



**PRÉFÈTE
DES ALPES-
DE-HAUTE-
PROVENCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Guide pratique

*Les Alpes de Haute Provence,
une chance,
les entreprises s'engagent !*

LA FRANCE,
UNE CHANCE.

**LES ENTREPRISES
S'ENGAGENT !**

#LAFRANCEUNECHANCE





Guide pratique

Mesures du

Service Public de l'Emploi et de l'Insertion

Alpes de Haute-Provence, 11 mai 2021

Sommaire

I. LES MESURES JEUNES

1. La Mission Locale
2. La Garantie Jeunes
3. Le Parrainage
4. L'Alternance : apprentissage et contrat de professionnalisation
5. Plan de relance en faveur de l'alternance
6. La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
7. L'École de la deuxième chance
8. #1jeune1solution

II. LES MESURES TOUT PUBLIC

1. Pôle Emploi
2. Les emplois francs
3. IAE / Clauses sociales
4. Mesures du Pôle Emploi
5. Le contrat de professionnalisation senior

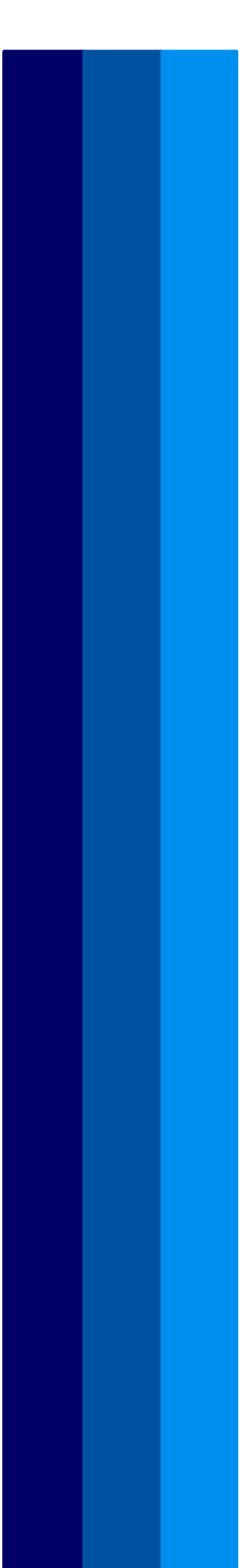
III. LES MESURES HANDICAP

1. Cap Emploi / AGEFIPH
2. Les mesures spécifiques (compensation...)

IV. L'APPUI DE LA DIRECCTE

1. Information droit du travail
2. Main d'œuvre Etrangère

Annexe : structures d'insertion par l'activité économique



LES MESURES JEUNES

La Mission Locale

Présentes sur l'ensemble du territoire national avec plus de 6 800 sites, les 436 missions locales exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

Les missions locales font partie du service public de l'emploi et entretiennent des relations privilégiées avec Pôle emploi dans le cadre d'un partenariat renforcé. Elles s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'Etat et les collectivités territoriales.

Depuis plus de trente ans, les missions locales ont développé un accompagnement global en direction des jeunes. Elles traitent l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. Cette approche globale est le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active.

Missions d'une mission locale

Des offres de service à destination des jeunes de 16 à 25 ans

- Repérer, accueillir, informer, orienter et accompagner les jeunes en élaborant avec chacun un parcours personnalisé vers l'emploi.
- Mobiliser l'offre d'insertion disponible sur un territoire avec les partenaires locaux.
- Soutenir les jeunes dans leur recherche d'emploi ainsi que dans leurs démarches d'orientation professionnelle, d'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la citoyenneté et à la mobilité.
- Préparer les jeunes candidats à une offre d'emploi, aide au maintien dans l'emploi (soutien matériel, médiation jeune-employeur) et accompagnement post emploi.
- Au cours des entretiens, un conseiller aide le jeune à s'orienter et examine avec lui les moyens à mobiliser pour lever les freins à l'emploi.

Des offres de service à destination des entreprises :

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

Aller plus loin...

Mission Locale des Alpes de Haute Provence

Siège Social - 15 rue Henri Merle - 04 600 Saint-Auban

04 92 33 21 10

Service Entreprise

Laurence BONNAFOUX 06 30 01 39 61 & Philippe BASORA 06 42 65 51 57

entreprise@missionlocale04.org

3 antennes permanentes et 14 permanences décentralisées sur le territoire départemental

La Garantie Jeunes

PUBLIC :

- Personnes âgées de 16 ans à 25 ans (il faut avoir moins de 26 ans lors de l'entrée dans le dispositif) ;
- qui ne sont ni en emploi, ni étudiants, ni en formation ;
- qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de ces derniers ;
- qui sont en situation de précarité
- et qui sont prêts à s'engager dans un accompagnement intensif.

Ce sont les Missions locales qui s'assurent que les jeunes demandant à bénéficier de la Garantie jeunes respectent les conditions d'entrée.

MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT :

- Un accompagnement intensif à dimension collective ;
- Une priorité aux mises en situation professionnelle selon le principe de « l'emploi d'abord ».

La Garantie jeunes est aussi une réponse à des enjeux en matière de ressources humaines des TPE/PME. Elle intègre l'entreprise au cœur de la pratique d'accompagnement et la rend bénéficiaire au même titre que le jeune.

La durée de l'accompagnement en Garantie jeunes par la Mission locale est de 12 mois. Elle peut être prolongée, si nécessaire, jusqu'à 6 mois sur décision de la commission de suivi des parcours.

Au démarrage de l'accompagnement en Garantie jeunes, un contrat d'engagements réciproques (formulaire Cerfa N°15656*03) est signé entre le jeune et la Mission locale.

MONTANT DE L'ALLOCATION :

La Garantie jeunes ouvre droit à une allocation forfaitaire, d'un montant mensuel maximum équivalent à celui du revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule, déduction faite du forfait logement.

Le bénéfice de cette allocation est accordé au jeune à compter de la signature de son contrat d'engagements et pendant toute la durée de son parcours, en fonction de ses ressources d'activité.

L'allocation est versée mensuellement et à terme échu. Elle est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée, sur décision de la commission de suivi des parcours, en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements de son contrat.

Aller plus loin...

Mission Locale des Alpes de Haute Provence

• Antenne de Manosque - 33 A boulevard du Temps Perdu - 04 92 72 75 60

Stéphane LASALLE 06 79 26 32 18 stephane.lasalle@missionlocale04.org

• Antenne de Digne-les-Bains - Immeuble Etoile des Alpes - Traverse des Eaux Chaudes – 04 92 31 66 08

Marie-Noëlle LIANCE 06 79 26 32 13 marie-noelle.liance@missionlocale04.org

Le Parrainage

Le parrainage pour l'emploi repose sur des engagements réciproques entre le parrain/la marraine et le/la jeune parrainé-e en collaboration avec un référent parrainage au sein de la structure.

Avec le **parrainage pour l'emploi**, un-e bénévole, professionnel en activité ou retraité-e, partage son expérience et/ou ses réseaux avec un-e jeune pour l'accompagner dans son parcours d'accès à l'emploi.

Les parrains/marraines, professionnel-le-s de tous horizons (chef-fe-s d'entreprises, salarié-e-s - cadres et techniciens - du privé ou agents de la fonction publique, artisans, professions libérales, élu-e-s, membres d'association, etc.) ou retraité-e-s mettent leurs expériences à disposition des jeunes, la connaissance de leur secteur d'activité et des métiers ainsi que leurs réseaux. Chaque parrain/marraine accompagne un-e ou plusieurs jeunes dans leurs démarches de recherche d'emploi.

La durée du parrainage pour l'emploi peut s'étendre jusqu'à 6 mois pouvant être prolongée, au cas par cas, en fonction des besoins du jeune et de la situation du marché du travail sur le territoire.

Les parrains/marraines ne sont pas seul-e-s : ils/elles ont accès à des ressources documentaires et sont conseillé-e-s par la structure de parrainage. Ils/elles intègrent le réseau de parrains/marraines, participent à des rencontres, échangent sur les pratiques de parrainage.

Les jeunes parrainé-e-s sont des jeunes entre 16 et 30 ans, volontaires, motivé-e-s, et engagé-e-s dans une démarche active de recherche d'emploi. Leur projet professionnel est défini ou en cours.

Ils/elles ont besoin :

- d'être accompagné-e-s dans leur projet professionnel ;
- d'avoir un soutien et une aide technique dans leurs recherches d'emploi ;
- de mieux connaître le monde de l'entreprise ;
- de développer des relations professionnelles ;
- de conseils pour faciliter le maintien dans leur emploi actuel.

Plus de 500 structures œuvrent pour le parrainage pour l'emploi des jeunes :

- Opérateurs de la politique de l'emploi : les missions locales
- Organismes travaillant avec des jeunes sur leur insertion professionnelle : associations de prévention, centres sociaux, etc.
- Associations dédiées au parrainage et à l'accompagnement des jeunes (NQT, Passeport d'avenir ...) ainsi que des associations d'entreprises : Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion (CREPI), clubs de la Fondation Agir contre l'Exclusion (FACE), etc.

Le rôle des structures de parrainage pour l'emploi

- Constituer et animer le réseau local de parrainage pour l'emploi (présentation du dispositif auprès des jeunes et/ou dans les entreprises, réunions d'échanges entre parrains / marraines, etc.).
- Examiner les candidatures des jeunes et des parrains / marraines et les valider.
- Accompagner la mise en relation entre le jeune et le parrain et en assurer le suivi.
- Outiller et conseiller les parrains et marraines.
- Capitaliser les bonnes pratiques et communiquer sur le parrainage.

Chaque structure désigne un référent/conseiller parrainage qui est l'interlocuteur du jeune et du parrain.

En tant que professionnel, vous avez envie de :

- accompagner un jeune à intégrer une entreprise via votre connaissance du monde du travail
- vivre une expérience de solidarité intergénérationnelle
- transmettre votre expérience professionnelle et personnelle
- participer à une dynamique collective et solidaire
- concrétiser votre démarche d'engagement citoyen.

Aller plus loin...

Mission Locale des Alpes de Haute Provence

Siège Social - 15 rue Henri Merle - 04 600 Saint-Auban

04 92 33 21 10

Service Entreprise : Laurence BONNAFOUX 06 30 01 39 61 laurence.bonnafoux@missionlocale04.org

L'Alternance

Le Contrat d'Apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Pour quels employeurs et pour quels jeunes ?

Quels employeurs ?

- **Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti** si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Les entreprises de travail temporaire peuvent-elles également recruter en contrat d'apprentissage ? **Oui**. Pour en savoir plus Peut-on avoir recours au contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières ? **Oui**. Pour en savoir plus.

- **Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage** dans les conditions précisées par les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6272-2 du code du travail ; plus de précisions sur le site du ministère de la Fonction publique.

Quels jeunes ?

- **Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.**
- **Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans** : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.
-

Pour faciliter la formation du **jeune en situation de handicap**, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur les points suivants :

- la durée du contrat et le temps de travail ;
- déroulement de la formation. En outre, la limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage n'est pas applicable lorsque le contrat est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue.
- **Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e) comme stagiaire de la formation professionnelle**, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis et entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ?

Quel type de contrat et quelle durée ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

- **Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI**, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique. À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).
- **Lorsque le contrat est à durée limitée**, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, **peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.**

Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

Quel temps de travail ?

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Quelle rémunération ?

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Quelle est la situation de l'apprenti en cas d'embauche à l'issue de son contrat d'apprentissage ?

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

Comment est organisée l'alternance ?

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis ou un établissement de formation théorique, et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante. En savoir plus sur le maître d'apprentissage. Ce maître d'apprentissage doit avoir le statut de salarié de l'entreprise, voire être l'employeur lui-même.

Quelles sont les aides financières pour embaucher en contrat d'apprentissage ?

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une aide unique pour les employeurs d'apprentis ;
- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle **selon la taille de l'entreprise** ou la qualité d'artisan.
- Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé. Consulter le site de l'Agefiph.
- Dans la fonction publique, le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Consulter le site du FIPHFP.
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature) - pour en savoir plus, cliquer ici.

Cf ci-après plan de relance/aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021

Aller plus loin...

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

Le Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – **d'une qualification professionnelle** (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) **reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle**. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

Un contrat de professionnalisation pour qui ?

Du côté bénéficiaires

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. En savoir plus sur l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans et sur l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue :

- diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Du côté des employeurs

- Tous les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Les établissements publics industriels et commerciaux (par exemple, la RATP, la SNCF, l'Office national des forêts) assujettis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Quels contrats et conditions de travail du contrat de professionnalisation ?

Contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit alors être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 36 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

A l'issue d'un contrat à durée déterminée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Conditions de travail

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

L'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises. Le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Les modalités de l'accueil et le contenu de la convention sont fixés par les articles D.6325-30 à D. 6323-32 du Code du travail

Le temps de travail

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment :

- la réglementation sur la durée du travail ;
- l'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogation.

Le contrat peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

L'organisation de l'alternance

La période de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production. Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée **déterminée** ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures.

Le tutorat

Depuis la loi du 5 mars 2014, l'employeur doit obligatoirement désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur pour l'accompagner. Celui-ci doit être un salarié qualifié de l'entreprise. Il doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée. Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

Quelles sont les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ?

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus.
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ).
- Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 5% d'alternants en 2015 (taxe versée en 2016) ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant dans le document édité par le ministère en charge du Travail, notamment ses points 10 et 11
- Une aide de 2000€ est versée aux entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ.

Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou à pérenniser leur emploi. Pour le détail de ces aides, il convient de se reporter au site de l'Agefiph.

Cf ci-après plan de relance/aide exceptionnelle pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021

Aller plus loin...

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

Plan de relance en faveur de l'alternance #1 jeune1solution

Dans le cadre du plan de relance, trois mesures phares ont été lancées par le gouvernement afin d'aider les entreprises à maintenir leurs efforts dans le champ de l'alternance, à savoir :

- une aide exceptionnelle en faveur des employeurs qui recrutent **des jeunes en contrat d'apprentissage**
- une aide exceptionnelle en faveur des employeurs qui recrutent **des jeunes en contrats de professionnalisation** ;
- **l'accueil en CFA, sans contrat, jusqu'à 6 mois**, afin de donner plus de temps aux apprentis pour trouver un employeur et plus de temps aux employeurs pour se décider à embaucher un apprenti.

Aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis :

Source : [décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

Les conditions d'éligibilité relatives à la date de conclusion du contrat

Pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021, l'aide est versée pour les 12 premiers mois d'exécution (chaque mois commencé est dû).

Pour les contrats éligibles à l'aide unique, cette aide vient en substitution à l'aide unique pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat. Pour les années suivantes, l'entreprise percevra l'aide unique.

L'aide exceptionnelle n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ([décret n° 2020-982 – du 5 août 2020](#)).

Les conditions d'éligibilité relatives à la certification visée

L'aide s'adresse aux contrats conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit jusqu'au master).

Les entreprises éligibles

Ne sont pas concernés par l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, les employeurs du secteur public non industriel et commercial (non éligibles à l'aide unique aux employeurs d'apprentis).

Ainsi, sont éligibles, les entreprises du secteur privé ou public industriel et commercial. Plus précisément :

>> Les **entreprises de moins de 250 salariés**, sans condition.

>> Les **entreprises de 250 salariés et plus, sous réserve de respecter les conditions suivantes :**

- Pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage la condition est de ne pas être redevable de la CSA au 31 décembre 2021, c'est-à-dire :
 - atteindre 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle au 31 décembre 2021 (contrat d'apprentissage et de professionnalisation, VIE, CIFRE) ;
 - ou
 - avoir au moins 3% d'alternants (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), dans leurs effectifs au 31 décembre 2021) et avoir connu une progression de 10% d'alternants par rapport à l'année précédente (2020).
- Les mêmes conditions sont proposées pour les entreprises :
 - de 250 salariés ou plus lors de l'engagement mais dont l'effectif au 31 décembre 2021 devient inférieur à 250 salariés (que ces entreprises soient ou non assujetties à la taxe d'apprentissage) ;
 - non assujetties à la taxe d'apprentissage au jour de l'engagement ;
 - pour les entreprises de travail temporaires qui apparaissent comme ayant un effectif de 250 salariés ou plus lors de l'engagement mais dont l'effectif de salariés permanent est inférieur à 250 salariés.

Le montant de l'aide

Le montant maximal de l'aide est de :

- 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de 18 ans
- 8 000 euros pour un apprenti de 18 ans et plus.

Le montant de l'aide majoré pour les apprentis majeurs s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans.

Cette aide est versée au titre de la première année d'exécution du contrat (donc pour les 12 premiers mois d'exécution du contrat). Le versement de cette aide se fait mensuellement.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au cours de cette période, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

En cas de suspension du contrat conduisant à un non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Les modalités d'attribution et de versement de l'aide exceptionnelle apprentissage

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP).

Pour les entreprises de moins de 250 salariés : l'employeur n'a aucune démarche particulière à faire pour bénéficier de l'aide, au-delà de la transmission du contrat d'apprentissage à l'OPCO, en vue de son dépôt et de sa prise en charge financière. La transmission du contrat à l'OPCO déclenche la décision d'attribution (notification adressée à l'employeur par l'ASP).

Pour les entreprises de 250 salariés et plus : le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions d'emploi d'alternants au 31 décembre 2021, citées ci-dessus. Concrètement, l'ASP adressera un formulaire d'engagement à l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la conclusion du contrat.

Aide exceptionnelle aux employeurs de contrats de professionnalisation

Source : Décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Les critères d'éligibilité et modalités d'obtention de l'aide aux contrats de professionnalisation sont identiques à ceux du contrat d'apprentissage à l'exception des points suivants :

- **Conditions liées au public éligible**

L'aide est réservée aux contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021 avec des salariés de moins de 30 ans.

- **Conditions liées au cumul avec d'autres aides**

L'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation

- N'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ([décret n° 2020-982 – du 5 août 2020](#))
- Reste cumulable avec les autres aides aux contrats de professionnalisation

- **Conditions d'éligibilité relatives à la certification visée**

L'aide s'adresse aux contrats conclus pour la préparation :

- ✓ d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles,
- ✓ d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

L'aide est également ouverte aux contrats de professionnalisation expérimentaux conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- **Modalités d'attribution et de versement**

Afin de s'assurer de la présence du jeune dans les effectifs de l'entreprise et du versement d'une rémunération pour le mois considéré, contrairement aux contrats d'apprentissage, les employeurs devront remonter mensuellement les bulletins de salaire de leurs salariés éligibles à l'aide.

La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

S'inscrivant dans une **démarche préventive** (bénéficiaire salarié en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle) et **proactive** (bénéficiaire privé d'emploi, inscrit ou non auprès de Pôle emploi), les périodes de mise en situation en milieu professionnel s'adressent à **toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé : les personnes sans activité en parcours d'insertion et des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle**

Qui peut prescrire une PMSMP ?

Des prescripteurs de plein droit, expressément désignés par la loi :

- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- les Cap emploi ;
- les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des ETTI : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).

Quels sont l'objet et les modalités d'une PMSMP ?

Toute PMSMP a un objet et un seul, obligatoirement l'un des trois fixés par la loi :

- soit découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- soit confirmer un projet professionnel ;
- soit initier une démarche de recrutement.

Les objectifs opérationnels de la période sont définis par la convention de mise en situation.

Quel contenu ?

Les PMSMP permettent de **se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.**

Elle ne peut en aucun cas être mise en œuvre pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, ni pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, ni pour occuper un emploi saisonnier, ni pour remplacer un salarié absent.

Quelle durée ?

Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date).

Quel statut pour le bénéficiaire ?

Pendant la PMSMP, **le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle**. Il conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement. **S'il est salarié, il retrouve son poste de travail à l'issue de la période.**

Quelles suites ?

Les PMSMP doivent servir utilement les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires, en leur permettant :

- **soit un accès direct à l'emploi**, par la transformation de ces périodes en opportunité de travail et d'offre d'emploi ;
- **soit la mise en œuvre d'actions concourant progressivement à l'accès à l'emploi** : levée des freins périphériques identifiés lors de ces périodes, accès à une formation, à d'autres expériences professionnelles, etc...

Ecole de la deuxième Chance

LE PUBLIC :

- Jeunes de 16 ans à 25 ans
- Sans emploi, ni diplôme ni qualification,
- Déscolarisés depuis plus d'un an
- Engagé dans son projet d'insertion professionnelle

LA PEDAGOGIE INNOVANTE

L'école doit permettre à chaque stagiaire d'acquérir les compétences nécessaires à la réalisation de son projet professionnel, qu'il soit d'obtenir un emploi ou d'entrer en formation qualifiante.

La formation s'articule autour d'une formation aux compétences de base considérées comme nécessaires à l'insertion, et une formation à l'acquisition de pré requis professionnels ou de compétences spécifiques en milieu professionnel.

Des formations aux contenus individualisés permettent au stagiaire de progresser dans les différents domaines de compétences, en fonction des besoins et pré requis de son projet professionnel : selon un référentiel de compétences comprenant 9 domaines : communiquer à l'oral et à l'écrit, calculer et raisonner, utiliser le numérique, agir en collectif, préparer son avenir professionnel, apprendre tout au long de la vie, agir dans son environnement et au travail, s'ouvrir à la vie culturelle, sociale et citoyenne, communiquer en anglais, acquérir des pré requis professionnels et/ou des compétences métiers spécifiques.

L'ACCOMPAGNEMENT :

- Des entrées et sorties permanentes
- Un suivi personnalisé en fonction de chaque projet d'insertion professionnelle : vers un emploi ou vers une formation
- Un parcours alternant développement compétences socles et mise en situation professionnelle
- Une validation des compétences acquises avec la remise d'une attestation de compétences acquises
- Un accompagnement personnalisé pour lever les freins périphériques à l'insertion (logement santé, mobilité...)
- Un suivi à la sortie du dispositif pendant un an

LA DUREE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le temps de formation est totalement individualisé en fonction de chaque stagiaire. Il est en moyenne de 8 mois et peut varier de 2 à 18 mois.

LA REMUNERATION

En qualité de stagiaires de la formation professionnelle, les jeunes perçoivent une rémunération versée par la Région Sud. Elle est définie en fonction de l'âge, la situation personnelle et l'assiduité.

Aller plus loin...

E2C- alpesdehauteprovence.fr

<https://reseau-e2c.fr>

contact.e2c@iap.asso.fr

456 boulevard Saint-Joseph – ZI Saint-Joseph – 04100 MANOSQUE tél : 04 92 87 46 10

Aide à l'embauche d'un jeune #1 jeune1solution

Pour faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes particulièrement touchés par les conséquences de la crise sanitaire, cette mesure accorde une compensation de charges de 4 000 € pour les entreprises qui recrutent un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois, contrat conclu entre le 1er août 2020 et le 31 mai 2021

Les employeurs éligibles

Entreprises privées, associations et certaines entreprises publiques, sans limite de taille.

En revanche, l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs (EPA) et les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), les sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs ne sont pas éligibles.

Les embauches éligibles

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit embaucher, entre le 1er août 2020 et le 31 mars 2021 (y compris pour un jeune en situation de handicap) un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 3 mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le SMIC horaire.

Les conditions à respecter

L'employeur est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou à souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.

L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné depuis le 1^{er} janvier 2020.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'entreprise à compter du 1^{er} août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide. Ainsi le renouvellement d'un contrat débuté avant le 1^{er} août 2020 ou d'un CDD de moins de trois mois ne permet pas de bénéficier de l'aide. Toutefois, cette condition ne s'applique pas aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation, de CIE/CAE ou de stages dans la mesure où ils ne font pas juridiquement partie des effectifs de l'employeur.

Le salarié est maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au-moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Le montant de l'aide

Le montant maximal est de 4.000 euros pour un salarié à temps plein ; il est proratisé en cas de temps partiel.

L'aide est versée trimestriellement à terme échu pendant un an, à raison d'un montant maximal de 1.000 euros par trimestre. Le montant est proratisé selon la durée du contrat. Toutefois, en cas de rupture du contrat dans son premier trimestre d'exécution, aucune aide n'est due.

En cas de renouvellement du CDD, l'employeur peut continuer à bénéficier de l'aide sous réserve de l'éligibilité du nouveau contrat et dans la limite du montant maximal de 4.000 euros, même si le jeune a plus de 26 ans lors de la signature du nouveau contrat.

Modalités de la demande d'aide

La demande d'aide est à adresser à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) via une plateforme de télé-service ouverte à compter du 1^{er} octobre 2020. L'employeur dispose d'un délai de quatre mois à compter de l'embauche du salarié pour faire sa demande.

L'employeur devra fournir la copie du contrat de travail, la copie de la pièce d'identité de son représentant et la copie de la pièce d'identité du jeune.

A l'échéance de chaque trimestre, l'employeur devra saisir sur le télé-service de l'ASP un suivi d'activité attestant de la présence du salarié pour permettre le versement de l'aide. L'employeur dispose d'un délai de quatre mois suivant l'échéance de chaque trimestre pour saisir ces informations.

Cumuls avec d'autres aides

Cette aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné (PEC, CIE, aide au poste, aide à l'alternance, emploi franc, etc). Elle est en revanche cumulable avec les aides des collectivités territoriales, de Pôle Emploi et de l'AGEFIPH.

En cas de placement du salarié en activité partielle (ou activité partielle de longue durée), l'aide n'est pas due pour les périodes concernées.

Base réglementaire : décret n°2020-942-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Aller plus loin...

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-1jeune-1solution/aide-embauche-jeunes>

Pour tout renseignement, l'employeur peut également appeler le numéro gratuit d'assistance de l'Agence de services et de paiement (ASP) :





LES MESURES TOUT PUBLIC

Pôle emploi

Premier acteur du marché du travail en France avec 55 000 collaborateurs, plus de 900 agences et relais de proximité ainsi qu'un réseau de partenaires sur l'ensemble du territoire, Pôle emploi œuvre au quotidien pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs et offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement.

Six missions essentielles

1/ Accueillir et accompagner

Nous accueillons, informons et orientons toutes les personnes – qu'elles soient ou non déjà en poste – dans la recherche d'un emploi, d'une formation, d'un conseil professionnel, d'une aide à la mobilité ou à l'insertion sociale et professionnelle.

2/ Prospecter et mettre en relation

Expert du marché du travail dont il suit au plus près l'évolution, Pôle emploi collecte les offres des entreprises, les conseille dans leurs recrutements et les met en relation avec les demandeurs.

3/ Contrôler

Nous tenons à jour la liste des demandeurs d'emploi afin d'assurer le contrôle de la recherche d'emploi en France.

4/ Indemniser

Nous indemnisons les ayants-droits pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et pour le compte de l'État.

5/ Maîtriser les données

Nous recueillons, traitons et mettons à la disposition de nos publics un vaste ensemble de données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

6/ Relayer les politiques publiques

Pôle emploi met en œuvre toutes les actions en relation avec sa mission que lui confie l'État, les collectivités territoriales et l'Unédic.

Quatre modalités d'accompagnement

Afin de faciliter le retour à l'emploi, Pôle emploi adapte son offre de services aux besoins des demandeurs en termes de fréquence des contacts et de nature du suivi. Nos prestations se déclinent ainsi suivant quatre modalités d'intervention :

- **L'accompagnement renforcé** : à destination des personnes les plus éloignées de l'emploi, qui ont impérativement besoin d'entretiens physiques réguliers avec leur conseiller. Ce dernier gère alors un portefeuille maximum de 70 demandeurs d'emploi dans cette situation.
- **L'accompagnement guidé** : pour les demandeurs d'emploi qui ont besoin d'un appui régulier dans leur recherche, par des échanges physiques, téléphoniques ou par e-mail. Le conseiller détient alors un portefeuille de 100 à 150 personnes.
- **Le suivi et appui à la recherche d'emploi** : cette modalité s'adresse aux demandeurs les plus autonomes et proches du marché du travail. Dans cette situation, le conseiller pilote un portefeuille de 200 à 350 personnes, en veillant à ce qu'elles reçoivent des offres d'emploi et restent actives dans leur recherche. Les contacts sont essentiellement dématérialisés.
- **L'accompagnement global** : en partenariat avec les Conseils départementaux, nous mettons en place des binômes réunissant des conseillers Pôle emploi et des correspondants sociaux au sein des départements. Ces derniers mobilisent, au sein des services du Département ou de structures partenaires, les professionnels de l'action sociale qui assurent un accompagnement global coordonné avec le conseiller Pôle emploi.

Proximité et disponibilité

Pôle emploi assure un accès simple à ses services via trois canaux de relation :

Notre réseau de plus de 1 000 agences implantées sur tout le territoire, permettant de rencontrer physiquement nos conseillers : inscription, calcul des droits, entretiens d'accompagnement, ateliers d'aide à la recherche d'emploi...

Notre plateforme téléphonique 39 49 pour obtenir une assistance lors d'une inscription en ligne, planifier un entretien avec un conseiller, nous informer d'un changement de situation, déposer une réclamation...

Notre site [pole-emploi.fr](https://www.pole-emploi.fr) : site emploi N°1 en France, pour le dépôt de C.V., la préinscription, la gestion des dossiers d'indemnisation, l'accès à des infos juridiques et réglementaires...

Un rôle moteur dans l'orientation et la formation

Pôle emploi propose des services d'orientation aussi bien généralistes que spécialisés, avec des prestations adaptées aux profils et aux besoins de formation de tous les publics, tout au long de la vie. Aux côtés des Conseils régionaux, nous comptons ainsi parmi les principaux financeurs de formations pour les demandeurs d'emploi. Un rôle essentiel en matière de prescription et un levier majeur d'accès à l'emploi.

À l'écoute des entreprises

Pôle emploi dispose de 4 300 conseillers « relation entreprises » spécialisés dans l'accompagnement des employeurs. Ils sont chargés de guider ces derniers à travers la gamme de solutions proposées par Pôle emploi, et de les conseiller en partageant des diagnostics nourris par une connaissance approfondie des bassins d'emploi locaux.

Au niveau national, Pôle emploi est par ailleurs partenaire des fédérations professionnelles, et échange en permanence avec les employeurs et les grandes entreprises membres du Club RH Pôle emploi.

Au service des employeurs

Grâce à leur espace dédié sur [pole-emploi.fr](https://www.pole-emploi.fr), les employeurs peuvent gérer directement leurs besoins de recrutement : déposer leurs offres, présenter leur activité et contacter les demandeurs d'emploi répondant aux profils qu'ils recherchent.

En complément, Pôle emploi propose des services d'accompagnement sur mesure et d'appui aux employeurs ayant des difficultés à recruter ou à définir leurs besoins. Dans le cadre de ces services particulièrement adaptés, par exemple, aux entreprises de petite taille ou placées sur des métiers de niche, les conseillers de Pôle emploi peuvent procéder à des analyses de poste, fournir un support aux entretiens d'embauche, présélectionner des candidatures, ou bien encore conduire des actions d'adaptation des demandeurs d'emploi aux postes de travail proposés.

Anticiper les besoins du marché du travail

Sur l'ensemble du territoire, les conseillers de Pôle emploi prospectent les entreprises afin d'identifier des opportunités pour les demandeurs d'emploi qu'ils accompagnent. Des profils de candidats sont aussi transmis aux recruteurs de manière proactive, en anticipation de leurs besoins de recrutement.

Aller plus loin...

<https://www.pole-emploi.fr>

Des services en ligne pour réussir vos recrutements : <https://entreprise.pole-emploi.fr/accueil/homepage>

Agence de Manosque : contact, recrutementmanosque@pole-emploi.net, Mme Annie Plumel, Tél : 04 92 70 47 30

Agence de Digne : contact : recrutementmanosque@pole-emploi.net, Mme Nathalie Webert, Tél : 04 92 30 92 68

La Méthode de Recrutement par Simulation

La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Cette méthode de recrutement est utilisée sur une centaine de plates-formes de vocation sur tout le territoire.

LES ÉTAPES DU RECRUTEMENT PAR SIMULATION

Après avoir analysé votre besoin en recrutement, votre conseiller Pôle emploi peut vous proposer cette méthode. Le recrutement se déroule en plusieurs étapes :

- analyse sur site du poste proposé pour définir avec vous les habiletés requises,
- création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé,
- évaluation des candidats avec les exercices créés sur mesure,
- présentation des candidats qui ont réussi leur évaluation.

UNE MÉTHODE SUR MESURE QUI S'ADAPTE

Cette méthode permet de faire face à des recrutements en nombre ou de pourvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque de candidats.

Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité et à tous les types de postes.

L'ÉVALUATION DES CANDIDATS

Les exercices pratiques recréent par analogie les conditions du poste de travail à pourvoir. Ils permettent d'observer et d'apprécier la façon dont les candidats abordent et résolvent les difficultés du poste.

Chaque candidat réalise seul ou en groupe, un ensemble d'actions concrètes. Il doit respecter une organisation de travail, réaliser des tâches en respectant des normes et des consignes et obtenir un résultat précis. S'il y parvient, sa candidature vous est présentée.

UNE HABILITÉ, QU'EST-CE QUE C'EST?

Les habiletés constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail.

Elles sont transférables d'une situation à une autre.

Les habiletés peuvent donc avoir été développées dans le cadre professionnel ou en dehors et ne transparaissent pas vraiment dans le CV du candidat.

L'efficacité de la méthode de recrutement par simulation dépend du respect de chacune des étapes de mise en œuvre et de l'implication réciproque de chaque partie.

L'Action de Formation Préalable au Recrutement

L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) permet la mise en place d'une formation de préparation à cette prise de poste. Elle finance en partie les frais que vous engagez pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur.

Vous sollicitez Pôle emploi pour un recrutement : un CDD d'au moins six mois à moins de douze mois, un contrat de professionnalisation à durée déterminée, un contrat de travail temporaire pour des missions de minimum six mois dans les neuf prochains mois. Votre conseiller a diagnostiqué avec vous la difficulté de trouver un candidat correspondant exactement au profil de poste.

L'objectif est de résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat que vous retenez et les compétences requises par le poste.

QUELS EMPLOYEURS ?

Tous les employeurs du secteur privé ou secteur public.

QUI FORMER ?

Le demandeur d'emploi, indemnisé ou non, présélectionné sur l'emploi à pourvoir est formé sur une durée de 400 heures maximum, afin de lui permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant.

L'action de formation préalable au recrutement peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante précédant un contrat de professionnalisation.

QUELS AVANTAGES ?

L'action de formation préalable au recrutement vous permet d'embaucher, à l'issue d'une formation définie avec vous, un candidat immédiatement opérationnel sur son poste de travail. L'acquisition des compétences pour occuper ce poste peut se faire soit dans votre entreprise, soit dans un centre de formation.

Une aide au financement de la formation vous est versée si vous embauchez le demandeur d'emploi dans les conditions prévues au moment de la signature de la convention AFPR :

- aide maximale de 5 € net par heure pour une formation interne, dans la limite de 2 000 €,
- aide maximale de 8 € net par heure de formation externe, soit 3 200 € au maximum pour 400h de formation.

Pour en savoir plus et découvrir également la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle, rendez-vous sur la page « Entreprise » dédiée aux aides à la formation :

<https://www.pole-emploi.fr/employeur/les-aides-a-la-formation-@/index.jspz?id=848>

<https://entreprise.pole-emploi.fr/accueil/>

Un site, des services pour faciliter et accélérer vos recrutements.

Cet espace dédié permet de déposer simplement une offre d'emploi en moins de 6 minutes, de donner des renseignements sur sa propre entreprise pour mieux la faire connaître vis-à-vis des demandeurs d'emploi. Il permet aussi de consulter directement la base de nos CV en ligne sans avoir à déposer une offre d'emploi.

LES ATOUTS DE CET ESPACE À LA LOUPE

- Le dépôt d'offres en ligne est simplifié pour se faire de manière intuitive et fluide.
- L'intitulé de l'offre d'emploi est désormais affranchi du code ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois), offrant ainsi plus de souplesse grâce à l'usage de mots clés.
- La recherche de CV, placée au cœur de la page d'accueil « Entreprise » permet de sélectionner et de contacter rapidement des candidats. Pour des raisons de sécurité, vous devrez vous authentifier et votre compte être certifié pour avoir accès aux coordonnées des candidats.

Chaque service bénéficie d'une page de présentation spécifique pour améliorer le référencement naturel de ces pages et ainsi faciliter les recherches des internautes dans les moteurs de recherche.

DÉVELOPPER VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

Vous pouvez désormais créer votre propre mini-site pour vous présenter de manière précise et attractive (informations sur votre secteur d'activité, vos effectifs, des visuels, des contacts clé etc.).

Le mini-site est facilement accessible à la fois par les candidats qui consultent la (ou les) offre(s) d'emploi de cette entreprise et par les internautes depuis un moteur de recherche.

DES CONSEILS POUR REUSSIR VOS RECRUTEMENTS

Enrichie et actualisée en continu, cette rubrique vous permet d'accéder à des conseils et à des actualités qui vous aideront à mener et réussir vos recrutements. Parmi les rubriques proposées, certaines vous seront utiles pour la rédaction de vos offres d'emploi :

- Cinq conseils pour rédiger une offre d'emploi
- Adapter son offre à une cible élargie de profils
- Vos offres d'emploi : les guides d'aide à la rédaction et à la publication en ligne

« JE RECRUTE », UN SERVICE COMPLEMENTAIRE DE L'ESPACE ENTREPRISE

Vous avez des besoins en recrutements urgents et êtes en déplacement ? En quelques clics sur votre smartphone, où que vous soyez, vous pouvez trouver des profils correspondant à vos besoins et les contacter.

L'application peut être installée gratuitement sur des téléphones Iphone, Android ou sur tablettes via Google Play ou l'App Store. À noter que les identifiants sont les mêmes que l'espace de recrutement sur pole-emploi.fr

Les emplois francs

Depuis 2020 et jusqu'à fin 2021, dispositif en expérimentation concernant l'ensemble des résidents d'un Quartier Prioritaire de la Ville embauchés par une entreprise du territoire national

Les emplois francs facilitent vos recrutements ! Bénéficiez de l'aide emploi franc en embauchant en CDI ou en CDD d'au moins six mois un salarié qui réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Quels employeurs peuvent bénéficier de l'aide ?

Toutes les entreprises et toutes les associations, mentionnées à l'article L. 5134-66 du Code du travail, peuvent recourir aux emplois francs.

Ne peuvent pas recourir aux emplois francs : les particuliers employeurs et les employeurs publics, notamment les établissements publics administratifs (EPA) et les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

A noter ! La logique des emplois francs est attachée à la personne recrutée. C'est donc l'adresse de la personne que vous recrutez qui compte et pas l'adresse de votre entreprise.

Quel est le montant de l'aide ?

Pour un temps plein (au prorata pour temps partiel)

- **15 000 euros sur 3 ans** pour une embauche en CDI (5 000 euros par an) ;
- **5 000 euros sur 2 ans** pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (2 500 euros par an).
Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

Conditions spécifiques à l'embauche de jeunes QPV <26 ans / Plan de Relance (décret n°2020-1278 du 21/10/2020)

Pour toute embauche entre le 15/10/2020 et le 31/5/2021 d'un habitant de QPV de moins de 26 ans, l'aide est majorée la première année ; ainsi cette aide sera :

- pour une embauche en CDI : 17.000 € sur 3 ans (la première année : 7.000€)
- pour une embauche en CDD : 8.000 € sur 2 ans (la première année : 5.500€)

Quelles sont les conditions à remplir pour prétendre à l'aide ?

1. Embaucher un demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7, 8, un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou un jeune suivi par une mission locale, qui réside un quartier prioritaire de la politique de la ville ;
2. Embaucher cette personne en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ;
3. Ne pas embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise dans les 6 mois précédents sa date d'embauche ;
4. Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir.

Si ces conditions sont remplies, vous pouvez recruter une personne en emploi franc :

- quel que soit son âge ;
- quel que soit son niveau de diplôme ;
- quel que soit son temps de travail au moment de l'embauche ;
- quelle que soit sa rémunération au moment de l'embauche.

Comment bénéficier de l'aide ?

Vous devez effectuer votre demande d'aide en remplissant un formulaire Cerfa*, et l'envoyer à Pôle emploi au plus tard 3 mois après la signature du contrat de travail

*https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa_16035-01.pdf

Pour remplir ce formulaire, vous devez :

1. Demander à la personne que vous souhaitez embaucher :

- son attestation d'éligibilité mentionnant son adresse. Elle pourra être obtenue par celui-ci sur son espace personnel Pôle emploi, auprès de son conseiller Pôle emploi ou de sa mission locale ;
- un justificatif de domicile.

Attention ! N'oubliez pas de joindre ces pièces à la demande d'aide. Les adresses mentionnées sur le justificatif de domicile et sur l'attestation doivent être les mêmes.

2. Vérifier que son adresse se trouve dans un quartier prioritaire des politiques de la ville.

Pour cela, il vous suffit de renseigner son adresse sur le site suivant : <https://sig.ville.gouv.fr/recherche-adresses-qp-polville>.

Si la réponse est positive, reportez simplement le numéro du quartier sur le Cerfa (disponible prochainement dans cette rubrique).

Dans le 04 : certains quartiers de Digne-les-Bains et certains quartiers de Manosque sont des QPV

Par qui et quand l'aide vous est-elle versée ?

L'aide est versée par Pôle emploi chaque semestre.

Tous les 6 mois à partir de la date d'exécution du contrat, Pôle emploi vous demandera un justificatif de présence du salarié que vous devrez lui renvoyer dans un délai de 2 mois maximum.

Pour être accompagné dans vos démarches ou vos recherches de candidats, vous pouvez appeler le service employeurs de Pôle emploi au 3995 ou contacter une mission locale.

Aller plus loin...

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emplois-francs/article/embaucher-une-personne-en-emploi-franc>

L'Insertion par l'Activité Economique

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle.

La France comptait 3 881 structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) en 2017. Ces structures spécialisées, comme les associations intermédiaires (702 AI), les ateliers et chantiers d'insertion (1969 ACI), les entreprises d'insertion (939 EI) ou les entreprises de travail temporaire d'insertion (271 ETTI) signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs.

- L'association intermédiaire permet à des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs.
- Les ateliers et chantiers d'insertion proposent une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.
- Une entreprise d'insertion opère dans le secteur marchand avec une finalité sociale et propose à des personnes en difficulté une activité productive assortie de prestations.
- L'entreprise de travail temporaire d'insertion est une entreprise d'intérim dont l'activité est centrée sur l'insertion professionnelle.
- Le Fonds de Développement de l'Inclusion (FDI) doit bénéficier au développement et à la consolidation des structures d'insertion par l'activité économique (IAE).
- Les Groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GAIQ) regroupent des entreprises qui face aux problèmes de recrutement mettent à disposition des entreprises adhérentes des personnes en difficulté d'accès à l'emploi.

Aller plus loin...

<http://paca.direccte.gouv.fr/Alpes-de-Haute-Provence>

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-activite-economique>

L'Association Intermédiaire

Conventionnée par l'État, l'association intermédiaire (AI) contribue à l'insertion et au retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en leur permettant de travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises...). L'association intermédiaire bénéficie d'aides de l'État.

L'AI fait partie – avec l'entreprise d'insertion (EI), l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) - des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Qui peut être recruté par une association intermédiaire ?

Peuvent être embauchées par une association intermédiaire (AI), les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté ;
- les bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS)...)
- les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), etc.

La mise à disposition des salariés

L'association intermédiaire (AI) effectue un « prêt de main d'œuvre » à titre onéreux, en mettant son salarié à la disposition d'un utilisateur : particulier, association, collectivité locale, entreprise...

Une convention de coopération peut être conclue entre l'association intermédiaire (AI) et Pôle emploi pour définir notamment les conditions de recrutement et de mise à disposition des salariés de l'association. Seules les associations intermédiaires ayant conclu une telle convention peuvent effectuer des mises à disposition de leurs salariés auprès des entreprises et ce dans le respect des conditions prévues par cette convention.

De quelle aide financière peut bénéficier l'association intermédiaire ?

L'embauche des personnes en insertion par les associations intermédiaires ouvre droit, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention, à une aide financière (aide au poste d'insertion).

Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé

Exonération de cotisations sociales

Pour les salariés qu'elle met à disposition, l'association intermédiaire (AI) est exonérée des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès) et d'allocations familiales au titre des salaires versés, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié. Pour plus d'informations sur cette exonération, il convient de se reporter au site de l'Urssaf.

Aller plus loin...

<http://paca.directe.gouv.fr/Alpes-de-Haute-Provence>

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-activite-economique/article/associations-intermediaires-ai>

L'Entreprise d'Insertion

Elle propose un accès à l'emploi et un accompagnement spécifique à des personnes éloignées de l'emploi. Une entreprise d'insertion (EI) propose l'accès à l'emploi et un accompagnement socioprofessionnel à des personnes éloignées de l'emploi : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, jeunes sans qualification, etc..

L'entreprise d'insertion doit signer une convention avec l'État. En savoir plus sur la convention.

D'une durée maximale de 3 ans, cette convention elle précise notamment :

- le nombre de postes en équivalent temps plein pourvus par des personnes agréées par Pôle Emploi ouvrant droit à l'aide de l'État ;
- les règles de rémunération des personnes en insertion ;
- les moyens humains mis en œuvre pour encadrer les salariés en insertion ;
- l'évaluation et le suivi des personnes en insertion (bilans...) ;
- les modalités de dépôt des offres d'emploi à Pôle emploi.

Quelle aide de l'État pour les entreprises d'insertion ?

L'embauche des personnes agréées par Pôle emploi ou l'emploi des personnes détenues ayant signé un acte d'engagement par les entreprises d'insertion ouvre droit, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention, à une aide financière (aide au poste d'insertion).

Qui peut être recruté par une entreprise d'insertion ?

Peuvent être embauchées par une entreprise d'insertion, les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- les bénéficiaires de minima sociaux (RSA...) ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale,...

L'entreprise d'insertion propose à chaque salarié un emploi et un accompagnement adaptés à ses besoins : ré-entraînement aux rythmes de travail, formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience, accompagnement social, etc.

Quel est le statut des salariés ?

Les personnes recrutées par une entreprise d'insertion sont des salariés (pour les personnes détenues, voir précisions ci-dessus), disposant de tous les droits attachés à ce statut (congrés payés, rémunération au moins égale au SMIC, etc.). Le recrutement se fait dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI). En savoir plus sur le CDDI.

Convention conclue entre l'État et l'entreprise d'insertion.

La convention conclue avec l'État comporte les mentions figurant à l'article R. 5132-2 du code du travail. Elle peut être conclue pour une durée maximale de 3 ans avec des structures présentant des perspectives de viabilité économique ; elle peut être renouvelée selon la même procédure. Les stipulations financières des conventions pluriannuelles font l'objet d'avenants annuels.

La structure transmet chaque année au préfet ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion, et le cas échéant, les personnes détenues ayant signé un acte d'engagement, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure. Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, comportant notamment les mentions figurant à l'article R. 5132-3 du code du travail.

Aller plus loin...

<http://paca.direccte.gouv.fr/Alpes-de-Haute-Provence>

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-activite-economique/article/entreprises-d-insertion-ei>

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Les salariés des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) bénéficient d'une rémunération au moins égale au Smic. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont conventionnés par l'État et bénéficient d'aides pour accomplir leurs missions.

Qui peut être recruté en ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ?

Peuvent être embauchées en ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...),
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les travailleurs reconnus handicapés.

Quel est le statut des personnes embauchées en ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ?

Les ateliers et chantiers d'insertion, quel que soit leur statut juridique, peuvent conclure avec les personnes en difficulté sociale et professionnelle qu'elles recrutent des contrats à durée déterminée, dits d'insertion (CDDI).

Quelles sont les aides accordées par l'État aux ateliers et chantiers d'insertion ?

Aide au poste d'insertion

L'embauche des personnes en insertion agréées par Pôle Emploi ouvre droit pour l'ACI à une aide financière (aide au poste d'insertion).

Exonération de charges sociales pour les embauches en CDDI

Les recrutements réalisés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) et ouvrant droit au versement de l'aide de l'État donnent lieu, sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC, pendant la durée d'attribution de cette aide, à une exonération :

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Aller plus loin...

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-activite-economique/article/ateliers-et-chantiers-d-insertion-aci-201158>

Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion

Une personne sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion, peut effectuer des missions pour le compte d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) conventionnée par l'État. Un contrat de travail temporaire est alors conclu, l'intérimaire devient salarié de l'ETTI. L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) bénéficie quant à elle d'une aide financière.

Qui peut être embauché par une entreprise de travail temporaire d'insertion ?

Peuvent effectuer des missions d'intérim pour le compte d'une entreprise de travail temporaire d'insertion, les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale.

La personne embauchée sur un poste faisant l'objet d'une aide de l'État doit être agréée par Pôle emploi.

Quel est le statut d'un salarié recruté par une entreprise de travail temporaire d'insertion ?

L'entreprise de travail temporaire d'insertion conclut avec la personne en insertion un contrat de travail temporaire dont la durée peut atteindre 24 mois (renouvellement compris) au lieu de 18 mois dans le cas général.

Quelle est l'aide versée à l'entreprise de travail temporaire d'insertion ?

Sous réserve d'embaucher des personnes agréées par Pôle emploi, l'entreprise de travail temporaire d'insertion peut bénéficier d'une aide financière, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention qu'elle a conclue avec l'État. Il s'agit de l'aide au poste d'insertion dont les modalités ont été modifiées à compter du 1^{er} janvier 2020.

Aller plus loin...

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-activite-economique/article/entreprises-de-travail-temporaire-d-insertion-etti>

Les Clauses Sociales

Les clauses sociales d'insertion : de quoi s'agit-il ?

Les clauses sociales sont des outils juridiques utilisés par le maître d'ouvrage pour répondre aux exigences du volet social du développement durable dans un marché public. L'attribution et/ou l'exécution d'un marché se font alors en fonction de critères liés à l'emploi ou à la lutte contre l'exclusion. Le dispositif des clauses sociales permet à des personnes en difficulté de s'engager dans un parcours d'insertion durable, via notamment la mise en situation de travail.

Quel public peut en bénéficier ?

- Les demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription au chômage)
 - Les allocataires du R.S.A. (en recherche d'emploi) ou leurs ayants droits
 - Les publics reconnus travailleurs handicapés, au sens de l'article L 5212-13 du code du travail, orientés en milieu ordinaire et demandeurs d'emploi
 - Les bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), de l'Allocation d'Insertion (AI), de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), de la pension d'invalidité
 - Les jeunes de moins de 26 ans, diplômés ou non, sortis du système scolaire ou de l'enseignement supérieur depuis au moins 6 mois et s'engageant dans une démarche d'insertion et de recherche d'emploi, 23 Sont éligibles aux clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi
- Emettre un bandeau sur
- Les personnes prises en charge par les structures d'insertion par l'activité économique définies à l'article L-5132-4 du code du travail ainsi que les personnes prises en charge dans des dispositifs particuliers : les Etablissements Publics d'Insertion de la Défense (EPIDE), les Ecoles de la deuxième Chance (E2C)
 - Peuvent être éligibles d'autres personnes rencontrant des difficultés particulières sur avis motivé de Pôle emploi, des Maisons de l'Emploi, des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), des Missions Locales, ou des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Aller plus loin...

<https://alpes-haute-provence.profession-sport-loisirs.fr/collectivite-territoriale/facilitation-clauses-sociales>

Contact : Facilitateur des clauses sociales : clausesociale@objectifplus.org

Tél : 04.92.32.50.78



LES MESURES HANDICAP

Cap Emploi

L'Organisme de Placement Spécialisé (OPS) CAP EMPLOI développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé du fait de leur handicap.

L'expertise de CAP EMPLOI se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun.

Les CAP EMPLOI ont deux grandes missions : l'accompagnement VERS l'emploi et l'accompagnement DANS l'emploi.

ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

- Accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire
- Diagnostiquer la situation de la personne ou de l'employeur
- Poursuivre l'accompagnement : évolution ou transition professionnelle ou accès à l'emploi selon les besoins de la personne
- Poursuivre l'accompagnement du projet de recrutement de l'employeur
- Mettre en œuvre un suivi durable de la personne et/ou de l'employeur en emploi pour pérenniser l'insertion
- S'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires

ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

- Accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire
- Diagnostiquer la situation de la personne et de l'employeur
- Poursuivre l'accompagnement de la personne et/ou de l'employeur : évolution ou transition professionnelle ou accompagnement au maintien dans l'emploi
- Mettre en œuvre un suivi durable de la personne et de l'employeur en cas de maintien réussi
- Proposer la suite de l'accompagnement : transition professionnelle pour les personnes ne pouvant être maintenues dans leur entreprise / établissement
- S'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires

Les plus-values du réseau CAP EMPLOI

- Un accompagnement personnalisé et adapté aux besoins des personnes et des employeurs
- Une prise en compte de la dimension handicap tout au long du parcours professionnel de la personne Une connaissance fine et une mobilisation des dispositifs spécifiques et de droit commun
- Une connaissance fine et une mobilisation des dispositifs spécifiques et de droit commun
- Une expertise sur l'ingénierie de parcours de formation et sur la question emploi/handicap au service des employeurs
- Une double compétence à destination des personnes et des employeurs favorisant synergie et interaction.
- Un maillage territorial qui assure une proximité avec les personnes et les employeurs et une bonne connaissance du contexte économique local
- Un référent pour la personne et l'employeur pendant toute la durée de l'accompagnement
- Une sécurisation des parcours professionnels pour faciliter l'accès à l'emploi et prévenir les ruptures
- Un accompagnement global auprès des employeurs sur la question de l'emploi et du handicap
- Une gestion des transitions professionnelles et une garantie du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Une meilleure lisibilité des services rendus aux personnes et aux employeurs

Aller plus loin...

<https://www.capemploi-04.com>

Contact Sébastien TANARI, Chargé de mission Service Employeurs 06 07 36 99 86 548 boulevard Maréchal Juin 04100

Manosque Adresse mail : sebastien.tanari@capemploi04.com

AGEFIPH

L'Agefiph est l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

A ce titre, elle gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH)

Ce fonds est alimenté par les contributions versées par les entreprises de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6 % des travailleurs handicapés. Il permet de financer des aides, des prestations et des services mis en œuvre au quotidien sur le terrain que ce soit pour accompagner les personnes handicapées ou les employeurs.

Qui peut bénéficier d'une aide de l'Agefiph ?

Les interventions de l'Agefiph s'adressent :

- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en voie de reconnaissance, dont les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mais également les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH).
- aux employeurs de droit privé, qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, et aux travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

Quelles sont les interventions de l'Agefiph ?

L'Agefiph propose une offre d'interventions **complémentaire des aides de droit commun**, composés de services, de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux employeurs.

Pour les employeurs, elle apporte des aides financières destinées à compenser le handicap, faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi :

- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle pour accompagner la prise de fonction des personnes handicapées, dans les entreprises privées ;
- Aides à l'alternance, contrats de professionnalisation et d'apprentissage, pour favoriser l'embauche des personnes handicapées en contrat en alternance ;
- Aide au maintien dans l'emploi ;
- Aide à la formation individuelle dans le cadre du maintien dans l'emploi ;
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées ;
- Aide à l'Emploi Travailleur Handicapé (AETH) définie à l'article L. 5213-11 du Code du travail.

Par ailleurs, l'Agefiph propose :

- **une offre de service directe de conseil et d'accompagnement aux entreprises**, incluant une offre spécifique pour les TPE/PME. Celle-ci peut concerner la mise en œuvre d'une action, d'un plan d'actions, voire d'une politique d'emploi des personnes handicapées. L'Agefiph anime, par ailleurs, un réseau de référents handicap. Le RRH est un espace d'échanges, de partage, de réflexion, de co-construction dédié aux référents handicap dans les entreprises.
- **des Ressources Handicap Formation**, qui se concrétisent par un appui aux acteurs de la formation pour :
 - > les amener à co-construire des solutions d'aménagement des parcours de formation
 - > les accompagner, pour leur permettre de mieux répondre à leurs obligations en termes d'accessibilité et de compensation du handicap (démarches de progrès, d'accessibilité universelle, de professionnalisation...).

Aller plus loin...

<https://www.agefiph.fr/provence-alpes-cote-dazur-et-corse>

Contact Philippe CARMONA téléphone 04 42 93 70 25

p-carmona@agefiph.asso.fr

Prestation de compensation du handicap

De quoi s'agit-il ?

La prestation de compensation du handicap (PCH) est une prestation personnalisée créée par la loi du 11 février 2005. Elle a vocation à couvrir une partie des besoins de compensation en lien avec des charges liées à l'intervention d'une aide humaine, à l'acquisition d'une aide technique, à un surcoût lié à des frais de transport, à des besoins d'aménagement de logement, de déménagement ou d'aménagement de véhicule, à des charges spécifiques ou exceptionnelles ou encore à l'entretien d'une aide animalière.

Cette prestation n'est qu'une des modalités du droit à compensation, elle doit être mobilisée en complémentarité d'autres aides (spécifiques ou de droit commun, légales et extralégales : de la sécurité sociale, des mutuelles, de l'AGEFIPH, du FIPHFP ...).

Pour qui ?

La PCH répond à des critères d'éligibilité. Elle est accordée à la personne en situation de handicap, qui présente :

- une difficulté absolue (ne pas du tout pouvoir faire) pour la réalisation d'une activité ;
- ou deux difficultés graves (pouvoir difficilement faire) pour la réalisation d'activités (peu importe qu'elles relèvent, ou non, du même domaine).

Les difficultés doivent être définitives ou d'une durée prévisible d'au moins un an.

L'appréciation du niveau de difficulté se fait par référence aux modalités habituelles de réalisation de l'activité par une personne du même âge sans problème de santé.

Les activités susmentionnées portent sur 4 domaines recouvrant 19 activités :

- la mobilité (déplacements à l'intérieur et à l'extérieur du logement...);
- l'entretien personnel (toilette, habillage, alimentation, élimination...);
- la communication (parole, ouïe, vue...);
- la capacité générale à se repérer dans l'environnement et à protéger ses intérêts (s'orienter dans le temps et dans l'espace, assurer sa sécurité...).

La prestation est soumise à des conditions administratives, liées notamment à l'âge et à la résidence de la personne.

Où s'adresser et comment ?

La demande de PCH est déposée auprès de la MDPH du lieu de résidence (ou du domicile de secours) du demandeur, à l'aide du formulaire CERFA n°13788*01 (partie F) et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles.

La demande est instruite par la MDPH : c'est l'équipe pluridisciplinaire qui apprécie les besoins de compensation de manière personnalisée à l'aide du référentiel pour l'accès à la PCH (annexe 2-5 du CASF). Le plan personnalisé de compensation (PPC) doit mentionner l'ensemble des réponses aux différents besoins d'aides de la personne y compris celles qui ne relèvent pas de la PCH, afin de permettre à la MDPH de proposer aux organismes concernés une mutualisation de leurs interventions.

La PCH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH) au regard du PPC. La CDAPH ne s'intéresse qu'à la condition liée au handicap de la personne et ne doit pas se prononcer sur les conditions administratives d'attribution, le contrôle de ces dernières appartenant à l'organisme payeur, soit le Conseil Départemental.

La décision de la CDAPH indique pour chacun des éléments de la PCH attribué :

- la nature des dépenses pour lesquelles chaque élément est affecté, en précisant, pour l'élément lié à un besoin d'aides humaines, la répartition des heures selon le statut de l'aidant ; ou pour les personnes atteintes de cécité ou sourdes l'attribution d'un forfait ;
- la durée d'attribution ;
- le montant total attribué sauf pour l'élément aide humaine ;
- le montant mensuel attribué ;
- les modalités de versement choisies par le bénéficiaire.

Aller plus loin...

<http://www.mondepartement04.fr/handicap/la-mdph.html>



L'APPUI DE LA DIRECCTE

Droit du Travail

Le Service Renseignement en droit du Travail a pour mission l'information individuelle et collective des salariés et des employeurs en matière de droit du travail, d'emploi et de formation professionnelle. Cette mission de service public d'accès du droit s'exerce en proximité des usagers, notamment des salariés et des employeurs des Très Petites Entreprises (TPE) et des Petites et Moyennes Entreprises (PME) ainsi que des publics les plus fragiles. Il contribue à la connaissance du territoire et à l'orientation de l'action du Système de l'Inspection du Travail (SIT).

- ▶ Il reçoit le public uniquement sur rendez-vous, le jeudi de 9 à 12h00
- ▶ Pour prendre rendez-vous, cliquez ici : <http://paca.directe.gouv.fr/Renseignements-personnalises-en-droit-du-travail-a-partir-d-aujourd-hui-prenez>
- ▶ Pour adresser un mail au service : paca-ud04.renseignements@directe.gouv.fr
- ▶ Pour contacter le service par téléphone les lundi et jeudi de 14h00 à 16h00 et le vendredi, de 9 à 12h puis de 14 à 16h, un numéro d'appel unique :



puis choisir le n° du département correspondant : 04.

Aller plus loin...

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/>

<http://paca.directe.gouv.fr/Alpes-de-Haute-Provence>

La Main d'Œuvre Etrangère

Le service de la main d'œuvre étrangère (MOE) de l'Unité départementale des Alpes de Haute Provence traite, au regard notamment de la législation du travail, l'ensemble des situations nécessitant la délivrance d'une autorisation de travail aux ressortissants étrangers amenés à exercer sur le territoire national une activité salariée ou assimilée.

- ▶ Cas n°1 : Etranger résidant déjà en France (procédures de changement de statut, d'autorisations spécifiques et limitées, de renouvellement de titre, de régularisation exceptionnelle...) Le ressortissant étranger sollicite la délivrance d'un titre de séjour qui l'autorise à travailler auprès du service des étrangers de la Préfecture du département **de son lieu de résidence** en joignant le formulaire CERFA 15186*03 qui saisit ensuite la DIRECCTE pour avis sur la conformité du contrat de travail. Il convient de s'adresser au Service des étrangers de la préfecture du département des Alpes de Haute Provence sur le lien : <http://04.accueil-etrangers.gouv.fr/>
- ▶ Cas n° 2 : Etranger ne résidant pas encore en France (procédures d'introduction, de détachement ou mission, de placement d'aide familiaux, de conventions de stage...). L'employeur dépose la demande formulée sur le CERFA 15187*02 auprès de la Direccte du département du lieu d'implantation de l'entreprise.

Le service **MAIN D'OEUVRE ETRANGERE** (Délivrance des titres de travail des salariés étrangers) est joignable :

▶ du lundi au vendredi, au 04 92 30 21 76

▶ et par courriel : paca-ud04.moe@direccte.gouv.fr

Aller plus loin...

Direccte Paca – Unité départementale des Alpes de Haute Provence

<http://paca.direccte.gouv.fr/Alpes-de-Haute-Provence>

Annexe
STRUCTURES d'INSERTION par l'ACTIVITE ECONOMIQUE
des ALPES de HAUTE-PROVENCE

ATELIERS CHANTIERS D'INSERTION

Structures	Activités	Secteur Géographique d'intervention
<p>ADIT 14, allée des Fontainiers 04000 DIGNE LES BAINS Tél : 04 92 32 19 76 Mel: d.adit04@gmail.com</p>	<p>Chantier de débroussaillage, élagage, entretien espaces verts</p>	<p>Département</p>
<p>L'ATELIER des ORMEAUX 6, rue d'Aubette 04100 MANOSQUE Tél : 04 92 87 05 07 Fax : 04 92 71 02 56 Mél : direction@lesormeaux.org</p>	<p>2 chantiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chantier débroussaillage, élagage, entretien espaces verts • Chantier couture 	<p>Département Alpes de Haute-Provence et région PACA</p>
<p>BRIGADES NATURE (« ERA ») ZA Bas Chalus 04300 FORCALQUIER</p> <p><u>2 sites</u> d'exploitation Forcalquier Riez</p> <p>Tél : 04 92 73 06 63 Fax : 04 92 73 06 59 Mél : contact04@brigadesnature.org</p>	<p>Chantier débroussaillage, élagage, entretien espaces verts, murets en pierres sèches</p>	<p>Département Alpes de Haute-Provence</p>
<p>Les FILS d'ARIANE <u>Siège</u> : 5, place du Champsaur 05000 GAP Tél : 04 92 53 86 94 Fax : 04 92 56 09 39 Mél : lesfilsdariane@orange.fr</p> <p><u>Digne les Bains</u> : 85, avenue de Verdun</p>	<p>Textile : chantier de récupération Tri de vêtements en vue de leur revente</p>	<p>Digne les Bains</p>
<p>L'ENVOLEE 37, rue Combe 04200 SISTERON</p> <p><u>2 sites</u> :</p> <p>Sisteron : 37, rue Combe Barcelonnette -14, rue des Alpages - Tél : 04 92 61 06 18 / 04 92 32 47 14 direction.envolee@gmail.com</p>	<p>Sisteron Chantier récupération vente textiles mobilier, petit électroménager</p> <p>Barcelonnette Chantier récupération vente textiles mobilier, petit électroménager</p>	<p>Sisteron pour la vente Sisteron et alentours de Digne pour la collecte</p> <p>Vallée de l'Ubaye</p>

Structures	Activités	Secteur Géographique
Les JARDINS du BUECH (« Haute Provence Rénovation ») <u>Siège</u> : Route d' Arzeliers 05300 LARAGNE Chantier : Hte-Provence Rénovation La Calade – 04190 VOLONNE Tél / Fax : 04 92 65 37 84 Mél : lesjardinsdubuech@gmail.com	Chantier de Volonne : Eco construction, Réhabilitation du patrimoine bâti	Buëch/Bléone/Durance
RHP (Ressourcerie de Haute Provence) <u>Siège</u> : Les Charbonnières 04220 SAINTE TULLE <u>Trois sites</u> : Sainte-Tulle Château-Arnoux Forcalquier Tél : 04 92 70 22 95 Fax : 04 92 74 23 08 Mél : l.lakehal@rhp04.fr	3 Activités : - Collecte - Tri Revalorisation - Vente	Département des Alpes de Haute Provence pour la Collecte Sainte Tulle, Château- Arnoux et Forcalquier pour vente

Associations Intermédiaires

AILE- Ligue de l'enseignement 9 chemin des Alpilles 04000 DIGNE LES BAINS Tél : 04 92 30 91 07 Mel: aile@laligue-alpesdusud.org	Contrats de mission	Département
PRESENCE VERTE SERVICE (PVS) 1 place des Maraichers 84056 Avignon Antenne à Manosque Tél : 04 90 89 85 61 Mél : siege@pvslaser.com	Contrats de mission	Manosque et communes environnantes

Entreprise d'Insertion

Les FILS d'ARIANE <u>Siège</u> : 5, place du Champsaur 05000 GAP Tél : 04 92 53 86 94 Fax : 04 92 56 09 39 <u>Digne les Bains</u> : 85, avenue de Verdun Mél : lesfilsdariane@orange.fr	Textile : Revente de textiles	P2A
--	-------------------------------	-----

Entreprise de travail temporaire d'insertion

ID'EES INTERIM 25, place de l'Encas ZI St Maurice 04100 MANOSQUE Tél : 04 92 77 40 19/06 77 58 28 23 Mél: interim.manosque@groupeidees.fr	Contrats de mission	Département
--	---------------------	-------------