage (C.P.A.)
- d'avoir 16 ans avant la fin de l'année civile

Entreprises concernées :

Toute entreprise du secteur privé (non-industrielle et non-commerciale) peut embaucher un apprenti.

L'entreprise s'engage à :

- prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage
- garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes responsables de la formation, soient de nature à permettre une formation satisfaisante.

Les entreprises du secteur public non-industriel et non-commercial peuvent également embaucher des apprentis. Des dispositions spécifiques s'appliquent pour ces entreprises (absence d'indemnité compensatrice forfaitaire...).

Caractéristiques :

- L'apprenti

L'apprenti(e) est un salarié à part entière de l'entreprise : il a donc les mêmes droits et les mêmes obligations que les autres salariés (congés, protection sociale...).

Il reçoit une formation générale et théorique dans un CFA et une formation pratique en entreprise.

Ceci afin d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par :

- un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique (CAP, BEP, BTS)
- un titre homologué d'ingénieur

▪ Les avantages financiers pour l'employeur

L'employeur bénéficie d'exonérations :

- de l'ensemble des cotisations patronales et salariales s'il est inscrit au registre des métiers ou s'il occupe 10 salariés au plus (apprentis non compris)
- des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale s'il occupe plus de 10 salariés (apprentis non compris)
☛ <http://www.cfa-commerce.com/aide.htm>

Montant :

▪ Prime d'embauche

Elle s'élève à 915 €, seulement :

- pour les entreprises de plus de 20 salariés (cette aide est supprimée depuis le 1er janvier 2001 dans les entreprises de plus 20 salariés)
- si le jeune est titulaire d'un diplôme de niveau IV (BP, Bac pro) ou plus, à l'embauche
- le contrat d'apprentissage est d'une durée inférieure à un an
- dans le cas d'un contrat prorogé en cas d'échec à l'examen

▪ soutien à l'effort de formation

○ pour un jeune de moins de 18 ans

Ce montant de 1 524,49 € par an, si le jeune a régulièrement suivi les cours au CFA

○ pour un jeune de 18 ans et plus

La prime est majorée de 304,90 € par an, ainsi le montant s'élève à 1830 € par an

Ces montants sont majorés de 7,62 € par heure effectués au-delà des 600 heures par an, dans la limite de 200 heures supplémentaires.

Attention : en cas de contrat de travail illégal, de faute de l'employeur, de non-respect des règles de sécurité, l'administration peut refuser d'accorder les aides publiques liées au contrat d'apprentissage.

Conditions :

- Un contrat de travail écrit pour une durée limitée

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qui est régi par les lois, règlements et conventions collectives du travail. Il doit être obligatoirement passé par écrit et enregistré par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (DDTE).

Sa signature par l'employeur et l'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur) constitue un préalable à l'emploi d'apprenti.

La durée du contrat varie de 1 à 3 ans (en général 2 ans) en fonction du type de profession et du niveau de qualification.

- Une durée de travail variable

Les apprenti(e)s de moins de 18 ans ne peuvent effectuer plus de 7 heures par jour et 35 heures par semaine en entreprise.

L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

L'apprenti âgé de 18 ans et plus bénéficie des règles applicables dans l'entreprise, en revanche des règles particulières s'imposent s'il est âgé de moins de 18 ans.

- Une rémunération minimum

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % ¹
2 ^e année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % ¹
3 ^e année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % ¹

¹ : En pourcentage du minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC.

- Une durée précise de formation

Le jeune bénéficie d'une formation dans le CFA d'une durée minimum de :

- au moins 400 heures par an d'enseignement général associant formation technologique et pratique dispensée par le CFA pendant le temps de travail
- 1 350 heures réparties sur 2 ans pour un bac professionnel ou un BTS.

- Un maître d'apprentissage responsable de la formation

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Il est soit le chef d'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il doit être majeur, offrir des garanties de moralité, justifier d'un certain niveau de qualification et d'une expérience professionnelle.

Formalités :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier établi sur un formulaire type signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Ce formulaire est disponible auprès des chambres consulaires et des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DDTEFP**).

Il doit être adressé, pour un enregistrement, à l'organisme consulaire auprès duquel est enregistrée l'entreprise : chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture.

L'entreprise doit également déclarer à l'Administration prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage (conditions de travail, hygiène et sécurité, moralité des personnes responsables de la formation.).

Contacts :

Centres de formation d'apprentis (CFA)

☛ <http://www.cfa-commerce.com/contrat.htm>

Chambre de métiers d'Alsace (CMA)

Service Jeunes et Entreprises du Bas-rhin

☎ 03 88 19 79 79 ☎ 03 88 19 79 00

✉ je.bas-rhin@cm-alsace.fr

☛ www.cm-alsace.fr

Chambres d'agriculture d'Alsace

▪ **Chambre d'agriculture Bas-Rhin (CA 67)**

☎ 03 88 19 17 17 ☎ 03 88 83 30 54

✉ direction@bas-rhin.chambagri.fr

🖱 <http://www.bas-rhin.chambagri.fr/>

▪ **Chambre d'agriculture Haut-Rhin (CA 68)**

☎ 03 89 20 97 00 ☎ 03 89 20 97 01

✉ ca@haut-rhin.chambagri.fr

🖱 <http://www.haut-rhin.chambagri.fr/>

D.D.T.E.F.P 67

Service Emploi-jeune

☎ 03 88 75 86 78

D.D.T.E.F.P 68

Service Emploi- jeune

☎ 03 89 24 83 54

🖱 <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-apprentissage-991.html>

Chambres de Commerce et d'Industrie d'Alsace (CCI)

▪ **CCI Strasbourg – Point A**

Véronique KLEIN

☎ 03 88 43 08 52

✉ accueil@strasbourg.cci.fr

🖱 <http://www.strasbourg.cci.fr/>

▪ **CCI Colmar - Formation des jeunes**

Yves BAVAU

☎ 03.89.20.20.67 ☎ 03.89.20.21.30

✉ ybavau@colmar.cci.fr

🖱 <http://www.colmar.cci.fr/>

▪ **CCI Mulhouse – Point A**

☎ 03 89 66 71 20

✉ pointA@mulhouse.cci.fr

ANPE Direction Régionale Alsace

☎ 03 88 52 29 00 ☎ 03 88 52 29 10

✉ dra.alsace@anpe.fr

Le contrat de professionnalisation

Objectif :

Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle durable des jeunes et des demandeurs d'emploi grâce à un contrat conciliant formation et travail en alternance.

Les périodes en entreprise effectuées par des lycéens et des étudiants au titre de leur formation initiale ne peuvent pas donner lieu à un contrat de professionnalisation.

Public visé :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus

Entreprises concernées :

Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue, mais aussi :

- les employeurs établis ou domiciliés en France, quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition
- les établissements publics industriels et commerciaux
- les employeurs des entreprises d'armement maritime

Sont exclus : L'Etat et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics administratifs.

Caractéristiques :

C' est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit.

Il débute par un temps de professionnalisation qui correspond à la durée du contrat s'il s'agit d'un CDD : le CDD (ou le temps de professionnalisation en cas de CDI) a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les accords de branche et les accords interprofessionnels des réseaux Agefos-PME et Opcareg peuvent éventuellement prévoir, pour les entreprises relevant de leur champ, un allongement de cette durée jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires ou certaines qualifications.

NB : Des dispositions particulières sont fixées pour les personnels navigants des entreprises d'armement maritime et pour les travailleurs temporaires.

Le CDD peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Conditions :

Les bénéficiaires sont salariés de l'entreprise et bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, la rémunération minimum versée par l'employeur est de :

		Niveau du diplôme détenu		
Age	Qualification	V ou moins ²		IV ou plus ³
	16 - 20ans	55% du Smic ⁴	669,834 €	65% du Smic
21 - 25 ans	70% du Smic	852.51 €	80% du Smic	974.31 €
26 ans et plus	100% du Smic ou 85% du minimum conventionnel			

- L'employeur

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires, une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

- Le bénéficiaire

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

- Durée minimale de ces actions de professionnalisation

Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée .

² : CAP, BEP, Brevet d'Etude professionnel, Certificat d'aptitude professionnelle agricole, etc

³ : Bac technologique et général, Bac PRO, Brevet de Technicien Agricole, Brevet Professionnel, etc

⁴ : SMIC = 1 217,88 € au 1er juillet 2005.

Les accords de branche et les accords interprofessionnels des réseaux Agefos-PME et Opcareg peuvent prévoir, pour les entreprises relevant de leur champ, une durée allant au-delà de 25%, pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel

- ou ceux qui visent des formations diplômantes.

Les actions de professionnalisation sont mises en œuvre pendant les heures de travail, à l'initiative de l'employeur par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Toute clause de remboursement en cas de rupture du contrat de travail par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation est nulle et de nul effet.

Tutorat :

Un tuteur peut être désigné par l'employeur. Il doit justifier d'une expérience de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Attention : Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés en contrats ou périodes de professionnalisation ou en apprentissage (2 salariés s'il s'agit de l'employeur).

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par l'OPCA dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

Par ailleurs, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois, les organismes collecteurs peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat.

Formalités :

L'employeur doit se concerter avec son OPCA, pour négocier sur :

- la possibilité de préparer la qualification envisagée avec le candidat

- la durée du contrat et de la formation correspondant

- les conditions de prises en charge des coûts pédagogiques (forfaits applicables) et des frais annexes.

Il doit conclure avec l'organisme de formation une convention précisant :

- les objectifs
- le programme
- les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Un document précisant ces éléments doit être annexé au contrat de travail.

Dans les 2 mois suivant l'embauche, l'employeur et le bénéficiaire doivent s'assurer de l'adéquation du programme de formation avec les acquis du salarié. A défaut un avenant au contrat peut être conclu et adressé à l'OPCA.

L'employeur doit transmettre le contrat signé à son OPCA au plus tard 5 jours après le début du contrat.

L'OPCA doit transmettre à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DDTEFP**) :

- le contrat
- son avis sur celui-ci
- sa décision de financement

Attention : La DDTEFP peut refuser l'enregistrement du contrat dans un délai d'un mois en cas de non respect des dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables.

Aide pour l'entreprise :

L'entreprise bénéficie de plusieurs avantages :

- une exonération des cotisations patronales de Sécurité Sociale si le bénéficiaire a moins de 26 ans ou 45 ans et plus
- une possibilité de bénéficier d'une exonération dégressive dite "réduction Fillon", si le bénéficiaire est âgé entre 26 et 44 ans
- une prise en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement (de l'ordre de 9,15 €/heure)
- un financement par l'OPCA des frais liés au tutorat
- une procédure administrative simplifiée
- jusqu'au terme prévu du CDD ou du temps de professionnalisation (CDI), le bénéficiaire ne sera pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux (sauf accidents du travail et maladies professionnelles).

Contacts :

L'OPCA dont dépend l'entreprise.

ANPE Direction régionale Alsace

Service appui réseau

☎ 0 811 55 01 67 (*prix d'un appel local*)

✉ dra.alsace@anpe.fr

☛ http://www.anpe.fr/espace_candidat/conseils/conseils_emploi/aides_embauche/publics_jeunes/contrat_professionnalisation_3125.html

D.D.T.E.F.P 67

Emploi-formation

☎ 03 88 75 86 84

✉ ddtefp.bas-rhin@travail.gouv.fr

D.D.T.E.F.P 68

Service formation

☎ 03 89 24 83 56

✉ ddtefp.haut-rhin@travail.gouv.fr

☛ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/contrat-professionnalisation-1079.html?var_recherche=%A7%09Contrat+de+professionnalisation

Organisation syndicale et professionnelle

Le Contrat Initiative Emploi (CIE)

Objectif

Faciliter l'accès durable à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion sociale ou professionnelle, tout en bénéficiant, en contrepartie, d'aides diverses notamment en faveur de la formation.

Public visé

Des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (demandeurs d'emploi de longue ou très longue durée, bénéficiaire du RMI, travailleurs handicapés...).

Le CIE peut être mobilisé différemment selon les régions, dans les conditions fixées par l'arrêté annuel du préfet de région, et appréciées par les acteurs du service public de l'emploi, notamment l'ANPE.

Entreprises concernées

Tous les employeurs affiliés à l'Union Nationale pour l'Emploi dans l'industrie et le Commerce (**UNEDIC**) :

- établissements industriels et commerciaux ou agricoles
- groupements d'employeurs lorsqu'ils organisent des parcours d'insertion et de qualification
- offices publics ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations
- établissements publics industriels et commerciaux, sociétés d'économie mixte, etc
- les entreprises de pêche maritime sont également concernées

Sont exclus :

- les employeurs du secteur public, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs
- les particuliers employeurs

Montant de l'aide :

- une aide mensuelle de l'Etat, fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 47% du SMIC horaire brut, soit entre de 330 € et 500 €.

- le montant et la durée de l'aide sont fixés régionalement en fonction des caractéristiques du bénéficiaire du contrat, de la situation locale et des efforts de l'employeur pour financer des actions de formation ou d'accompagnement.
- la possibilité de cumuler avec certains dispositifs d'allégement ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

Formalités

Présenter la demande de convention auprès des services locaux de l'ANPE avant l'embauche. Conclure la convention avec l'ANPE (imprimé type). Envoyer tous les trois mois au centre régional du Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (**CNASEA**) l'attestation de présence accompagnée de la copie des bulletins de salaire correspondants.

Éventuellement en cas de formation ou de tutorat du salarié pendant le contrat, conclure un avenant spécifique avec l'ANPE.

Contact :

ANPE Direction régionale Alsace

Service appui réseau

☎ 0 811 55 01 67 (*prix d'un appel local*)

✉ dra.alsace@anpe.fr

☛ http://www.anpe.fr/espace_employeur/conseils/conseils_aux_recrutements/aides_au_recrutement/beneficiez_aides_embauche/contrat_initiative_emploi_4467.html

☛ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-initiative-emploi-renove-cie-contrats-conclus-depuis-premier-mai-2005-994.html?var_recherche=Le+Contrat+Initiative+Emploi+%28

Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)

La loi du 18 janvier 2005 a fusionné les dispositifs du contrat emploi-consolidé (CEC) et du contrat emploi-solidarité (CES) en un seul dispositif, dénommé " contrat d'accompagnement dans l'emploi " (CAE).

Objectif :

Favoriser le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché de l'emploi, avec un contrat de travail et une aide à l'insertion adaptée.

Public visé :

Le contrat d'accès à l'emploi est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, à savoir :

- les demandeurs d'emploi inscrits pendant au moins 12 mois dans les 18 mois précédant l'embauche
- les bénéficiaires du RMI
- les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS)
- les travailleurs reconnus handicapés
- certains jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans, non diplômés
- jeunes dont le contrat emploi jeune prend fin avant le 1^{er} janvier 2008
- personnes âgées de plus de 50 ans et de moins de 65 ans et, soit inscrites comme demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois

Entreprises concernées :

L'employeur peut être :

- une collectivité territoriale, un organisme de droit privé à but non lucratif, une personne morale chargée de la gestion d'un service public, une autre personne morale de droit public
- une association n'ayant pas de salarié permanent dans certaines conditions, un groupement d'employeur pour des fonctions internes au groupe
- un atelier ou un chantier d'insertion conventionné.

Sont exclus : Les services de l'Etat, les associations aux personnes, les partis politiques et les organisations syndicales sont exclues du bénéficiaires du CAE.

Caractéristiques :

Le contrat de travail peut être conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée, de 12 à 24 mois (jusqu'à 30 mois pour les bénéficiaires du RMI).

Le bénéficiaire du contrat d'accès à l'emploi est salarié de l'entreprise. Il perçoit une rémunération au moins égale au SMIC ⁵.

Nature de l'aide :

L'employeur bénéficie :

- d'une aide mensuelle de l'Etat jusqu'à 95% du SMIC brut horaire versée mensuellement.
- d'aides possibles de l' Association nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (l'AGEFIPH), accordées pour l'embauche des travailleurs handicapés.
- du cumul de l'aide avec l'exonération :
 - des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite d'un SMIC
 - de la taxe sur les salaires
 - de la taxe d'apprentissage
 - de la participation à l'effort de construction

Formalités :

L'employeur doit conclure une convention avec une agence locale pour l'emploi (ANPE). Dans un délai maximal d'un mois après l'embauche, il doit déposer une demande de convention, accompagnée d'une copie du contrat de travail et d'un relevé d'identité bancaire (RIB) auprès de l'agence locale de l'ANPE.

Contact :

ANPE Direction régionale Alsace

Service appui réseau

☎ 0 811 55 01 67 (*prix d'un appel local*) ✉ dra.alsace@anpe.fr

☞ http://www.anpe.fr/espace_candidat/conseils/conseils_emploi/aides_embauche/demandeurs_emploi/contrat_accompagnement_dans_emploi_4460.html

☞ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-acces-emploi-cae-997.html?var_recherche=cae

⁵ : SMIC = 1 217,88 € au 1er juillet 2005.

Le contrat pour l'égalité professionnelle

Objectif :

Apporter une amélioration significative de la place des femmes dans l'entreprise de qualification et d'emploi en réalisant des actions contenues dans les plans pour l'égalité professionnelle.

Ces actions concernent l'embauche, la formation, la promotion, l'organisation et les conditions de travail.

Entreprises concernées :

Les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, publiques ou privées qui relèvent du champ d'application de la législation relative à la négociation collective, à l'exclusion des employeurs de personnel de maison.

Les entreprises qui emploient des concierges et gardiens d'immeubles, des assistantes maternelles peuvent également bénéficier de l'aide de l'Etat pour leurs salariés, autres que ceux ici mentionnés. Il en est de même pour les entreprises de travail temporaire, pour leur personnel permanent.

Caractéristiques :

- Des actions à réaliser

Les actions doivent avoir un caractère exemplaire en matière notamment, d'embauche, de formation, de promotion, de conditions de travail, de rémunération, et un objectif : améliorer la place des femmes dans l'entreprise en terme de qualification et d'emploi.

- Des conditions pour conclure un contrat

Le contrat pour l'égalité professionnelle peut être conclu si l'employeur :

- justifie de la régularité de sa situation au regard de ses obligations fiscales et sociales
- consacre à la formation professionnelle un montant au moins égal à celui imposé par la loi
- atteste ne pas avoir sollicité une autre aide publique à caractère identique.

Signer avec la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DRTEFP**) (ou le ministre chargé des droits des femmes, si le contrat excède le champ régional).

Le contrat pour l'égalité professionnelle précise :

- o les engagements de l'entreprise en termes d'égalité professionnelle et les modalités de contrôle de leur réalisation
- o le montant de l'aide de l'Etat et les conditions de son versement
- o les modalités d'évaluation et de diffusion de l'information sur les actions réalisées.

Suite à la conclusion de cette convention ou de cet accord collectif, ou d'un plan pour l'égalité professionnelle, le contrat pour l'égalité professionnelle est conclu entre :

- o l'entreprise (ou une organisation professionnelle ou interprofessionnelle)
- o et la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DRTEFP**).

Ce contrat précise :

- o l'objet et la nature des engagements significatifs de l'entreprise à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par l'adoption de mesures de sensibilisation, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail
- o le montant de l'aide de l'Etat, ses modalités de versement et les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements de l'entreprise.

▪ L'exécution du contrat

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être régulièrement informés de l'exécution des engagements prévus dans le contrat pour l'égalité professionnelle.

Un compte-rendu est également adressé à la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DRTEFP**) et au chargé de mission départemental des droits des femmes et de l'égalité.

Une évaluation des engagements souscrits et des mesures mises en œuvre dans le cadre du contrat est effectuée au terme du contrat

Montant de l'aide :

L'Etat prend en charge une partie du coût de la mise en œuvre des actions contenues dans le plan d'égalité professionnelle ou dans l'accord collectif global, soit au maximum :

- 50 % des coûts liés à la réalisation de l'accord, tel l'aménagement de locaux
- 50 % du coût de la formation
- 30 % du coût des rémunérations des salariées bénéficiaires des actions

Formalités :

- prévoir des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif, ou d'un plan pour l'égalité professionnelle
- conclure un contrat avec l'Etat (dépôt du dossier de demande de convention auprès de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DRTEFP**))

Contacts :**D.D.T.E.F.P 67**

Contrat Emploi-solidarité

☎ 03 88 75 86 76 (Secr)

✉ ddtefp.bas-rhin@travail.gouv.fr

D.D.T.E.F.P 68

Contrat Emploi-solidarité

☎ 03 89 24 83 57 (Secr)

✉ ddtefp.haut-rhin@travail.gouv.fr

☛ <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/egalite-professionnelle-discrimination/contrat-pour-egalite-professionnelle-1067.html>

Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité:

Marcelle TREGUER (déléguée régionale)

☎ 03 88 21 68 48 ☎ 03 88 21 60 56

✉ droits-des-femmes@bas-rhin.pref.gouv.fr

☛ http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/egalite_en_entreprise/index.htm

Mission départementale aux Droits et à l'Egalité des Femmes du Haut-Rhin

Danièle DIETRICH (chargée de mission)

☎/☎ 03 89 29 20 20

✉ daniele.dietrich@haut-rhin.pref.gouv.fr

Le contrat jeune en entreprise (CJE)

Objectif :

Faciliter l'embauche de jeunes à faible niveau de qualification et en manque d'expérience, en CDI à temps plein ou partiel, de 24 mois maximum, dans le secteur marchand.

Public visé :

Les jeunes de 16 à 22 ans n'ayant pas obtenu un diplôme de fin de second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

La limite d'âge a été portée à 25 ans révolus pour les jeunes les moins qualifiés (avant la 2^e année de BEP-CAP, ou avant la classe de seconde) bénéficiaires d'un accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Le jeune recruté ne doit pas avoir été employé dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant l'embauche sauf s'il était titulaire d'un CDD (y compris dans le cadre d'un contrat d'insertion en alternance) ou intérimaire.

Entreprise concernées :

Tous les employeurs affiliés à l'Union Nationale pour l'Emploi dans l'industrie et le Commerce (**UNEDIC**) ainsi que les entreprises de pêche maritime.

Sont exclus : les particuliers employeurs

L'employeur doit :

- n'avoir procédé à aucun licenciement économique dans les 6 derniers mois
- être à jour de ses cotisations et contributions sociales
- verser une rémunération au moins égale au SMIC ⁶

Caractéristiques et montant de l'aide (depuis le 1^{er} avril 2005) :

- Pour l'employeur
 - Aide mensuelle de l'Etat
L'employeur bénéficie d'une aide forfaitaire, de 3 ans, correspondant aux cotisations sociales patronales (versée par l'Assedic) variant de 150 € (pour un jeune de

⁶ : SMIC = 1 217,88 € au 1er juillet 2005.

qualification niveau V) par mois à 300 € par mois (pour un jeune de qualification niveau IV) pour un salaire payé au SMIC à temps plein.

Pour un jeune travaillant à temps partiel, l'aide sera proportionnelle à la durée de travail.

L'aide est versée à taux plein les deux premières années et à 50 % du forfait la troisième année.

- Cotisations patronales

Il y a la possibilité de cumuler avec certains dispositifs d'allégement ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

- Pour le bénéficiaire

Le jeune dispose de certains avantages, à savoir :

- la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences
- la validation des acquis de l'expérience possible selon des modalités fixées par les partenaires sociaux dans les branches professionnelles.

Formalités :

L'entreprise doit se procurer une demande d'aide auprès de l'Assedic dont il relève, celle-ci instruira le dossier et paiera trimestriellement à l'employeur pour le compte de l'Etat, l'aide forfaitaire.

Retirer une demande d'aide auprès de l'Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (**Assedic**) dont l'entreprise relève.

La demande doit être déposée auprès de l'Assedic au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'embauche.

Contacts :

ASSEDIC Alsace

Services aux employeurs (*N° à tarif spécial : 0,149€ TTC / minutes*)

☎ 0 826 08 08 67 (Bas-Rhin)

☎ 0 826 08 08 68 (Haut-Rhin)

➡ <http://www.assedic.fr/employeurs/index.php?idmenu=13&idarticle=13&chemin=1|8|13|>

D.D.T.E.F.P 67

Service Emploi-jeune

☎ 03 88 75 86 78

✉ ddtefp.bas-rhin@travail.gouv.fr

D.D.T.E.F.P 68

Service Emploi- jeune

Carine OSTER

☎ 03 89 24 83 54 (Secr

✉ ddtefp.haut-rhin@travail.gouv.fr

☛ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-jeunes-entreprises-1000.html?var_recherche=Le+contrat+jeune+en+entreprise

Le contrat en alternance du travailleur handicapé

Objectif :

Connaître les aides accordées à l'entreprise lors de la conclusion d'un contrat en alternance avec un travailleur handicapé.

Public visé :

Personne reconnue handicapée par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (**COTOREP**), avec l'un des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi du 10 juillet 1987 ou un jeune de plus de 16 ans dont le handicap a fait l'objet d'une notification de la Commission Départementale d'Education Spéciale (**CDES**).

A noter que la personne embauchée en contrat de formation en alternance peut également bénéficier de certaines aides.

Entreprises concernées :

Toute entreprise de droit privé ou assimilée.

Montant de l'aide :

Des subventions au titre des contrats d'orientation, de qualification et d'adaptation.

L' Association nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (**L'AGEFIPH**) verse des primes aux employeurs qui embauchent un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en contrat d'insertion en alternance.

Accordées en complément des avantages liés à tout contrat d'orientation, contrat d'adaptation, et contrat de qualification, les primes de l'AGEFIPH sont d'un montant variable :

Contrat concerné	Montant de la prime	Précisions
Contrat d'orientation de 3 mois ou plus	1500 €	Pas de prime pour les contrat de moins de 3 mois
Contrat d'adaptation à durée indéterminée	1500 €	Versement à l'issue de la période d'adaptation
Contrat d'adaptation à durée déterminée	1500 €	-
Contrat de qualification (jeune de 16 à 25 ans)	1500 €	Par tranche de 6 mois (soit 3048,98 € pour un contrat d'un an)
Contrat de qualification (jeune de 26 ans et plus)	1500 €	Par tranche de 6 mois (soit 6097,96 € pour un contrat d'un an)

Ces aides peuvent être complétées par d'autres subventions de l'AGEFIPH telle la subvention à l'aménagement des situations de travail.

- Les aides à l'apprentissage

Elles sont de deux sortes :

- la prime de l'Etat, d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut, versée en deux fois
- l'aide de l'AGEFIPH d'un montant de 1500 € par année d'apprentissage. Cette aide peut être complétée par d'autres subventions de l'AGEFIPH portant, par exemple, sur l'accessibilité des lieux de travail.

A noter que le contrat d'apprentissage conclu avec un jeune handicapé peut être aménagé sur divers points (durée du contrat, organisation pédagogique...).

- Au terme du contrat, la possibilité d'une prime à l'insertion

Si, à l'issue d'un contrat en alternance, l'employeur signe avec la personne handicapée un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'au moins 12 mois (sauf contrat emploi solidarité – CES), l'AGEFIPH peut lui accorder une prime de 1500 €.

Formalités :

Pour bénéficier des aides de l'AGEFIPH, l'employeur doit adresser le dossier de demande à l'AGEFIPH, au plus tard 6 mois après l'embauche.

Contact :

AGEFIPH : Délégation Régionale Lorraine – Alsace :

☎ 03 83 90 81 40 ☎ 03 83 90 81 41

Antoine MALEZIEUX (Délégué régional) : ✉ a-malezieux@agefiph.asso.fr

🖱 <http://www.agefiph.asso.fr/>

D.D.T.E.F.P 67

Contrat Emploi-solidarité

☎ 03 88 75 86 76 (Secr)

✉ ddtefp.bas-rhin@travail.gouv.fr

D.D.T.E.F.P 68

Contrat Emploi-solidarité

☎ 03 89 24 83 57 (Secr)

✉ ddtefp.haut-rhin@travail.gouv.fr

🖱 http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/travailleurs-handicapes/les-aides-agefiph-1153.html?var_recherche=contrat+alternance+handicap%E9s

Le contrat d'Insertion – Revenu minimum d'activité (CI-RMA)

Objectif :

Favoriser l'accès ou le recours à l'emploi dans le secteur marchand des bénéficiaires des minima sociaux (du Revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'Allocation parent isolé (API)).

Public visé :

Les bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l' API dont les droits à l'une ou l'autre de ces allocations ont été ouverts depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois à la date de conclusion de la convention signée par l'employeur.

La possibilité de conclure un CI-RMA est étendue, dans les mêmes conditions, aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Entreprises concernées :

Tous les employeurs, affiliés à l'UNEDIC, peuvent conclure des CI-RMA :

- établissements industriels et commerciaux ou agricoles
- offices publics ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations, etc.

Les entreprises de pêche maritime sont également concernées, de même que les entreprises d'établissements publics industriels et commerciaux, des collectivités territoriales, des sociétés d'économie mixte, des chambres des métiers, etc.

Sont exclus : les particuliers employeurs

Caractéristiques :

Le CI-RMA peut être un contrat à durée déterminée (CDD) pour une période initiale minimale de 6 mois ou un contrat de travail temporaire (CTT) renouvelables 2 fois dans la limite de 18 mois.

La durée de la période d'essai est d'un mois, sauf clause conventionnelle prévoyant une durée moindre. La durée minimale hebdomadaire de travail devant être d'au moins 20 heures.

Nature de l'aide :

L'employeur bénéficie, d'une aide versée par le débiteur de l'allocation (Etat ou département selon le cas).

Le montant de cette aide est égal au montant du RMI garanti à une personne isolée, soit 425,40€ en 2005.

L'assiette de calcul de l'exonération accordée aux employeurs correspond à la différence entre, d'une part, le produit du SMIC et du nombre d'heures d'activité travaillées et, d'autre part, le montant de l'aide financière versée à ces employeurs par le département.

Lettre-circulaire de l'URSSAF n°2004-154 du 5 novembre 2004.

☛ <http://www.acoss.fr/data/publ/circ/pdf/lc2004-154.pdf>

Pour les bénéficiaires du RMI, elle peut être complétée par la prise en charge, par le département, de tout ou une partie des frais liés à l'embauche (par exemple, les frais liés à la visite médicale obligatoire) et des frais engagés pour dispenser au salarié, pendant la durée de son temps de travail, une formation, à l'exclusion de celle résultant du devoir d'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi.

L'aide n'est cumulable avec aucune autre aide à l'emploi, exception faite de la réduction générale de cotisations.

Formalités :

Pour pouvoir procéder à une embauche, les employeurs doivent conclure au préalable, une convention avec la collectivité débitrice de la prestation perçue antérieurement par le titulaire du contrat.

Ainsi, si le candidat est bénéficiaire du RMI, la convention sera établie entre l'employeur et le conseil général.

Si le candidat est bénéficiaire de l'ASS ou de l'API, la convention sera établie entre l'employeur et l'ANPE.

Contacts :

ANPE Direction régionale Alsace

Service appui réseau

☎ 0 811 55 01 67 (*prix d'un appel local*)

☛ http://www.anpe.fr/espace_employeur/conseils/conseils_aux_recrutements/aides_au_recrutement/beneficiez_aides_embauche/revenu_minimum_4214.html#nb3

Conseil général du Bas-Rhin

Pôle Emploi

Myriam STENGER

☎ 03 88 76 60 60

☛ <http://www.cg67.fr/index.asp?fic=page&id=8887>

Conseil général du Haut-Rhin

Service Emploi et Formation

Bénédicte DEGUILLE (Chef de service) ☎ 03 89 30 62 30

☛ <http://www.cg68.fr/>

☛ <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-insertion-revenu-minimum-activite-ci-rma-998.html>

☛ http://www.apce.com/index.php?rubrique_id=101003&tpl_id=64&type_page=IH&contenu_id=109017#109017

Contrat nouvelles embauches (CNE)

Objectif :

Aider les petites entreprises en leur permettant d'embaucher d'une manière plus simple et plus souple, tout en offrant aux salariés des garanties et des contreparties connues à l'avance dans la mesure où ce contrat serait rompu au cours des deux premières années suivant l'embauche.

Entreprise concernée :

Les entreprises du secteur marchand qui comptent 20 salariés au plus.

Caractéristiques :

C'est un contrat à durée indéterminée (CDI) qui offre aux salariés et aux très petites entreprises (TPE) des modalités d'embauche et de rupture de contrat assouplies pendant les deux premières années.

Au cours de cette période, appelée aussi "période de consolidation dans l'emploi", le contrat peut être rompu à la demande de l'employeur ou du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de rupture du contrat pendant cette période, un préavis doit être respecté, d'une durée de :

- 15 jours pour une ancienneté dans le contrat comprise entre 1 mois et moins de 6 mois
- 30 jours pour une ancienneté dans le contrat à partir de 6 mois.

Attention : Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de force majeure ou de faute grave du salarié

Nature de l'aide :

Le salarié recruté a droit, lorsqu'il est involontairement privé d'emploi, aux allocations versées par le régime d'assurance chômage, dans les conditions de droit commun.

Le salarié dont le CNE est rompu bénéficie d'une allocation forfaitaire versée par l'ASSEDIC dès lors qu'il justifie d'une période d'activité continue de 4 mois en CNE.

Cette allocation forfaitaire, versée pour une durée égale à un mois, est d'un montant journalier fixé à 16,40 €.

Pour bénéficier de cette allocation forfaitaire, il faut que :

- l'inscription comme demandeur d'emploi intervienne dans les trois mois à compter de la fin du contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits

- le délai dans lequel doit être présentée la demande de paiement soit fixé à six mois à compter du jour où l'intéressé remplit les conditions exigées pour prétendre au bénéfice de l'allocation.

Formalités :

En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur avant le terme des 2 ans :

- il doit verser au salarié, une indemnité de départ équivalente à 8% des salaires bruts perçus sauf en cas de faute grave.
- il règle à l'UNEDIC une cotisation de 2% sur l'ensemble des salaires versés au salarié.
- il ne pourra pas signer de nouveau CNE avec le même salarié pendant 3 mois.

Au-delà de la période de consolidation de 2 ans, ce sont les règles communes aux contrats à durée indéterminée qui s'appliquent.

Contact :

ASSEDIC Alsace

Services aux employeurs

☎ 0 826 08 08 67 (Bas-Rhin)

☎ 0 826 08 08 68 (Haut-Rhin)

(N° à tarif spécial : 0,149€ TTC / minutes)

☛ http://www.anpe.fr/espace_employeur/conseils/embauche/contrat_nouvelles_embauches_cne_5399.html

☛ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-nouvelles-embauches-cne-2250.html?var_recherche=cne

Le contrat d'avenir

Objectif :

Faciliter l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion sociale ou professionnelle tout en bénéficiant, en contrepartie, d'aides diverses notamment en faveur de la formation.

Publics visés :

Les personnes bénéficiaires :

- soit du revenu minimum d'insertion (RMI)
- soit de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- soit de l'allocation de parent isolé (API)
- soit de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en contrat à durée déterminée

Entreprises concernées :

Tout employeur du secteur non marchand appartenant aux catégories suivantes :

- les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public
- les autres organismes de droit privé à but non lucratif, notamment les associations
- les structures d'insertion par l'activité économique, notamment les ateliers et chantiers d'insertion

Caractéristiques :

Le contrat d'avenir doit être un contrat à durée déterminée (CDD) de 2 ans.

Le contrat peut être renouvelé dans la limite de 12 mois.

Si le salarié est âgé de plus de 50 ans ou est reconnu travailleur handicapé, la durée du contrat d'avenir peut-être portée à 5 ans.

La durée du travail est de 26 heures hebdomadaires minimum et 35 heures par semaine maximum.

Le salarié est rémunéré au moins au montant du SMIC ⁷

Nature de l'aide :

▪ Des aides financières

- une aide à l'embauche de la part du département ou de l'Etat, de 425,40 € en 2005
- une aide de l'Etat égale à la différence entre le montant de la rémunération versée au salarié et le montant de l'aide à l'embauche.

▪ Une exonération des charges sociales et fiscales

L'embauche en contrat d'avenir ouvre droit à l'exonération :

- des cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse), d'allocations familiales et d'accidents du travail dans la limite du SMIC
- de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.
- La non prise en compte dans l'effectif et la dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat . Par ailleurs, au terme du contrat, l'indemnité de précarité n'est pas due.
- si le salarié est embauché en CDI avant la fin de son contrat, une aide supplémentaire vous sera versée (1500 € en 2005).

Formalités :

L'employeur doit conclure une convention entre le président du conseil général ou le maire (ou leur délégataire : ANPE,...), entre le bénéficiaire et lui même.

Signer avec le bénéficiaire un contrat de travail à durée déterminée de 2 ans.

Contact :

ANPE Direction régionale Alsace

Service appui réseau

☎ 0 811 55 01 67 (*prix d'un appel local*)

☞ http://www.anpe.fr/espace_employeur/conseils/conseils_aux_recrutements/aides_au_recrutement/secteur_non/contrat_avenir_4325.html

☞ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-avenir-996.html?var_recherche=contrat+avenir

⁷ : SMIC = 1 217,88 € au 1er juillet 2005

Le chèque emploi très petites entreprises

Objectif :

Permettre aux employeurs de s'acquitter simplement des principales obligations administratives liées au recrutement et à l'emploi d'un salarié : déclaration unique d'embauche, signature d'un contrat de travail, déclaration des cotisations sociales et production du bulletin de paie.

Le chèque-emploi TPE peut également comporter un moyen de paiement du salaire, sous forme de chèque bancaire ou postal.

Public visé :

Le chèque emploi TPE peut être utilisé pour un salarié déjà présent dans l'entreprise, quel que soit son contrat (CDI, contrat "nouvelles embauches", CDD) ou pour toute nouvelle embauche.

Entreprises concernées :

Le chèque emploi TPE concerne les entreprises dont l'effectif maximum est de 5 salariés.

Sont exclues : les entreprises dont les salariés relèvent du régime agricole, ou les particuliers employant des salariés à leur service.

Caractéristiques :

Le chèque emploi TPE est simple à utiliser :

- un seul document pour accomplir les formalités liées à l'embauche : déclaration unique d'embauche (DUE) et contrat de travail
- une seule déclaration pour les organismes de protection sociale gérant des régimes collectifs et obligatoires: Urssaf, Assedic, caisses de retraite complémentaire et supplémentaire, organisme de prévoyance, caisse de congés payés pour le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) ou du transport.
- un seul règlement pour les cotisations de protection sociale obligatoire dues à ces organismes.

La gestion du chèque emploi TPE est confiée à trois centres nationaux spécialisés par secteur d'activité : à Bordeaux, Lyon et Paris.

Nature de l'aide :

Les cotisations et contributions dues par l'employeur qui recourt au "service chèque-emploi TPE" sont recouvrées et contrôlées par l'Urssaf dont relève l'employeur, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale assises sur les salaires.

Toutefois, par exception aux dispositions normalement applicables, l'employeur verse le montant de ces cotisations et contributions dans les 8 premiers jours du mois civil suivant celui au cours duquel les sommes dues lui ont été notifiées.

Formalités :

Préalablement à l'utilisation du chèque-emploi, l'employeur doit remplir un "volet d'identification du salarié" délivré par une des Urssaf désignées pour gérer les centres nationaux de traitement du chèque-emploi TPE (URSSAF de Lyon, URSSAF de la Gironde et URSSAF de Paris-région parisienne).

À partir de la déclaration de l'employeur, le centre national chèque emploi TPE calcule les cotisations dues et lui adresse un décompte de cotisations sociales.

Le centre national chèque emploi TPE établit également :

- le bulletin de paie
- les déclarations sociales annuelles (dont la déclaration annuelle de données sociales/DADS) pour les salariés déclarés dans le cadre du chèque emploi TPE
- l'attestation fiscale pour les salariés

Vous pouvez également demander à votre conseiller habituel (expert-comptable, centre de gestion agréé) de réaliser, pour votre compte, les opérations liées à la gestion du chèque emploi TPE.

Contact :

U.R.S.S.A.F. Bas-Rhin

☎ 0 820 39 56 70 (*appel à 0,12€ TTC/min*)

déclaration unique d'embauche (D.U.E.)

☎ 03 88 33 76 73

✉ urssaf.strasbourg@urssaf.fr

U.R.S.S.A.F. Haut-Rhin

déclaration unique d'embauche (D.U.E.)

☎ 03 89 46 96 15

☎ 03 89 46 96 55

✉ urssaf.mulhouse@urssaf.fr

Partie 4 :

Les aides à l'embauche

Aide au recrutement pour l'innovation dans les PME

Diplômé de 3e cycle supérieur (ingénieur, DEA, DESS...) : bac + 5

Objectif :

Inciter les PME - PMI à embaucher des ingénieurs pour créer une activité de recherche et développement ou renforcer une équipe déjà en place dans le cadre d'un projet innovant.

Public visé :

Le candidat a une formation de niveau bac + 5 ou supérieure. Il est affecté à des tâches de recherche-développement.

Entreprises concernées :

C'est une PME - PMI de moins de 2 000 salariés (avec priorité à l'entreprise de moins de 250 salariés) de droit français à caractère industriel ou ayant une activité de service, dont le siège, ou l'établissement dans lequel le cadre est amené à travailler, est implanté en France.

Un créateur d'entreprise peut bénéficier de cette aide pour lui-même s'il exerce une activité de recherche et développement au sein de sa propre entreprise et y est salarié.

Caractéristiques :

Le contrat est signé par l'entreprise avec le cadre. Il doit être à durée indéterminée.

Montant :

L'Agence Nationale de Valorisation de la Recherche (**ANVAR**) verse une subvention qui peut représenter jusqu'à 50 % des dépenses liées à la première année de recrutement du cadre (salaires, charges sociales, frais engagés avec un centre de compétences, formation externe).

Cette subvention est plafonnée à 25 000 € pour les ingénieurs et à 27 000 € pour les docteurs.

Elle est majorable de 3 000 € au titre de la rémunération du centre de compétences.

Cette procédure peut être également financée par des collectivités territoriales et par des fonds structurels européens (FEDER et FSE).

L'ANVAR peut financer simultanément plusieurs embauches dans la mesure où la PME peut justifier la création de plusieurs postes de Recherche et Développement aux fonctions et compétences complémentaires.

Origine des financements et gestion :

Ces aides sont financées et gérées par l'ANVAR. Il peut également y avoir des abondements des conseils régionaux ou des fonds structurels européens.

Contact :**ANVAR Direction régionale Alsace**

☎ 03 88 19 71 71 📠 03 88 19 92 12

✉ alsac@anvar.fr ; alsac@oseo.fr

➡ <http://www.anvar.fr/agenaccorecrrecreaide.htm>

➡ <http://www.recherche.gouv.fr/technologie/mesur/aides/innovpme.htm>

Prime Régionale à l'Emploi (PRE)

Objectif :

Soutenir les projets d'entreprises créatrices d'emplois, situées notamment dans des zones fragiles et relevant de secteurs d'activité qui contribuent à l'augmentation du PIB régional.

Entreprises concernées :

- En zone prioritaire (ZPRAT⁸)

Les entreprises immatriculées en Alsace au Registre du commerce et / ou au Répertoire des métiers, quels que soient leur forme juridique et leur secteur d'activité, en situation financière saine.

- Hors zone prioritaire (hors ZPRAT)

Les entreprises immatriculées en Alsace au Registre du commerce et /ou au Répertoire des Métiers, quelle que soit leur forme juridique, en situation financière saine, exerçant leur activités dans les secteurs suivants :

- l'industrie
- les entreprises de prestation de services ayant une part prépondérante de leur CA réalisée sur un marché extra régional

Ces entreprises doivent compter moins de 250 salariés, avoir un chiffre d'affaires inférieur à 40 M € ou un total du bilan inférieur à 27 million d'€ et ne pas appartenir à un groupe ne respectant pas ces seuils.

Dans les deux cas des zones, sont exclus les domaines suivants :

- la pêche
- l'agriculture
- l'industrie charbonnière et la sidérurgie
- la construction navale
- le transport
- les fibres synthétiques
- l'industrie automobile
- le commerce et les intermédiaires du commerce
- la restauration et les débits de boisson
- les services financiers immobiliers et de location
- les activités juridiques et comptables
- les services de santé et d'action sociale

⁸ : Zone Prioritaire Régionale d'Aménagement du Territoire

Projets soutenus :

Les entreprises doivent :

- créer un ou plusieurs emplois sous forme de CDI
- ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 12 mois précédents le dépôt de la demande
- ne pas réduire leur effectif global durant la période pendant laquelle elles perçoivent cette aide.

Montant :

Le montant maximum de la prime est de 10 000 € par emploi créé en ZPRAT et de 5 000 € par emploi créé hors ZPRAT.

L'aide régionale est plafonnée :

- au montant du capital social libéré ou à celui des apports de l'entrepreneur individuel (pour les entreprises de 10 salariés et plus) et au double de ces montants (pour les entreprises de moins de 10 salariés)
- à 20% de la rémunération brute versée pendant 3 ans
- à 160 000 € par entreprise et par an

L'aide ne peut être accordée que si l'entreprise est assurée des concours financiers nécessaires à la réalisation du projet. Elle ne peut être cumulée avec une autre aide portant sur le même projet (en particulier aides à l'investissement). La PRE est une subvention de fonctionnement. Le montant de la prime est payé en plusieurs versements.

Formalités :

La demande doit comprendre toutes les informations relatives au projet d'entreprise (forme, activité, implantation, investissements, emplois). Le formulaire est disponible sur le site de la [Région Alsace](#).

Contact :**Région Alsace****Direction du Développement Economique**

Christophe SAGNIER (Chargé d'études)

☎ 03 88 15 66 82 ✉ christophe.sagnier@region-alsace.fr

Olivier LONGIN (Chargé d'études)

03 88 15 66 79 ✉ olivier.longin@region-alsace.fr

➡ http://guideaides.region-alsace.fr/html/maquette/guide/04_01_005.htm

Aide au Recrutement des Cadres (ARC)

Objectif :

Aider les entreprises à renforcer leur encadrement lors de la création d'une fonction en les incitant à recruter du personnel de haut niveau et à fort potentiel.

Puis à encourager la création de nouvelles fonctions de cadre partagé par plusieurs entreprises ou à temps partiel.

Entreprises concernées :

Toutes les PME alsaciennes indépendantes et tout particulièrement les petites entreprises, en situation financière saine, relevant des secteurs de l'industrie (y compris l'artisanat de production), du BTP, du transport terrestre ou des services, à l'exclusion

Ces entreprises ne peuvent appartenir à plus de 25% à un groupe dont l'effectif total consolidé est supérieur à 250 personnes.

Sont exclus :

- les professions libérales
- les entreprises de moins d'un an
- les services de proximité qui ne sont pas destinés aux entreprises (comme le commerce de détail, la réparation de véhicules automobiles, etc...)

Projets soutenus :

Le cadre recruté doit posséder l'une des formations suivantes :

- une formation de niveau bac+4
- une formation initiale de niveau bac+2 complétée par une expérience professionnelle d'au moins trois années dans un poste à responsabilité
- une expérience professionnelle d'au moins trois années dans un ou des postes similaires à celui pour lequel le recrutement est envisagé.

La fonction nouvelle créée peut être de toute nature (marketing, commercial, gestion, personnel, administration, production, recherche et développement, bureau d'études, bureau de méthodes, qualité, protection de l'environnement, les nouveaux métiers des NTIC etc...).

L'embauche doit être conclue par contrat à durée indéterminée, à temps plein, à temps partiel ou à temps partagé pouvant comporter une période d'essai, éventuellement renouvelable, et

correspondre à la création d'une fonction nouvelle dans l'entreprise (l'embauche d'un deuxième cadre commercial n'est, par exemple, pas éligible). Le salaire annuel brut doit être au minimum de 22 500 €.

Le cadre ne doit pas avoir été salarié dans l'entreprise (ou dans une entreprise appartenant au même groupe d'entreprises), sauf au titre d'un stage étudiant, ni être apparenté à un dirigeant ou à un détenteur du capital de l'entreprise, préalablement à son entrée dans l'entreprise.

Montant :

La subvention plafonnée à 15 000 € correspondant à 50 % du montant total du coût du poste pendant la première année d'embauche.

Le plafond est porté à 22 500 € dans les Zones Prioritaires Régionales d'Aménagement du Territoire (ZPRAT)). Il peut être complété à concurrence de 30 000 € par les fonds européens, dans les zones éligibles à ceux-ci.

Formalités :

Une demande d'aide doit être déposée avant le recrutement du cadre dans l'entreprise.

Une entreprise bénéficiant d'une Prime Régionale à l'Emploi, ou d'une Prime Régionale à la Création d'Entreprise et n'ayant pas encore atteint ses objectifs en terme de créations d'emplois, ne pourra, en règle générale, bénéficier d'une Aide au Recrutement de Cadre.

Le formulaire est disponible sur le site de la Région Alsace.

Contact :

Région Alsace

Direction du Développement Economique

Christophe SAGNIER (Chargé d'études)

☎ 03 88 15 66 82

Olivier LONGIN (Chargé d'études)

☎ 03 88 15 66 79

➡ http://guideaides.region-alsace.fr/html/maquette/guide/04_02_002.htm

Aide à l'embauche et au maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé

Objectif :

Encourager l'embauche de travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail par l'attribution de diverses aides à l'entreprise.

Entreprises concernées :

Toute entreprise de droit privé - et assimilée - qui recrute un travailleur handicapé reconnu comme tel par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) ou l'un des autres bénéficiaires au titre de la loi du 10 juillet 1987.

Les différentes aides de l'AGEFIPH

- Accessibilité des lieux de travail
 - Objectif

Réaliser des travaux ou mettre en place des équipements adaptés sur les lieux de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées.
 - Caractéristiques

Etudier des moyens techniques et organisationnels à mettre en œuvre pour faciliter l'accès ou les déplacements des personnes handicapées sur les lieux de travail.
 - Réalisation des travaux

Se concentrer sur l'accès et l'adaptation du site, des espaces de travail, des locaux à usage collectif aux différentes situations de handicap.
- Aménagement des situations de travail

L'objectif étant de permettre aux entreprises de financer l'adaptation du poste de travail du salarié (acquisition de matériel, outillages nécessaires) compensant la situation de l'handicap.
- Prime à l'insertion
 - Objectif

Encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts en faveur de l'embauche des personnes handicapées et stabiliser l'emploi de ces personnes
 - Caractéristiques

Il y a une prime à l'insertion versée (d'un montant de 1600 €) lors du recrutement d'un travailleur handicapé en CDI ou CDD d'une durée minimum de 12 mois, avec une durée de travail hebdomadaire de 16 heures minimum (ou d'une durée moyenne hebdomadaire de 16 heures minimum sur l'année)

- Garantie de ressources des travailleurs handicapés
 - Objectif
Soutenir l'effort des employeurs qui embauchent ou maintiennent dans l'emploi les travailleurs handicapés dont la capacité de travail est notoirement réduite par rapport à celui d'un travailleur valide accomplissant la même tâche.
 - Caractéristiques
La COTOREP décide un « abattement de salaire » en vue d'atteindre le niveau de ressources garanti par la loi. L'employeur verse l'intégralité du salaire et reçoit trimestriellement un remboursement de l'AGEFIPH, correspondant au complément de rémunération.
 - Formalité
Effectuer une demande à la COTOREP

- Diagnostic et conseil
 - Objectif
Permet d'aider l'entreprise à cerner ses besoins en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées.
 - Caractéristiques
Effectuer une analyse qualitative et quantitative de la situation de l'entreprise au regard de l'emploi des personnes handicapées. Définir des actions à mener en fonction des caractéristiques des entreprises en tenant compte de la situation économique et technique de l'entreprise et de son environnement.

Contacts :

AGEFIPH : Délégation Régionale Lorraine – Alsace :

☎ 03 83 90 81 40 📠 03 83 90 81 41

Antoine MALEZIEUX (Délégué régional) : ✉ a-malezieux@agefiph.asso.fr

🖱 <http://www.agefiph.asso.fr/>

D.D.T.E.F.P 67

Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel : COTOREP

☎ 03 88 75 86 55

Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel : COTOREP

☎ 03 89 20 83 00 📠 03 89 24 58 59

🖱 http://guideaides.region-alsace.fr/html/maquette/guide/04_02_002.htm

Aide à la mobilité géographique

Objectif :

Faciliter le recrutement d' un demandeur d'emploi domicilié loin de l' entreprise.

Une aide financière peut être versée au demandeur d'emploi par l'Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (**Assedic**).

Cette aide est destinée à couvrir, totalement ou partiellement, des frais de transport, de déménagement, de réinstallation ou de double résidence d'un demandeur d'emploi qui a droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi et accepte un emploi dans une localité éloignée de sa résidence habituelle. Cette aide est accordée en fonction des priorités et orientations fixées par le bureau de l'Assedic.

Public visé :

Sur prescription de l'ANPE, tout demandeur d'emploi :

- bénéficiant de l'allocation d'aide au retour (ARE) au moment de la reprise d'emploi ou en attente de son attribution.
- reprenant un emploi éloigné de leur domicile d'au moins 50 kilomètres (aller/retour) ou effectuant 2 heures (aller/retour) de trajet par jour, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée de 12 mois au moins.

Entreprises concernées :

L'employeur ne doit répondre à aucune obligation pour que son futur salarié bénéficie de l'aide.

Montant :

L'aide correspond au montant des frais engagés et déclarés sur l'honneur par le bénéficiaire, dans la limite de 1916 €.

Cette aide est payée en 2 fois : à raison de 25% à l'embauche et le solde à la fin de la période d'essai.

Les justificatifs des frais engagés peuvent être exigés par l'Assedic.

L'aide peut également être versée directement à l'organisme chargé d'assurer l'accompagnement de la mobilité de l'intéressé (aide aux démarches administratives, aide à la recherche d'un logement, inscription scolaire, etc).

Formalités :

- Effectuer une demande auprès de l'ANPE dont le demandeur d'emploi dépend, avec les éléments justifiant de son embauche (certificat d'embauche, contrat de travail...).
- La demande, préétablie par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), est transmise à l'Assedic.
- Dès réception, l'Assedic instruit la demande dans un délai de 5 jours ouvrés et fait part de sa décision.

Contact :**ASSEDIC Alsace****Services aux employeurs**

☎ 0 826 08 08 67 (Bas-Rhin)

☎ 0 826 08 08 68 (Haut-Rhin)

(N° à tarif spécial : 0,149€ TTC / minutes)

☛ <http://www.assedic.fr/unijuridis/index.php?chemin=/ntc/ntc821.xml>

☛ <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/chomage/les-aides-mobilite-1136.html>

Aide à la Formation Préalable à l'Embauche (AFPE)

Objectif :

Recruter des personnes adaptées aux postes à pourvoir. L'Assedic finance des actions de formation lorsqu'elles constituent un préalable à l'embauche.

L'employeur peut former ou faire former un demandeur d'emploi pour répondre aux besoins de son entreprise. adapter vos compétences professionnelles aux caractéristiques de cet emploi.

Il doit ensuite le recruter pour un CDI ou un CDD d'au moins six mois.

Public visé :

Le demandeur d'emploi, doit bénéficier :

- de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)
- d'une formation préalable, afin d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour accéder à une offre d'emploi disponible dans l'entreprise.

Employeurs concernés :

Toute entreprise affiliée à l' Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (UNEDIC) (entreprise du secteur privé, industrielle, commerciale, artisanale).

L'employeur doit conclure une convention avec l' Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (Assedic). Cette convention précise les objectifs de la formation, son contenu, sa durée, ses modalités de financement ainsi que l'embauche qui en découle.

Montant :

- Pour le demandeur d'emploi
 - L'Assedic verse des indemnités de stage dans la limite des droits du stagiaire à l'allocation d'aide au retour à l'emploi
 - L'Assedic participe à la prise en charge des frais de transport et d'hébergement si la formation est éloignée du lieu de résidence.

- Pour l'employeur

L'Assedic verse une somme destinée à financer les frais de fonctionnement de la formation. Cette somme est calculée sur la base d'un coût horaire moyen fixé par l'Assedic , en référence aux coûts pratiqués pour ce même type de prestation.

Le coût horaire maximal est de 7,62 € HT et le coût global ne peut dépasser 1 525 € HT.

Formalités :

Avec l'aide de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (**ANPE**), l'entreprise rédige un plan pour la formation du stagiaire, décrivant les éléments de connaissance et de pratique professionnelle que celui-ci doit acquérir au cours du stage pour être en mesure d'occuper l'emploi offert.

L'action de formation préalable à l'embauche peut démarrer dès que l'employeur a signé la convention et que le directeur de l'Agence locale y a apposé son visa.

En fin de stage, L'Assedic paie :

- le stagiaire dès le retour de l'attestation d'entrée en stage, dûment complétée par l'intéressé et l'organisme de formation.
- l'employeur à la fin du stage, sur présentation d'une facture.

L'ANPE sert d'intermédiaire entre l'employeur et le demandeur d'emploi, tant dans la phase de conclusion de la convention entre l'employeur et l'Assedic que dans le suivi du stage.

Contact :

ASSEDIC Alsace

Services aux employeurs

☎ 0 826 08 08 67 (Bas-Rhin)

☎ 0 826 08 08 68 (Haut-Rhin)

(N° à tarif spécial : 0,149€ TTC / minutes)

☛ <http://www.assedic.fr/unijuridis/index.php?chemin=/ntc/ntc823.xml>

☛ http://www.anpe.fr/espace_candidat/conseils/conseils_emploi/aides_embauche/aides_emploi_formation/prealable_embauche_394.html

Aide dégressive à l'employeur

Objectif :

Une aide dégressive, versée par l' Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (**Assedic**), est attribuée à l'employeur qui embauche un allocataire, rencontrant des difficultés particulières de réinsertion.

Public visé :

L'aide dégressive est accordée pour l'embauche d'un demandeur d'emploi :

- inscrit depuis au moins 12 mois comme demandeur d'emploi
- indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) au moment de son embauche.

Ce délai d'inscription est réduit à 3 mois pour les demandeurs d'emploi 50 ans ou plus.

Employeur concernés :

Peut bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur, toute entreprise doit être :

- affiliée au régime d'assurance chômage de l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (**UNEDIC**)
- à jour du versement des contributions d'assurance chômage au moment de l'embauche du salarié.

Attention : L'employeur ayant licencié pour motif économique au cours des 12 mois précédant une embauche susceptible d'ouvrir droit à l'aide dégressive ne peut bénéficier de cette aide.

Montant :

L'Assedic reverse une somme proportionnelle au salaire d'embauche à l'employeur pendant une période maximale de 3 ans et dans la limite de la durée de l'indemnisation prévue par l'Assedic. L'aide ne peut dépasser le montant de la dernière allocation versée.

Le pourcentage du salaire versé à l'entreprise est de :

- 40% durant le 1er tiers du contrat en cas de CDD ou de la 1ère année en cas de CDI
- 30% pour le 2e tiers ou la 2e année
- 20% pour le 3e tiers ou la 3e année

Formalités :

Vous souhaitez recruter un salarié et bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur, quelques règles simples sont à respecter :

- pour le poste à pourvoir, une offre d'emploi doit être déposée à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (**ANPE**).
- une convention d'aide dégressive à l'employeur, établie sur un modèle-type de l'ANPE. Ce document précise les modalités d'embauche et de rémunération du salarié, ainsi que, le cas échéant, les conditions de tutorat, de formation et les autres mesures d'accompagnement prévues.

L'ANPE adresse la convention à votre antenne Assedic.

- une fois la convention signée par votre antenne Assedic, le salarié est embauché en CDI ou en CDD de 12 à 18 mois.

L'aide est versée sur production d'une copie du contrat de travail ou d'une attestation effective d'embauche, adressée à votre antenne Assedic dans les 8 jours suivant l'embauche.


Par la suite, des attestations mensuelles d'emploi (modèle-type) doivent être envoyées à votre antenne Assedic.


Attention : Certaines mesures ou prestations n'ont pas de caractère automatique. Leur attribution varie en fonction de certains critères en fonction des situations locales.

Contact :

ASSEDIC Alsace

Services aux employeurs

 0 826 08 08 67 (Bas-Rhin)

 0 826 08 08 68 (Haut-Rhin)

(N° à tarif spécial : 0,149€ TTC / minutes)

☛ <http://www.assedic.fr/unijuridis/index.php?chemin=/ach04/accappl10ach04.xml>

Partie 5 :

Les aides pour le reclassement

des salariés

Le congé de conversion

Objectif :

Faire bénéficier aux salariés, licenciés pour motif économique, des mesures de reclassement proposées dans le cadre du congé de conversion.

Attention : *Le congé de conversion, financé dans le cadre d'une convention du Fond National de l'Emploi, est distinct de la convention de conversion des ASSEDIC .*

Public visé :

Tout salarié licencié pour motif économique et volontaire pour entrer dans le dispositif. Pendant le congé, le contrat de travail n'est pas rompu, mais simplement suspendu.

Le licenciement n'intervient qu'au terme du congé (ou pendant celui-ci si le salarié est reclassé), avec tous les droits qui y sont attachés : indemnité de préavis, de licenciement.

Entreprises concernées :

Toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et le nombre de licenciements économiques envisagés, qui souhaitent mettre en place un programme de reclassement en faveur des salariés concernés par le licenciement.

Nature de l'aide :

- Pour l'employeur :

L'Etat (le Fond National de l'Emploi - FNE) participe au financement de l'allocation de conversion avec un taux maximal de prise en charge de 50 %. Il peut également financer une partie du coût des actions réalisées dans le cadre du programme de reclassement établi par l'entreprise.

- Pour le salarié :

Pendant la période du congé de conversion, le salarié perçoit une allocation mensuelle égale au minimum à 65 % du salaire brut antérieur et qui ne peut être inférieure à 85 % du SMIC.

Formalités :

L'employeur doit :


- établir un programme de reclassement, avec l'aide si besoin, de l'ANPE, de l'AFPA ou de la DDTEFP

- conclure une convention de congé de conversion avec la DDTEFP après avoir recueilli l'avis des représentants du personnel
- proposer aux salariés le bénéfice d'un congé de conversion en leur transmettant un projet de "contrat de congé de conversion" et une copie de la convention de congé de conversion. Les salariés disposent de 15 jours pour faire part de leur décision d'adhérer ou non.

Contacts :


D.D.T.E.F.P 67

Emploi-formation

 03 88 75 86 84

D.D.T.E.F.P 68

Service formation

 03 89 24 83 56

☛ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licencierement/conge-conversion-1111.html?var_recherche=cong%E9+de+conversion

La cellule de reclassement

Objectif :

Soutenir et accompagner les salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être, afin de faciliter leur reclassement externe.

Entreprises concernées :

Une cellule de reclassement peut être mise en place dans les entreprises :

- de moins de 1 000 salariés, qui procèdent à un licenciement économique et ne sont pas soumises aux obligations en matière de congé de reclassement
- de 1 000 salariés et plus en situation de redressement ou de liquidation judiciaire. Si la mise en place d'une cellule de reclassement isolée est inadaptée et peut s'avérer trop coûteuse, les entreprises peuvent participer à une cellule interentreprises de reclassement.

Des petites entreprises qui souhaitent mettre leurs efforts en commun pour le reclassement de leurs salariés licenciés, peuvent instituer, avec l'aide de l'Etat, une "cellule de reclassement interentreprises".

Nature de l'aide :

L'État participe, après conclusion d'une convention, aux frais de fonctionnement directs de la cellule, à savoir :

- les salaires et frais de formation des membres de la cellule
- les frais de conseil
- les frais de fonctionnement matériel (location de locaux, photocopies, téléphone, télécopies affranchissement...). Le taux de participation de l'État est fonction du niveau des engagements pris par l'entreprise et de la qualité du plan de sauvegarde de l'emploi.
- Il peut atteindre :
 - 50 % du budget prévu, pour une cellule de reclassement entreprise
 - 75 %, pour une cellule de reclassement interentreprises.

Sa participation ne peut toutefois dépasser un plafond fixé à 2000 € par bénéficiaire.

Formalités :


Conclure une convention de cellule de reclassement avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) après consultation des représentants du personnel.

Cette convention détermine les conditions de financement et de mise en place de la cellule de reclassement.

Présenter à la DDTEFP, en fin de convention, un bilan qualitatif de l'opération (devenir des bénéficiaires, les dispositifs utilisés à leur intention) et arrêter le budget définitif de fonctionnement de la cellule.


Contacts :**D.D.T.E.F.P 67**

Emploi-formation

 03 88 75 86 84

D.D.T.E.F.P 68

Service formation

 03 89 24 83 56

☛ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/les-cellules-reclassement-1108.html?var_recherche=Cellule+de+reclassement

Le bilan de compétence

Objectif :

Permettre à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Modalités :

Le bilan de compétences doit demeurer une prestation réalisée par des prestataires spécialisés, extérieurs à l'entreprise : celle-ci ne peut les organiser elle-même pour ses salariés.

Elle doit recourir, sauf exception, à un organisme inscrit sur une liste établie par un organisme collecteur (FONGECIF et OPCA agréés au titre du congé individuel de formation). Il peut s'agir d'organismes privés, de Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences (CIBC) par exemple.

Caractéristiques :

La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire.

- Une phase préliminaire
qui a pour objet de :
 - confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
 - définir et analyser la nature de ses besoins
 - l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
- Une phase d'investigation
permettant au bénéficiaire :
 - d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
 - d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
 - de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

- Une phase de conclusion

qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

La durée du bilan varie. Elle est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions doivent être menées de façon individuelle.

Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

La personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

Contacts :

L'**OPCA** dont dépend l'entreprise.

☛ http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/bilan-competences-1073.html?var_recherche=bilan+de+competence

Sources

Ci-dessous, nous vous présentons la liste, non - exhaustive, des liens vers les sites Web des ministères, des organismes et des associations proposant des aides aux entreprises dans le domaine de l'emploi et de la formation.

- **FORCE Alsace (Faciliter et Organiser la recherche de compétences et d'Emplois)**

La difficulté de recrutement de compétences qualifiées représente un frein au développement économique de l'Alsace. L'ensemble des représentants des entreprises d'Alsace se sont regroupés autour du dispositif FORCE.

Cet organisme propose aux entreprises une stratégie en matière de prévisions et d'inventaire en matière de compétences et de qualifications en Alsace et de mettre en œuvre avec l'ensemble des partenaires des actions pragmatiques et efficaces dans l'unique but d'organiser, rechercher, créer, attirer et faciliter les recherches de ces compétences.

Le présent guide peut être consulté sur le site FORCE :

☛ <http://www.force-alsace.org/>

- **Région Alsace**

Apportant son appui direct aux entreprises et aux métiers artisanaux organisés en filières, la Région Alsace accompagne l'industrie et l'artisanat et les incite à se moderniser et à innover. Afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion sociale ou professionnelle, la Région Alsace incite les entreprises à embaucher ces personnes, tout en bénéficiant, en contrepartie, d'aides diverses notamment en faveur de la formation.

☛ <http://guideaides.region-alsace.fr/>

- **La Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE)**

La DRIRE d'Alsace est chargée de mettre en œuvre, sous l'autorité des Préfets de région et de départements, des politiques des ministères chargés de l'industrie, des petites et moyennes entreprises, de l'environnement, du transport, de l'emploi, de la recherche et de la technologie.

☛ <http://www.drire.gouv.fr/>

- **Délégation régionale à la Recherche et à la Technologie (DRRT)**

Les DRRT sont nommées par arrêté du Ministre chargé de la Recherche. Ils dépendent du Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie.

Les DRRT effectue une expertise technico-économique, qui rend compte de la solidité financière de l'entreprise, son implication effective et sa capacité à donner une formation industrielle à un candidat.

☛ <http://www.recherche.gouv.fr/drrt/drrt1st.htm>

- **L'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)**

Pour aider à satisfaire les besoins de recrutement des entreprises et accroître les opportunités offertes aux demandeurs d'emploi.

☛ http://www.anpe.fr/espace_employeur/

- **L'Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (ASSEDIC)**

L'Assedic a pour mission essentielle d'assurer le paiement des prestations aux salariés privés d'emploi à partir des contributions des salariés et des entreprises.

Cependant, une partie des fonds collectés est également affectée aux entreprises pour les dépenses ayant pour vocation de favoriser le retour à l'emploi.

L'ASSEDIC intervient aussi dans l'orientation de la politique de la formation de l'ANPE, puisque c'est elle qui décide de prendre en charge ou non une formation.

☛ <http://www.portail.assedic.fr/employeur/index.php>

- **OSEO ANVAR : Agence nationale de valorisation de la recherche**

OSEO ANVAR est une société anonyme, filiale de l'établissement public national à caractère industriel et commercial OSEO placé sous la tutelle du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie (MINEFI) et du ministère délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche.

Cet organisme favorise l'intégration professionnelle des jeunes et incite les PME - PMI à développer leurs efforts en matière de recherche technologique et d'innovation.

☛ <http://www.anvar.fr/>

- **La bataille pour l'emploi**

Conformément aux engagements de politique générale du Premier Ministre contre le chômage, les mesures du plan d'urgence pour l'emploi ont été mises en place en été 2005. Pour inciter à l'embauche, divers contrats aidés ont été créés afin de favoriser l'emploi des personnes en difficulté d'insertion professionnelle et sociale. En contre-partie, les entreprises bénéficient de diverses mesures dont des procédures d'embauche simplifiées, des aides financières de l'Etat et des charges patronales allégées.

☛ <http://www.premier-ministre.gouv.fr/bataillepourlemploi/>

- **Le Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement**

Il élabore et veille à l'application de la législation du travail et encourage le développement de la négociation collective. Partenaire des entreprises, il met en oeuvre les politiques destinées à faciliter le recrutement de leur personnel et la gestion de leurs ressources humaines. Face au défi du chômage, il développe une politique active de l'emploi en élaborant et en gérant les politiques d'intervention destinées à favoriser la création d'emplois, à lutter contre l'exclusion sociale et professionnelle et à accompagner les restructurations des entreprises.

☛ <http://www.travail.gouv.fr/>

- **Manageo**

Ce site permet d'obtenir des informations juridiques et financières sur près de 6 millions d'entreprises. Différents outils sont également proposés aux dirigeants d'entreprises pour les aider dans la gestion quotidienne de leur entreprise (modèles de lettres, de contrats, de statuts, dossiers thématiques, agenda des obligations fiscales et sociales, liste de fournisseurs et prospects, liste des entreprises en procédure collective, service d'évaluation d'entreprise et d'analyse du risque client...). Ces services sont payants.

☛ <http://www.manageo.fr>

Annexes

Définition des acronymes du guide

A

ACTAL : Action pour les conditions de travail en Alsace

ACE : Aide au conseil aux entreprises

AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

AGEFIPH : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ANPE : Agence nationale pour l'emploi

ANRT : Association nationale de la recherche technique

ANVAR : Agence française de l'innovation

ARC : Aide au recrutement des cadres

API : Allocation de parents isolés

ASS : Allocation de solidarité spécifique

C

CEC : Contrat emploi consolidé

CES : Contrat emploi solidarité

CFA : Centre de formation d'apprentis

CI-RMA : Contrat d'insertion –Revenu minimum d'activité

CIE : Contrat initiative emploi

CIF : Crédit d'impôt formation

CIFRE : Conventions industrielles de formation par la recherche

CNASEA : Centre national de l'aménagement des structures et des exploitations agricoles

COTOREP : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel

CRA : Conseil régional d'Alsace

CRRIP : Centre régional de ressources et d'informations sur la formation professionnelle

D

DDTEFP : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DRIRE : Direction régionale, de l'industrie, de la recherche et de l'environnement

DRT : Diplôme de recherche technologique

DRRT : Délégation régionale à la recherche et à la technologie

DRTEFP : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

E

EDDF : Engagements de développement de la formation

F

FACT : Fond pour l'amélioration des conditions de travail

FDPMI : Fonds de développement des PMI

FNE : Fonds national pour l'emploi

O

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

P

PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation

PRE : Prime régionale pour l'emploi

S

SAE : stage d'accès à l'entreprise

Les coordonnées des organismes cités dans le guide

A

AFPA - Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

Direction régionale

📄 Bureaux Europe – 20 Place des Halles – 67080 STRASBOURG Cedex

☎ 03 88 14 34 50 📠 03 88 32 29 07

🖱 <http://www.alsace.afpa.fr/>

AGEFIPH - Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés

Délégation régionale Lorraine Alsace

📄 Hôtel consulaire – 10 Viaduc Kennedy BP 660 - 54003 NANCY CEDEX

☎ 03 83 90 81 40 📠 03 83 90 81 41

Antoine Malezieu (délégué régional)

✉ a-malezieu@agefiph.asso.fr

🖱 <http://www.agefiph.asso.fr/>

Alsace technologie

📄 Parc d'innovation - 9 boulevard Gonthier d'Andernach - 67400 ILLKIRCH GRAFFENSTADEN

☎ 03 88 65 54 68 📠 03 88 65 54 67

✉ info@alsace-technologie.org

🖱 <http://www.alsace-technologie.org/>

ANPE - Agence nationale pour l'emploi

Direction régionale Alsace

📄 8 rue Sainte Marguerite 67082 STRASBOURG Cedex

☎ 03 88 52 29 00 📠 03 88 52 29 10

✉ dra.alsace@anpe.fr

🖱 www.anpe.fr

ANVAR - Agence Nationale pour la valorisation de la recherche

📄 3 rue de Berne 67300 SCHILTIGHEIM

☎ 03 88 19 71 71 📠 03 88 19 92 12

✉ alsac@oseo.fr

🖱 www.anvar.fr

Annexe 2

ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

📍 4 quai des Etroits 69005 LYON

☎ 04 72 56 13 13 📠 04 78 37 96 90

🖱 <http://www.anact.fr/>

ACTAL : Association pour les conditions de travail en Alsace

📍 68 av de la République 68000 COLMAR

☎ 03 89 29 29 50 📠 03 89 29 29 59

✉ actal@anact.fr

🖱 <http://www.actal.aract.fr/>

ANRT - Association nationale de la recherche technologique

📍 41 Boulevard des Capucines 75002 PARIS

☎ 01 55 35 25 50 📠 01 55 35 25 55

✉ info@anrt.asso.fr

🖱 www.anrt.asso.fr

ASSEDIC – Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

ASSEDIC ALSACE

📍 4 rue du Schnokeloch 67030 STRASBOURG Cedex

☎ 03 88 10 02 00 📠 03 88 30 46 55

🖱 <http://www.portail.assedic.fr/index.php>

C

Chambres d'agriculture d'Alsace

▪ **Chambre d'agriculture Bas-Rhin (CA 67)**

📍 2 rue de Rome - BP 30022 Schiltigheim – 67013 STRASBOURG Cedex

☎ 03 88 19 17 17 📠 03 88 83 30 54

✉ direction@bas-rhin.chambagri.fr

🖱 <http://www.bas-rhin.chambagri.fr/>

▪ **Chambre d'agriculture Haut-Rhin (CA 68)**

📍 11 rue Jean Merloz – BP 38 – 68127 Ste CROIX en PLAINE

☎ 03 89 20 97 00 📠 03 89 20 97 01

✉ ca@haut-rhin.chambagri.fr

🖱 <http://www.haut-rhin.chambagri.fr/>

Conseils généraux d'Alsace

▪ Conseil général du Bas-Rhin

📍 Place du Quartier Blanc – 67000 STRASBOURG

☎ 03 88 76 67 67 📠 03 88 76 67 96

🖱 www.cg67.fr

▪ Conseil général du Haut-Rhin

📍 100 Avenue d'Alsace - BP 20351 - 68006 COLMAR Cedex

☎ 03 89 30 68 68 📠 03 89 21 72 90

✉ communication@cg68.fr

🖱 www.cg68.fr

CNASEA - Centre national de l'aménagement des structures et des exploitations agricoles

Délégation régionale

📍 Tour Thiers - 4 rue Piroux - C.O. 56 - 54036 NANCY cedex

☎ 03 83 17 86 00 📠 03 83 35 38 89

🖱 <http://www.cnasea.fr/>

Chambre des métiers d'Alsace

📍 Espace Européen de l'Entreprise - BP 10011 SCHILTIGHEIM –

30 avenue de l'Europe - 67013 STRASBOURG CEDEX

☎ 03 88 19 79 79 📠 03 88 19 60 65

✉ cma@cm-alsace.fr

🖱 www.cm-alsace.fr

Conseil régional d'Alsace

📍 1 place du Wacken - BP 91006 - F 67070 Strasbourg Cedex

☎ 03 88 15 68 67 📠 03 88 15 68 15

✉ contact@region-alsace.fr

🖱 <http://www.region-alsace.fr/>

CRRIP – Centre régional de ressources et d'informations sur la formation professionnelle

📍 **Région Alsace** Direction de l'Education, de la Formation et de l'Apprentissage

1 place du Wacken 67070 STRASBOURG Cedex

☎ 03 88 15 68 67 📠 03 88 15 68 15

✉ crrip@cr-alsace.fr

Annexe 2

CRCI Alsace / AUEF : Chambre régionale de commerce et d'industrie d'Alsace / Association Université-Entreprise pour la Formation

📍 3 quai Kléber - "Le Sébastopol" – BP 20003 - 67085 STRASBOURG

☎ 03 88 76 45 18 📠 03 88 76 45 01

✉ info@alsace.cci.fr

🌐 www.alsace.cci.fr

Chambres de Commerce et d'Industrie

▪ **Chambre de commerce et d'industrie de Colmar et du Centre Alsace**

📍 1 Place de la Gare – BP 40007 – 68001 COLMAR CEDEX

☎ 03 89 20 20 20 📠 03 89 20 20 21

✉ ccicca@colmar.cci.fr

🌐 www.colmar.cci.fr

▪ **Chambre de commerce et d'industrie Sud Alsace Mulhouse**

📍 8 rue du 17 Novembre – BP 1088 – 68051 MULHOUSE CEDEX

☎ 03 89 66 71 71 📠 03 89 66 71 39

✉ contact@mulhouse.cci.fr

🌐 <http://www.mulhouse.cci.fr/>

▪ **Chambre de commerce et d'industrie de Strasbourg et du Bas-Rhin**

📍 10 Place Gutenberg 67081 STRASBOURG CEDEX

☎ 03 88 75 25 25 📠 03 88 22 31 20

✉ accueil@strasbourg.cci.fr

🌐 www.strasbourg.cci.fr

Cotorep - Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel

📍 5 rue du mouton 68000 COLMAR

☎ 03 89 20 83 00 📠 03 89 24 58 59

D

DDTEFP -Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

▪ **DDTEFP du Bas-Rhin**

📍 6 rue Gustave Adolphe Hirn 67085 STRASBOURG CEDEX

☎ 03 88 75 86 86 📠 03 88 75 86 94

✉ ddtefp.bas-rhin@travail.gouv.fr

▪ **DDTEFP du Haut-Rhin**

📄 Cité administrative – 3 rue Fleischhauer – 68026 COLMAR CEDEX

☎ 03 89 24 81 37 📠 03 89 24 83 50

✉ ddtefp.haut-rhin@travail.gouv.fr

DRIRE - Direction régionale, de l'industrie, de la recherche et de l'environnement

📄 1 rue Pierre Montet 67082 STRASBOURG Cedex

☎ 03 88 25 92 92 📠 03 88 25 91 68

✉ drire-alsace@industrie.gouv.fr

🖱 <http://www.alsace.drire.gouv.fr/>

DRRT - Délégation régionale à la recherche et à la technologie

📄 Maison de l'Innovation - 2 rue Brûlée 67000 Strasbourg

Guy-René PERRIN

☎ 03 88 22 49 86 📠 03 88 32 26 22

✉ drirt.alsace@recherche.gouv.fr

🖱 <http://www.recherche.gouv.fr/drirt/drirtlst.htm>

DRTEFP - Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace

📄 6 rue du Jeu des Enfants 67082 STRASBOURG CEDEX

☎ 03 88 15 43 00 📠 03 88 15 43 43

✉ drtefp.alsace@travail.gouv.fr

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité

📄 Hôtel du Préfet – Place du Petit Broglie – 67073 STRASBOURG Cedex

☎ 03 88 21 68 49 📠 03 88 22 55 55

✉ drdf.alsace@wanadoo.fr

Mission départementale des Droits des Femmes et à l'égalité du Haut-Rhin :

📄 Cité administrative – 12 rue Bruat – BP 10489 - 68020 COLMAR Cedex

Danièle DIETRICH (chargée de mission)

☎ / 📠 03 89 29 20 20

✉ daniele.dietrich@haut-rhin.pref.gouv.fr


Annexe 2


U


URSAAF Bas-Rhin

16 rue Contades

67307 Schiltigheim Cedex

 0 820 395 670 (0,118 € /min)


 03.88.33.76.73


 urssaf.strasbourg@urssaf.fr


URSAAF Haut-Rhin

26 avenue Robert-Schuman

68082 Mulhouse Cedex

 03.89.46.97.97

 03.89.46.95.65

 urssaf.mulhouse@urssaf.fr

