

cinétique

Agitateur d'envies
professionnelles

BOÎTE À OUTILS

Document mis à jour le 21 mars 2024

SOMMAIRE

01 DÉVELOPPEMENT RH

02 ANTICIPATION ET ADAPTATION DES
COMPÉTENCES

03 DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

04

TROUVER LE BON
INTERLOCUTEUR

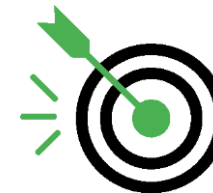
PRÉSENTATION DES DISPOSITIFS ET MESURES DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES



Développement RH
Recrutement, Compétences,
Formation, Attractivité



Anticipation des besoins
Adaptation des compétences



Investissements
Gestion des risques
Aides financières

C ANTICIPER VOS RECRUTEMENTS

C ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DU BESOIN DE COMPÉTENCES

C INVESTIR, INNOVER, REBONDIR, CRÉER REPRENDRE

C DÉVELOPPER VOS COMPÉTENCES INTERNES

C PRÉVENIR LES LICENCIEMENTS

C GÉRER LES RISQUES

C DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ INTERNE : DIALOGUE SOCIAL /QVT / ...

C METTRE EN ŒUVRE UNE RESTRUCTURATION SOCIALE

C OBTENIR DES AIDES FINANCIÈRES

1 RH

Recrutement Compétences
Formation Attractivité

ANTICIPER VOS RECRUTEMENTS : LES SOLUTIONS ACTIVABLES

Les soutiens au recrutement

- C** FAIRE UN ÉVÉNEMENT DE RECRUTEMENT
- C** OUVRIR VOS PORTES : IMMERSION/ VISITES D'ENTREPRISES
- C** RECRUTER DES JEUNES
- C** VTE : VOLONTARIAT TERRITORIAL ENTREPRISE

- C** FAVORISER L'INSERTION : IAE - QPV
- C** FAIRE FACE À DES BESOINS PONCTUELS : LE GE
- C** ATTIRER LES SORTANTS DE FORMATION

Les mesures d'adaptation

- C** PRÉPARATION AU POSTE (POEI, POEC, AFPR, 1 emploi-1 formation)
- C** PARCOURS EMPLOI TUTORAT
- C** PARCOURS EMPLOI FORMATION
- C** PARCOURS TPME
- C** ABONDEMENT CPF



FAIRE UN ÉVÉNEMENT DE RECRUTEMENT

MRS : Méthode de Recrutement par Simulation

Il s'agit d'**élargir le vivier de candidats potentiels** en sortant des critères habituels de recrutement contenus dans le CV et de repérer chez les demandeurs d'emploi les capacités nécessaires au poste de travail proposé.

France Travail accompagne l'entreprise pour :

- C analyser sur site** le poste proposé et définir les habiletés requises ;
- C créer des exercices** permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé ;
- C évaluer des candidats** avec les exercices créés sur mesure ;
- C Rencontrer des candidats** qui ont réussi leur évaluation.

Job-dating inversé

Les jobs-dating inversés connaissent un vif succès : c'est aux chefs d'entreprise, de convaincre les demandeurs d'emploi d'intégrer leurs structures.

Ces évènements sont organisés par les agences France Travail, et les Missions locales pour les jeunes de 16 à 25 ans. Contactez les pour connaître les évènements à venir, et ceux à construire avec vous en fonction de vos besoins.



OUVRIR SES PORTES : IMMERSION/VISITES D'ENTREPRISES

Objectif

L'immersion (PMSMP) vise à permettre à des **demandeurs d'emploi ou à des salariés** en reconversion professionnelle de réaliser une période **d'immersion en entreprise** pour :

- **Choisir un nouveau métier** ou un nouveau secteur d'activité,
- **Confirmer leur projet professionnel,**
- **Initier une démarche de recrutement**

L'immersion dure généralement moins d'une semaine et ne peut dépasser un mois.

Elle fait l'objet d'une convention conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil, le prescripteur, la structure d'accompagnement (si différente du prescripteur) et l'employeur (si le bénéficiaire est salarié). Pour faciliter les demandes, un site :

<https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>

Visites

Organiser des visites est un bon moyen de se faire connaître sur son territoire et de susciter des vocations. France Travail, la Mission locale, Cap Emploi, l'APEC, le Conseil Départemental ou Avenir Actifs peuvent accompagner l'entreprise dans l'organisation de ces événements.



RECRUTER DES JEUNES

Alternants

Pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés

(sous conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés)

Aides pour économiser le coût de la première année d'embauche d'un alternant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) : **6000 €**, tant que le diplôme ou titre visé ne dépasse pas le niveau Master ou Bac+5.

Plus d'informations [ici](#).

CEJ - Contrat d'engagement jeune

Il permet d'accompagner des jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes en situation de handicap), sans emploi ni formation, et de les aider à développer leur projet professionnel et de formation. La formation et l'immersion en entreprise sont au cœur du parcours du jeune, sur une durée de 6 à 12 mois

[Votre OPCO](#)





Les plateformes alternance

Objectif :

Mettre en relation entreprises, jeunes, CFA et acteurs de l'emploi pour faciliter l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation)

Services rendus :

Dépôt simplifié d'offres d'emploi, dépôt des candidatures des jeunes, estimation des coûts d'un alternance grâce à un simulateur, boîtes à outils pour le recrutement et l'intégration des alternants.

Les liens vers les plateformes :

[Plateforme France Travail](#)

Les plateformes des OPCO

<u>OPCO Constructys</u>	<u>OPCO Ocapiat</u>
<u>OPCO EP</u>	<u>OPCO Afdas</u>
<u>OPCO 2I</u>	<u>OPCO Uniformation</u>
<u>OPCO Santé</u>	<u>OPCOmmerce</u>
<u>OPCO Mobilité</u>	<u>OPCO Akto</u>
<u>OPCO Atlas</u>	



VTE VERT

Volontariat Territorial en Entreprise Vert

Le VTE vert est un programme opéré par BPI France qui octroie **une aide pouvant aller jusqu'à 8 000€ à l'embauche d'alternants ou de jeunes diplômés**. Cette aide est financée par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et l'ADEME.

Entreprises éligibles :

TPE, PME et ETI qui embauchent pour une mission d'au moins un an (10 mois minimum pour les alternants).

Public éligible :

Étudiants en alternance ou jeunes diplômés (à partir de bac+2, jusqu'à 2 ans en sortie d'études).

Sont éligibles au VTE Vert les missions ou projets de développement structurants pour la transition énergétique et écologique de l'entreprise, par exemple :

- Process industriels permettant une production plus sobre,
- Chaînes logistiques et d'approvisionnements plus durables, plus locales,
- Développement de nouveaux produits ou services réduisant l'impact environnemental,
- Mise en œuvre de nouvelles méthodes de production...

Pour en bénéficier :

L'entreprise dépose sa demande d'aide auprès de Bpifrance sur bpifrance.fr



PAYS DE LA LOIRE VTE

Objectif

- C** susciter le recrutement par les PMI ligériennes d'un jeune talent pour un poste responsabilisant et en lien direct avec l'équipe dirigeante
- C** permettre à des PMI de se doter d'une compétence reconnue dans un domaine susceptible de leur faire passer un cap (compétence export exclu).

Le VTE ouvre droit à une aide à l'embauche de 4000 €.

Entreprises Éligibles

PME ligériennes des secteurs suivants : industrie, industries agro-alimentaires de transformation, artisanat de production (BTP exclu).

Plus d'informations sur : [Pays de la Loire VTE | Région Pays de la Loire](#)



VTE TERRITOIRE D'INDUSTRIE

Objectif

Créer du lien entre jeunes talents et dirigeants des PME et ETI françaises.

Le VTE TI ouvre droit à une **aide à l'embauche de 4000€**** pour soutenir l'embauche de jeunes diplômés et étudiants à réaliser au plus tard dans les 6 mois de l'embauche.

Entreprises éligibles :

Les PME ou ETI* des secteurs de l'industrie ou des services à l'industrie situées en Territoire d'industrie, qui cherchent à recruter ou qui vient d'embaucher un CDD, CDI ou alternant.

Public éligible :

Diplômé d'un Bac+3 depuis moins de 2 ans ou en cours de diplôme Bac + 3 pour les alternants

Exemples de Missions éligibles au VTE TI

- Projets technologiques de rupture
- Projets de transformation ou de digitalisation
- Développement de nouveaux produits ou services
- Mise en œuvre de nouvelles méthodes de production

**sont exclues du dispositif les entreprises en difficultés au sens de la réglementation européenne*

***dans la limite du plafond du régime de minimis en vigueur*



FAVORISER L'INSERTION

IAE - Insertion par l'activité Économique

Objectif :

permettre 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 sociale et professionnelle. Les structures d'IAE mêlent une mission de mise en situation de travail, un accompagnement socio-professionnel ainsi que des actions de formation pour permettre aux personnes de s'insérer ou se réinsérer professionnellement. **Les employeurs bénéficient gratuitement d'un appui au recrutement et d'un suivi à la prise de poste une fois la personne embauchée.**

Plusieurs types de structures :

les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les entreprises d'insertion (EI),
les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).
Liste des employeurs solidaires près de chez vous sur la plateforme de l'inclusion [ici](#) et [ici](#).
- Les **GEIQ** (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification), liste [ici](#).

QPV - RECRUTER DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE

Le dispositif emploi franc vise à encourager les entreprises à recruter ces personnes via une aide **d'un montant allant jusqu'à 15 000 €** pour une embauche à temps complet.
Pour savoir si un salarié habite en quartier prioritaire de la politique de la ville, il suffit de vérifier via le [site](#)

CONDITIONS

Les conditions d'éligibilité et d'accès sont détaillées sur le [site](#) du Ministère du Travail.



GROUPEMENT D'EMPLOYEURS, UNE RÉPONSE COLLECTIVE AUX BESOINS DE RECRUTEMENT

Objectif

Ils sont développés à l'initiative **d'employeurs ayant des besoins communs de main d'œuvre.**

De forme associative, le groupement d'employeurs recrute un ou plusieurs salariés et les met à disposition de ses membres, selon leurs besoins.

Les GE peuvent être plurisectoriels ou uniquement constitués autour d'un secteur d'activité.

Le GE peut également apporter à ses membres des conseils en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Avantage pour l'Entreprise

La flexibilité, et la possibilité de recourir à une main-d'œuvre qualifiée au moment où elle en a besoin.
Des salariés polyvalents, formés dans différentes entreprises et adaptables.

Le coût : une mutualisation des coûts de recrutement et une imputation des frais salariaux en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre.

[Groupements d'employeurs - fiche du ministère du Travail \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

Par exemple, [GE Valoré](#) à Clisson, [IEP](#) (Initiative Emploi Partagé) à Nantes, [Loire et Sèvre](#) à Saint Julien de Concelles (Agri), [Reso Emploi](#) à Nantes (hôtellerie restauration tourisme). [Vénétiis](#) à Nantes St-Nazaire



ATTIRER LES SORTANTS DE FORMATION

Offre de Service France Travail - labonnecompetencepro.fr

Identification des demandeurs d'emploi récemment formés ou en cours de formation.
Recherche par formation ou par compétence.
Possibilité de localiser les demandeurs d'emploi par région, département ou ville.

Une Offre de Service Gratuite de la Région - nosememplois.fr

Un seul outil de pilotage pour les recrutements de salariés, alternants, saisonniers, stagiaires.
Mise en relation avec les stagiaires de la formation professionnelle de la Région Pays de la Loire.
Contact direct via la CVthèque.
Alertes en temps réel sur une recherche de profils enregistrés.

Contact direct avec les organismes de formation :
<https://www.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/>





AFPR, AIDE À LA FORMATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE

[AFPR \(France-travail.fr\)](https://france-travail.fr)

Objectif

Cette aide permet de réduire, grâce à la formation, l'écart entre les compétences du candidat retenu et les compétences requises par le poste.

La personne est sous un statut de stagiaire.

Les Avantages pour l'Employeur

La formation peut être réalisée soit par l'employeur directement en interne (tutorat), soit par un organisme de formation interne ou externe à l'entreprise.

Les Engagements de l'Employeur

Engagement sur un contrat de moins de 12 mois (CDD, Contrat de professionnalisation, Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation.)

Attention : l'AFPR et la POEI devraient fusionner au 1^{er} semestre 2024



POEI PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE

[POEI \(France-travail.fr\)](https://france-travail.fr)

Objectif

La POEI a pour but de **permettre au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences professionnelles requises pour occuper le poste correspondant à l'offre d'emploi** déposée auprès de France Travail.

La POEI est financée par France Travail et peut être cofinancée par le Conseil Régional ou l'Agefiph par exemple.

À noter : un Opérateur de compétences (OPCO) peut être à l'initiative de la mise en place d'une POEI lorsque celui-ci détecte un besoin de formation préalable au recrutement d'une de ses entreprises adhérentes.

A qui s'adresse la POEI

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) s'adresse à toute personne inscrite à France Travail ayant reçu une proposition d'emploi avec un contrat de 12 mois minimum requérant une formation en interne ou en externe pour adapter ses compétences.

Attention : l'AFPR et la POEI devraient fusionner au 1^{er} semestre 2024





POEC PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE

[POEC \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

Objectif

Former des demandeurs d'emploi aux compétences recherchées par les entreprises et identifiées par une ou plusieurs branches professionnelles, au plus près du territoire où les entreprises ont recensé ce besoin.

Comment ça Marche

L'OPCO de la branche met en place, en partenariat avec France Travail, des actions collectives pour former les demandeurs d'emploi aux compétences recherchées.

Ces formations collectives peuvent être déployées au plus près du territoire et des besoins en recrutement des entreprises identifiées localement.

Les personnes en formation ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La formation se déroule sur une durée de 400h maximum et comprend une période d'immersion en entreprise. La formation est financée par l'Etat.

LES AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

La formation est construite pour répondre à ses besoins. La formation est prise en charge par l'OPCO.



PARCOURS EMPLOI TUTORAT

Objectif

La Région des Pays de la Loire soutient les établissements qui embauchent et forment des demandeurs d'emploi en les tutorant, notamment ceux plus en risque de rentrer ou de rester dans le chômage de longue durée.

« Parcours emploi Tutorat » vise à :

- encourager « l'entreprise apprenante » par l'implication des employeurs dans la formation de leurs nouveaux collaborateurs,
- financer les coûts salariaux supportés par l'employeur pour la formation en tutorat ou AFEST,
- soutenir plus fortement le recrutement des travailleurs handicapés et des seniors, en bonifiant significativement cette aide « Parcours emploi Tutorat »

Témoignage de l'entreprise Funambule

Comment ça Marche

[Pour déposer un dossier](#)

Votre OPCO





PARCOURS EMPLOI FORMATION

Objectif

Financer une formation d'adaptation à l'emploi à nouveaux embauchés recrutés en CDI ou CDI intérimaire.

Eligibilité

Sont éligibles, les établissements de moins 300 salariés privés, y compris associatifs, et n'ayant pas opéré de licenciement économique au cours des 6 derniers mois.

L'employeur doit :

- déposer une offre d'emploi auprès de France Travail ou sur la plateforme nosemplois.fr
- recruter, en CDI d'au moins 24 h hebdo, y compris CDI intérimaire (hors contrat d'alternance) un demandeur d'emploi inscrit à France Travail,
- **former avec un organisme de formation certifié Qualiopi** ce salarié dans les 9 premiers mois du CDI, selon un plan de formation établi avec l'organisme (formation à engager dans les 3 mois suivant le 1er jour du CDI).

Financement

La Région finance un maximum de 400h de formation.

L'aide est plafonnée à 15€ de l'heure de formation et à 70% des coûts pédagogique de formation.

L'aide « Parcours emploi Formation » est encadrée par le règlement des aides de minimis.

<https://www.paysdelaloire.fr/les-aides/acces-emploi-parcours-emploi-formation-region-formation>



PARCOURS TPME

Objectif

Destiné aux entreprises de **moins de 50 salariés**, le dispositif « Parcours TPME vers l'emploi » permet d'ajuster les compétences du candidat avant l'embauche, grâce à une **formation d'adaptation à l'emploi**. Le candidat est accompagné par un tuteur au sein de l'entreprise afin d'acquérir les compétences et savoir-faire qui lui permettront d'être plus rapidement opérationnel.

Les Publics Concernés

Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et particulièrement les personnes peu ou pas qualifiées,
Publics demandeurs d'emploi de niveau infra Bac et ceux ayant atteint un niveau Bac sans diplôme obtenu.

Comment ça Marche

Le dispositif "parcours TPME vers l'emploi" permet d'ajuster les compétences du candidat avant l'embauche, grâce à une **formation pouvant aller jusqu'à 800 heures pour un contrat d'une durée minimum de 6 mois**.
Pendant la période de formation, la rémunération du futur salarié est prise en charge par Pôle emploi Pays de la Loire et éventuellement complétée par l'entreprise recruteuse.

Les coûts de formation sont, selon les cas, en majorité ou en totalité également pris en charge par Pôle emploi, la Région Pays de la Loire et l'État.



ABONDEMENT CPF DEMANDEURS D'EMPLOI

Objectif

Dans le cas d'un achat individuel de formation certifiante relevant du Répertoire spécifique (RS), de bilan de compétence, de permis de conduire professionnels ou dans une démarche de VAE.

Les Publics Concernés

La Région soutient les demandeurs d'emploi Jeunes (- de 26 ans) et Séniors (50 ans et +) pour toutes les formations, et tous les demandeurs d'emploi pour des formations de niveau supérieur au bac

Comment ça Marche

Une aide prenant en charge 90 % du reste à payer après mobilisation des euros acquis sur le CPF par le demandeur d'emploi, dans la limite de 3 000 € d'aide proposée automatiquement sur la plateforme « [MonCompteFormation](#) » pour toute certification éligible.

Attention, la rémunération du stagiaire n'est pas assurée sauf dans certains cas.



ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE VOS COMPÉTENCES INTERNES

Pour vos salariés

C L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

C CPF / LE COMPTE PERSONNEL
DE FORMATION

C VAE / VALIDATION
DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

C LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES et le FNE

C PTP / LE PROJET DE
TRANSITION PROFESSIONNELLE

C AFEST / ACTION DE
FORMATION EN SITUATION DE
TRAVAIL

C LES COMPÉTENCES
DE BASE

C LE DISPOSITIF
PRO-A

C LE CONSEIL EN
ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

C Le CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION JEUNE
ET ADULTE



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Chaque salarié doit bénéficier **tous les deux ans d'un entretien professionnel** à l'initiative de son employeur; ce entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation (sauf accord collectif d'entreprise ou de branche spécifique).

L'entretien professionnel est consacré aux **perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.**

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de **conseil en évolution professionnelle** – CÉP – gratuits.

Il permet **d'entretenir la motivation de chaque salarié**, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. **Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.**

Il doit aussi comporter des informations quant à l'activation du **compte personnel de formation** et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

Tous les six ans de présence du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel comporte un objectif spécifique : **élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.**

L'employeur doit s'assurer que le **salarié a bénéficié au cours des six dernières années d'un entretien professionnel tous les deux ans** et si nécessaire d'entretiens prévus au retour de certaines absences.

votre OPCO

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**



LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES et le FNE

FNE Formation
(travail-emploi.gouv.fr)

L'employeur doit s'assurer que le salarié, au cours de ces six années :

- **a suivi au moins une action de formation** ;
- **a acquis des éléments de certification** ;
- **a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle** : la progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif, la progression professionnelle comprend la progression "verticale", au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité "horizontale", qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

En 2024, **le dispositif FNE Formation vise à financer prioritairement les formations permettant d'accompagner les transitions écologique, alimentaire et numérique**, et au sein de chacun de ces axes, le **maintien dans l'emploi** et **l'employabilité des seniors**. Il peut également être mobilisé pour soutenir les besoins en formation liés à l'organisation des **Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024**.

La prise en charge par le FNE Formation est comprise entre 50% et 70% et dépend de la taille de l'entreprise (règlement RGEC).



LES COMPÉTENCES DE BASE

CLÉA

Cléa est un dispositif permettant aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaître leur employabilité. C'est une certification officielle et professionnelle, reconnue dans tous les secteurs d'activité, dans toutes les régions. Elle permet de faciliter l'évolution professionnelle en entreprise, d'apprendre un autre métier, de se former...

[Les avantages de la certification pour les salariés – Certificat CléA \(certificat-clea.fr\)](http://certificat-clea.fr)

Illettrisme / Illectronisme

Un test de 5 minutes permet d'estimer le pourcentage potentiel de salariés concernés dans l'organisation : Ev@Gill

<https://evagill.fr/>

Un outil qui reprend les étapes d'un parcours d'accompagnement de salariés en situation d'illettrisme / illectronisme :

[ANLCI - Les Incontournables \(bao-incontournables.fr\)](http://bao-incontournables.fr)

[votre OPCO](#)



LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Pour chaque actif, le CEP est une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la reprise ou création d'activité, etc. Il est animé par France Travail, Cap Emploi, les Missions Locales et l'APEC s'il s'adresse à des demandeurs d'emploi et par APEC ou Avenir Actifs s'il s'adresse aux salariés ou aux travailleurs indépendants

Comment

L'accompagnement de la personne dans le cadre du conseil en évolution professionnelle est réalisé sur le temps libre. Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut-être mobilisé sur le temps de travail.

Contact CEP : [ici.](#)

Pour affiner son projet d'évolution professionnelle, le site Rencontre un pro permet d'être mis en relation avec des actifs du domaine sur le territoire : [Rencontre un pro - Accueil \(choisirmonmetier-paysdelaloire.fr\)](https://rencontreunpro.paysdelaloire.fr)

Pour analyser ses compétences professionnelles et personnelles et définir un projet professionnel, le salarié peut opter pour un **Bilan de compétences**. Plus d'informations [ici.](#)





CPF - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Objectif

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable tout au long de la vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Le CPF co-construit grâce aux Abondements Entreprises

- Possibilité d'abonder en temps
- Possibilité d'effectuer des dotations volontaires
- Avoir une offre de formation CPF
- Accord d'entreprise sur la gestion du CPF
- Abondements CPF automatisés

<https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Crédits Alloués

Le CPF est alimenté chaque année d'un montant de 500€, il peut se cumuler avec d'autres dispositifs (par exemple avec une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise).

Si les droits sont insuffisants pour suivre une formation, il est possible de solliciter l'aide gratuite d'un conseiller en évolution professionnelle ou de s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.



PTP - PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Objectif

Le projet de transition professionnelle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Comment ?

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à **l'Association Transitions Pro (ATPro)** agréée sur son lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail.

Pour toute information :

<https://www.transitionspro-pdl.fr>



LE DISPOSITIF PRO-A

Objectif

La reconversion ou la promotion par alternance permet au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier **d'une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance.**

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie au sein d'un accord collectif de branche étendu.

Les Actions de Formation

- C Se font en alternance**, pendant une durée de 6 à 12 mois, avec un minimum de 150h, tout en restant dans l'entreprise (signature d'un avenant au contrat de travail) ;
- C Doivent être des formations certifiantes** (RNCP uniquement) reconnues comme prioritaires par les branches professionnelles ;
- C Il est possible de réaliser les actions de formation** en tout ou partie hors du temps de travail, dans la limite de 30 h, avec l'accord du salarié.

Pour Qui ?

- Les salariés en CDI ;
- Titulaires d'un niveau de qualification inférieur à Bac + 3

[Liste des accords de branche étendus ProA](#)
Plus d'informations sur le [site](#) du Ministère.



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Objectif

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.

Les Actions de Formation

- C** **Se font en alternance**, pendant une durée de 6 à 12 mois, avec un minimum de 150h, tout en restant dans l'entreprise (signature d'un avenant au contrat de travail)
- C** **Doivent être des formations qualifiantes** (RNCP, CQP ou qualification reconnue dans une convention collective)
- C** **Il est possible de réaliser les actions de formation** en tout ou partie hors du temps de travail.

Pour Qui ?

Du côté bénéficiaires

Jeunes âgés de 16 à 25 ans et **Demandeurs d'emploi** âgés de 26 ans et plus.
Bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés



VAE

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

VAE
vae.gouv.fr

Objectif

L'entreprise peut accompagner un collaborateur dans la reconnaissance de ses compétences acquises ; cela peut être réalisé pour l'ensemble des blocs de compétences ou pour une sélection de blocs.

Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). 1 RNCP = plus de 2 blocs de compétences.

A Quoi ça Sert ?

Une certification peut mettre le salarié en cohérence avec son niveau de responsabilité, valider son expérience, faire reconnaître ses compétences, lui permettre d'accéder à une formation d'un niveau supérieur, ouvrir l'accès à un concours, ou tout simplement développer son employabilité.

Comment ça Marche ?

Le salarié peut prendre contact avec **Transitions Pro**, qui lui facilitera la démarche. Il s'agit de transmettre au ministère ou à l'organisme certificateur un dossier décrivant son expérience. Ensuite aura lieu, selon la certification, une mise en situation professionnelle devant un jury ou une présentation du dossier.

L'ensemble de la démarche dure entre huit et douze mois.

Un nouveau parcours de VAE et un portail modernisé, simplifié et sécurisé est disponible pour plus de 200 diplômes des filières : sanitaire et social, grande distribution, industrie métallurgique et métiers du sport : <https://vae.gouv.fr/>



AFEST

ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

Objectif

L'AFEST ou Action de formation en situation de travail est **avant tout**, comme son nom l'indique, **une action de formation**. Elle est définie comme **un parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel** (développement des compétences et/ou de la qualification).

L'Afest a la particularité d'utiliser le travail comme « matériel » (ou support) de formation.

Comment ça marche ?

La mise en œuvre de l'AFEST est mise en place par les entreprises avec l'appui des opco ou de France Travail.

Elle nécessite :

- **l'analyse de l'activité de travail** pour l'adapter à des fins pédagogiques,
- **la désignation préalable d'un formateur** pouvant exercer une fonction tutorale,
- **la mise en place de séquences dites réflexives**, séquences de travail au cours desquelles l'apprenant doit réaliser les tâches à effectuer, avec un droit à l'erreur, et analyser son activité avec l'aide de son formateur-tuteur
- **des évaluations spécifiques des acquis**

AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ : MARQUE EMPLOYEUR/DIALOGUE SOCIAL/QVT...

Les actions de soutien RH

C PCRH / PRESTATION CONSEIL
RESSOURCES HUMAINES

C LA MARQUE
EMPLOYEUR

C ACCORDS D'INTERESSEMENT

Les actions en lien avec l'amélioration des conditions de travail et la RSE

C LE DIALOGUE
SOCIAL - CSE

C LA QUALITÉ DE VIE AU
TRAVAIL, UN OUTIL
DE FIDÉLISATION

C LE MAINTIEN
DANS L'EMPLOI

C LA MOBILITÉ ET LA GARDE
D'ENFANTS

C LE LOGEMENT



PCRH

PRESTATION CONSEIL RESSOURCES HUMAINES

PCRH
travail-emploi.gouv.fr

Objectif

Ce dispositif s'adresse aux **TPE-PME** et propose un **accompagnement personnalisé et adapté sur les questions de gestion des ressources humaines.**

Quel Contenu ?

La prestation est réalisée par un **prestataire extérieur référencé**, proposé par l'**OPCO** autour des thématiques telles que : la professionnalisation de la fonction RH, l'organisation du travail et la qualité de la vie au travail, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, le recrutement et l'intégration des salariés dans l'entreprise, l'amélioration du dialogue social, l'accompagnement des mutations RH liées aux transitions numériques et écologiques...

Pour Qui ?

Toute entreprise de moins de 250 salariés et en priorité les PME de moins de 50 salariés et les TPE de moins de 10 salariés, non dotées d'un service ressources humaines.

QUEL EST LE MONTANT DE L'AIDE ?

L'Etat finance une part du coût total HT de la prestation, avec **un montant d'aide maximum de 15 000 € HT** par accompagnement. La PRCH étant attribuée au titre du régime des aides de minimis, des cofinancements publics (Région Pays de la Loire, OPCO) sont mobilisables pour supprimer ou limiter le reste à charge pour l'entreprise bénéficiaire.

Votre OPCO



ACCORDS D'INTERESSEMENT

AIDE À LA RÉDACTION DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Toutes les entreprises peuvent le mettre en place par voie d'accord avec les salariés. L'Urssaf propose un outil d'aide à la rédaction et à la conclusion d'un accord d'intéressement pour les entreprises : <https://www.mon-interessement.urssaf.fr/accueil/>

Le site permet notamment de générer un calendrier, de calculer facilement l'intéressement grâce à des formules simplifiées, de générer grâce au module d'aide un accord ou une décision unilatérale prêts à signer au format PDF (« accord libre ») personnalisé et d'accéder à des informations fiables et mises à jour.

Jusqu'ici, une fois conçus sur le site et déposés sur la plateforme du ministère du travail, les accords étaient soumis à une procédure d'examen préalable. Depuis février 2023, à partir du parcours prévalidé, cette étape est supprimée.

Dès le dépôt de l'accord, les exonérations sont acquises.



LA MARQUE EMPLOYEUR

Pourquoi ?

En période de forte tension de recrutements et de turnover important dans certains secteurs, il est important de travailler sa Marque Employeur.

Plus qu'un salaire, **les candidats viennent chercher une expérience collaborateur** au sein d'une entreprise : une culture d'entreprise (degré d'autonomie, modèle managérial), un environnement de travail (télétravail, rythme, conditions de travail, qualité de vie au travail) , une carrière (mobilité interne, politique de formation), des avantages sociaux (comité d'entreprise, mutuelle, épargne salariale, retraite...).

Comment Faire ?

Parallèlement au marketing utilisé pour vendre les produits aux clients cibles, l'entreprise doit faire du **marketing RH** pour vendre ses postes auprès des candidats et des salariés. En **prenant en compte les attentes des candidats et des salariés** dont elle a besoin, et en proposant une expérience collaborateur adaptée, elle parviendra à se démarquer de ses concurrents recruteurs et à attirer plus facilement les compétences dont elle a besoin.

Comme les clients, les candidats sont « omni canal », et utilisent de multiples sources d'information, virtuelles et réelles pour s'informer.

La prestation de conseil RH peut être mobilisée dans les TPE et PME.

L'APEC et France Travail proposent également des ateliers « marque employeur » aux entreprises

L'ARACT organise des accompagnements collectifs à la démarche.

<https://www.paysdelaloire.aract.fr/service/action-co-qvt>

Votre OPCO





LE DIALOGUE SOCIAL - LE CSE

LE CSE

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Sa mise en place est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés :**

Sa mission est de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés (relatives aux salaires, à l'application du Code du travail etc.).

- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :**

Le CSE assure la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CSE a également des attributions en matière d'activités sociales et culturelles. Enfin, il a une dimension environnementale depuis la Loi Climat et Résilience du 24/08/21 : information et consultation sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise, prise en compte de la transition écologique dans les négociations de branche et d'entreprise relatives à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

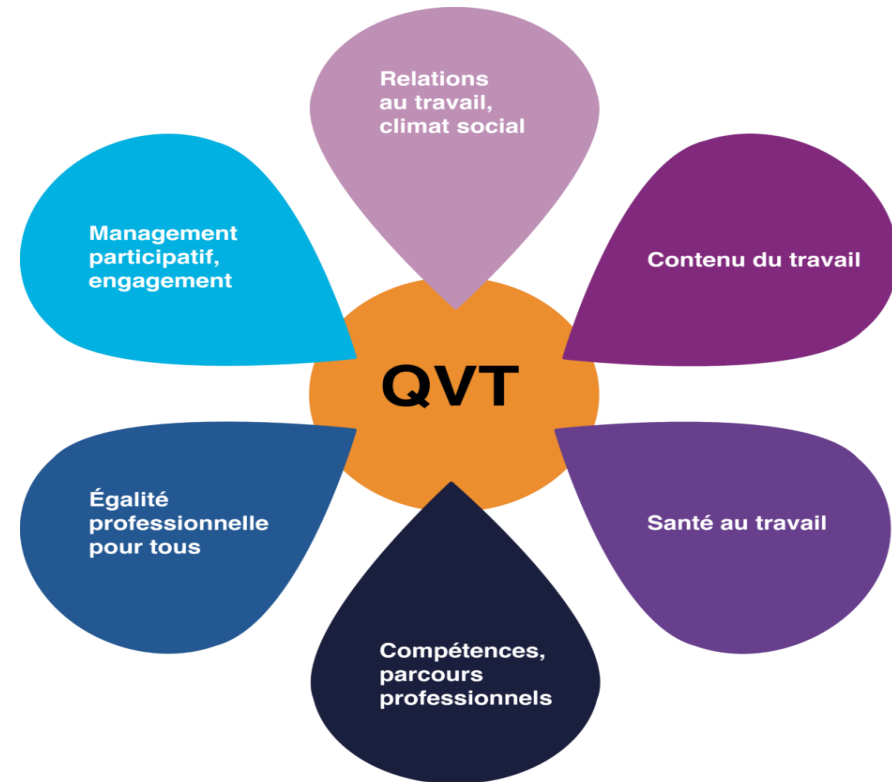


LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, UN OUTIL DE FIDÉLISATION ET D'ATTRACTIVITÉ

Définition de l'ARACT

En juin 2013, l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (ANI) a défini la notion de QVT comme étant « **les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.** »

Certaines actions, notamment collectives, sont prises en charge par les pouvoirs publics. Retrouvez le planning des ateliers et présentations sur le site de l'Aract, <https://www.paysdelaloire.aract.fr/>





LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

CAP Emploi

CAP EMPLOI, expert de la relation Emploi et Handicap, vous accompagne :

- sur le diagnostic des situations d'intégration de travailleurs handicapés et pour la mobilisation des mesures adaptées
- pour vos salariés afin de vous appuyer dans leur maintien en emploi

CAP Emploi Mobilise pour son Public

- Aides spécifiques en complément du droit commun :
- Aide à l'alternance de l'**agefiph** pour la mise en place d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation avec des primes à l'embauche, à la consolidation de l'emploi, à l'accessibilité et à l'aménagement des postes pour les alternants handicapés
- Aide de l'**agefiph** à la compensation du handicap (aide pour l'acquisition de matériel, aide à l'accueil pour sécuriser l'intégration...)



LES AIDES À LA MOBILITÉ ET A LA GARDE D'ENFANTS

MOBILITE :

Des dispositifs existent pour faciliter les mobilités du quotidien :

La plateforme Destineo permet de planifier son trajet : [Itinéraire | Destineo](#)

Le **covoiturage** se développe, le conducteur peut bénéficier d'une prime allant jusqu'à 100 €.

[Les aides de l'Etat au covoiturage](#)

[Aide aux déplacements de France Travail](#)

[L'incitation de la Région au déplacement domicile/travail en covoiturage \(jusqu'à 84 euros par mois\)](#)

GARDE D'ENFANTS :

[France Travail : aide aux Parents Isolés](#) qui reprennent une activité ou entament une période de formation. Pour enfants de moins de 10 ans. Montant accordé en une seule fois pour une période de 12 mois (renouvelable).

[Aides dans l'entreprise proposées par certains CSE](#)

[Aides du FASTT pour les intérimaires](#)



LES AIDES AU LOGEMENT DES SALARIÉS

Aides Action-Logement :

La garantie VISALE est une garantie du loyer et des charges locatives au propriétaire. Elle vise à faciliter la recherche de logement en rassurant le bailleur.

L'avance Locapass : prêt à taux 0% pour le versement du dépôt de garantie.

L'Aide Mobili-jeune® prend en charge une partie du loyer (entre 10€ et 100€ maximum) chaque mois et pour au plus un an. Elle s'adresse aux moins de 30 ans, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Logements temporaires : pour des salariés rencontrant des difficultés ou en mobilité professionnelle, grâce à des partenariats avec des résidences multiservices.

Logement privé : Action Logement aide à la recherche de logements dans le parc privé.

2

ADAPTER

Anticiper et ajuster le besoin de compétences



ANTICIPATION ET ADAPTATION DU BESOIN DE COMPÉTENCES

1

ACCOMPAGNER
L'ÉVOLUTION DU BESOIN
DE COMPÉTENCES

2

PRÉVENIR
LES LICENCIEMENTS

3

METTRE EN ŒUVRE
UNE RESTRUCTURATION
SOCIALE

ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DU BESOIN DE COMPÉTENCES

C GÉRER SES EMPLOIS ET SES PARCOURS
PROFESSIONNELS (GEPP)

C FAIRE FACE À UNE BAISSÉ
PONCTUELLE D'ACTIVITÉ

C FAIRE ÉVOLUER LES
COMPÉTENCES



LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Objectif

Anticiper la potentielle évolution des professions et adapter les compétences sur le plan économique, social, environnemental, technologique ou organisationnel.

Comment ça Marche ?

- C** **Élaboration d'un état des lieux** : il s'agit de passer en revue tous les métiers et les compétences existants au sein de l'entreprise, et recenser les possibilités de départs, les embauches ainsi que les mobilités internes.
- C** **Identification des besoins** : analyse des facteurs internes et externes (contexte économique, social et technologique) pouvant affecter les professions de vos collaborateurs. Elle permet d'identifier les besoins de l'organisation et de rechercher les solutions adéquates.
- C** **Analyse des écarts entre les besoins et les ressources disponibles** : Mise en place d'un plan d'actions pour supprimer le déséquilibre entre les besoins et les ressources, et ainsi aider les salariés dans l'atteinte de leurs objectifs.

Pour être accompagnées dans la démarche, les entreprises TPE et PME peuvent faire appel à la Prestation de Conseil RH ([PCRH](#)).

[Votre OPCO](#)

FAIRE FACE À UNE BAISSÉ PONCTUELLE D'ACTIVITÉ



[APDC
\(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

Prêt de Main d'Œuvre

Ce dispositif nécessite l'accord explicite du salarié au préalable. Celui-ci est inscrit dans un avenant au contrat de travail. Si le salarié refuse, il ne peut pas être sanctionné, licencié, ni faire l'objet de d'une mesure discriminatoire. Plusieurs éléments doivent apparaître dans l'avenant au contrat de travail : les tâches confiées dans l'entreprise dans laquelle il vient en renfort, les caractéristiques particulières du poste de travail, les horaires et le lieu de travail, la période probatoire (voir question suivante) et sa durée définie par un accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié.

Activité Partielle de Droit Commun (APDC)

Prévue pour faire face à une réduction d'activité conjoncturelle, elle est limitée à des périodes de trois mois maximum pour chacune d'entre elles. Le cumul des périodes autorisées ne pourra excéder six mois sur douze mois. Elle peut concerner l'ensemble des salariés et entraîner la suspension totale de l'activité. La prise en charge (allocation versée à l'employeur) est fixée à 36% de la rémunération brute versée habituellement au salarié.

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Prévue pour faire face à une réduction d'activité durable, l'APLD est mise en place après conclusion d'un accord d'entreprise, ou d'un document unilatéral Employeur basé sur un accord de branche étendu. Elle permet la réduction d'activité d'un salarié jusqu'à 40% sur une durée maximale de 36 mois. Les licenciements économiques intervenus dans l'entreprise peuvent donner lieu à demande de remboursement des allocations versées.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, seules les demandes de renouvellement d'autorisation fondées sur l'accord ou la déclaration unilatérale existants pourront être instruites.

FAIRE ÉVOLUER LES COMPÉTENCES



[FNE Formation
\(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

FNE Formation

En 2023, le dispositif FNE Formation vise à financer prioritairement les formations permettant d'accompagner les transitions écologiques, alimentaires et numériques.

Au sein de ces axes, un ciblage prioritaire est effectué au bénéfice des formations favorisant le maintien dans l'emploi et l'employabilité des seniors.

Transitions Collectives

Co-construit avec les partenaires sociaux, il permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et aux salariés d'être accompagnés pour se reconvertir, tout en sécurisant la rémunération pendant cette période.

L'entreprise doit négocier un accord type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) enregistré auprès de la DREETS ou à défaut pour celles dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, informer et consulter le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

Dispositif « Transition Collective – Congé mobilité » : les entreprises qui mettent en place une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) ou un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) mentionnant le congé de mobilité peuvent utiliser ce dispositif. L'instruction et la validation du parcours de Transitions collectives du salarié sont réalisées par l'Association Transitions Pro compétente pour sa région.



ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Objectif

Préserver ou développer l'emploi

Entreprises

Adapté à toutes les entreprises, il est conçu comme un dispositif de gestion « à froid » de la performance sociale et économique. **Les thèmes de négociation :**



La durée du travail



La rémunération



La mobilité

Salariés

Le salarié a un mois pour refuser l'application de l'APC à son contrat de travail.

Ce refus entraîne la possibilité pour son employeur de le licencier pour motif spécifique.

Quelle est la Portée de cet Accord

L'APC se distingue des autres accords collectifs par son impact sur le contrat de travail des salariés, en s'imposant à lui. En effet si des clauses du contrat de travail sont incompatibles avec les dispositions de l'accord de performance collective et que le salarié accepte l'application de cet accord, les clauses seront suspendues pendant la durée de vie de l'accord. S'il ne précise rien, sa durée est limitée à 5 ans.



RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

[RCC
\(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

Objectif

Encadrer les départs volontaires

La Rupture Conventionnelle Collective est un mode de départ volontaire de plusieurs salariés au sein de l'entreprise. Il repose sur un accord collectif avec les organisations syndicales.

C'est un dispositif de restructuration « à froid », qui peut intervenir dans le cadre d'un PSE.

Cet accord doit être validé par la DREETS.

Toutes les entreprises peuvent conclure une RCC sur un commun accord avec leurs salariés, sans avoir à justifier de difficultés économiques.

Salariés

Les salariés peuvent bénéficier de l'indemnité de rupture, des mesures visant à faciliter le reclassement externe, de l'assurance chômage, MAIS les salariés ne peuvent pas bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou d'une priorité de réembauchage.



[Congé mobilité](http://travail-emploi.gouv.fr)
(travail-emploi.gouv.fr)

CONGÉ DE MOBILITÉ

Objectif

Accompagner les salariés volontaires à la mobilité externe.

Le Congé mobilité permet à l'entreprise de mieux anticiper les mutations économiques et de sécuriser les transitions professionnelles de ses salariés.

Il est destiné aux entreprises ayant conclu un accord de Rupture Conventionnelle Collective ou un accord de GEPP. Aucune condition d'effectif n'est requise.

Salariés éligibles

L'accord peut prévoir que tout salarié de l'entreprise puisse bénéficier du dispositif ou limiter son champs en posant des conditions (âge, ancienneté, emploi,...). Le bénéfice du congé mobilité est souvent conditionné à la présentation d'un projet sérieux (reprise d'un emploi salarié, formation en vue d'une reconversion, création ou reprise d'entreprise).

Rémunération versée pendant le congé mobilité : **au moins égale à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois** précédents la date du début de congé.
Elle est supérieure à 85 % du SMIC.

METTRE EN ŒUVRE UNE RESTRUCTURATION SOCIALE

- C** PSE / PLAN SOCIAL DE L'EMPLOI
- C** LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE CSP
- C** REVITALISATION
- C** RECHERCHE DE REPRENEUR



PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

[PSE](http://travail-emploi.gouv.fr)
[PSE](http://travail-emploi.gouv.fr)
(travail-emploi.gouv.fr)

Objectif

Eviter les licenciements /
Favoriser les reclassements internes

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou limiter les licenciement pour motif économique dans l'entreprise.

Entreprises

Cas général : les entreprises > 50 salariés doivent établir et mettre en œuvre un PSE dans le cadre d'un licenciement économique collectif de + de 10 salariés dans une période de 30 jours consécutifs.

Les entreprises de – 1000 ont l'obligation de mettre en place un CSP.

Les entreprises de +1000 ont l'obligation de mettre en place un congé de reclassement.

Deux moyens d'établir un PSE

C Par un accord collectif majoritaire négocié avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives

C A défaut, par un document unilatéral élaboré par l'employeur.
Le document unilatéral ou l'accord collectif portant le PSE doit être homologué ou validé par la DDETS/DREETS.



CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

CSP
(travail-emploi.gouv.fr)

Objectif

Sécuriser le reclassement professionnel

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle permet de définir l'organisation et le déroulement d'un parcours sécurisé favorisant un reclassement vers l'emploi.

Entreprises

Les entreprises < à 1000 salariés ou en redressement / liquidation judiciaire

SALARIÉS ÉLIGIBLES

Les salariés licenciés pour motif économique doivent pouvoir prétendre à l'ARE (justifier d'au moins 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise avec reliquat de droit ARE ou un an d'ancienneté).

Le calcul du montant de l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP) et de sa durée dépend de l'ancienneté du salarié.

Les salariés concernés bénéficient d'un suivi régulier et de mesures d'accompagnement inscrites dans un Plan de Sécurisation Professionnelle (PSP).



REVITALISATION

[Revitalisation](http://travail-emploi.gouv.fr)
(travail-emploi.gouv.fr)

Objectif

Rééquilibre un bassin d'emploi après restructuration d'une entreprise

Cette obligation doit permettre de responsabiliser les dirigeants d'entreprises qui en conduisant des restructurations peuvent porter atteinte à l'équilibre de tout un bassin d'emploi. Elle instaure une responsabilité sociale et territoriale vis-à-vis des bassins concernés.

Entreprises

Les entreprises de plus de 1000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1000 salariés qui procèdent à un licenciement économique collectif impactant l'équilibre du ou des territoires où cette restructuration intervient.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION DE REVITALISATION DES TERRITOIRES

Il existe deux modalités de mise en œuvre de l'obligation de revitalisation :

1. la convention conclue entre l'État et l'entreprise ;
2. et l'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

La décision d'assujettissement à cette obligation relève de la compétence du préfet de département.



RECHERCHE DE REPRENEUR

[Recherche de repreneur](#)

Objectif

Prévenir la fermeture de sites rentables

La recherche de repreneur consiste à rechercher un repreneur pour les grandes entreprises projetant de fermer un établissement et de procéder à des licenciements économiques.

Entreprises

Les entreprises > 1000 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés, hors procédures collectives

COMMENT S'ÉTABLIT LA RECHERCHE DE REPRENEUR ?

Lorsque l'entreprise envisage la fermeture d'un établissement, qui a pour conséquence un projet de licenciement économique collectif et un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), elle est tenue de rechercher un repreneur et de donner une réponse motivée à chacune des offres de reprise reçues (obligation de moyens et pas de résultat). Le respect de cette obligation est vérifié par la DREETS dans le cadre de la validation/homologation du PSE.

3

DEV ECO

Investir, innover, gérer les risques, obtenir des aides financières



DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

1

INVESTIR, INNOVER, REBONDIR,
CRÉER, REPENDRE

2

GÉRER LES RISQUES

3

OBTENIR DES
AIDES FINANCIÈRES



INVESTIR, INNOVER, REBONDIR, CRÉER, REPRENDRE

C MODERNISER ET TRANSFORMER
LES OUTILS DE PRODUCTION

C DÉVELOPPER DES TECHNOLOGIES
D'AVENIR : FRANCE 2030

C ACCÉLÉRER L'INNOVATION –
FRANCE 2030 RÉGIONALISÉ

C INNOVER

C S'ADAPTER A LA
TRANSITION ECOLOGIQUE

C CRÉER / REPRENDRE
UNE ENTREPRISE

C SE FAIRE
CONSEILLER



MODERNISER ET TRANSFORMER SES OUTILS DE PRODUCTION

Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) Industrie du Futur

Objectif

appuyer les entreprises industrielles (PME et petites ETI) des Pays de la Loire dans la modernisation de leur outil de production (automatisation, numérisation, environnement de travail ...).

Trois Étapes Possibles

- 1. Diagnostic et faisabilité** : subvention jusqu'à 80 % de dépenses de conseil externe (plafonnée à 23 000 €) en amont du projet,
- 2. Intégration / Test / Preuve du concept** : prêt à taux 0 jusqu'à 40 000 € pour participer à amortir les dépenses internes ou externes liées à la préparation du projet,
- 3. Déploiement opérationnel** : soutien à la mise en œuvre du programme d'investissements - l'aide proposée par la Région prend principalement la forme d'un prêt de moyen terme.

Pour candidater :

[lien site de la Région Pays de la Loire](#)

Contact Région :

industriedufutur@paysdelaloire.fr

Les développeurs de l'agence régionale Solutions & Co sont par ailleurs à la disposition des entreprises dans leurs démarches : solutions-eco.fr

DÉVELOPPER DES TECHNOLOGIES D'AVENIR

France 2030

Ce plan, doté de 30 milliards d'euros déployés sur 5 ans, vise à développer sur le territoire français la compétitivité industrielle et les technologies d'avenir.

10 objectifs pour mieux comprendre, mieux vivre et mieux produire à l'horizon 2030.

Répondre aux défis de demain à travers un plan d'investissement massif pour faire émerger les futurs champions technologiques et accompagner les transitions de nos secteurs d'excellence : énergie, automobile, aéronautique ou encore espace.

Liste des AAP et AMI en Pays de la Loire

Pour le volet « industrie »

[France 2030 : liste des AMI et AAP "industrie" - Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DREETS\)](#)

Contact : Jean-Christophe Juvin

jean-christophe.juvin@dreets.gouv.fr

DIX OBJECTIFS DE FRANCE 2030

Nucléaire

Hydrogène décarboné et ENR

Décarbonation de l'industrie

Premier avion bas-carbone

2 millions de véhicules électriques et hybrides

Alimentation saine, durable et traçable

Santé: 20 bio-médicaments et dispositifs médicaux innovants

Contenus culturels et créatifs

Nouvelle aventure spatiale

Grands fonds


PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités





ACCÉLÉRER L'INNOVATION FRANCE 2030 PAYS DE LA LOIRE

4 Axes

Axe 1 - Projets d'innovation – France 2030 :

une aide à la conception d'innovations, en phase d'étude de faisabilité ou de développement. [Projets d'Innovation \(paysdelaloire.fr\)](https://paysdelaloire.fr/projets-innovation)

Axe 2 - Projets Filières – France 2030 :

un soutien à la structuration de filières régionales clefs par le financement de dépenses mutualisées d'investissement et de R&D. [Projets Filières \(paysdelaloire.fr\)](https://paysdelaloire.fr/projets-filières)

Axe 3 - Projets Collaboratifs R&D (I-Demo Régionalisé) – France 2030 :

un soutien aux projets collaboratifs de recherche et développement conduits par un consortium qui rassemble au minimum deux partenaires industriels ou de services dont une PME ou une ETI et un partenaire de recherche, aux effets diffusants et intégrateurs au sein d'une filière. [France 2030 I-DEMO \(paysdelaloire.fr\)](https://paysdelaloire.fr/france-2030-i-demo)

Axe 4 - Formations innovantes - France 2030 :

un soutien à l'ingénierie de projets partenariaux de formations professionnelles d'offres d'accompagnement innovantes.

[Programme d'Investissements d'Avenir \(PIA4\) - Pays de la Loire](https://paysdelaloire.fr/programme-investissements-avenir)





CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la REcherche) : Permettre aux entreprises d'accéder à des compétences scientifiques au meilleur niveau international, à des équipements rares, d'établir ou de renforcer une collaboration de recherche partenariale. Embauche de **doctorants** encadrés par un scientifique et qui mèneront un travail de recherche. Embauche en CDI ou en CDD de 3 ans. Subvention annuelle de 14 000 €. Les coûts restants à charge sont éligibles au CIR et donnent lieu à un crédit d'impôt d'au moins 10 595 €. Les sommes éventuellement versées au titre de la collaboration de recherche peuvent également être éligibles au CIR.

Crédit d'impôt recherche (CIR) : s'adresse aux entreprises engageant des dépenses de recherche et développement. Il s'élève à **30 %** pour les dépenses jusqu'à 100 millions d'euros puis **5 %** pour les dépenses au-delà de 100 millions d'euros. [En savoir plus](#)

Crédit d'impôt innovation (CII) : c'est une extension du CIR qui s'adresse uniquement aux PME. Il s'élève à **20 %** sur les dépenses liées à la conception de prototypes et d'installations pilotes de produits nouveaux. [En savoir plus](#)

Exonération fiscale et de cotisations sociales pour les jeunes entreprises innovantes : Le statut de JEI s'applique à des PME de moins de 8 ans dont au moins **15 % de leurs charges** est affectée à la recherche. Il permet plusieurs avantages fiscaux : exonérations d'impôt sur les bénéfices, de taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB), de la [cotisation foncière des entreprises](#) (CFE) et de la [cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises](#) (CVAE) sur délibération des collectivités locales. Sous certaines conditions, exonération des plus-values de cession de parts ou actions. Exonération de cotisations patronales d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, et allocations familiales, pour la rémunération des salariés qui consacrent au moins 50 % de leur temps de travail pour les projets de recherche et développement.

Les aides de la French Tech : nombreuses aides pour accompagner les jeunes entreprises innovantes. [En savoir plus](#)

Prêt innovation de Bpifrance : Pour PME et ETI de plus de 3 ans. Le montant varie de **50 000 à 5 millions d'euros**. [En savoir plus](#)

Prêt d'amorçage : Pour petites entreprises (moins de 50 salariés CA < 10 M€) innovantes de moins de 5 ans, en phase d'amorçage, et ayant bénéficié d'un soutien public à l'innovation, un prêt de **50 000 à 100 000 €, ou 300 000 € sous conditions**.



INNOVER EN PAYS DE LA LOIRE

Accès Innovation

Le dispositif vise à valider la faisabilité du projet d'une entreprise, pour des projets d'innovation peu ou pas technologiques.

L'aide peut aller jusqu'à 50K€.

<https://www.paysdelaloire.fr/les-aides/pays-de-la-loire-acces-innovation>

Initiative Innovation (PL2I)

Pour les particuliers et les entreprises de moins de 50 salariés primo-innovantes.

L'aide à l'innovation qui peut aller jusqu'à 7000 €.

<https://www.solutions-eco.fr/solutions/pl2i-pays-de-la-loire-initiative-innovation/>



S'ADAPTER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Diag Carto Flux

Mission de conseil « flash » comprenant un diagnostic industriel suivi d'un plan d'action.
Accompagnement sur 4 jours avec un expert sélectionné par Bpifrance pour réaliser une cartographie des flux industriels de type « Value Stream Mapping » sur l'un de vos flux de production et identifier des gains rapidement actionnables.

Lien : <https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/generaliste/diag-carto-flux>

Diag Eco-flux

Programme premium d'accompagnement personnalisé sur 12 mois à destination des entreprises (dont le site compte entre 20 à 250 salariés sur le territoire français), pour optimiser les coûts et réaliser rapidement des économies durables, en réduisant les pertes en énergie, matière, déchets et eau.

Contact BPI France : diagecoflux@bpifrance.fr. (En partenariat avec l'ADEME).

<https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/diag-eco-flux>



S'ADAPTER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Décarbon'action

Programme d'accompagnement personnalisé de 12 jours à destination des entreprises (de moins de 500 salariés), pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre de votre entreprise. Définir un plan d'actions pour les réduire et être accompagné pour mettre en œuvre vos premières actions et les valoriser.

Contact BPI France : diagdecarbonaction@bpifrance.fr (En partenariat avec l'ADEME).

Lien : <http://diagdecarbonaction.bpifrance.fr/>

Diag Eco-conception

Programme d'accompagnement personnalisé sur 6 à 8 mois à destination des PME (groupes de moins de 250 salariés), pour améliorer la performance environnementale des produits, services et procédés, sensibiliser les équipes en interne, évaluer les impacts, identifier les leviers d'amélioration, préparer un plan d'action.

<https://diagecoconception.bpifrance.fr/>



S'ADAPTER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Etude d'opportunité d'évolution du mix énergétique d'un site industriel

Aller plus loin que l'audit énergétique en offrant une vision exhaustive des solutions de décarbonation compatibles techniquement avec les procédés de l'entreprise.

Les leviers analysés sont : Efficacité énergétique ; Synergies à l'échelle d'une zone industrielle ou d'un RCU ; Récupération de chaleur fatale ; Production de chaleur renouvelable ; Electrification des procédés ; Production d'électricité et d'H2 renouvelable

Cette étude peut être suivie d'une étude de faisabilité sur la solution prioritaire retenue, afin de dimensionner et chiffrer très finement le projet.

L'ADEME subventionne entre 50% et 70% de l'étude (sur une assiette éligible maximale de 10k€). Présentation du [programme PACTE Industrie](#).

Contact ADEME : référent PACTE Industrie pour les régions Pays de la Loire / Bretagne / Normandie (hugo.thuilliez@ademe.fr)

Plateforme « Mission Transition Ecologique »

En fonction des objectifs et des enjeux des entreprises : bâtiment, mobilité, déchets, eau, énergie..., la plateforme suggère des propositions d'accompagnements et de financements issues de l'ensemble des partenaires : ADEME, Bpifrance, CCI, CMA, etc.

L'objectif est d'aider à réduire son impact environnemental tout en faisant des économies.

<https://mission-transition-ecologique.beta.gouv.fr/>



CRÉER / REPRENDRE UNE ENTREPRISE

Artisanat

Des réunions régulières pour être informé sur la création ou reprise d'entreprise:

[Connaître les étapes essentielles de la création reprise \(44\) | CMAR Pays de la Loire \(artisanatpaysdelaloire.fr\)](#)

Entreprise

Avec la CCI, possibilité de :

- Recueillir toutes les informations et bénéficier de conseils pour réussir son projet ;
- S'informer sur la reprise d'entreprise en prenant connaissance des étapes à suivre et en trouvant des cibles potentielles ;
- S'informer sur les statuts et rencontrer des experts (comptables, avocats,...) ;
- Se faire accompagner par un conseiller Création / reprise ;
- Se former : via 5 jours pour entreprendre.

<https://nantesstnazaire.cci.fr/creation-reprise-et-cession-dentreprise/creer-son-entreprise/prendre-un-bon-depart>

Avec France travail et la Région :

- Une offre sous forme d'ateliers et de prestations d'accompagnement. Les allocations Chômage peuvent être versées sous forme de capital.



SE FAIRE CONSEILLER

Dinamic+ CCI

Accompagnement, individuel et collectif via des journées de conseil, de formation des salariés et de mise en réseau.

Durée d'un an en format « classique » ou de **6 mois format « Rebond »**.

Un **format BOOSTER** pour les entreprises fragilisées (payant mais partiellement pris en charge par les fonds publics) pour répondre rapidement à leur préoccupation de consolidation de leur situation financière.

Sept parcours conseil sont proposés : Performance interne, Développement commercial, Design & Marketing de l'offre, Industrie du futur, Performance interne Qualité, Transmission et RSE & Climat

Pour en savoir plus : [dinamic+](#)

Pays de la Loire Conseil

Thématiques d'études éligibles : transition numérique, cybersécurité, stratégie de levée de fonds, ressources humaines dans une étape clé de la vie de l'entreprise, responsabilité sociétale des entreprises (RSE), analyse stratégique, faisabilité économique des projets (tourisme et ESS), stratégie touristique territoriale.

Le soutien régional prend la forme d'une subvention d'une intensité d'aide maximale de 30 % du montant HT des coûts admissibles, **peut aller jusqu'à 15 000 €**.

Aide pour les TPE/PME : possibilité de recourir à une expertise de conseil extérieure pour leur prise de décision en termes de croissance et/ou de repositionnement.

GÉRER LES RISQUES

C DOCUMENT UNIQUE
DUERP

C ACTIONS DE PREVENTION

C SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE
ET CYBERSÉCURITÉ



DUERP

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Il est **obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1^{er} salarié.**

L'employeur consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés. C'est l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir et de prioriser les actions de prévention couvrant les **dimensions techniques, humaines et organisationnelles.**

L'employeur évalue les risques de son activité, en particulier : choix des procédés de fabrication, choix des équipements de travail, choix des substances ou préparations chimiques, aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, organisation du travail, définition des postes de travail. Ces risques peuvent être physiques ou psychosociaux. Les résultats de cette évaluation se traduisent par l'élaboration du **PAPRIACT programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**

Les risques psycho-sociaux sont pris en compte dans le DUERP, ils sont évalués, suivis et font l'objet d'actions spécifiques.

Outils : **ARACT** : [Intégrer les RPS dans le DUERP](#)

INRS : nombreux outils en ligne gratuits notamment pour les TPE : [INRS](#)





Actions prévention

Les subventions de l'Assurance Maladie

Objectif : accompagner financièrement les actions de prévention

Si votre entreprise compte **moins de 50 salariés**, vous pouvez bénéficier de solutions pour protéger la santé de vos salariés et préserver votre activité.

Des subventions peuvent ainsi vous aider à mettre en place des actions pour **réduire l'exposition des travailleurs à des risques fréquents et importants : mal de dos, troubles musculo-squelettiques (TMS), chutes de hauteur, exposition à des produits chimiques dangereux, etc.**

Ces aides aux entreprises ont pour but de participer financièrement à l'**achat d'équipement de prévention**, de **prestations de formation** ou d'**évaluation des risques**.

<https://www.ameli.fr/loire-atlantique/entreprise/sante-travail/aides-financieres/subventions-prevention>



CYBERSÉCURITÉ

Alertes et Avis de Sécurité

Suivre attentivement les alertes et avis de sécurité émis par le Centre gouvernemental de veille, d'alerte et de réponse aux attaques informatiques (CERT-FR)

[\[MàJ\] Tensions internationales – Menace cyber – CERT-FR \(ssi.gouv.fr\)](https://ssi.gouv.fr)

Diag Cybersécurité

Au profit des PME de tous les secteurs d'activité, mission de conseil sur 4 jours pour accompagner dans les premiers pas essentiels de la sécurisation de l'entreprise.

[Diag Cybersécurité \(bpifrance.fr\)](https://bpifrance.fr)

Flash Diag Cybersécurité CCI région

Auto-évaluation en ligne suivie d'un diagnostic de 1h30 à 2h avec un conseiller numérique de la CCI Nantes St-Nazaire, et de préconisations personnalisées pour votre établissement.

[La cybersécurité pour les TPE/PME en 13 questions \(entreprises.gouv.fr\)](https://entreprises.gouv.fr)

[Pays de la Loire Conseil Cybersécurité.](https://paysdelaloireconseilcyberscuritee.fr)

OBTENIR DES AIDES FINANCIÈRES

C AIDES SECTORIELLES

C AIDES ÉNERGIE

C PRÊT CROISSANCE INDUSTRIE

C TRANSITION ECOLOGIQUE : PRÊTS BPI

C PRÊTS REGION PAYS DE LA LOIRE

C FOND CHALEUR

C AUTRES MESURES
DE SOUTIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT



AIDES SECTORIELLES

Panorama des subventions nationales de l'Assurance Maladie : [ameli.fr](https://www.ameli.fr)

Panorama des subventions nationales du Ministère de l'Economie : [Bercy infos
Entreprises](https://www.bercyinfos.com/entreprises)

Exemples d'aides sectorielles :

- **Bureaux de tabac :** [Les aides pour les buralistes qui diversifient leur activité](#)
- **Création de jeux vidéo :** [Le crédit d'impôt pour la création de jeux vidéo](#)
- **Agriculture biologique :** [Le crédit d'impôt en faveur de l'agriculture biologique](#)
- **Métiers d'art :** [Le crédit d'impôt en faveur des métiers d'art](#)



AIDES ÉNERGIE

Pour soutenir les entreprises touchées par la hausse des prix de l'énergie, le Gouvernement a mis en place différents dispositifs d'aide. Ces aides ainsi que leurs modalités diffèrent selon la taille de l'entreprise et les difficultés qu'elle rencontre. Retrouvez toutes les informations utiles sur les aides disponibles en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les TPE-PME :

[TPE/PME : les aides pour faire face à la hausse des prix de l'énergie | economie.gouv.fr](https://economie.gouv.fr)

Pour les ETI et les Grandes Entreprises :

[ETI, grandes entreprises : les aides pour faire face à la hausse des prix de l'énergie | economie.gouv.fr](https://economie.gouv.fr)

Contacts :

[Hausse des prix de l'énergie : les dispositifs d'aide aux entreprises | economie.gouv.fr](https://economie.gouv.fr)



PRÊT CROISSANCE INDUSTRIE

Prêt Croissance Industrie

Le prêt destiné aux entreprises qui souhaitent réaliser un programme d'investissement à fort impact économique, qui sera créateur d'emplois (PME) et/ou (ETI) indépendantes (jusqu'à 5 000 salariés).

Opéré par Bpifrance, ce prêt est particulièrement adapté au financement du besoin en fonds de roulement, qui naît des difficultés d'approvisionnement.

Il s'agit d'un prêt à taux fixe, d'un montant compris entre 500 000 et 5 millions d'euros, dans la limite des fonds propres et quasi-fonds propres de votre entreprise.

La durée du prêt est fixée à 7 ans (jusqu'à 10 ans pour les bénéficiaires du secteur industriel), dont 24 mois de différé d'amortissement en capital.

[Entreprises industrielles : pouvez-vous bénéficier du prêt croissance industrie ? | economie.gouv.fr](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/pret-croissance-industrie)

Entreprises du BTP

Dans le cadre du plan de résilience, il est prévu que ce prêt sera ouvert aux entreprises du BTP.

[Annonces du plan de résilience](#)



TRANSITION ECOLOGIQUE

PRÊTS BPI

C Financer les investissements immatériels ou matériels

Prêts verts

Prêts verts ADEME-BPI

Prêts action climat

Prêts économie d'énergie

[Pour en savoir plus](#)

C Financements spécifiques

**Construire ou rénover ses bâtiments
aux meilleures normes environnementales**

**Verdir sa flotte automobile
ou ses équipements**



PRÊTS REGION PAYS DE LA LOIRE

Prêt TPE/PME (DE 3 À 50 SALARIÉS)

Le prêt TPE/PME a pour objectif de conforter les plans de financement des entreprises ligériennes et faire effet de levier sur les financements bancaires. L'intervention de la Région permet ainsi de mobiliser des financements de Bpifrance, des financements bancaires et de faire bénéficier les entreprises d'un taux préférentiel.

Il permet de **financer les investissements immatériels et l'augmentation du besoin en fonds de roulement dans le cadre d'un programme global de développement.**

<https://www.paysdelaloire.fr/les-aides/pays-de-la-loire-prets-tpe/pme>

Pays de la Loire Prêt Entreprise

Il prend la forme d'un prêt de trésorerie sur mesure, non affectée et sans aucune garantie, réaménageable en cas de besoin, **visant la préservation (pour son volet défensif) ou le développement (pour son volet offensif) de l'outil industriel, des compétences et des emplois.**

Ce dispositif peut notamment permettre d'accompagner le développement et/ou la croissance externe, faciliter une reprise ou une transmission de PMI familiale, mieux traverser les difficultés conjoncturelles et rebondir.

[Pays de la Loire Prêt Entreprise | Région Pays de la Loire](#)



FONDS CHALEUR

L'ADEME, via son Fonds Chaleur, propose un soutien technique et financier pour la **production de chaleur et de froid à partir d'énergies renouvelables** (bois énergie, géothermie, solaire thermique, chaleur de récupération dite « fatale »...) :

- C un accompagnement technique gratuit** à l'émergence de vos projets (information, rédaction d'une note d'opportunité),
- C la prise en charge de 50 à 70% d'une étude de faisabilité technique et économique** réalisée par un bureau d'étude indépendant certifié,
- C la prise en charge de 30 à 60% des investissements** de votre installation de production de chaleur renouvelable, couplée ou non à un réseau de chaleur technique.

Pour plus d'informations : <https://fondschaleur.ademe.fr/>



AUTRES MESURES DE SOUTIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT

Note Partenariale d'Informations de la DREETS

La DREETS – Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités – des Pays de la Loire met à chaque jour chaque mois la note d'information qui recense toutes les mesures de soutien et d'accompagnement dans les champs de l'emploi, de l'économie et des finances et les contacts utiles en Pays de la Loire.

[Mesures de soutien et d'accompagnement pour les entreprises et les salariés en Pays de la Loire - Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DREETS\)](#)

TROUVER LE BON INTERLOCUTEUR

- C** SUR L'ENSEMBLE DES SUJETS ECONOMIQUES ET RH
- C** SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PAR PUBLIC
- C** SUR L'EMPLOI, LA FORMATION ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
- C** SUR LA TRANSITION ECOLOGIQUE



TROUVER LE BON CONSEILLER

C sur l'ensemble des sujets économiques et RH

Service public simple et rapide : **Vous avez un projet, une difficulté, une question du quotidien ?**

Vous êtes rappelé par [LE conseiller](#) qui peut vous aider pour :

Recruter ou former des salariés, améliorer votre organisation du travail

Financer vos investissements

Résoudre un problème de trésorerie, financier ou contractuel

Résoudre un problème de trésorerie, financier ou contractuel

Etre conseillé en droit du travail

Rebondir et développer votre activité commerciale

Développer votre activité sur internet

Etre accompagné dans votre démarche de transition écologique ou de RSE

Améliorer les conditions de travail de vos salariés

Vendre ou reprendre une entreprise



TROUVER LE BON SERVICE

C SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PAR PUBLIC

Tous publics	France Travail Aides à l'emploi et à la formation Etat Région	Espace dédié entreprises Aides à l'Emploi-Formation de l'Etat Solutions Emploi Région
Jeunes	Missions Locales	Les Missions Locales 44
Travailleurs Handicapés	Cap Emploi	Capemploi-44.com
BRSA	Conseil Départemental	Insertion des allocataires du RSA
Cadres	APEC	Espace recruteur APEC 44
Salariés	OPCO, Avenir Actifs (Conseil en Evolution Professionnelle), Transition Pro (avec un projet de reconversion)	Votre OPCO Conseillers CEP en 44 Transitions Pro

Scoop : En lien avec la Région, la DREETS et France travail,
le 1^{er} portail unifié en France sur l'emploi et les recrutements
Ouvert depuis le 12 février <https://www.francetravail.fr/region/pays-de-la-loire>



TROUVER LA BONNE REPONSE

C SUR L'EMPLOI, LA FORMATION ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

DREETS	PCRH, CEP, EDEC, FNE, ...	Pages Entreprises de la DREETS
Région France Travail	PCRH, Parcours TPME, Parcours Emploi-tutorat, AFPR, ...	Pages formation et emploi/solutions Pages France Travail
AT Pro	Transition Pro et Transco	https://www.transitionspro-pdl.fr/
OPCO	PCRH, PDC, Alternance, CPF, ...	https://www.trouver-mon-opco.fr/
CARIF-OREF	Centre d'Animation de Ressources et d'Informations sur la formation-Observatoire Régional Emploi Formation	Les aides régionales aux employeurs

TROUVER LA BONNE PLATEFORME

sur la transition écologique



C La plateforme [« Mission Transition Écologique »](#)

De l'évaluation de leur situation à la mise en place d'actions concrètes, cette plateforme met à disposition des entreprises de nombreux outils afin de les accompagner dans leur **transition écologique et énergétique**.

Elle doit permettre d'augmenter le nombre d'entreprises s'engageant dans la transition écologique à changer d'échelle, notamment parmi les PME et TPE.

L'objectif est de permettre à ces entreprises d'avoir un **accès direct aux aides et dispositifs d'accompagnement de l'État ainsi que de ses opérateurs**.



C La [plateforme RSE de Nantes Métropole](#)

6 diagnostics RSE mis à disposition des entreprises, Les personnes reçoivent leur résultats et des pistes pour aller plus loin.



C La plateforme ADEME



L'ADEME - Agence de la Transition Ecologique accompagne les TPE, PME et les professionnels de l'industrie dans la mise en œuvre de leurs initiatives en faveur de la transition écologique. Elle propose des solutions adaptées : services, conseils, aides et financements pour les entreprises.

Site : agirpouurlatransition.ademe.fr/entreprises

C BPI France

Sur la période 2022-2025, Bpifrance poursuivra son action et injectera 26,4 milliards d'euros au titre de son Plan Climat, qui se déploiera autour de 3 axes principaux :

- massifier la transition des entreprises d'ici 2025 ;
- assurer la croissance des offreurs de solutions ;
- continuer à soutenir les marchés des énergies renouvelables.

[Pages BPI France](#)



Merci de votre attention !

cinétique
Agitateur d'envies
professionnelles