



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFET DE HAUTE-VIENNE

Dossier Emploi et Economie de la DIRECCTE (DEED)

Haute-Vienne



Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi de Nouvelle-Aquitaine
Unité Départementale de Haute-Vienne
2, allée Saint-Alexis – BP 13203
87023 LIMOGES CEDEX

En couverture : Gare des Bénédictins - Cathédrale Saint-Etienne et pont Saint-Etienne, Limoges

Crédit Photos : DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine/Ph. Jubeau

I - Mobilisation des services de l'Etat en faveur de l'emploi des jeunes et des publics en difficulté

I-1 Les dispositifs en faveur des jeunes

I-1-1 CIE Starter

I-1-2 Emploi d'avenir (EAV)

I-1-3 Garantie jeune

I-1-4 Alternance

I-1-5 Contrat de génération (CG)

I-1-6 Aide financière à la recherche du premier emploi (ARPE)

I-1-7 Clubs d'accompagnements renforcés

I-2 Les dispositifs emploi au profit des autres publics

I-2-1 Contrats uniques d'insertion (CAE-CIE)

I-2-2 Insertion par l'activité économique (IAE)

I-3 Les dispositifs emploi au profit des travailleurs handicapés

I-3-1 Entreprise adaptée (EA)

I-3-2 Emplois accompagnés pour les personnes en situation de handicap

II - Mobilisation pour accompagner les TPE PME et le développement économique

II-1 De nouvelles aides à l'embauche

II-1-1 Aide embauche PME

II-1-2 Aide "TPE jeunes apprentis"

II-2 Les autres aides aux entreprises

II-2-1 Exonération des cotisations sociales en Zone de Revitalisation Rurale

II-2-2 Activité partielle et accompagnement des difficultés économiques

II-2-3 Fonds national de l'emploi – Formation (FNE-Formation)

II-3 Le développement économique

II-3-1 Prime à l'Aménagement du Territoire

II-3-2 Aides à la Ré-Industrialisation

II-3-3 Offre RH TPE-PME

II-3-4 Fonds d'intervention pour les services, l'artisanat et le commerce (FISAC)

I - Mobilisation des services de l'Etat en faveur de l'emploi des jeunes et des publics en difficulté

I-1 Les dispositifs en faveur des jeunes

I-1-1 Contrat Initiative Emploi « Starter » (CIE « Starter »)

Le CIE « Starter » est un contrat unique d'insertion (CUI) pour le secteur marchand (Contrat initiative emploi – CIE)

PUIS-JE RECRUTER ?

Le contrat starter est ouvert à **toutes les entreprises du secteur marchand** et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

QUI PUIS-JE EMPLOYER ?

Des jeunes de moins de 30 ans, en difficulté d'insertion, sélectionnés en liaison avec Pôle emploi, les missions locales ou les Cap emploi pour leur motivation et leur sérieux.

Le CIE STARTER est destiné aux demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, en difficulté d'insertion et :

- Résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (catégories A, B et C¹) ;
- Demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Travailleurs handicapés (bénéficiant de l'obligation d'emploi) inscrits à Pôle Emploi (catégories A, B et C) ;
- Personnes ayant été suivies dans le cadre d'un dispositif seconde chance (garantie jeunes, écoles de la deuxième chance, EPIDE, formation deuxième chance) et de manière générale relevant de tout dispositif qui bénéficie à un jeune ni étudiant, ni en emploi, ni stagiaire (jeune « NEET ») et qui lui assure un accompagnement intensif pour le conduire à l'emploi ;
- Personnes ayant bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand.

QUEL TYPE DE CONTRAT ?

CDI ou CDD de plus de 6 mois, avec une aide financière

L'aide financière s'élève à 45 % du taux horaire brut du SMIC pendant :

- 6 mois pour les CDD de 6 mois et plus ;
- 9 mois pour les CDI².

¹ La publication des effectifs de demandeurs d'emploi inscrits se fait selon les catégories statistiques suivantes :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), y compris les demandeurs d'emploi sans emploi et en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés)

² Arrêté du Préfet de région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes du 17 février 2016 fixant le montant de l'aide de l'Etat du contrat unique d'insertion (CUI)

Contexte :

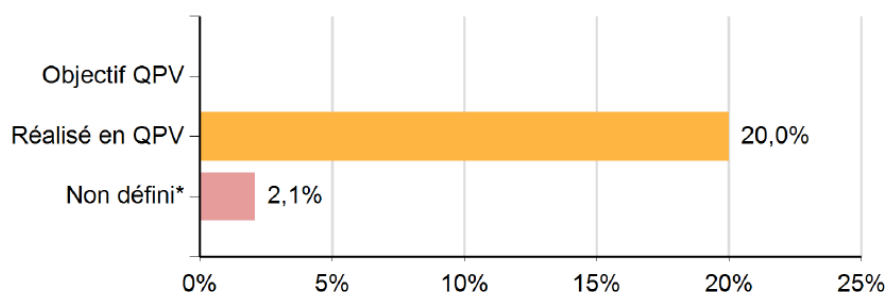
Mis en place en mars 2015 lors du Comité interministériel à l'Égalité et à la Citoyenneté par le Premier Ministre, le « starter » est un contrat aidé dans le secteur marchand, favorisant **l'insertion des jeunes** dans le monde de l'entreprise en contrepartie d'une **aide financière majorée**.

Bilan 2016

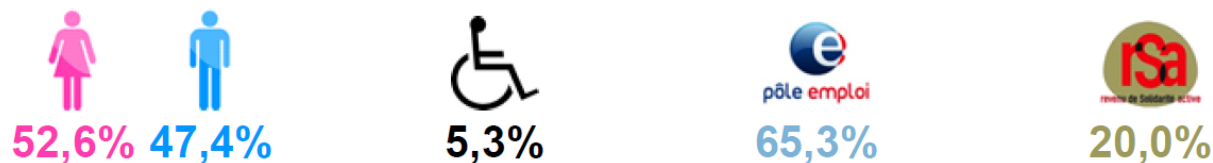
Au 31 décembre 2016, **95 CIE Starter** ont été conclus en Haute-Vienne, sur un objectif annuel de 98.

20% des CIE starter en Haute-Vienne ont été signés au bénéfice des résidents QPV contre 10.9% en Nouvelle-Aquitaine.

Part des bénéficiaires en QPV CIE-starter en 2016 (données arrêtées au 2016-12-31)



Caractéristiques des bénéficiaires de contrats starters (bénéficiaires du RSA, DELD, TH) en cumul annuel



Comment ça marche ?

- 1** **Vous avez un projet de recrutement. Vous contactez** l'agence Pôle emploi, la mission locale ou le Cap emploi (si vous envisagez de recruter un travailleur handicapé), le plus proche.
Ces interlocuteurs peuvent vous aider à construire une fiche de poste adaptée au dispositif et vous mettre en contact avec un ou plusieurs candidats.
- 2** **Vous reprenez la candidature d'un jeune, à l'issue d'un entretien.**
vous remplissez une demande d'emplois d'avenir et un document de suivi et d'engagement, qui seront signés par le jeune, la mission locale/le Cap emploi et par vous-même.
- 3** **Vous signez alors le contrat de travail avec le jeune sélectionné** (CDI ou CDD).



1. PUIS-JE RECRUTER ?

- Vous êtes une association, un organisme à but non lucratif de l'économie sociale et solidaire, une collectivité territoriale, un établissement des secteurs sanitaire et médico-social.
- Vous êtes une entreprise et vous vous développez dans un secteur créateur d'emplois et susceptible d'offrir des perspectives de développement durable (filères vertes et numériques, aide à la personne, animation et loisirs, tourisme...). La liste de ces secteurs est fixée au niveau de chaque région.
- Vous offrez une capacité d'encadrement et des perspectives de formation.

Vous pouvez recruter un jeune dans le cadre du programme emplois d'avenir.

2. QUI VAIS-JE EMPLOYER ?

- Des jeunes de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés).
- Sans diplôme ou de niveau CAP/BEP en recherche d'emploi.

À titre exceptionnel, les jeunes sans emploi depuis un an résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS), une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou en outre-mer peuvent être diplômés jusqu'à bac +3.

3. QUEL EST MON RÔLE ?

- Offrir à un jeune l'opportunité d'accéder à un premier emploi.
- Lui donner les moyens de se former.

La sélection des projets de recrutement d'emploi d'avenir repose sur différents critères :

- votre capacité d'encadrement et d'accompagnement d'un jeune inexpérimenté,
- votre engagement pour assurer la professionnalisation du jeune, avec la mise en œuvre d'actions de formation.

4. QUELS SONT LES AVANTAGES ?

- Embaucher un jeune motivé.
- Une aide de l'État pour 3 ans à hauteur de 75 % de la rémunération brute mensuelle au niveau du Smic (35 % pour les entreprises privées).
- Bénéficier d'un interlocuteur au sein de la mission locale pour suivre le jeune et intervenir pour toute difficulté pouvant survenir au cours de l'emploi.

³ Arrêté du Préfet de région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes du 20 avril 2016 fixant les conditions d'éligibilité aux emplois d'avenir des employeurs du secteur marchand

Contexte :

Mis en place par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, ces contrats aidés ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés.

Peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) qui sont sans emploi, non qualifiés, ou peu qualifiés et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit :

- a) Les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale,
- b) Les jeunes peu qualifiés (de niveau V avec diplôme, c'est-à-dire titulaires uniquement d'un CAP ou BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins six mois dans les douze derniers mois;
- c) Dans les zones prioritaires (quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et zones de revitalisation rurale (ZRR)) et à titre exceptionnel, des jeunes ayant au maximum bac +3 s'ils sont en recherche d'emploi depuis au moins douze mois dans les dix-huit derniers mois.

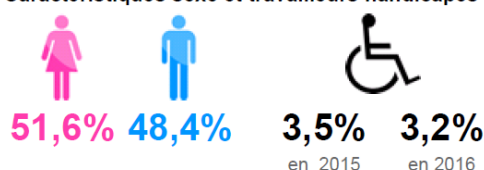
Dans ce dernier cas, ces recrutements dérogatoires doivent faire l'objet d'une validation par les unités territoriales des DIRECCTE.

Les emplois d'avenir s'inscrivent dans le cadre juridique du contrat unique d'insertion (CUI-CAE ou CUI-CIE) et sont conclus sous la forme **d'un contrat à durée indéterminée** ou **d'un contrat à durée déterminée d'au moins 12 mois et d'au plus 36 mois** (sauf prolongation permettant au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle dans la limite de 60 mois).

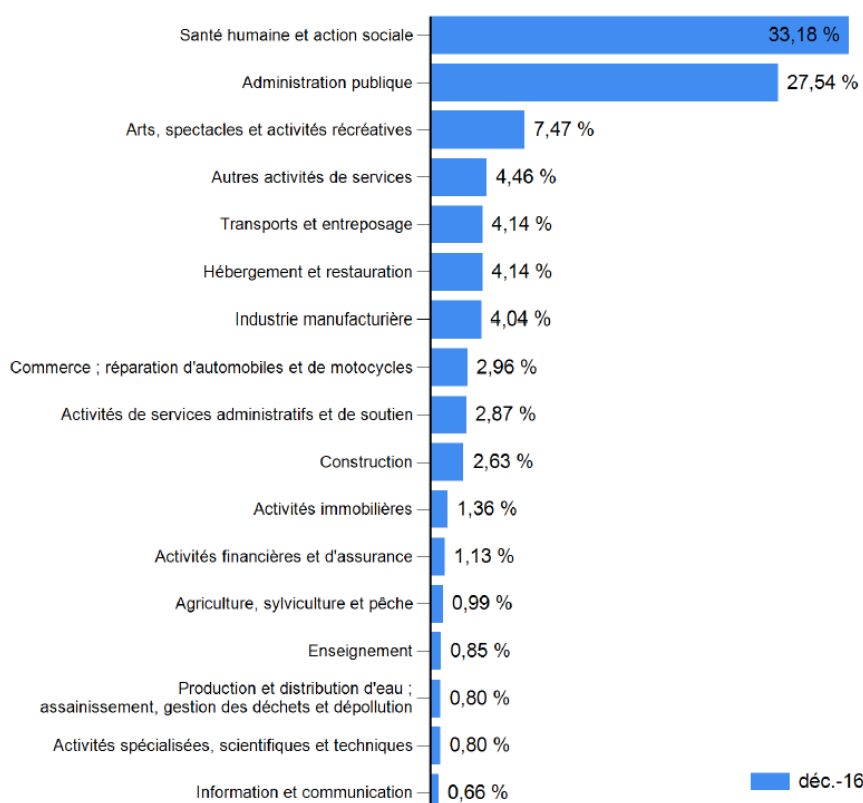
Bilan 2016

Sur l'objectif annuel de 382 emplois d'avenir, au 31 décembre 2016, **581** contrats ont été prescrits en Haute-Vienne. Sur ces 581 contrats, 103 ont été prescrits pour des employeurs relevant du secteur marchand soit 17.7% du total.

Caractéristiques sexe et travailleurs handicapés en cumul depuis le début du dispositif



Ventilation des emplois d'avenir par secteur d'activité en cumul



I-1-3 Garantie Jeune



Contexte :

Après une période d'expérimentation dans plusieurs départements, la Garantie jeunes est généralisée à toute la France y compris dans les départements d'outre-mer depuis le 1^{er} janvier 2017.

Le dispositif "Garantie jeunes" est **destiné aux jeunes de 16-25 ans pas ou peu diplômés, qui ne sont ni en emploi, ni en cycle d'études, ni en formation (NEET) et dont les ressources ne dépassent pas le plafond du Revenu de solidarité active (RSA) diminué du forfait logement.**

Cette catégorie de jeunes très désocialisés s'avère très vulnérable sur le marché du travail, et court de grands risques de marginalisation sociale.

Avec ce dispositif, le jeune peut désormais s'inscrire dans un parcours actif d'insertion professionnelle grâce à l'engagement des pouvoirs publics et de leurs partenaires à l'accompagner pour déceler les opportunités d'emploi et en lui apportant un soutien financier indispensable à son insertion. Encadré par un conseiller de la mission locale, tous deux vont construire un parcours intensif d'accès à l'emploi et à la formation. Pendant un an, le jeune bénéficie :

- d'un accompagnement collectif intensif sur plusieurs mois pour le préparer à l'univers de l'entreprise. Une phase assurée par la mission locale dont il dépend ;
- des immersions régulières en entreprise (stages, apprentissage...) pour le confronter aux situations réelles en entreprise ;
- d'une **aide financière de 470.95 euros mensuels** en 2017 pour faciliter ses démarches d'accès à l'emploi. Une aide dégressive au fur et à mesure qu'il perçoit des revenus de ses activités.

1. Pour qui ?

Les jeunes en Garantie Jeunes sont :

- Des jeunes de 18 à 25 ans,
- Qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation,
- Qui sont accompagnés de manière spécifique par les Missions Locales,
- Qui sont motivés et volontaires pour découvrir le monde de l'entreprise.

Jeunes

3. Avec qui ?

Avec l'entreprise :

Qui réalise un acte de citoyenneté en favorisant l'entrée d'un jeune dans le monde du travail.

- par des immersions en milieu professionnel ou des contrats de travail rémunérés, des missions d'intérim...

- avec le soutien de la Mission Locale intervenant en conseil aux entreprises.

Entreprise

Avec la Mission Locale et son offre de services à destination des entreprises :

- un service d'appui pour répondre aux besoins de recrutement des TPE / PME, en les associant à la construction du projet professionnel du jeune.

- la mise en valeur des spécificités de l'entreprise (activités, conditions d'emploi, possibilités d'évolution).

- pour les entreprises rencontrant des difficultés d'embauches la Mission Locale s'engage à faire évoluer d'une façon positive la représentation des postes proposés pour les rendre attractifs.

Enfin, pour sécuriser la collaboration entre l'employeur et le jeune, la Mission Locale assure un suivi du jeune dans l'emploi.

Mission Locale

«Autant qu'un accès à l'Emploi, la garantie jeunes est aussi un accès à la Vie tout court, auquel les jeunes évidemment aspirent...»

4. Quelle durée ?

Le parcours du jeune se déroule sur une période d'un an renouvelable.

Le rythme, la durée et la forme de l'accompagnement de la Mission Locale s'adapte à la situation et à l'évolution du jeune dans toutes les composantes de son parcours.

La Mission Locale devra assurer des bilans réguliers avec l'entreprise en ce qui concerne les actions mises en place tout au long du parcours du jeune.

Pour tous renseignements, adressez-vous à votre Mission Locale ou au Chargé de Développement Emploi de votre territoire (voir coordonnées ci-après).



2. Pour quoi ?

Les jeunes en Garantie Jeunes bénéficient :

- D'une garantie à une première expérience professionnelle par un accompagnement dans un parcours dynamique et par la multiplication de périodes de travail ou de formation,
- Et
- D'une garantie de ressources en appui de cet accompagnement.

Elle ne se substitue pas aux prestations sociales existantes, elle n'est pas un droit ouvert mais un programme d'accompagnement ciblé et contractualisé.

Bilan 2016

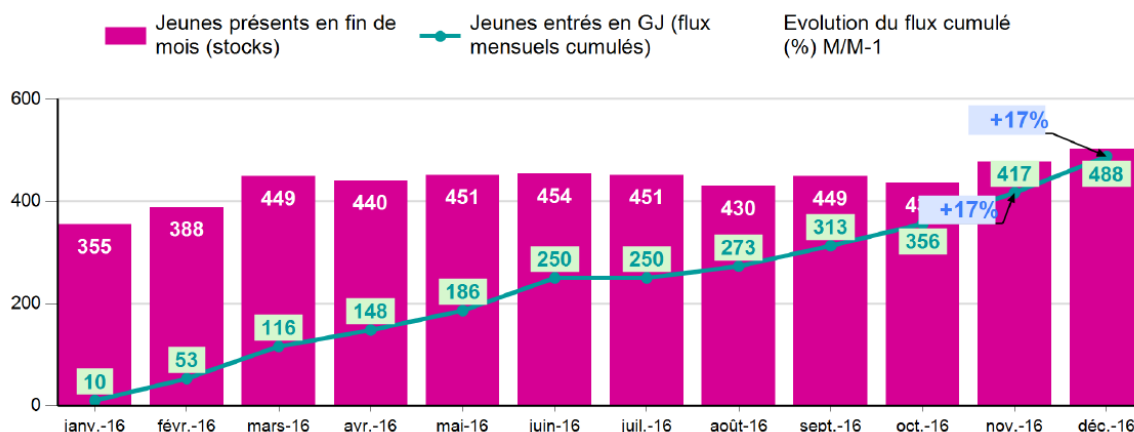
Sur un objectif annuel de 493, **488** jeunes sont entrés dans le dispositif en 2016.

Suivi des entrées au niveau national

TERRITOIRES	OBJECTIFS annuels	REALISATION	Tx de réalisation
		situation en flux cumul fin de mois	
			99%
Haute-Vienne	493	488	99%
87-ML LIMOGES	346	338	98%
87-ML ST YRIEIX LA PERCHE	147	150	102%
Total	493	488	99%

Montée en charge de la garantie jeune

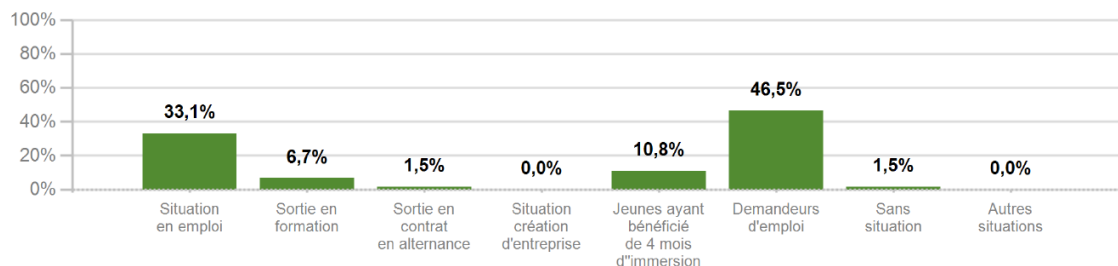
Depuis le début de l'année



JEUNES SORTIS DU PARCOURS

Total des sorties : **269**

Types de sorties



I-1-4 Alternance

La formation en alternance conjugue une phase d'apprentissage théorique en établissement de formation et une phase d'apprentissage pratique en entreprise.

Elle permet de se former et / ou de se professionnaliser tout en travaillant au sein d'une entreprise.

La formation cible tous les niveaux de formation du CAP au Bac + 5.

Dans le cadre d'une expérimentation de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2017, l'âge maximum d'entrée en apprentissage a été porté de 25 à 30 ans dans sept régions dont la région Nouvelle-Aquitaine. (cf. décret n°2016-1998 du 30 décembre 2016).

LE QUOTIDIEN AVEC UN APPRENTI : MODE D'EMPLOI !
Après le recrutement de votre apprenti et son inscription au CFA, votre relation de travail commence.

APPRENTI : AVANT TOUT UN SALARIÉ

CONTRAT DE TRAVAIL
Comportant toutes les mentions obligatoires prévues par la réglementation.

VISITE MÉDICALE
Déclarant l'apprenti apte au travail.

REPRÉSENTATION
Possibilité d'adhérer au syndicat de son choix et de participer, dès 16 ans, aux élections des comités d'entreprise et des délégués du personnel.

2 MOIS
Pour vous assurer que votre engagement mutuel est satisfaisant.

CONGÉS PAYÉS
5 semaines de congés payés.

AUTRES AVANTAGES ET DROITS
Les autres avantages des salariés (ticket restaurant, prise en charge d'une partie des titres de transport etc.) sont également accordés à l'apprenti, qui cumule par ailleurs des heures au titre du compte personnel de formation.

LA RÉMUNÉRATION EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La rémunération est un **pourcentage du smic** qui évolue en fonction de l'âge et de l'ancienneté (ou au plus favorable pour les plus de 21 ans, un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé). Dans certaines branches professionnelles la rémunération des apprentis est supérieure à ces pourcentages. Pensez à vérifier votre convention collective ! Dans le cas d'un contrat signé avec une personne handicapée, la durée du contrat peut être portée à 4 ans. La rémunération pour année supplémentaire sera alors de 93% du smic.

	- de 18 ans	18 - 20 ans	21 ans et +
1 ^{re} année	25%	41%	53%
2 ^e année	37%	49%	61%
3 ^e année	53%	65%	78%

✓ Vérifiez si vous pouvez bénéficier d'aides, exonérations et crédits d'impôts sur apprentissage.gouv.fr

UN TEMPS PARTAGÉ ENTRE L'ENTREPRISE ET LE CFA

En signant un contrat avec un apprenti, vous vous engagez à respecter l'emploi du temps du CFA et à lui permettre de suivre l'intégralité des cours obligatoires.

La durée de travail de votre apprenti est la même que celle de vos autres employés (35h ou plus selon votre secteur d'activité). Cependant, **le temps passé en cours au CFA fait partie de ce temps de travail.**

Les cours dispensés par le CFA ont lieu entre 8h et 19h. Leur durée totale varie selon le diplôme préparé mais est généralement équivalente à 1 semaine de cours par mois.

EN CAS DE DIFFICULTÉ EN COURS DE CONTRAT À QUI VOUS ADRESSEZ-VOUS ?

Au médiateur régional de l'apprentissage

Au CFA de votre apprenti

Essayez toujours de privilégier le dialogue avec votre apprenti. La plupart des tensions viennent de malentendus ou d'incompréhensions. Ayez une discussion franche et ouverte, et prenez en compte son jeune âge qui peut sans doute expliquer certaines de ses réactions.

SI L'APPRENTI EST MINEUR :

Il ne peut pas :

- Procéder à des réparations ou des vérifications **sur machine en marche.**
- Utiliser certaines substances dangereuses et être en présence d'émanations toxiques.

Le représentant légal doit également donner son accord pour que le mineur perçoive directement **son salaire.**

Il ne peut pas :

- Travailler plus de **8h** par jour et 4h d'affilée.
- Faire des heures supplémentaires et travailler **de nuit** (sauf dérogation particulière).

Un mineur ne peut pas signer de contrat seul. **Son représentant légal** (parent ou tuteur) devra donc être associé à toutes les prises de décision.

L'APPRENTISSAGE C'EST VOTRE AVENIR
www.apprentissage.gouv.fr

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 2015



Contexte :

Il existe deux types de contrats pour une formation en alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage	Le contrat de professionnalisation
dans le cadre de la formation initiale, s'adresse aux jeunes entre 16 et 25 ans (au-delà de 26 ans, pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés ou ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise). Toutefois, dans le cadre d'une expérimentation de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2017, l'âge maximum d'entrée en apprentissage est porté à 30 ans en région Nouvelle-Aquitaine. Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	dans le cadre de la formation continue, s'adresse : - aux personnes de 16 à 25 ans ; - aux demandeurs d'emploi et âgé de 26 ans et plus ; - aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation adulte handicapé (AAH) ou anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI). Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une qualification soit enregistrée au RNCP (diplôme ou titre), soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Contrat d'apprentissage				Contrat de professionnalisation			
Ancienneté dans le contrat	Moins de 18 ans	18-20 ans	21 ans et +	Formation initiale	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	25% du Smic	41% du Smic	53% du Smic*	Inférieure au Bac Pro	55% du Smic	70% du Smic	85% du minimum conventionnel sans être inférieur au Smic
2 ^{ème} année	37 % du Smic	49% du Smic	61% du Smic*	Supérieure ou égale au Bac Pro	65 % du Smic	80% du Smic	
3 ^{ème} année	53% du Smic	65% du Smic	78% du Smic*				

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Apprentissage - Bilan 2016

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016, **1 309** contrats d'apprentissage ont été enregistrés, soit une évolution de +26.1% par rapport l'année 2015. Ces 1 309 contrats sont répartis entre 1 231 contrats dans le secteur privé et 78 dans le secteur public.

Parmi les contrats du secteur privé, 692 ont été enregistrés par la chambre de commerce et d'industrie, 412 par la chambre de métier et de l'artisanat et 127 par la chambre d'agriculture.



LE CONTRAT DE GÉNÉRATION C'EST QUOI ?



**EMBAUCHEZ
UN JEUNE
DE 16 ANS À 25 ANS
EN CDI**

(JUSQU'À 30 ANS S'IL EST RECONNU
TRAVAILLEUR HANDICAPÉ OU DANS
LE CAS D'UNE TRANSMISSION D'ENTREPRISE)



**MAINTENEZ
UN SENIOR
DANS L'EMPLOI
DE 57 ANS ET PLUS**

(OU DE 55 ANS ET PLUS
S'IL EST RECONNU TRAVAILLEUR
HANDICAPÉ)

**OU EMBAUCHEZ UN SENIOR
DE 55 ANS ET PLUS**



**UNE AIDE DE 4 000 €
PAR AN PENDANT
TROIS ANS**



**UNE AIDE AU
DIAGNOSTIC
ET À L'ACTION**

C'EST SIMPLE !

L'AIDE FINANCIÈRE EST DOUBLÉE

SI VOUS EMBAUCHEZ UN JEUNE AU PLUS TARD
DANS LES SIX MOIS QUI SUIVENT L'EMBAUCHE D'UN SENIOR*.

*soit une aide de 8 000 € par an pendant trois ans (soit 24 000 €).

1

RECRECITER UN JEUNE
EN CDI ET IDENTIFIEZ LE
SENIOR MAINTENU DANS
L'EMPLOI OU RECRUTÉ

2

DÉPOSER LA DEMANDE
D'AIDE À PÔLE EMPLOI
GRÂCE AU FORMULAIRE
PRÉSENT SUR LE SITE :

3

L'AIDE VOUS
EST VERSÉE
TOUS LES
TRIMESTRES

contrat-generation.gouv.fr

POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS,

si vous n'êtes pas couverts par un accord de branche,
vous devez négocier un accord d'entreprise ou établir
un plan d'action.

Contexte :

Institué par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, il est conçu pour faciliter l'insertion des jeunes et favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Il concerne toutes les entreprises :



Bilan 2016 :

Au 31 décembre 2016, avec 7 280 contrats de génération conclus, la région Nouvelle-Aquitaine représente 10.0% des réalisations sur la France entière (72 786 contrats dont 72 324 en France métropolitaine).

La Haute-Vienne, quant à elle, représente 5.77% des contrats de génération conclus en ALPC (420 contrats).



AIDES FINANCIÈRES



DIPLÔMÉS ET APPRENTIS DE LYCÉE PROFESSIONNEL, TECHNOLOGIQUE OU AGRICOLE



VOUS VENEZ D'OBTENIR VOTRE CAP, BAC PRO,
BAC TECHNOLOGIQUE, BREVET PRO...



OU BIEN

Vous étiez
boursier



Vous avez passé votre
diplôme par la voie
de l'apprentissage
et vous disposez de
peu de ressources

arpe

Vous pouvez bénéficier
de l'aide à la recherche
du premier emploi (ARPE)
de 200 euros/mois
pendant 4 mois



Pour tout savoir sur l'arpe
et accéder à votre dossier de
demande à partir du 24 août :
education.gouv.fr/arpe

**VOUS DEVEZ ENVOYER VOTRE DEMANDE
DANS LES 4 MOIS QUI SUIVENT
VOTRE RÉUSSITE À L'EXAMEN !**



Pour vous accompagner dans votre démarche, rapprochez-vous du conseiller principal d'éducation de votre lycée ou du directeur de votre centre de formation

N'ATTENDEZ PAS, VOUS POUVEZ PRÉPARER VOTRE DOSSIER :

1

VOTRE RELEVÉ DE NOTES

dès la publication des résultats,
l'attestation de réussite au diplôme
est à demander au service des
examens de l'académie où vous avez
présenté votre examen

2

VOTRE ATTESTATION DE BOURSE

ou l'avis d'impôt 2015 sur les revenus
2014 pour les apprentis

3

LA COPIE D'UNE PIÈCE D'IDENTITÉ



Vous enverrez votre demande
à l'adresse régionale qui vous
sera indiquée dans le formulaire

LE FORMULAIRE DE DEMANDE DE L'ARPE
sera disponible à partir du 24 août sur
www.education.gouv.fr/arpe, il comporte
une attestation sur l'honneur certifiant que
vous êtes à la recherche d'un premier emploi

I-1-7 Clubs d'accompagnement renforcé

Contexte :

A Limoges, l'indice de chômage au sein de quartiers prioritaires de la politiques de la ville (QPV) est 3 fois plus important que celui du reste de la ville centre.

Les jeunes sont les premiers touchés : 40 % des 18-30 ans sont sans emploi.

Face à ce constat, l'État en Haute-Vienne a souhaité mettre en place **un plan emploi quartiers** avec Pôle Emploi et la Boutique Club Emploi en partenariat étroit avec la mission locale de l'agglomération de Limoges et les collectivités territoriales.

Ce plan comprend deux actions : le **club jeunes diplômés** (porté par la Boutique Club Emploi) et **les clubs ambition** (portés par Pôle Emploi).

Les Clubs « Ambition » de pôle emploi

Le club ambition est un dispositif permettant d'être accompagné au quotidien dans sa recherche d'emploi sur une durée de **90 jours** maximum.

Il est animé par un conseiller pôle emploi qui organise des séances de travail en groupe (10 à 12 personnes) ainsi qu'un suivi individuel (au moins une fois par semaine).

Au cours de ce club, les actions suivantes vont être mises en place:

- ⊕ Accueil
- ⊕ Remobilisation et apprentissage des techniques de recherche d'emploi
- ⊕ Travail sur un projet professionnel
- ⊕ Prospection intensive du marché de l'emploi local

PUBLIC :

demandeurs d'emploi résidant dans les 9 Quartiers Prioritaires de la ville de Limoges (Val de l'Aurence Sud et Nord, Beaubreuil, la Bastide; les Portes-ferrées, le Sablard, le Vigenal, Les Coutures, Bellevue), ayant un niveau de formation IV (bac) validé au maximum, âgés de moins de 30 ans ou de plus de 45 ans .

2 clubs :

↳ 1 sur l'agence pôle emploi de Ventadour – 18 rue Paul Claudel – 87000 Limoges

↳ 1 sur l'agence pôle emploi de Leclerc – 135 avenue du Général Leclerc – 87100 LIMOGES

Bilan 2016

Le premier club a débuté le 5 octobre 2016.

A compter de cette date et jusqu'au 31 décembre 2016, ce sont 34 bénéficiaires qui ont participé à ce club d'accompagnement, dont 22 femmes et 12 hommes.

76% des participants étaient titulaires d'un niveau VI, V bis ou V.

Les bénéficiaires résident dans les QPV du Val de l'Aurence (38%), du Sablard (17%), de Beaubreuil (15%), de Bellevue (12%), de La Bastide (12%) et des Coutures (6%)

160 personnes seront accueillies en 2017 dans ces clubs.

Les Clubs « jeunes diplômés » de la Boutique Club Emploi



Le club « jeunes diplômés » est une action collective de recherche d'emploi destinée à un groupe de 10 à 12 jeunes demandeurs d'emploi.

Ce club associe sur une période de 3 mois un accompagnement individuel, avec des rendez-vous réguliers (au moins 1 par semaine) et des ateliers collectifs (un à deux par semaine).

De plus, les jeunes se fédèrent autour d'un projet commun qu'ils doivent mener à bien durant ces trois mois.

PUBLIC:

Jeunes en recherche d'emploi de moins de 30 ans et de niveau bac et plus, résidant dans les 9 Quartiers Prioritaires de la ville de Limoges (Val de l'Aurence Sud et Nord, Beaubreuil, la Bastide; les Portes-ferrées, le Sablard, le Vigenal, Les Coutures, Bellevue).

Bilan 2016

Sur l'année 2016, ce sont 70 jeunes qui ont pu bénéficier de l'accompagnement jeunes diplômés de la BCE, dont 25 hommes et 45 femmes.

Sur les 70 personnes accompagnées, 42 personnes sont sorties du dispositif.

81% ont eu une solution positive (emploi, formation, alternance), dont 9 CDI.

I-2 Les dispositifs emploi au profit des autres publics

I-2-1 Contrats uniques d'insertion (CAE – CIE)



SECTEUR NON MARCHAND

SECTEUR MARCHAND

CONTRAT UNIQUE
D'INSERTION
(CUI - CAE)

CONTRAT UNIQUE
D'INSERTION
(CUI - CIE)

Public visé

Jeunes en difficulté d'insertion, DE de + 1 an, séniors, TH, résidents QPV, bénéficiaires minimas sociaux.

Séniors, DE de + 1 an, jeunes DE, DE résidents QPV, TH, bénéficiaires minima sociaux.

Types
de
Contrat

CDI ou CDD de 6 mois ou plus (renouvelable)

CDI ou CDD d'au moins 6 mois

Durée
du Travail

Minimum 20 heures

Minimum 20 heures

Accompagnement
Formation
suivi
dans l'Emploi

Désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur. Nécessité pour l'employeur, avant toute nouvelle convention ou prolongation, de remettre au prescripteur un bilan des actions de formation et d'accompagnement mises en place pour les salariés en contrats aidés. Obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'échéance du contrat. Incitation à la réalisation de périodes d'immersion en entreprise.

Désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur. Nécessité pour l'employeur, avant toute nouvelle convention ou prolongation de remettre au prescripteur un bilan des actions de formation et d'accompagnement mises en place pour les salariés en contrats aidés. Obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'échéance du contrat.

Rémunération

SMIC
ou salaire conventionnel

SMIC
ou salaire conventionnel

CAE : les publics prioritaires sont les suivants :

- les demandeurs d'emploi en recherche d'emploi depuis 12 mois (catégorie A) ;
- les demandeurs d'emploi en recherche d'emploi depuis 24 mois (catégories A, B, C) ;
- les seniors (50 ans et plus) inscrits à Pôle emploi (catégorie A) ;
- les demandeurs d'emploi en recherche d'emploi depuis 12 mois (catégorie A) ;
- les travailleurs handicapés bénéficiant de l'obligation d'emploi en recherche d'emploi (catégorie A) ;
- les bénéficiaires des minimas sociaux.

La durée de prise en charge est en moyenne de 12 mois et l'aide financière s'élève à :

- **70 %** du taux horaire brut du SMIC pour les CAE recrutés par l'éducation nationale et pour les CAE « adjoints de sécurité » (durée hebdomadaire de 35 heures) ;
- **90 %** du taux horaire brut du SMIC pour les bénéficiaires du RSA dont le CAE est cofinancé par le conseil départemental ;
- **80 %** du taux horaire brut du SMIC pour les CAE recrutés en dehors des cas précédents.

CIE : les publics prioritaires sont les suivants :

- les demandeurs d'emploi en recherche d'emploi depuis 24 mois (catégorie A) ;
- les seniors (50 ans et plus) inscrits à Pôle emploi (catégorie A) ;
- les travailleurs handicapés bénéficiant de l'obligation d'emploi en recherche d'emploi (catégorie A) ;

La durée de prise en charge est de 6 mois et l'aide financière, versée exclusivement aux CIE en CDI, s'élève à :

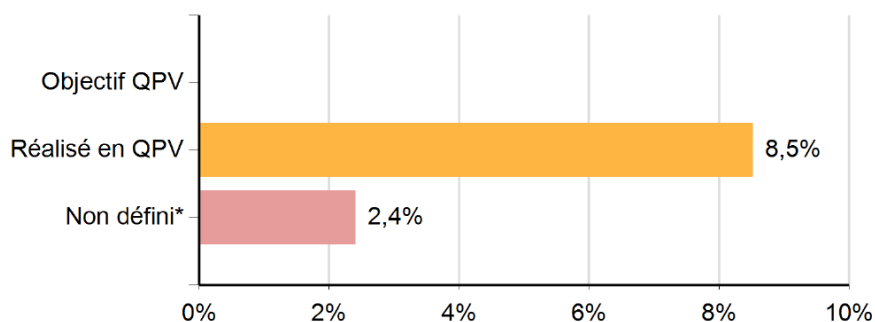
- **30 %** du taux horaire brut du SMIC pour les publics prioritaires visés ci-dessus ;
- **40 %** du taux horaire brut du SMIC pour les bénéficiaires du RSA dont le CIE est cofinancé par le conseil départemental ;
- **45 %** du taux horaire brut du SMIC pour les CIE « Starter »⁴

CAE : Bilan 2016

Sur l'année 2016, **1 496 CAE** ont été prescrits en Haute-Vienne.

8.5% des CAE en Haute-Vienne ont été signés au bénéfice des résidents QPV contre 5.5% en Nouvelle-Aquitaine.

Part des bénéficiaires en QPV en 2016 (données arrêtées au 2016-12-31)

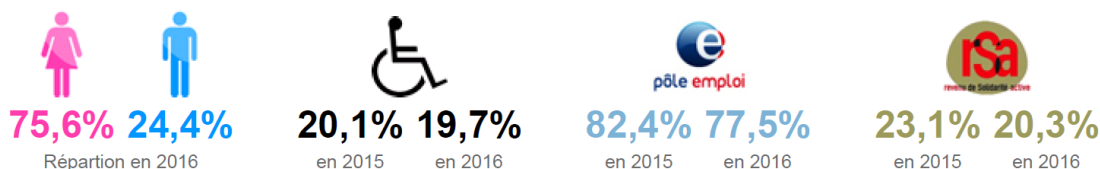


31,2%

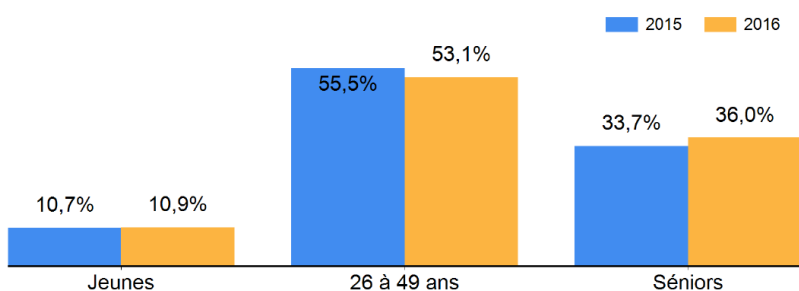
de contrats prescrits en ZRR depuis janvier 2016

* Non défini correspond aux contrats pour lesquels l'adresse indiquée sur la convention est inexploitable

Caractéristiques sexe, travailleurs handicapés, DELD et bénéficiaires du RSA en cumul annuel

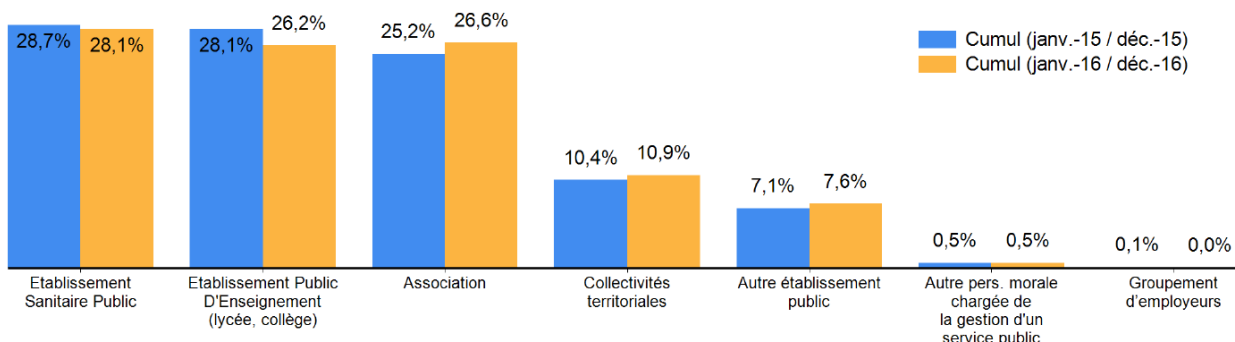


Répartition par tranche d'âge



⁴ Arrêté modificatif de l'arrêté du Préfet de région Nouvelle-Aquitaine du 4 novembre 2016 fixant le montant de l'aide de l'Etat du contrat unique d'insertion (CUI)

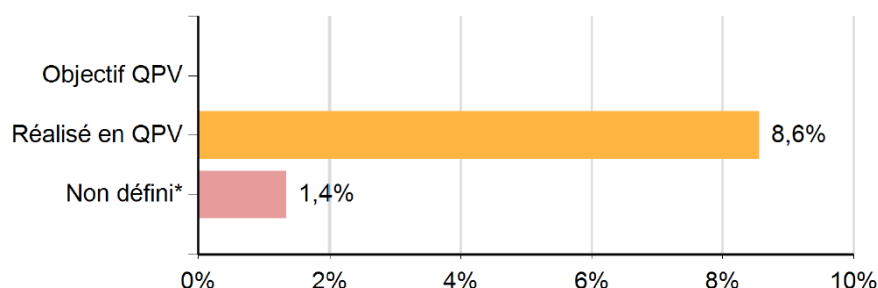
Ventilation des CAE par statuts d'employeur en cumul annuel



CIE : Bilan 2016

En 2016, dans le département, **319** CIE ont été conclus en direction des entreprises du secteur marchand. 8.6% des CIE hors CIE starter en Haute-Vienne ont été signés au bénéfice des résidents QPV contre 4.5% en Nouvelle-Aquitaine.

Part des bénéficiaires en QPV hors CIE-starter en 2016 (données arrêtées au 2016-12-31)

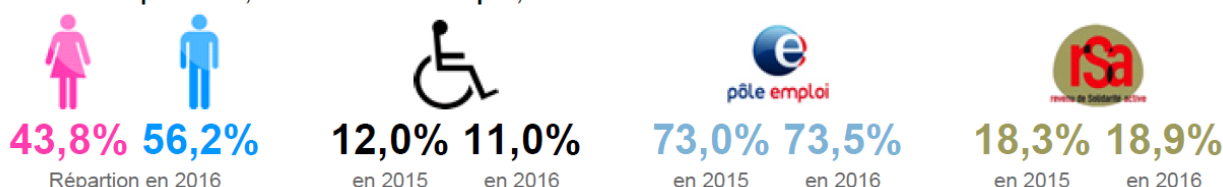


29,0%

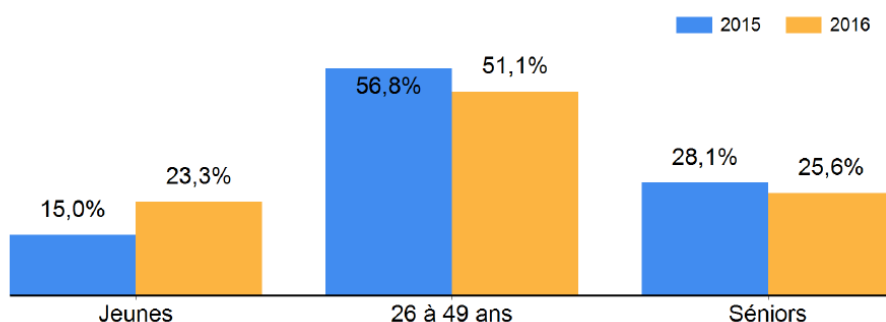
de contrats prescrits en ZRR depuis janvier 2016

* Non défini correspond aux contrats pour lesquels l'adresse indiquée sur la convention est inexploitable

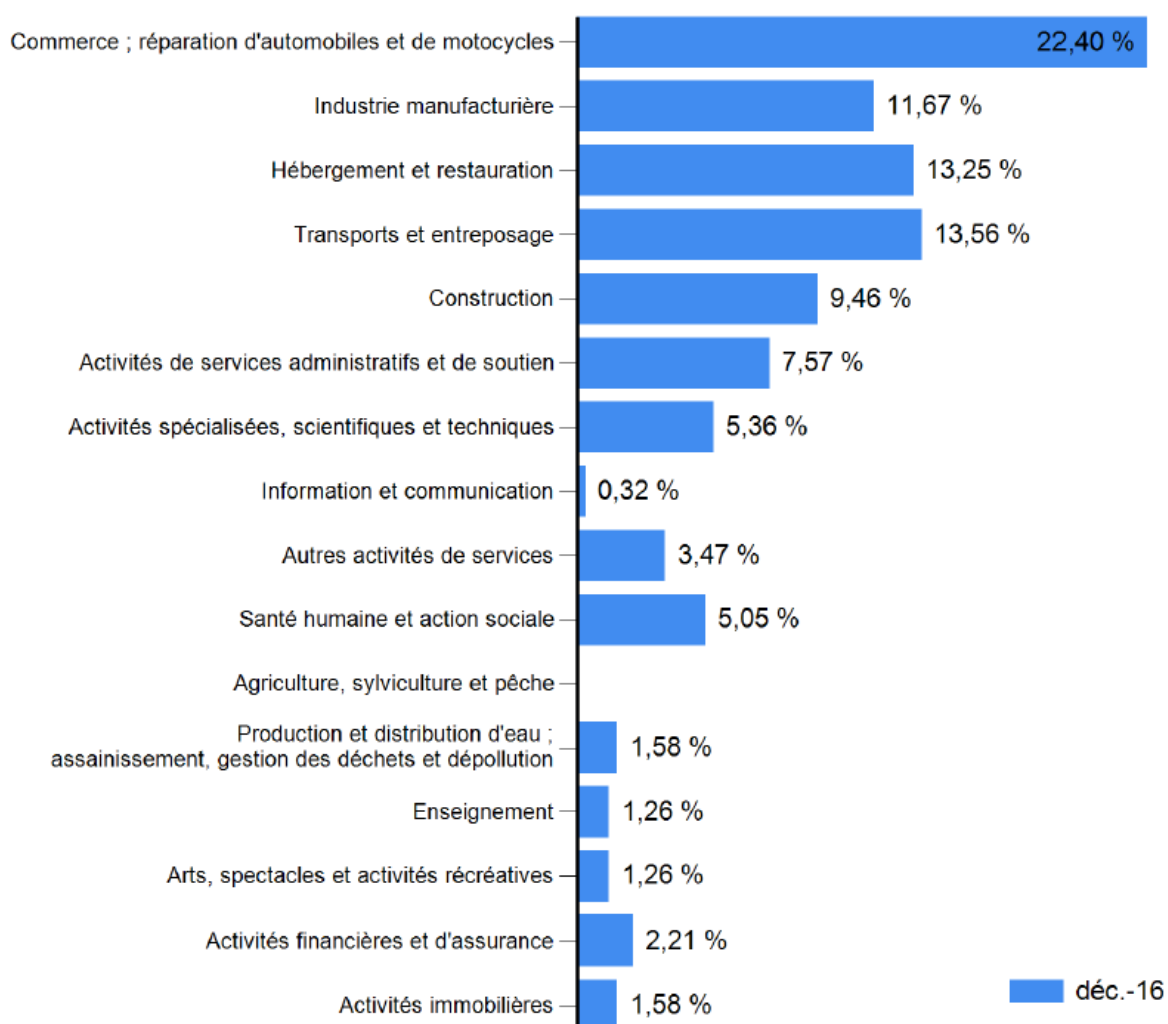
Caractéristiques sexe, travailleurs handicapés, DELD et bénéficiaires du RSA en cumul annuel



Répartition par tranche d'âge cumul annuel



Ventilation des CIE par secteur d'activité en cumul annuel



1-2-2 Insertion par l'activité économique (IAE)

LE DISPOSITIF

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 emploi et d'un accompagnement socio-professionnel renforcé qui se déroule pendant le temps de travail et qui doit faciliter leur insertion professionnelle durable.

L'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, contribue également au développement des territoires.

Des structures sont ainsi conventionnées par l'Etat pour mettre en œuvre ces modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement de personnes en difficulté qui leur sont orientées par des prescripteurs spécifiques déterminés par un arrêté préfectoral (Pôle emploi, les missions locales, les cap emploi, le conseil départemental ...)

Cette convention leur confère un agrément de « structures de l'insertion par l'activité économique » (SIAE) et leur permet d'obtenir une aide financière pour chaque poste d'insertion ainsi que des subventions spécifiques pour leur développement.

Les salariés en insertion perçoivent une rémunération horaire au moins égale au SMIC.

LE PUBLIC ACCUEILLI

L'IAE s'adresse aux personnes éloignées de l'emploi, notamment :

- ✓ demandeurs d'emploi de longue durée ;
- ✓ personnes bénéficiaires des minimas sociaux (RSA, ASS...) ;
- ✓ jeunes de moins de 26 ans peu qualifié ;
- ✓ bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- ✓ demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ;
- ✓ toute personne en grande difficulté et en risque d'exclusion sociale.

LES DIFFERENTES FORMES DE SIAE

1) *Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)*

Ponctuels ou permanents, les ACI sont des structures du secteur non marchand (associations, communes....) qui proposent un emploi souvent à temps partiel (entre 20 et 30 heures par semaine). Ils concluent avec les personnes des contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) d'une durée comprise entre 4 et 24 mois et d'une durée hebdomadaire pouvant varier sur tout ou partie de la période du contrat entre 20 et 35 heures.

2) *Les associations intermédiaires (AI)*

Structures du secteur non marchand, elles mettent à disposition, sur des missions occasionnelles et temporaires, des salariés, essentiellement auprès des particuliers (mais aussi des associations, collectivités locales ou entreprises) par le biais de contrats à durée déterminée dits d'usage. Elles peuvent également utiliser le CDDI.

3) *Les entreprises d'insertion (EI)*

Entreprises du secteur marchand, elles ont une activité productive et proposent par le biais de CDDI, un emploi le plus souvent à temps complet.

4) *Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)*

Entreprises d'intérim, elles proposent des missions auprès d'entreprises utilisatrices et sont soumises à l'ensemble des règles relatives au travail temporaire. La durée des contrats de mission peut toutefois être portée à 24 mois, renouvellement compris, au lieu de 18 mois dans le cas général.

Elles offrent un accompagnement social et professionnel, pendant et en dehors des missions.

Bilan 2016

Les SIAE agréées en Haute-Vienne au 31 décembre 2016 étaient les suivantes :

Type de SIAE	Nom	Activités principales	Localisation	Agrément
ACI	AFIL	Espaces verts	Limoges	42 postes
ACI	ALEAS	Espaces verts / Ressourcerie	Limoges Saint Junien	56 postes
ACI	ASFEL	Espaces verts	Limoges Saint Junien	73 postes
ACI	CAAF	Espaces verts / Friperie	Ambazac	18 postes
ACI	DELTA PLUS	Espaces verts	Limoges	17 postes
ACI	LES AMIS DE LUCIE FER	Repassage	Limoges	19 postes
ACI	LES CHANTIERES DES CHEMINS JACQUAIRES	Maçonnerie et rénovation du petit patrimoine bâti	Limoges	34 postes
ACI	LES JARDINS DE COCAGNE EN LIMOUSIN	Maraîchage bio	Couzeix	36 postes
ACI	MAXIMUM	Espaces verts	Mailhac sur Benaize	8 postes
ACI	PAIN POUR L'EMPLOI 87	Alimentation animale	Aixe sur Vienne	6 postes
ACI	RELAIS INFO SERVICES	Espaces verts	Bujaleuf	12 postes
ACI	REMPART	Espaces verts / Friperie	Bellac	34 postes
ACI	RESPIR	Espaces verts	Saint Yrieix la Perche	12 postes
ACI	SECOURS POPULAIRE 87	Friperie	Limoges	14 postes
AI	ASSAT	Services à la personne	Bessines sur Gartempe	19 284 heures
AI	ATOS	Services à la personne	Limoges	20 087 heures
AI	COUP D'MAIN	Services à la personne	Limoges	16 070 heures
AI	POUCE TRAVAIL	Services à la personne	Saint Junien	20 891 heures
EI	ATELIER 2N	Sous-traitance industrielle	Panazol	31,56 postes
EI	EI DE LA GARTEMPE	Espaces verts	Bessines sur Gartempe	1,37 poste
EI	ENVIE 2E	Transport routier de fret de proximité	Limoges	3,5 postes
EI	ENVIE LIMOUSIN	Collecte, recyclage et vente d'électroménager	Limoges	9 postes
EI	LA BOITE A PAPIERS	Collecte déchets, dépollution, recyclage	Limoges	40 postes
EI	LE COUDERT DES CHARMILLES	Production et vente de fruits rouges	Saint Paul	1,94 poste
EI	MAXIMUM	Ressourcerie	Mailhac sur Benaize	5 postes
EI	SINEO	Préparation de véhicules neufs et occasion	Limoges	10 postes
ETTI	STTIL	Bâtiment travaux publics	Limoges	47 200 heures

Le financement de l'Etat en faveur de l'IAE en Haute-Vienne a représenté **5 594 788 €**.

739 salariés ont été accueillis dans les structures de la Haute-Vienne :

- ✓ 421 en ateliers et chantiers d'insertion
- ✓ 147 en associations intermédiaires
- ✓ 114 en entreprises d'insertion
- ✓ 57 en entreprise de travail temporaire d'insertion

Sur ces 739 personnes, 58.5% bénéficiaient de minima sociaux et 21.5% résidaient en quartiers prioritaires.

35.6% des salariés ont bénéficié à l'issue de leur parcours d'insertion de sorties dynamiques (reprise d'emploi durable ou de moins de 6 mois, entrée en formation qualifiante) :

- ✓ ACI : 37.7%
- ✓ AI : 18.4%
- ✓ EI : 52.6%
- ✓ ETTI : 56.4%

I-3 Les dispositifs emploi au profit des travailleurs handicapés

1-3-1 Entreprise adaptée

Définition:

L'entreprise adaptée permet à une personne en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à ses possibilités.

L'entreprise adaptée fonctionne comme une entreprise classique mais sa particularité est qu'au moins 80 % des effectifs se composent de personnes en situation de handicap. Les 20 % restants peuvent être consacrés au recrutement de salariés n'étant pas en situation de handicap.

En contrepartie, l'entreprise adaptée peut percevoir une subvention ainsi qu'une aide au poste versée par l'État pour chaque travailleur handicapé qu'elle emploie.

L'entreprise adaptée propose à la personne en situation de handicap un travail ainsi qu'un accompagnement spécifique favorisant la réalisation d'un projet professionnel.

Public accueilli:

L'entreprise adaptée accueille des personnes bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé orientés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Après orientation de la CDAPH, le travailleur handicapé peut ensuite être recruté en entreprise adaptée sur proposition :

- de Pôle emploi,
- ou de Cap emploi.

Une entreprise adaptée peut également recruter une personne en situation de handicap, sans passer par ces organismes, si cette personne répond à certains critères :

- elle sort d'un ESAT (établissement et service d'aide par le travail),
- elle change d'entreprise adaptée,
- elle sort d'une institution ou d'un service spécialisé (notamment un institut médico-éducatif),
- elle sort ou elle est suivie par une institution sanitaire (notamment un centre de rééducation fonctionnelle),
- elle est suivie par un service d'accompagnement social (notamment un service d'éducation spécialisée et de soins à domicile (Sessad),
- elle est passée par une entreprise d'insertion.

Pour ces quatre dernières catégories, la personne en situation de handicap doit être demandeur d'emploi depuis au moins 1 an à partir de la date de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La personne en situation de handicap signe un contrat (CDD ou CDI) avec l'entreprise adaptée. Elle perçoit une rémunération au moins égale au SMIC.

BILAN 2016

En Haute-Vienne il existe **13 entreprises adaptées** réparties sur tout le territoire

Nom de l'EA	Adresse	Activité	Nombre d'aides aux postes en EQTP
APAJH Services 87	RD20 ZI Mallevialle 87430 Verneuil/Vienne	Blanchisserie, couture, repassage...	10
API	Lieu-dit chez Gondat 87300 St Martial/Isop	Imprimerie tous travaux, papeterie, fabrication de bougies artisanales ...	10,86
APLV	ZA La Plaine 87220 Boisseuil	Sous-traitance, décor sur verre	19,99
APROBOIS DES FEUILLARDIERS	Route de Châlus 87230 Les Cars	Fabrication de mobilier en châtaigner	0
AVEC 3N	2 rue Antoine de St-Exupéry 87350 Panazol	Sous-traitance, conditionnement	1
ARAI :Domaine de la Fontaine	Le Bourg 87240 St Laurent les Eglises	Espaces verts, station-service, ménage...	10
IDEA Limousin	ZA La Plaine 87220 Boisseuil	Réalisation de petite ferronnerie, décoration	26,50
ID-VERT	La Halle Frêt,Gare de Montjovis 87000 Limoges	Enlèvement et valorisation de déchets.	8,50
LA FEUILLADE	ZI Nord,10 rue Panhard Levassor 87022 Limoges Cedex 09	Sous-traitance, conditionnement	9
LES JARDINS DE FOUGERAS	DELTA PLUS,10 rue Boileau BP 4 87350 Panazol	Entretien espaces verts	8
NOVEA	13 rue Edison 87200 St Junien	Sous-traitance, conditionnement	5
OFPA	La Plaine 87220 Boisseuil	Prestations de services tertiaires	3
SOUS-TRAITANCE-SERVICE	ZI Nord 10 rue Panhard Levassor 87022 Limoges Cedex 09	Tous conditionnements, (ensachage, mise sous film, mise en carton,...), prestations de services, sous-traitance industrielle	12,50
TOTAL AIDES AUX POSTES EN EQTP EN HAUTE-VIENNE			142,85

L'aide au poste est égale à 80% du SMIC au prorata de la durée du travail inscrite au contrat. L'aide est versée mensuellement.

En 2016 cela a représenté une somme de **2 038 055,33** euros pour les 13 EA de la Haute-Vienne.

1-3-2 Emplois accompagnés pour les personnes en situation de handicap

Définition:

L'emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap est une méthodologie qui existe depuis de nombreuses décennies dans certains pays d'Europe et qui a fait l'objet, en France, d'expérimentations territoriales. Elle n'était, jusqu'alors, pas inscrite dans la loi.

L'article 52 de la loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 lui donne enfin un cadre juridique :

« Les personnes handicapées peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, sous réserve qu'elles aient besoin d'un suivi pour s'insérer durablement dans le marché du travail, c'est-à-dire y accéder et s'y maintenir. »

Cela suppose donc que l'accompagnement ne se limite pas à aider les personnes à trouver un emploi mais perdure, si besoin, une fois qu'elles sont en poste.

L'emploi accompagné a pour objectif de sécuriser et de fluidifier le parcours professionnel d'une personne en situation de handicap en milieu ordinaire de travail, grâce à un accompagnement sur le long terme de la personne, mais également de son employeur.

L'accompagnement intervient ainsi lors de l'embauche, de l'intégration, puis en fonction des besoins et des évolutions.

Public accueilli:

L'emploi accompagné concerne en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) et ayant un projet en milieu ordinaire de travail.

Pour en bénéficier, les personnes en situation de handicap devront remplir une double condition :

✎ Être reconnues travailleurs handicapés.

✎ Être orientées vers ce dispositif par la Commission des droits et de l'autonomie (CDAPH), le cas échéant, sur préconisation de Pôle emploi, Cap emploi ou bien encore d'une mission locale.

La méthodologie

Un appel à candidature sera lancé en 2017 par l'ARS pour désigner les organismes qui pourront mettre en œuvre cet accompagnement. Ces organismes devront répondre à un cahier des charges particulier et seront financés par le biais des crédits du médico-social, de l'AGEFIPH et du FIPHFP.

Une convention méthodologique et financière sera passée entre chaque organisme retenu et l'ARS.

Par ailleurs, pour la mise en œuvre de l'accompagnement, une convention spécifique sera passée entre l'organisme, la personne en situation de handicap et éventuellement son employeur.

II - Mobilisation pour accompagner les TPE PME et le développement économique

I-1 De nouvelles aides à l'embauche

II-1-1 Aide embauche PME

EN QUOI CONSISTE CE DISPOSITIF ?

► Les embauches réalisées par les PME ou associations du **18 janvier au 31 décembre 2016** bénéficient durant les 2 premières années du contrat d'une prime trimestrielle de 500 euros, soit 4 000 euros au total.

► Cette prime est versée pour les salaires **Jusqu'à 1,3 fois le SMIC**, soit 22 877 euros brut annuels pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

► Cette prime est **cumulable** avec l'ensemble des autres dispositifs existants :

EMBAUCHE PME

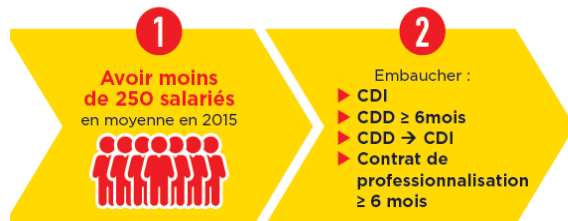
- + RÉDUCTION GÉNÉRALE BAS SALAIRE
- + PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ
- + CICE

PRIME EMBAUCHE PME



QUI EN BÉNÉFICIE ?

Pour en bénéficier, les entreprises ou associations doivent remplir les conditions suivantes :



2 EXEMPLES CONCRETS :

JULIE D., CHEF D'ENTREPRISE, EMBAUCHE PIERRE M. EN CDD DE 12 MOIS, AU SMIC.

Pierre reçoit	Julie verse
1466 €/mois salaire brut	601 €/mois* cotisations patronales DROIT COMMUN
Aides existantes	
- 440 €/mois RÉDUCTION BAS SALAIRES ET PACTE	
- 88 €/mois CICE	
+ Embauche PME	
- 166 €/mois versement trimestriel EMBAUCHE PME = 2 000 € SUR 12 MOIS	
Total des aides = 694 € = 100 % de cotisations remboursées	

DEPUIS LE 18 JANVIER 2016, UNE EMBAUCHE AU SMIC = 100 % DE COTISATIONS PATRONALES REMBOURSÉES

JEAN P., CHEF D'ENTREPRISE, EMBAUCHE SARAH T. EN CDI À 1900 € BRUT MENSUELS

Sarah reçoit	Jean verse
1900 €/mois salaire brut	779 €/mois* cotisations patronales DROIT COMMUN
Aides existantes	
- 247 €/mois RÉDUCTION BAS SALAIRES ET PACTE	
- 114 €/mois CICE	
+ Embauche PME	
- 166 €/mois versement trimestriel EMBAUCHE PME = 4 000 € SUR 2 ANS	
Total des aides = 527 € = 413 € de cotisations prises en charge	

DEPUIS LE 18 JANVIER 2016, UNE EMBAUCHE À 1900 € BRUT = UNE ÉCONOMIE DE 527 €/MOIS

MODE D'EMPLOI

► FAIRE LA DEMANDE

En ligne, sur le site **EmbauchePME.gouv.fr**
> Aucune pièce à fournir
> Coordonnées bancaires (facultatives)

► ACTUALISER LES PÉRIODES D'EMPLOI

Chaque trimestre civil, vous devez confirmer sur le site **Sylae.asp-public.fr** que les salariés embauchés restent employés dans l'entreprise en complétant une attestation trimestrielle de présence.

Lors de la première attestation, vous devrez préciser vos coordonnées bancaires (sauf si vous les avez communiquées au moment de la demande d'aide).

► RECEVOIR L'AIDE

La prime sera versée par virement par tranche trimestrielle de 500 euros (pour un temps plein).

* Calcul taux moyen pour une entreprise de moins de 10 salariés

Contexte :

Dans le cadre du plan d'urgence contre le chômage annoncé par le Président de la République, **une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises** est proposée à compter du 18 janvier 2016 et jusqu'au 30 juin 2017.

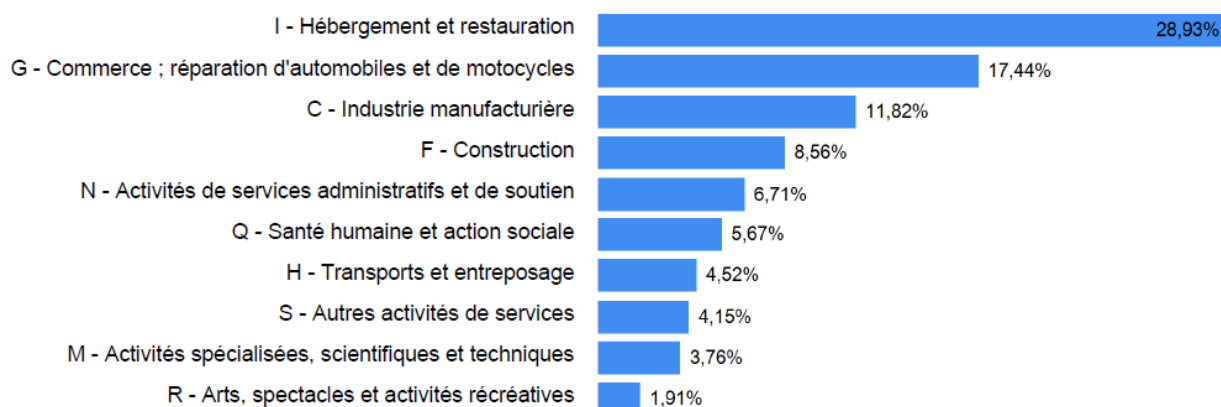
Pour quelles entreprises ?

L'aide à l'embauche s'adresse aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 personnes qui embauchent un salarié payé **jusqu'à 1,3 fois le Smic (1 924.39 €)**, quels que soient leurs statuts (SA, associations, groupements d'employeurs...).

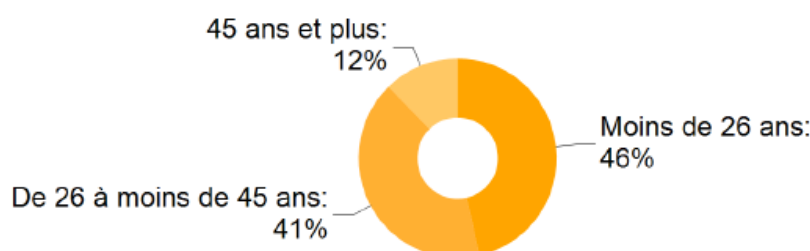
Bilan 2016 :

Au 31 décembre 2016, **5 823 demandes d'aide** ont été reçues sur un objectif de 4 457, soit 130.65%.
Sur ces 5 823 demandes, 4 604 ont été validées, soit 79.07%

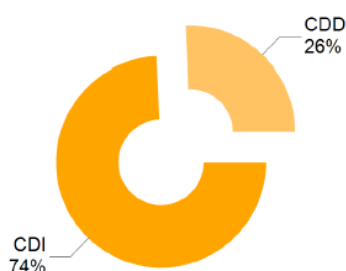
Secteurs les plus représentés



Ventilation des salariés en fonction de leur âge à la date de début du contrat



Ventilation par type de contrat



6,2%

Part des DE inscrits à PE

(donnée déclarative dans le CERFA)

II-1-2 Aide "TPE jeunes apprentis"

Apprentissage : QUELLES AIDES À L'EMBAUCHE ?

Chefs d'entreprise, vous souhaitez recruter des jeunes motivés et les former à vos méthodes de travail ? Profitez des aides à l'embauche pour recruter des apprentis et faites les grandir avec votre entreprise.

LES AIDES EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

	MOINS DE 11 SALARIÉS	DE 11 À 250 SALARIÉS	PLUS DE 250 SALARIÉS
« TPE jeune apprenti »	✓		
Prime à l'apprentissage pour les TPE	✓		
Aide au recrutement apprenti supplémentaire	✓	✓	
Exonération des charges sociales	✓	✓	✓
Crédit d'impôts	✓	✓	✓
Aides de l'Agefiph	✓	✓	✓

CES AIDES SONT CUMULABLES

AIDE « TPE JEUNE APPRENTI »



COMBIEN ?

Forfait de 4400€ la 1^{re} année du contrat (versés trimestriellement par l'État)

POUR QUI ?

Entreprise de moins de 11 salariés

QUELS CRITÈRES REMPLIR ?

Recruter un apprenti âgé de moins de 18 ans à la date de conclusion du contrat

PRIME À L'APPRENTISSAGE



COMBIEN ?

1000€ minimum par année de formation versés par les régions

POUR QUI ?

Entreprise de moins de 11 salariés

AIDE AU RECRUTEMENT APPRENTI SUPPLÉMENTAIRE



COMBIEN ?

1000€ minimum versés à l'embauche par les régions

POUR QUI ?

Entreprise de moins de 250 salariés

QUELS CRITÈRES REMPLIR ?

Recruter un apprenti pour la première fois ou prendre un apprenti supplémentaire dans son entreprise

EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES

COMBIEN ?

Exonération partielle ou totale des cotisations patronales et salariales, légales et conventionnelles

POUR QUI ?

Toutes les entreprises

CHARGES EXONÉRÉES POUR LES TPE :

- Les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- la contribution FNAL ;
- les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage ;
- le versement transport et le forfait social le cas échéant ;
- la contribution solidarité pour l'autonomie ;
- les cotisations retraite complémentaire.

CHARGES RESTANT DUES :

- Les cotisations AT/MP ;
- certaines cotisations conventionnelles.

CHARGES EXONÉRÉES POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 11 SALARIÉS :

- Les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

CRÉDIT D'IMPÔTS



COMBIEN ?

1600€ pour la première année d'une formation de niveau III ou inférieure (BTS, DUT, BAC, CAP...) Ce montant s'élève à 2200€ dans certains cas, notamment pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés

POUR QUI ?

Toutes les entreprises

LES AIDES DE L'AGEFIPH POUR L'EMBAUCHE D'APPRENTIS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

COMBIEN ?

Aide à la conclusion du contrat de 1500€ à 9000€

Aide à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage de 1000€ à 4000€

POUR QUI ?

Tout employeur embauchant une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage ou la conservant dans l'entreprise après la durée de ce contrat

COMMENT ?

Effectuer la demande directement auprès de l'Agefiph ou avec l'aide du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui a suivi la démarche de recrutement

Plus d'informations sur www.agefiph.fr

Contexte :

L'aide "**TPE jeunes apprentis**" est une aide forfaitaire de l'État, cumulable avec les autres dispositifs de primes et d'aides existantes (prime apprentissage, aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, crédit d'impôts...)

Elle s'adresse **aux entreprises de moins de 11 salariés** pour le recrutement en contrat d'apprentissage, à compter du 1er juin 2015, d'un **jeune de moins de 18 ans** à la date de la conclusion du contrat.

Elle est fixée à **1 100€ par trimestre** d'exécution du contrat et versée sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat.

Elle est attribuée dans la limite des 12 premiers mois, soit un **total de 4 400 euros** (versée en 4 versements trimestriels de 1 100 € chacun).

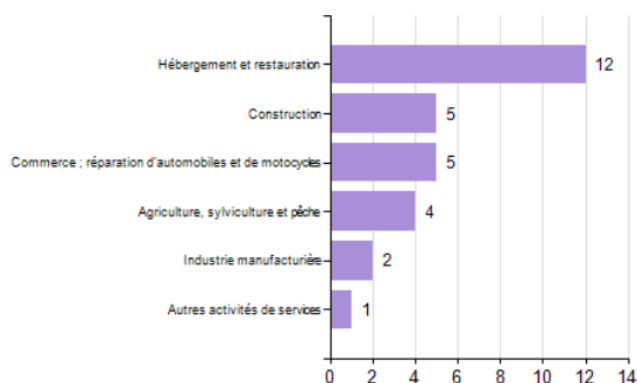
Une fois le contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire, l'employeur peut valider en ligne sa demande d'aide pré-remplie, dans les 6 mois maximum après la date de début d'exécution du contrat.

Bilan 2016

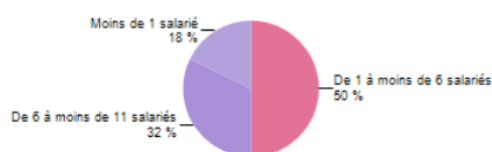
Au 31 décembre 2016, **545 demandes d'aides** ont été déposées en Haute-Vienne sur le portail de l'alternance.

Employeurs :

Top 10 des secteurs d'activités les plus représentés

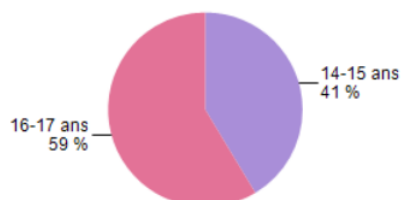


Ventilation des entreprises en fonction de leur effectif

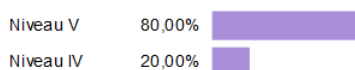


Apprentis :

Ventilation des apprentis en fonction de leur âge à la date de signature du contrat



Ventilation des apprentis en fonction du niveau de diplôme préparé



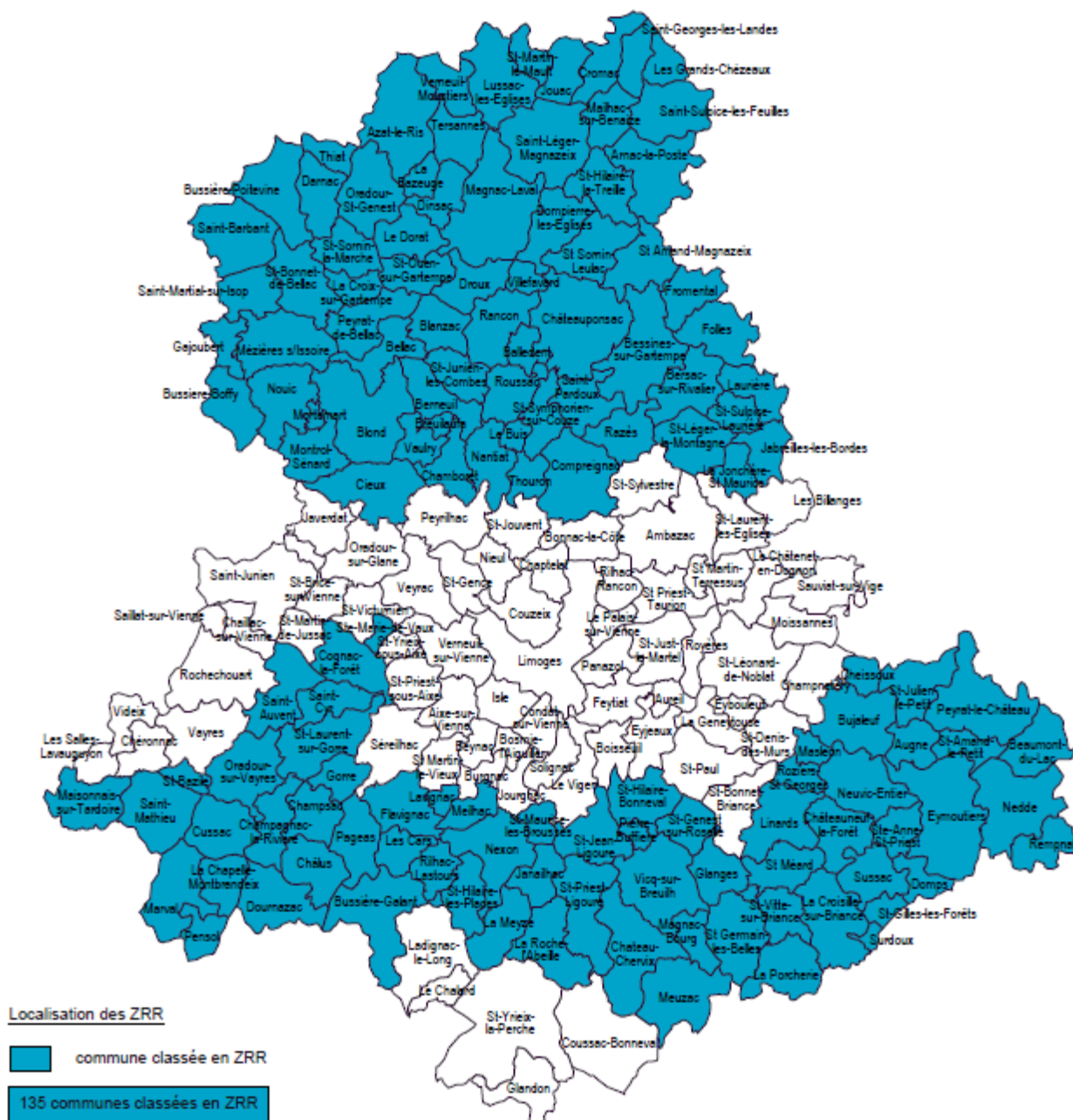
Contrats :

Ventilation des contrats en fonction de leur durée



II-2 Les autres aides aux entreprises

II-2-1 Exonération des cotisations sociales en Zone de Revitalisation Rurale - ZRR



Source : Préfecture de la Haute-Vienne (arrêté du 30 juillet 2014)

Réalisation de la carte : Chambre de commerce d'industrie de Limoges et de la Haute-Vienne – Février 2016

Contexte

Pour favoriser le développement économique et l'emploi, les entreprises implantées en zone de revitalisation rurale (ZRR) sont exonérées des charges patronales.

Ces exonérations bénéficient aux entreprises de moins de 50 salariés (ou groupements d'employeurs), quels que soient leur forme juridique et le régime fiscal, ayant cumulativement :

- une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale,
- au moins 1 établissement (implantation matérielle et activité effective) situé en ZRR,
- être à jour de leurs obligations vis-à-vis de l'Urssaf.

Peuvent également bénéficier de l'exonération :

- les entreprises d'insertion ou d'intérim d'insertion,
- les régies de quartier assujetties à la TVA, à l'impôt sur les sociétés et à la CET (sans être obligatoirement redevables),
- les associations ayant des activités marchandes,
- les organismes d'intérêt général (OIG).

L'employeur ne doit pas avoir effectué de licenciement économique durant les 12 mois précédant l'embauche.

Sont exclus de l'exonération :

- la construction automobile et navale,
- la sidérurgie,
- les transports routiers de marchandises,
- le crédit-bail mobilier, la location d'immeubles à usage non professionnel,
- les activités de construction-vente,
- l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs.

Salariés concernés

L'exonération de charges patronales porte sur les salariés, à temps plein ou à temps partiel:

- en CDI,
- en CDD de 12 mois minimum conclus pour un accroissement temporaire d'activité.

Montant et durée

L'entreprise installée en ZRR peut bénéficier d'une exonération de charges patronales pendant 1 an.

L'exonération porte sur :

- les assurances sociales (maladie-maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse),
- les allocations familiales.

L'allègement ne concerne pas les cotisations de retraite complémentaire, l'assurance chômage, les accidents du travail, la taxe d'apprentissage, la CSG-CRDS, etc.

L'exonération est :

- totale jusqu'à 1,5 fois le Smic (soit jusqu'à 2 220,45 € bruts mensuels en 2017),
- dégressive entre 1,5 et 2,4 Smic (soit entre 2 199,92 € et 3 552,72 € bruts mensuels en 2017).

En cas de rupture du contrat de travail pour démission ou inaptitude, les mois d'exonération restants peuvent être utilisés pour l'embauche d'un nouveau salarié, à condition qu'elle ait lieu avant l'expiration de la période d'exonération.

Démarche

Pour bénéficier de l'exonération de charges sociales, l'entreprise en ZRR doit adresser une déclaration d'exonération dans les 30 jours suivant l'embauche auprès de l'unité départementale de la DIRECCTE en charge de l'instruction.

A l'issue de l'instruction, la DIRECCTE transmet son avis à l'URSSAF pour décision définitive.

Bilan 2016

Nombre d'exonérations ZRR reçues :

Année 2014	Année 2015	Année 2016
57	40	28
Evolution sur un an	-29.8%	-30.0%

II-2-2 Activité partielle et accompagnement des difficultés économiques

VOTRE ENTREPRISE FAIT FACE À DES DIFFICULTÉS CONJONCTURELLES.

... l'activité partielle peut être la solution pour passer le cap, en préservant vos emplois et en développant les compétences de vos salariés.

CETTE SOLUTION PERMET :

- une indemnisation des heures non travaillées garantie pour vos salariés ;
- une prise en charge financière publique importante de votre masse salariale ;
- la mise en place d'actions de formation pour accroître la compétitivité de votre entreprise et sécuriser l'emploi de vos salariés pendant les périodes d'activité partielle.

C'EST UNE ALTERNATIVE EFFICACE AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES QUI VOUS PERMET, POUR UN MOINDRE COÛT, DE PRÉSERVER LES COMPÉTENCES AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE ET D'ANTICIPER UN REBOND DE VOTRE ACTIVITÉ.

VOTRE DÉMARCHE EN LIGNE SUR

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



Pour en savoir plus :
www.emploi.gouv.fr/activite-partielle



EN CAS DE DIFFICULTÉS,
PRÉSERVEZ L'EMPLOI
DE VOS SALARIÉS ET
RENFORCEZ LEURS
COMPÉTENCES EN
QUELQUES CLICS...



ACTIVITÉ
PARTIELLE

Dispositif dématérialisé au 1er octobre 2014
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

⚙️ C'EST POUR MON ENTREPRISE ?

oui, quelle que soit sa taille, quel que soit son secteur d'activité, et pour tous les salariés, y compris ceux en forfait jours, si l'entreprise est amenée à réduire sa charge de travail (réduction de la durée habituelle de temps de travail, fermeture temporaire).

Les motifs de cette réduction d'activité peuvent être variés : conjoncture économique, difficultés d'approvisionnement, sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel, transformation, restructuration ou modernisation de votre entreprise...

⚙️ UN DISPOSITIF SIMPLE DANS SES PRINCIPES :

COMPENSER LA PERTE DE REVENU POUR LES SALARIÉS ET FAVORISER LA FORMATION

vos entreprise reçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

- Pour une entreprise de 1 à 250 salariés, 7,74 € par heure chômée par salarié.
- Pour une entreprise de plus de 250 salariés, 7,23 € par heure chômée par salarié.

vos entreprise verse une indemnité horaire aux salariés égale à 70 % de leur salaire brut horaire (environ 84 % du salaire net horaire).

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier d'actions de formation, de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (votre organisme paritaire collecteur agréé peut cofinancer les coûts pédagogiques liés à ces formations). Dans ce cas, l'indemnité versée est égale à 100 % de leur salaire net horaire.



Les indemnités d'activité partielle versées à vos salariés ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et ne sont soumises qu'à un taux réduit de CSG et de CRDS.

⚙️ UN DISPOSITIF SIMPLE D'ACCÈS

A partir du 1^{er} octobre, vous devez réaliser l'ensemble de vos démarches, en quelques clics sur :

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

les principales informations ne sont saisies qu'une seule fois lors de la première connexion,

- le formulaire de demande est simplifié
- les principales informations ne sont saisies qu'une seule fois lors de la première connexion,
- la demande peut couvrir une période jusqu'à 6 mois renouvelable,
- des engagements souples et progressifs de la part de l'entreprise lorsqu'elle met en place régulièrement l'activité partielle.

PENSEZ À FAIRE VOTRE DEMANDE AU MOINS 15 JOURS AVANT LA DATE PRÉVISIONNELLE DE DÉBUT D'ACTIVITÉ PARTIELLE SI VOUS SOUHAITEZ QUE LA PÉRIODE DEMANDÉE SOIT ENTIÈREMENT PRISE EN CHARGE.



LE
SIMULATEUR
ACTIVITÉ
PARTIELLE

Cet outil d'aide à la décision vous permettra de connaître immédiatement les montants estimatifs d'indemnisation que vous pouvez escompter en cas de recours à l'activité partielle et le montant estimatif de votre «reste à charge».

www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

Contexte

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles. Dans un contexte économique difficile, le recours à l'activité partielle se révèle être un outil important pour préserver l'emploi.

A compter du 1^{er} octobre 2014 : l'ouverture d'un service entièrement dématérialisé d'activité partielle permet de franchir une nouvelle étape de simplification.

L'ensemble des démarches doivent être effectuées en ligne : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

L'activité partielle s'adresse aux entreprises qui subissent soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement, soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

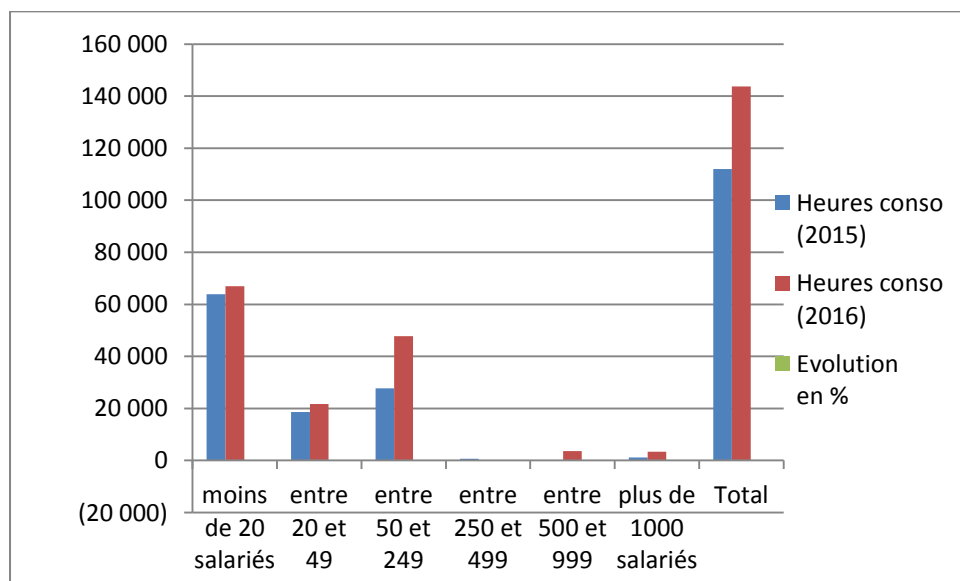
Le bénéfice de l'activité partielle est accordé lorsque la réduction ou la suspension temporaire d'activité est imputable à l'une des causes suivantes : conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement, un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Bilan 2016

Sur l'année 2016, 144 entreprises ont sollicité l'activité partielle, concernant 1 027 salariés (*en 2015: 195 entreprises pour 953 salariés*).

Ce sont 143 756 heures qui ont été consommées en 2016 contre 112 001 heures en 2015 (+28.4% sur un an) dont presque la moitié utilisée par les entreprises de moins de 20 salariés. Les secteurs d'activités les plus touchés sont la construction, la porcelaine, l'industrie de l'habillement, la restauration...

➤ REPARTITION ET EVOLUTION DES HEURES CONSOMMEES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES.



Tranche effectif d'entreprise	Heures conso (2015)	Heures conso (2016)	Evolution en %
moins de 20 salariés	63 830	66 971	+4,9%
entre 20 et 49	18 593	21 760	+17,0%
entre 50 et 249	27 722	47 735	+72,2%
entre 250 et 499	638	217	-66,0%
entre 500 et 999	0	3 658	
plus de 1000 salariés	1 218	3 416	+180,5%
Total	112 001	143 756	+28,4%

II-2-3 Fonds national pour l'emploi Formation (FNE Formation)

L'objet du dispositif : Les conventions de FNE formation ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives liées aux mutations économiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

La vocation première du dispositif est donc le maintien dans l'emploi et la prévention des licenciements économiques.

Les entreprises concernées : Les entreprises concernées par ce dispositif sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés, selon la circulaire DGEFP du 6 mars 2009.

Les salariés éligibles : L'aide concerne en priorité les salariés les plus exposés à la perte de leur emploi et les salariés de faible niveau de qualification.

La procédure d'obtention de l'aide : La convention est négociée et conclue pour une période maximum d'un an entre l'Etat - la DIRECCTE (Unité Départementale) - et l'entreprise, après consultation des représentants du personnel. La convention peut être étendue à 18 mois si les éléments contextuels et la situation de l'entreprise le justifient.

La DIRECCTE procède à l'instruction du dossier de demande de financement ; elle procède également au contrôle de service fait à l'issue de l'opération pour le solde de la convention.

Le montant de l'aide : L'aide couvre une partie des frais pédagogiques et des rémunérations des salariés.

L'aide allouée dépend :

- de la taille de l'entreprise,
- du public concerné (majoration pour les travailleurs défavorisés ou handicapés).

	Taux d'intensité d'aide maximum de droit commun	Majoration travailleurs défavorisés ou handicapés	Taux d'intensité d'aide maximum majoré
Petite entreprise (-50 salariés)	70%		70%
Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)	60%	+10%	70%
Grande entreprise (+ 250 salariés)	50%	+10%	60%

Bilan 2016 :

Les conventions arrivées à échéance en 2016 :

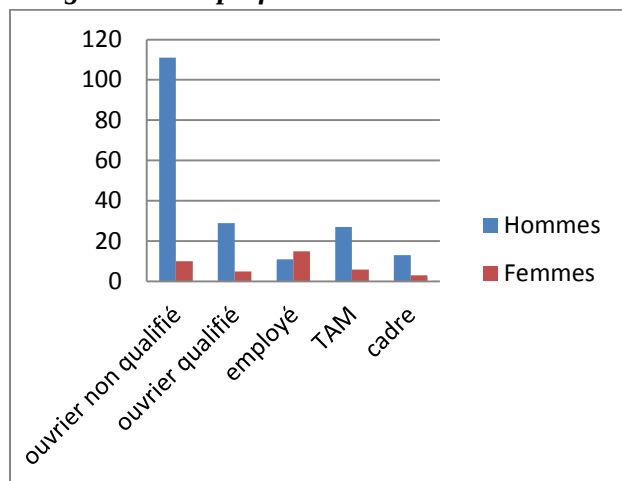
FNE Individuel : 9 conventions conclues en 2014-2015 sont arrivées à échéance en 2016.

Entreprises bénéficiaires : 4 TPE, 4 PME et 1 grande entreprise.

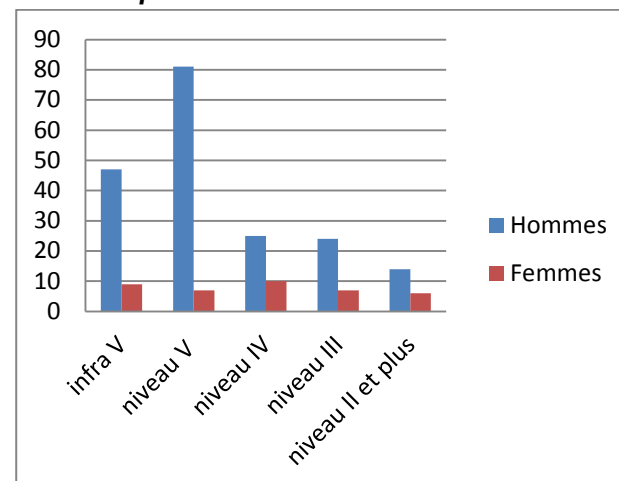
Secteurs d'activité : Métallurgie, céramique, distribution, commerce de gros, papier carton.

Effectifs : sur un effectif total de 743 salariés, **230 personnes ont bénéficié d'actions de formation** (191 hommes et 39 femmes).

Catégories socio-professionnelles :



Niveau de formation initiale :



FNE collectif : une convention FNE Formation collectif pour le Limousin sur le secteur du bâtiment est arrivée à son terme en 2016.

17 entreprises (13 TPE et 4 PME) ont bénéficié de ce plan d'actions. **158 salariés ont été formés** pour 5 051 heures de formation dispensées.

Les conventions en cours en 2016 :

4 plans d'actions conclus en 2015 étaient en cours de réalisation sur 2016.

FNE individuel :

Entreprises bénéficiaires : 1 TPE et 1 PME.

Secteurs d'activité : Bureau d'études et métallurgie.

Effectifs : sur un effectif total de 129 salariés, **112 personnes bénéficieront de 8 353 heures de formation**.

FNE collectif :

Entreprises ciblées : TPE et PME du Limousin

Secteurs d'activité : transport de marchandises et hôtellerie, café, restauration.

Prévisionnel : **386 salariés pourront bénéficier de 5 488 heures de formation**.

Les conventions conclues en 2016

FNE individuel : 3 conventions ont été conclues en 2016.

Entreprises bénéficiaires : 2 TPE et 1 grande entreprise.

Secteurs d'activité : cuir, papier carton et industrie manufacturière.

Effectifs : sur un effectif total de 196 salariés, **34 personnes bénéficieront de 3 920 heures de formation.**

II-3 Le développement économique

II-3-1 Prime à l'Aménagement du Territoire

LA PRIME D'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Créer des emplois et des activités durables dans les zones économiques prioritaires



Qui peut en bénéficier ?

- La PAT est destinée aux entreprises des secteurs de l'industrie et des services, situées dans les zones AFR.
- Consulter la carte des territoires éligibles à la PAT sur le site de l'Observatoire des territoires :

www.observatoire-des-territoires.gouv.fr

Accueil / Actualités / La nouvelle carte des zones d'aide à finalité régionale 2014-21



Quels sont les projets éligibles ?

- La PAT est accordée selon des critères d'éligibilité liés aux types de projets, à la taille de l'entreprise, aux conditions socio-économiques et au respect de seuils d'emploi et d'investissement.

Critères d'éligibilité à la PAT (pour les entreprises situées en zones AFR)

Type de projet	Type d'entreprise selon ses effectifs	Conditions et seuils
Création d'établissement	Toutes	- Création de 20 emplois nets 3 M€ d'investissements
- Extension des capacités d'un établissement - Changement fondamental du processus de production	PME	Soit : - création de 20 emplois nets (représentant au moins 50% de l'effectif) et 3 M€ d'investissements - création de 40 emplois nets et 3 M€ d'investissements 10 M€ d'investissements
Diversification de l'activité	PME	- Situation de l'emploi très dégradée - Rétablissement durable et structurel de la compétitivité de l'entreprise - Maintien significatif de l'emploi dans l'entreprise - Reprise de 50 emplois et 3 M€ d'investissements
- Acquisition d'actifs - Reprise d'actifs	Entreprises de plus de 250 salariés (à condition que la nouvelle activité exercée ait un code NAF différent de celle qu'elles exerçaient jusque-là)	



Comment demander la prime ?

- Pour demander la PAT, il convient d'adresser un dossier complet au Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) par courrier et par courriel.
- Le porteur de projet aura au préalable défini son programme (nature, localisation, coût, besoins) avec l'appui des agences locales de développement économique ou des services de l'État (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, ou secrétariats généraux pour les affaires régionales des préfectures de régions) sur le territoire concerné.
- Pour être éligible, un programme ne doit pas avoir démarré au moment du dépôt du dossier de demande.



Formulaire de demande de PAT à télécharger sur le site :
www.cget.gouv.fr

Accueil / Aides et subventions / Prime d'aménagement du territoire (PAT)

Adresses auxquelles doivent être envoyés les dossiers :



Par courrier postal

Commissariat général à l'égalité des territoires

Secrétariat général de la Commission interministérielle des aides à la localisation des activités (CIALA)
5 rue Playel
93283 Saint-Denis Cedex



Par courriel

ciala@cget.gouv.fr



Réseau des agences de développement économique :

www.cner-france.com

Les agences de développement / annuaire des agences

- Une fois attribuée, la PAT est versée en deux temps : un premier versement lors du commencement d'exécution du programme (40%) et le solde en une ou deux fois lors de la réalisation.

(Zone « AFR » : Aide à Finalité Régionale)

Contexte

Les services de la DIRECCTE accompagnent les entreprises pour les informer des différents dispositifs d'appui au développement (Crédit d'impôt, dispositifs emploi ...).

- Appui au montage des dossiers **Prime à l'Aménagement du territoire (PAT)** en lien avec le référent unique aux investissements (RUI) basé sur le site de Limoges de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine.
- Détection et accompagnement des entreprises en difficulté en appui au Commissaire au Redressement Productif (CRP) basé sur le site de Limoges de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine.

Bilan 2016

En 2016, aucun dossier n'a été déposé en Haute Vienne.

Toutefois, une prime d'aménagement du territoire avait été accordée le 28 avril 2015 à une entreprise qui envisage la création de 37 emplois et la réalisation de 25 800 000 euros d'investissements d'ici le 14 décembre 2017. L'aide de l'Etat est de 222 000 euros, soit 6 000 euros par emploi créé.



L'AIDE À LA RÉINDUSTRIALISATION VOLET «CROISSANCE ET DÉVELOPPEMENT»

L'aide à la réindustrialisation est prolongée jusqu'au 31 décembre 2016.

Le volet «Croissance et Développement» (anciennement nommé ARI PME) cible les TPE et PME qui initient des projets d'investissements d'au moins 2 millions d'euros et créant au moins 10 emplois.

Ce dispositif intervient sous la forme d'une avance remboursable à montant fixe de 500.000 € par projet sélectionné et est placé sous l'animation des Référénts Uniques aux Investissements (RUI) dans chaque région.

Accompagner les projets des PME

- Aide réservée aux PME : groupe ou entreprise autonome de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 M€ ou dont le total bilan annuel ne dépasse pas 43 M€
- ARI exclusive de toute autre aide d'Etat aux investissements au niveau national (PAT notamment)
- Secteur : industrie manufacturière (activités délocalisables)
- Entreprises âgées d'au moins 3 ans
- Investissements d'au moins 2 millions d'euros et création nette d'au moins 10 emplois, réalisés en 24 mois au plus
- Dépenses éligibles : équipements et machines (hors investissements de remplacement) ainsi que les dépenses internes ou externes liées à l'ingénierie du projet, bâtiment (plafonné à 25 % de l'assiette). Seules les dépenses unitaires supérieures à 50 000 € sont considérées dans l'assiette éligible
- Conditionnalité de l'aide : maintien des investissements et des emplois pendant 3 ans après la réalisation du projet.

Modalités

- Guichet : les dossiers de candidatures sont à déposer sous format électronique à l'adresse suivante : aide-a-la-reindustrialisation.dge@finances.gouv.fr
- Instruction et suivi des projets par la Direccte
- Décision prise par le ministre de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique
- Gestion financière par Bpifrance.

En savoir plus :

- **Contact** : aide-a-la-reindustrialisation.dge@finances.gouv.fr
- **Le cahier des charges et les pièces du dossier sont disponibles à l'adresse suivante** : www.entreprises.gouv.fr/politique-et-enjeux/aide-a-la-reindustrialisation-pme

www.entreprises.gouv.fr

Des aides remboursables à fort effet d'amorçage

- Avances remboursables sans intérêts ni redevances ni prise de garantie
- L'ARI «Croissance et développement» est d'un montant fixe par projet de 500 000 €
- Versement :
 - 50% de l'aide au démarrage du projet après bouclage du plan de financement
 - solde après achèvement du projet
- Remboursement sur 5 ans après un différé de 2 ans maximum.



L'AIDE À LA RÉINDUSTRIALISATION VOLET « EXCELLENCE INDUSTRIELLE »

L'aide à la réindustrialisation est prolongée jusqu'au 31 décembre 2016.

Le volet «Excellence Industrielle» du dispositif, piloté par le ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, en partenariat avec le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) et financé par le programme d'investissements d'avenir (PIA) accompagne les entreprises dont le projet représente un investissement intensif et ayant un fort impact au niveau de la zone d'emploi concernée.

Accompagner les Investissements Industriels structurants

- ETI éligibles pour les projets relatifs aux créations d'un nouvel établissement ou aux diversifications d'activité (avec un changement du code NACE)
- ARI exclusive de toute autre aide d'Etat aux investissements au niveau national (PAT notamment)
- Secteur : industrie manufacturière (activités délocalisables)
- Entreprises âgées d'au moins 3 ans
- Investissements d'au moins 5 millions d'euros et création nette d'au moins 25 emplois, réalisés en 36 mois au plus
- Dépenses éligibles : équipements et machines (hors investissements de remplacement) ainsi que les dépenses internes ou externes liées à l'ingénierie du projet, bâtiment (plafonné à 25 % de l'assiette). Seules les dépenses unitaires supérieures à 50 000 € sont considérées dans l'assiette éligible
- Conditionnalité de l'aide : maintien des investissements et des emplois pendant 3 ou 5 ans après réalisation du projet.

En savoir plus :

- **Contact** : aide-a-la-reindustrialisation.dge@finances.gouv.fr
 - **Le cahier des charges et les pièces du dossier sont disponibles à l'adresse suivante** : www.entreprises.gouv.fr/politique-et-enjeux/competitivite/aide-reindustrialisation
- www.entreprises.gouv.fr

Des aides remboursables à fort effet d'amorçage

- Avances remboursables sans intérêts ni redevances ni prise de garantie
- L'ARI est plafonnée à 2 M€ maximum par projet
- Versement
 - premier versement de 30% de l'avance remboursable à la signature de la convention après bouclage du plan de financement
 - une ou deux tranches au fur et à mesure de la réalisation des investissements dans la limite de 50% de l'aide
 - solde d'au moins 20% lorsque les engagements de créations d'emploi ou autres engagements particuliers sont remplis
- Remboursement sur 5 ans après un différé de 2 ans maximum.

Modalités

- Guichet : les dossiers de candidature sont à déposer sous format électronique à l'adresse suivante aide-a-la-reindustrialisation.dge@finances.gouv.fr
- Instruction dans le cadre de la CIALA (CGET), complétée par un audit stratégique et financier
- Décision prise par le Ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique
- Gestion financière par Bpifrance
- Suivi des projets : comité de suivi piloté par la Direction Générale des Entreprises et sous le contrôle du Commissaire général à l'investissement (CGI).

Contexte

L'ARI a une double cible :

- Un volet « **EXCELLENCE INDUSTRIELLE** » :
 - ↳ pour les investissements intensifs ayant un fort impact au niveau de la zone d'emploi concernée. Il vise particulièrement les projets d'investissements étrangers en France, de création de nouveaux établissements ainsi que les projets d'envergure en termes d'investissements, d'emplois et d'impact territorial (ce volet correspond à l'ancienne ARI historique).

- Il s'adresse aux entreprises à statut **PME ou ETI** ;
- Le projet devra viser un **programme d'investissements éligibles d'au moins 5 M€** aboutissant à la **création nette d'au moins 25 emplois sur le site aidé** ;
- Le projet doit être **réalisé en 36 mois au plus**.

- Un volet « **CROISSANCE ET DEVELOPPEMENT** » :
 - ↳ destiné aux projets des TPE et PME, avec des seuils d'éligibilité réduits et des processus d'instruction déconcentrés.

- Il s'adresse aux **entreprises à statut TPE ou PME** (groupe ou entreprise autonome de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 M€ ou dont le total du bilan annuel ne dépasse pas 43M€) ;
- Le projet devra viser un **programme d'investissements éligibles d'au moins 2 M€** aboutissant à la **création nette de 10 emplois sur le site aidé** ;
- Le projet doit être **réalisé en 24 mois au plus**.

Les PROJETS D'EXCELLENCE INDUSTRIELLE & PROJETS DE CROISSANCE ET DEVELOPPEMENT

Au sein du Programme d'investissements d'avenir (PIA), le dispositif «ARI» accompagne depuis 2010 les investissements productifs créateurs d'emploi. Cette aide à l'investissement a pour objectif de favoriser le redressement productif, la revitalisation industrielle du territoire et le développement de nouvelles activités industrielles. L'aide contribue également aujourd'hui à faire émerger des projets relevant des « 9 solutions industrielles »

1. *Nouvelles ressources*
2. *Ville durable*
3. *Mobilité écologique*
4. *Transports de demain*
5. *Alimentation intelligente*
6. *Économie des données*
7. *Objets intelligents*
8. *Confiance numérique*
9. *Médecine du futur*

Le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique en partenariat avec le ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, est chargé de sa mise en œuvre, sous le contrôle du Commissariat Général de l'investissement.

L'appui au montage des dossiers d'**Aides à la Ré-Industrialisation (ARI)** se fait en lien avec le Référent Unique aux investissements (RUI) basé sur le site de Limoges de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine.

L'ARI prend la forme d'une avance remboursable sans intérêt ni redevance comprise entre 500.000 € et 2 M€.

Elle est exclusive de toute autre aide d'Etat aux investissements de niveau national et ne peut être cumulée avec une prime d'aménagement du territoire (PAT).

Bilan 2016

Une entreprise implantée à Limoges depuis 2014, potentiellement créatrice d'emplois, a bénéficié d'un accompagnement financier via une aide ARI PME signée en mars 2016 pour 500 k€.

II-3-3 L'offre RH TPE-PME

Ce dispositif s'adresse en priorité aux entreprises qui n'ont pas de direction ou de service RH, et plus particulièrement aux entreprises de moins de 50 salariés.

L'objectif est d'outiller ces entreprises dans le cadre d'une démarche globale.

Le dispositif se base sur les besoins de l'entreprise, pour **l'aider à repérer les axes d'amélioration de sa gestion des ressources humaines, en lien avec sa stratégie et son développement économique**, construire des outils et un plan d'actions pour inscrire ces pratiques dans la durée, et l'accompagner dans sa mise en œuvre et appuyer au recrutement.

La prestation consiste à s'adapter aux besoins de l'entreprise, à ses pratiques, et ainsi intégrer les RH dans sa stratégie globale :

- appui au processus de recrutement ;
- intégration des nouveaux arrivants ;
- gestion des âges et transmission des compétences, etc.

Cette mesure peut également être mobilisée pour structurer et professionnaliser la fonction RH :

- professionnalisation du dirigeant aux RH et management ;
- sensibilisation aux relations sociales, etc.

L'accompagnement peut concerner un ou plusieurs salariés occupant ou non une fonction de direction, voire le chef d'entreprise.

La prestation peut être un accompagnement individuel ou collectif d'entreprises issues de la même branche, filière ou territoire ou partageant des problématiques communes.

L'État prend en charge le coût de la prestation à hauteur de 50 % maximum, dans la limite maximum de 15 000 € HT par entreprise dans le cas d'un accompagnement individuel ou au bénéfice d'un collectif d'entreprises (quel que soit le nombre d'entreprises concernées).

De plus, l'entreprise peut bénéficier de financements complémentaires, notamment de l'OPCA (dans la limite de 30% du coût total) ou de la branche professionnelle dont elle relève.

BILAN 2016 DE L'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF :

Etude d'opportunité de création d'un GEIQ Papier Carton – GPECT Ouest Limousin

Contexte :

Durant l'enquête Papier Carton menée dans le cadre du déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale (GPECT) Ouest Limousin et restituée en juin 2016, s'est posée la question de la pertinence de la création d'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) pour prendre en compte les besoins de recrutement et de formation des entreprises.

Cinq entreprises du secteur et du territoire ont souhaité s'engager dans l'étude de faisabilité de création d'un GEIQ comme outil de recrutement, d'accompagnement et de qualification dans leurs métiers.

L'Unité départementale de la Haute-Vienne a mandaté le cabinet Hommes et Mutations (référéncé par l'ARACT) pour réaliser cette étude.

Contenu de l'étude : elle doit permettre :

- d'étudier l'opportunité d'un GEIQ dans le secteur du Papier Carton sur le territoire de la GPECT Ouest Limousin sur le plan juridique et financier,
- de proposer des modalités d'organisation du GEIQ (gouvernance) et de son activité,
- de proposer un montage économique du projet sur au moins les trois premières années d'activité.

Objectifs de l'étude :

Le consultant s'est attaché à vérifier la pertinence de ce projet en termes d'insertion professionnelle et de pérennité économique de la structure GEIQ.

Certains points sont étudiés plus spécifiquement :

- **En matière d'insertion professionnelle** : potentiel d'insertion par le GEIQ, parcours d'insertion pour les publics, prérequis nécessaires en amont de l'entrée des salariés dans le GEIQ, proportion de personnes susceptibles de rester dans les établissements à l'issue de leurs parcours dans le GEIQ, prescripteurs et organismes partenaires du territoire permettant de faire connaître le GEIQ.
- **En matière de formation** : compétences et qualifications visées par les cinq entreprises, organismes susceptibles de prendre en charge la formation professionnelle, centres de formation identifiés sur la base d'un cahier des charges, hypothèses en ce qui concerne les conditions de prise en charge du financement des parcours par l'OPCA 3+ et leurs possibles évolutions.
- **En matière économique** : conditions à réunir pour assurer la viabilité du projet en termes économique (nombre de postes en insertion, nombre d'employeurs, profils des salariés, mixité des publics, etc.) ; coût horaire de mise à disposition permettant une viabilité financière ; impacts financiers liés à la situation des personnes en entrée de GEIQ.
- **En matière juridique, sociale et fiscale** : modes d'organisation du GEIQ pour sa gouvernance, modèles de statuts.
- **En matière financière** : budgets prévisionnels sur les années N / N+1 et N+2 ; plan de financement de démarrage, de première et de deuxième année ; plan de trésorerie de la première année d'exercice ; plan d'investissement du GEIQ sur la première année d'exercice.

Conditions financières de l'étude :

- cette étude est financée dans le cadre de la mesure d'Etat « Conseil en Ressources Humaines pour les TPE et PME ». Elle fait l'objet d'une convention entre le prestataire et l'Etat ;
- les coûts de l'étude s'élèvent à 30 000 euros HT répartis comme suit ; Etat : 15 000 €, OPCA 3+ : 9 000 €, Communauté de communes Porte Océane Limousin : 3 000 €, Entreprises : 3 000 €.

La restitution finale de l'étude se déroulera le 7 mars 2017.

II-3-4 Fonds d'Intervention pour les Services, l'Artisanat et le Commerce (FISAC)

Le Fonds d'intervention pour les services, l'artisanat et le commerce (FISAC) est un instrument essentiel de l'Etat pour favoriser la création, le maintien, la modernisation, l'adaptation et la transmission des entreprises de proximité des secteurs du commerce et de l'artisanat.

Il intervient en accompagnement de la politique d'équipement commercial avec pour objectif de préserver l'équilibre des offres commerciales et leur capacité de développement et d'adaptation.

Les opérations éligibles au FISAC sont :

- des opérations collectives,
- des opérations individuelles en milieu rural,
- des actions spécifiques au niveau national.

Les opérations collectives concernent un ensemble d'entreprises appartenant à un secteur géographique donné, fragilisé par l'évolution démographique ou par une situation économique particulièrement difficile.

Les opérations collectives visent à maintenir ou améliorer le tissu des entreprises commerciales, artisanales et de services en milieu rural dans les Pays et les groupements de communes rurales, et en milieu urbain, dans les centres villes ainsi que dans les quartiers des communes de plus de 3 000 habitants.

Ces opérations sont conduites par une commune, des collectivités territoriales, un groupement de collectivités territoriales, un de leurs établissements publics, une Chambre de Commerce et d'Industrie, une Chambre de Métiers et de l'Artisanat ou une société d'économie mixte à capitaux majoritairement publics.

Les opérations individuelles en milieu rural concernent les entreprises de proximité souhaitant s'implanter dans les communes de moins de 3 000 habitants, et dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 1 million € HT (y compris la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques).

Ces opérations portent sur les dépenses d'investissement destinées à permettre la création, la reprise ou la modernisation d'une entreprise de proximité. Elles concernent les investissements d'aménagement des locaux, les équipements destinés à assurer leur sécurité contre les effractions, les aménagements destinés à faciliter leur accessibilité à tous les publics, les équipements professionnels, ainsi que les véhicules de tournées et leur aménagement.

Le FISAC fonctionne sur appel à projets. L'appel à projets 2016 a pris fin le 28 octobre 2016 pour les opérations individuelles en milieu rural et demeure ouvert jusqu'au 31 janvier 2017 pour les opérations collectives en milieu rural et urbain.

Des priorités ont été définies pour cet appel à projets :

- **Pour les opérations collectives en milieu rural et les opérations collectives en milieu urbain**, sont visées :
 - la modernisation, la diversification, l'accessibilité et la sécurisation **des entreprises de proximité existantes**,
 - la création et la modernisation des **halles et des marchés couverts, ainsi que des marchés de plein air**.
- **Pour les opérations individuelles en milieu rural**, sont visées :
 - la création, la modernisation, la diversification, l'accessibilité et la sécurisation des derniers commerces **multiservices** en zones rurales,
 - la création, la modernisation, la diversification, l'accessibilité et la sécurisation **du dernier commerce du secteur d'activité** concerné en zones rurales,
 - la création, la modernisation, la diversification, l'accessibilité et la sécurisation **des stations-services**, qui assurent le maillage du territoire et dont la gestion est assurée par un exploitant indépendant ou par une commune.

Les zones géographiques privilégiées sont les communes classées en ZRR, les quartiers prioritaires de la ville (QPV) et les centralités commerciales dégradées connaissant un fort taux de vacance.

L'aide du FISAC intervient sous la forme d'une subvention dont le taux d'intervention varie en fonction du type d'opérations (opération individuelle en milieu rural ou opération collective), **du type de dépenses** (dépenses de fonctionnement ou dépenses d'investissements), **et du maître d'ouvrage** (maîtrise d'ouvrage privée ou maîtrise d'ouvrage publique).