

cinétique

Agitateur d'envies
professionnelles

BOÎTE À OUTILS

Document mis à jour le 30 JUIN 2023

SOMMAIRE

01 DÉVELOPPEMENT RH

02 ANTICIPATION ET ADAPTATION
DES COMPÉTENCES

03 DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE

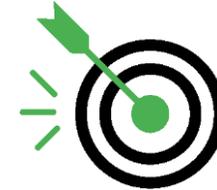
PRÉSENTATION DES DISPOSITIFS ET MESURES DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES



Développement RH
Recrutement, Compétences,
Formation, Attractivité



Anticipation des besoins
Adaptation des compétences



Investissements
Gestion des risques
Aides financières

C ANTICIPER VOS
RECRUTEMENTS

C DÉVELOPPER VOS
COMPÉTENCES INTERNES

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

C ACCOMPAGNER
L'ÉVOLUTION DU
BESOIN DE COMPÉTENCES

C PRÉVENIR
LES LICENCIEMENTS

C METTRE EN ŒUVRE
UNE RESTRUCTURATION
SOCIALE

C INVESTIR, INNOVER,
REBONDIR, CRÉER
REPRENDRE

C GÉRER LES RISQUES

C OBTENIR DES
AIDES FINANCIÈRES

1 RH

Recrutement Compétences
Formation Attractivité

ANTICIPER VOS RECRUTEMENTS : LES SOLUTIONS ACTIVABLES

Les soutiens au recrutement

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

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

Les mesures d'adaptation

- C PRÉPARATION AU POSTE (POEI, POEC, AFPR)**
- C PARCOURS EMPLOI TUTORAT**
- C PARCOURS EMPLOI FORMATION**
- C PARCOURS TPME**



FAIRE UN ÉVÉNEMENT DE RECRUTEMENT

MRS : Méthode de Recrutement par Simulation

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

Pôle emploi accompagne l'entreprise pour :

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

Job-dating inversé

Les jobs-dating inversés connaissent un vif succès : c'est aux chefs d'entreprise, de convaincre les demandeurs d'emploi d'intégrer leurs structures. Ces événements sont organisés par les agences Pôle Emploi, et les Missions locales pour les jeunes de 16 à 25 ans. Contactez les pour connaître les événements à venir, et ceux à construire avec vous en fonction de vos besoins.



OUVRIR SES PORTES : IMMERSION/ VISITES D'ENTREPRISES

Objectif

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

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

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

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

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

Visites

Organiser des visites est un bon moyen de se faire connaître sur son territoire et de susciter des vocations. Pôle Emploi et la Mission locale peuvent accompagner l'entreprise dans l'organisation de ces événements.



STAGES – PLATEFORME « CHOISIR MON MÉTIER » ACCUEIL DE SCOLAIRES

La rubrique « Choisir mon stage » vous permet, en tant qu'entreprise, d'être identifiée comme entreprise accueillant des stagiaires.



À RETENIR

La majorité des futurs apprentis sont recrutés suite à un stage découverte

https://pro.stage-apprentissage-paysdelaloire.fr/users/sign_up/organization



RECRUTER DES JEUNES

Alternants

Pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés

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

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

Plus d'informations [ici](#).

CEJ - Contrat d'engagement jeune

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

Votre OPCO





VTE VERT

Volontariat Territorial en Entreprise Vert

<https://www.vte-france.fr/>

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

Entreprises éligibles :

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

Public éligible :

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

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

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

Pour en bénéficier :

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



PAYS DE LA LOIRE VTE

Objectif

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

Le VTE ouvre droit à une [aide à l'embauche de 4000 €](#).

Entreprises Éligibles

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

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



VTE TERRITOIRE D'INDUSTRIE

Objectif

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

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

Entreprises éligibles :

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

Public éligible :

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

Exemples de Missions Éligibles au VTE TI

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

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

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



FAVORISER L'INSERTION

IAE - Insertion par l'activité Économique

Objectif :

permettre aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Les structures d'IAE mêlent une mission de mise en situation de travail, un accompagnement socio-professionnel ainsi que des actions de formation pour permettre aux personnes de s'insérer ou se réinsérer professionnellement. **Les employeurs bénéficient gratuitement d'un appui au recrutement et d'un suivi à la prise de poste une fois la personne embauchée.**

Plusieurs types de structures :

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

QPV - RECRUTER DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE

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

CONDITIONS

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



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

Objectif

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

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

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

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

Avantage pour l'Entreprise

La flexibilité, et la possibilité de recourir à une main-d'œuvre qualifiée au moment où elle en a besoin.

Des salariés polyvalents, formés dans différentes entreprises et adaptables.

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

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

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



ATTIRER LES SORTANTS DE FORMATION

Offre de Service Pôle Emploi - labonnecompetencepro.fr

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

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

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

Contact direct avec les organismes de formation :

<https://www.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/>



AFPR, AIDE À LA FORMATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE

[AFPR \(pôle-emploi.fr\)](https://pôle-emploi.fr)

Objectif

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

La personne est sous un statut de stagiaire.

Les Avantages pour l'Employeur

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

Les Engagements de l'Employeur

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



POEI PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE

[POEI \(pole-emploi.fr\)](http://pole-emploi.fr)

Objectif

La POEI a pour but de [permettre au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences professionnelles requises pour occuper le poste correspondant à l'offre d'emploi](#) déposée auprès de Pôle emploi. La POEI est financée par Pôle emploi et peut être cofinancée par le Conseil Régional ou l'Agefiph par exemple.

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

A qui s'adresse la POEI

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



POEC PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE

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

Objectif

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

Comment ça Marche

L'OPCO de la branche met en place, en partenariat avec Pôle emploi, des actions collectives pour former les demandeurs d'emploi aux compétences recherchées. Ces formations collectives peuvent être déployées au plus près du territoire et des besoins en recrutement des entreprises identifiées localement.

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

LES AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

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



PARCOURS EMPLOI TUTORAT

Objectif

Le dispositif vise à favoriser notamment le recrutement des demandeurs d'emploi fragilisés et particulièrement en chômage de longue durée en s'appuyant sur le besoin des entreprises dans une démarche de Tutorat.

« Parcours emploi tutorat »

Financer des formations « tutorées » ou « en situation de travail » (AFEST) délivrées par des salariés ou dirigeants d'établissements ligériens auprès des demandeurs d'emploi qu'ils auront recrutés en CDI



Règlement d'intervention Parcours emploi tutorat

Votre OPCO





PARCOURS EMPLOI FORMATION

Objectif

Financer une formation d'adaptation à l'emploi à des demandeurs d'emploi recrutés en CDI ou CDI intérimaire.

Eligibilité

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

L'employeur doit :

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

Financement

La Région finance un maximum de 400h de formation.

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

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

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



PARCOURS TPME

Objectif

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

Les Publics Concernés

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

Comment ça Marche

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



ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE VOS COMPÉTENCES INTERNES

Pour vos salariés

C L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

C CPF / LE COMPTE PERSONNEL
DE FORMATION

C AFEST / ACTION DE
FORMATION EN
SITUATION DE TRAVAIL

C LE PLAN
DE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES et le
FNE

C PTP / LE PROJET DE
TRANSITION
PROFESSIONNELLE

C LES COMPÉTENCES
DE BASE

C LE DISPOSITIF
PRO-A

C LE CONSEIL EN
ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

C VAE / VALIDATION
DES ACQUIS DE
L'EXPÉRIENCE



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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

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

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

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

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

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

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

vo**tre** OPCO

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE



LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES et le FNE

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

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

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

En 2023, le dispositif FNE Formation vise à financer prioritairement les formations permettant d'accompagner les transitions écologique, alimentaire et numérique.

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



LES COMPÉTENCES DE BASE

CLÉA

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

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

Illettrisme / Illectronisme

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

<https://evagill.fr/>

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

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

votre OPCO



LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Pour chaque actif, le CEP est une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la reprise ou création d'activité, etc.

Comment

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

Contact CEP : [ici](#).

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

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



CPF - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Objectif

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

Le CPF Co-construit Grâce aux Abondements Entreprises

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

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

Crédits Alloués

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

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



PTP - PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Objectif

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

Comment ?

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

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

Pour toute information :

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



LE DISPOSITIF PRO-A

Objectif

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

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

Les Actions de Formation

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

Pour Qui ?

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

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



VAE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

[VAE
\(vae.gouv.fr\)](http://vae.gouv.fr)

Objectif

L'entreprise peut accompagner un collaborateur dans la reconnaissance de ses compétences acquises; cela peut être réalisé pour l'ensemble des blocs de compétences ou pour une sélection de blocs. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). 1 RNCP = plus de 2 blocs de compétences.

A Quoi ça Sert ?

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

Comment ça Marche ?

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

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

Un nouveau parcours de VAE et un portail modernisé, simplifié et sécurisé sera bientôt disponible pour plus de 200 diplômes des filières : sanitaire et social, grande distribution, industrie métallurgique et métiers du sport.



AFEST ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

Objectif

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

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

Comment ça Marche ?

La mise en œuvre de l'AFEST nécessite :

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



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

Les actions de soutien RH

C PCRH / PRESTATION CONSEIL
RESSOURCES HUMAINES

C LA MARQUE
EMPLOYEUR

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

C LE DIALOGUE
SOCIAL - CSE

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

C LA MOBILITÉ

C LE MAINTIEN
DANS L'EMPLOI

PCRH PRESTATION CONSEIL RESSOURCES HUMAINES



PCRH
travail-emploi.gouv.fr

Objectif

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

Quel Contenu ?

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

Pour Qui ?

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

QUEL EST LE MONTANT DE L'AIDE ?

L'Etat finance une part du coût total HT de la prestation, avec un montant d'aide maximum de 15 000 € HT par accompagnement.

La PRCH étant attribuée au titre du régime des aides de minimis, des cofinancements publics (Région Pays de la Loire, OPCO) sont mobilisables pour supprimer ou limiter le reste à charge pour l'entreprise bénéficiaire.

Votre OPCO



LA MARQUE EMPLOYEUR

Pourquoi ?

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

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

Comment Faire ?

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

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

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

L'ARACT organise des accompagnements collectifs à la démarche.

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

Votre OPCO





LE DIALOGUE SOCIAL - LE CSE

[LE CSE](#)

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

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

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

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Le CSE assure la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CSE a également des attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

Enfin, il a une dimension environnementale depuis la Loi Climat et Résilience du 24/08/21: information et consultation sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise, prise en compte de la transition écologique dans les négociations de branche et d'entreprise relatives à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.



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

Définition de l'ARACT

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

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





LES AIDES À LA MOBILITÉ DES SALARIÉS

Des dispositifs existent pour faciliter les mobilités du quotidien.

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

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

[Les aides au covoiturage - Usagers - Mobilité durable - Développement durable et mobilité - Actions de l'État - Les services de l'État en Loire-Atlantique](#)



LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

CAP Emploi

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

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

CAP Emploi Mobilise pour son Public

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

2

ADAPTER

Anticiper et ajuster le besoin
de compétences



ANTICIPATION ET ADAPTATION DU BESOIN DE COMPÉTENCES

C
1

ACCOMPAGNER
L'ÉVOLUTION DU BESOIN
DE COMPÉTENCES

C
2

PRÉVENIR
LES LICENCIEMENTS

C
3

METTRE EN ŒUVRE
UNE RESTRUCTURATION
SOCIALE

ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DU BESOIN DE COMPÉTENCES

C GÉRER SES EMPLOIS ET SES PARCOURS
PROFESSIONNELS (GEPP)

C FAIRE FACE À UNE BAISSE
PONCTUELLE D'ACTIVITÉ

C FAIRE ÉVOLUER LES
COMPÉTENCES



LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Objectif

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

Comment ça Marche ?

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

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

FAIRE FACE À UNE BAISSÉ PONCTUELLE D'ACTIVITÉ



[Solution-partage-
paysdeloire.fr](http://solution-partage-paysdeloire.fr)

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

Prêt de Main d'Œuvre

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

Activité Partielle de Droit Commun (APDC)

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

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

Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

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

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

FAIRE ÉVOLUER LES COMPÉTENCES



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

FNE Formation



En 2023, le dispositif FNE Formation vise à financer prioritairement les formations permettant d'accompagner les transitions écologiques, alimentaires et numériques. Au sein de ces axes, un ciblage prioritaire est effectué au bénéfice des formations favorisant le maintien dans l'emploi et l'employabilité des seniors.

Transitions Collectives



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

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

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

PRÉVENIR LES LICENCIEMENTS : LES DISPOSITIFS ACTIVABLES

C ACCORD DE PERFORMANCE
COLLECTIVE

C CONGÉ
DE MOBILITÉ

C RCC, RUPTURE
CONVENTIONNELLE COLLECTIVE



ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Objectif

Préserver ou développer l'emploi

Entreprises

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



La durée du travail



La rémunération



La mobilité

Salariés

Le salarié a un mois pour refuser l'application de l'APC à son contrat de travail. Ce refus entraîne la possibilité pour son employeur de le licencier pour motif spécifique.

Quelle est la Portée de cet Accord

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



CONGÉ DE MOBILITÉ

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

Objectif

Accompagner les salariés volontaires à la mobilité externe.

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

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

Salariés éligibles

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

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



RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

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

Objectif

Encadrer les départs volontaires

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

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

Cet accord doit être validé par la DREETS.

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

Salariés

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

METTRE EN ŒUVRE UNE RESTRUCTURATION SOCIALE

C PSE / PLAN SOCIAL
ÉCONOMIQUE

C LICENCIEMENT
ÉCONOMIQUE CSP

C REVITALISATION

C RECHERCHE DE
REPRENEUR

C CONTRAT DE SÉCURISATION
PROFESSIONNELLE



PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

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

Objectif

Eviter les licenciements /

Favoriser les reclassements internes

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

Entreprises

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

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

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

2 Moyens d'Établir un PSE

C

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

A défaut, par un document unilatéral élaboré par l'employeur.

C

Le document unilatéral ou l'accord collectif portant le PSE doit être homologué ou validé par la DDETS/DREETS.



REVITALISATION

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

Objectif

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

Entreprises

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

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

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

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

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



RECHERCHE DE REPRENEUR

[Recherche de Repreneur](#)

Objectif

Prévenir la fermeture de sites rentables

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

Entreprises

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

COMMENT S'ÉTABLIT LA RECHERCHE DE REPRENEUR ?

Lorsque l'entreprise envisage la fermeture d'un établissement, qui a pour conséquence un projet de licenciement économique collectif et un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), elle est tenue de rechercher un repreneur et de donner une réponse motivée à chacune des offres de reprise reçues (obligation de moyens et pas de résultat).

Le respect de cette obligation est vérifié par la DREETS dans le cadre de la validation/homologation du PSE.



CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

CSP
(travail-emploi.gouv.fr)

Objectif

Sécuriser le reclassement professionnel

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

Entreprises

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

SALARIÉS ÉLIGIBLES

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

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

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

3 DEV ECO

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



DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

1

**INVESTIR
INNOVER, REBONDIR,
CRÉER, REPRENDRE**

2

**GÉRER
LES RISQUES**

3

**OBTENIR DES
AIDES FINANCIÈRES**



INVESTIR, INNOVER, REBONDIR, CRÉER, REPRENDRE

C MODERNISER ET TRANSFORMER
LES OUTILS DE PRODUCTION

C INNOVER

C CRÉER / REPRENDRE
UNE ENTREPRISE

C DÉVELOPPER DES TECHNOLOGIES
D'AVENIR : FRANCE 2030

C S'ADAPTER À LA
TRANSITION ÉCOLOGIQUE

C SE FAIRE
CONSEILLER

C ACCÉLÉRER L'INNOVATION –
FRANCE 2030 RÉGIONALISÉ



MODERNISER ET TRANSFORMER SES OUTILS DE PRODUCTION

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

Objectif

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

Trois Étapes Possibles

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

Pour candidater :

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

Contact Région :

industriedufutur@paysdelaloire.fr

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

DÉVELOPPER DES TECHNOLOGIES D'AVENIR



France 2030

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

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

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

Liste des AAP et Ami en Pays de la Loire

Pour le volet « industrie »

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

Contact : Jean-Christophe Juvin

jean-christophe.juvin@dreets.gouv.fr

DI X O B J E C T I F S D E F R A N C E 2 0 3 0	Nucléaire
	Hydrogène décarboné et ENR
	Décarbonation de l'industrie
	Premier avion bas-carbone
	2 millions de véhicules électriques et hybrides
	Alimentation saine, durable et traçable
	Santé: 20 bio-médicaments et dispositifs médicaux innovants
	Contenus culturels et créatifs
	Nouvelle aventure spatiale
	Grands fonds marins



ACCÉLÉRER L'INNOVATION FRANCE 2030 PAYS DE LA LOIRE

4 Axes

Axe 1 - Projets d'innovation – France 2030 :

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

Axe 2 - Projets Filières – France 2030 :

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

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

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

Axe 4 - Formations innovantes - France 2030 :

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

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



bpi**france**



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



INNOVER EN PAYS DE LA LOIRE

Accès Innovation

Le dispositif vise à valider la faisabilité du projet d'une entreprise, pour des projets d'innovation peu ou pas technologiques.
L'aide peut aller jusqu'à 50K€.

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

Initiative Innovation (PL2I)

Pour les particuliers et les entreprises de moins de 50 salariés primo-innovantes.
L'aide à l'innovation qui peut aller jusqu'à 7000 €.

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



S'ADAPTER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Diag Carto Flux

Mission de conseil « flash » comprenant un diagnostic industriel suivi d'un plan d'action.

Accompagnement sur 4 jours avec un expert sélectionné par Bpifrance pour réaliser une cartographie des flux industriels de type « Value Stream Mapping » sur l'un de vos flux de production et identifier des gains rapidement actionnables.

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

Diag Eco-flux

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

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

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



S'ADAPTER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Décarbon'action

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

Accompagné pour mettre en œuvre vos premières actions et les valoriser.

Contact BPI France : diagdecarbonaction@bpifrance.fr

(En partenariat avec l'ADEME).

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

Diag Eco-conception

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

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



CRÉER / REPRENDRE UNE ENTREPRISE

Artisanat

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

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

Entreprise

Avec la CCI, possibilité de :

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

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

*Et des aides financières à la reprise avec PDL Redéploiement et PDL Relance
(voir dans la partie bleue de la BAO).*



SE FAIRE CONSEILLER

Dinamic + CCI

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

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

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

Pour en savoir plus : <https://www.dinamicplusfr>.

Pays de la Loire Conseil

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

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

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

GÉRER LES RISQUES

 DOCUMENT UNIQUE
DUERP

 SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE
ET CYBERSÉCURITÉ



DUERP

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

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

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

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

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

Par exemple : les risques psycho-sociaux sont pris en compte dans le DUERP, évalués, suivis et font l'objet d'actions spécifiques - [Intégrer les RPS dans le Document Unique d'évaluation des risques professionnels \(DUERP\) | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail \(Anact\)](#)



CYBERSÉCURITÉ

Alertes et Avis de Sécurité

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

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

Diag Cybersécurité

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

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

Flash Diag Cybersécurité CCI région

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

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

[Pays de la Loire Conseil Cybersécurité.](#)

OBTENIR DES AIDES FINANCIÈRES

C AIDES ÉNERGIE

C PRÊT CROISSANCE
INDUSTRIE

C PRÊTS
PAYS DE LA LOIRE

C FOND CHALEUR

C AUTRES MESURES DE
SOUTIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT



AIDES ÉNERGIE

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

Pour les TPE-PME :

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

Pour les ETI et les Grandes Entreprises :

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

Contacts :

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



PRÊT CROISSANCE INDUSTRIE

Prêt Croissance Industrie

Le prêt destiné aux entreprises qui souhaitent réaliser un programme d'investissement à fort impact économique, qui sera créateur d'emplois (PME) et/ou (ETI) indépendantes (jusqu'à 5 000 salariés). Opéré par Bpifrance, ce prêt est particulièrement adapté au financement du besoin en fonds de roulement, qui naît des difficultés d'approvisionnement.

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

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

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

Entreprises Du BTP

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

[Annonces du plan de résilience](#)



PRÊTS PAYS DE LA LOIRE

Prêt TPE/PME (DE 3 À 50 SALARIÉS)

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

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

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

Prêt de Redéploiement

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

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

[Pays de la Loire Redéploiement | Région Pays de la Loire](#)



FONDS CHALEUR

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

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

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



AUTRES MESURES DE SOUTIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT

Note Partenariale d'Informations de la DREETS

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

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

Merci de votre attention !

cinétique
Agitateur d'envies
professionnelles