



Service Territoires et Entreprises



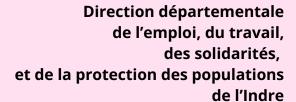
Chef(fe)s d'entreprises, dirigeant(e)s,

La déléguée à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP)

à votre disposition pour :

- vos besoins en recrutement,
- vos enjeux de transformation des emplois et des compétences,

Accompagnement adapté et personnalisé.





Besoin d'un accompagnement personnalisé et adapté en matière de gestion des ressources humaines ?

La prestation Conseil en Ressources Humaines est facile à mettre en place avec votre OPCO.

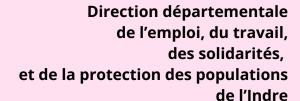
Prestations de Conseil en Ressources Humaines (PCRH)

Réorganiser le travail, améliorer votre processus de recrutement, adapter vos emplois et vos compétences, renforcer le dialogue social, bénéficier d'un accompagnement vers les transitions numériques, écologiques.

 un expert RH à votre service;
 une démarche collaborative;
 une subvention pouvant couvrir jusqu'à 100% des coûts. Pour les entreprises de moins de 250 salariés

La priorité est donnée aux entreprises de moins de 50 salariés et aux TPE qui ne sont pas dotées d'un service ressources humaines (RH).







Des emplois sont fragilisés et/ou menacés dans votre entreprise ?

Le dispositif Transitions Collectives vous accompagne de A à Z avec un interlocuteur dédié.

Transitions collectives

Entreprise avec des besoins en nouvelles compétences (évolution de l'organisation de travail, mutations d'activité, ...) Emploi fragilisé

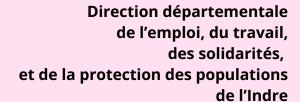
Vise à favoriser la mobilité professionnelle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire ; polyvalence et montée en compétences. Entreprise en difficulté (baisse d'activité, conjoncture économique) **Emploi menacé**

Permet aux salariés dont l'emploi est menacé d'accéder à une formation certifiante, ou à une validation des acquis vers le métier porteur de leur choix avant d'être recrutés dans une entreprise du territoire, sans passer par une période de chômage.

Formation certifiante et salaires pris en charge à 100% pour les entreprises de moins de 300 salariés (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) jusqu'à 24 mois.

La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le Smic, 90 % au-delà de ce plafond.







Chef(fe)s d'entreprises, dirigeant(e)s,

Vous devez faire face à une baisse d'activité économique temporaire, des difficultés ponctuelles et exceptionnelles ?

Vous pouvez prétendre au dispositif activité partielle sous conditions d'éligibilité.

(anciennement nommé « chômage partiel »)

Pour un des motifs de l'article R. 5122-1 du code du travail :

- 1. La conjoncture économique ;
- 2. Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
 - 3. Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel;
 - 4. La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise;
 - 5. Toutes autres circonstances exceptionnelles



(anciennement nommé « chômage partiel »)

La baisse d'activité doit être :

- temporaire,
- en lien direct avec la difficulté économique,
 - ne doit pas être structurelle,
 - extérieure à l'entreprise et irrésistible.
 - ne pas être saisonnière.



(anciennement nommé « chômage partiel »)

Pour qui?

Toute entreprise ou association avec un salarié qui a un contrat de travail de droit privé français

Quand?

Demande d'autorisation préalable 15 jours avant la mise en activité partielle des salariés

Durée?

Période de 3 mois renouvelable 1 fois (6 mois sur un an « découpable »)

Taux?

Salarié : 60% de son taux horaire brut Employeur : 36% de ce taux horaire

(taux plancher)

Contrat?

Salarié : contrat de travail suspendu



(anciennement nommé « chômage partiel »)

POINT DE VIGILANCE

Si recours à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois, prise d'engagements auprès de l'administration, en guise de « contrepartie » :

- maintenir les salariés dans l'emploi pendant une durée allant du simple au double de la durée d'indemnisation demandée,
- mener des actions de formation pour les salariés concernés,
- mener des actions en matière de GPEC,
- mettre en place des actions pour rétablir la situation économique de l'entreprise.
 - Si l'employeur ne respecte pas ces engagements, l'administration pourra demander le remboursement des allocations d'activité partielle.

(anciennement nommé « chômage partiel »)

Licenciement et activité partielle?

Circulaire n°2012/08 du 4 mai 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle

« l'entreprise peut recourir à l'activité partielle alors même qu'elle procède à des licenciements dès lors que les groupes de salariés concernés par les licenciements et l'activité partielle sont distincts ».

Ainsi, si l'activité partielle et le licenciement économique semblent incompatibles, il est néanmoins admis qu'une entreprise puisse simultanément mettre en œuvre ces deux dispositifs lorsque les groupes de salariés concernés par ces deux mesures <u>sont clairement identifiés</u>.

Vos signaux



La boîte à outils du dirigeant :

A tous les stades de la vie de l'entreprise À utiliser sans modération !





Déléguée à l'Accompagnement des entreprises et des paRcours Professionnels DDETSPP 36 / Service Territoires et Entreprises Caroline DIEMERT 02 54 53 80 67 - Mobile : 06 77 21 67 17 caroline.diemert@indre.gouv.fr



Gestionnaire activité partielle

DDETSPP 36 / Service Territoires et Entreprises
Elizabeth DEBURE
02 54 53 80 30 - Mobile : 07 60 19 47 62
elizabeth.debure@indre.gouv.fr



Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités, et de la protection des populations de l'Indre