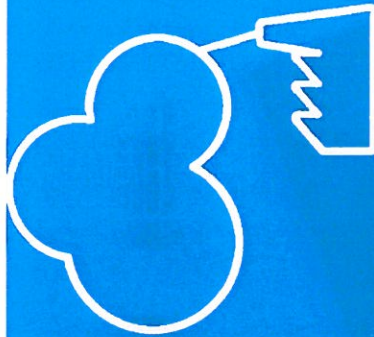


ATELIER RH INDUSTRIE

Attirer, recruter, former et fidéliser
 des candidats éloignés de l'industrie ?

- Quel parcours « gagnant - complet - sur mesure »
 pour les métiers clé :

=> conduite de ligne/machine, maintenance, électromécanique ?





Génération Industrie
L'association des entreprises
de la région de Strasbourg

la Maison de
l'EMPLOI
Strasbourg
reuteoptimist

Région ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE

CCI STRASBOURG
ET BAS-RHIN
www.bas-rhin.fr



ATELIER RH INDUSTRIE : Attirer, recruter, former et fidéliser des candidats éloignés de l'industrie ?

Atelier de midi participatif et convivial avec sandwich

→ Mot de bienvenue : **Vincent SCHAAD, Directeur Pôle Emploi Agence Services Spécialisés**

→ **Témoignages :**

- ❖ Vincent EUZENAT, Directeur de MONDELEZ-SUCHARD
- ❖ Patrick WALTER, DRH LALIQUE
- ❖ Laurent Pons, Directeur Développement RH KRONENBOURG

→ **Présentation du Parcours « clé en mains » en 4 étapes :**

- 1- Recrutement de candidats à fort potentiel sans CV : Sandrine Eber, Pôle Emploi
- 2- Job Dating Industrie : Rachida Baidane, Pôle Emploi
- 3- Parcours « sur mesure » de qualification et d'intégration :
 - Didier Schoenacker, Région Alsace
 - Manuella Baldauff, Alemploi
 - Viviane Marie, CCI
- 4- Participation financière : Didier Schoenacker, Région Alsace, Sophie Soraru, Direccte

→ **Atelier participatif**

24 février 2016
de 11h à 14h
Décideurs RH, en
particulier TPE/PME



Région ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE



Visitez notre plateforme RH : www.generation-industrie.net
Contact : svigneron@maisonemploi-strasbourg.org – 06 38 81 76 90

SOMMAIRE



- Ppt Présentation générale : Témoignages d'entreprises, Parcours « clé en mains » en 4 étapes – p5
- Fiche calendrier process – p9
- Fiches outils :
 - ▶ Interview de Patrick Walter, DRH LALIQUE – p25
 - ▶ MRS, POLE EMPLOI – p29
 - ▶ FIFE, REGION ACAL – p31
 - ▶ Programme régional de formation 2016 du territoire de Strasbourg, REGION ACAL – p35
 - ▶ La GPEC au service des industries, ALEMPLOI – p37
 - ▶ Le contrat d'apprentissage, CCI – p39
 - ▶ Les emplois d'avenir (sans limite d'effectif), DIRECCTE – p43
 - ▶ Le contrat de génération (tous effectifs), DIRECCTE – p45
 - ▶ L'aide à l'embauche pour les PME de moins de 250 salariés – p49



Vincent SCHAAD, POLE EMPLOI

► L'orientation

► Le CSP

► La MRS



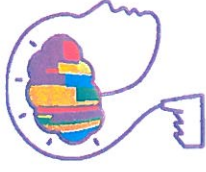
Vincent EUZENAT, MONDELEZ SUCHARD



- ▶ Un club
- ▶ Un site
- ▶ Un plan d'actions papy boom industrie
- ▶ Mondelez, les rochers et le plan d'actions : flexibilité, parcours clé, journée des savoir-faire industriels....



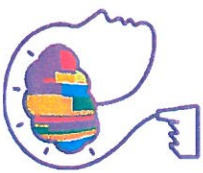
Laurent PONS, KRONENBOURG



- ▶ Des départs massifs « imprévus »
- ▶ Des besoins urgents et... futurs
- ▶ Le métier qui change
- ▶ Les difficultés et les frustrations
- ▶ Les solutions et les attentes

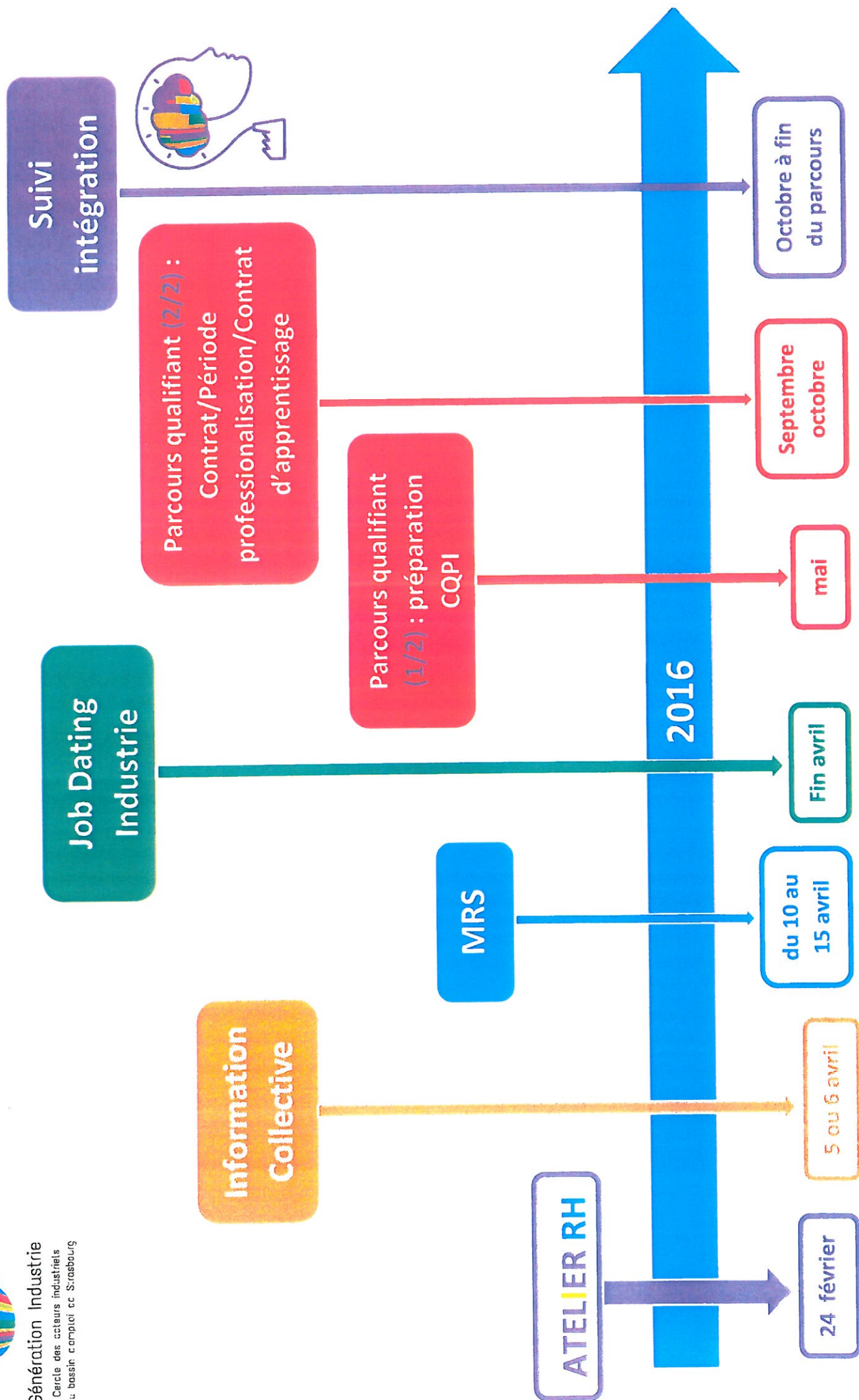


Patrick WALTER, LALIQUE



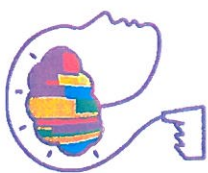
- ▶ Lalique, une « usine » à rêves... éloignée de la métropole
- ▶ Des métiers pointus, exigeants, rares pour des perfectionnistes
- ▶ Le défi de former et recruter des candidats sans expérience, ni diplôme en lien avec ces métiers
- ▶ Les ingrédients de la réussite, et aussi les points de vigilance





Le Parcours « clé en mains » en 4 étapes

1 - Recrutement de candidats à fort potentiel sans CV



Sandrine EBER, POLE EMPLOI

- ▶ Présentation de la Méthode de recrutement par simulation
 - ▶ Le concept
 - ▶ Qu'est ce qu'une habileté ?
 - ▶ Quels avantages pour les entreprises ?
 - ▶ Le processus
- ▶ Présentation de 2 exercices Industrie

Questions / réponses



2- Job Dating Industrie

Rachida BAIDANE, POLE EMPLOI



Un format de recrutement pilote au cœur du Parcours clé en mains :

► Le **Job Dating Industrie** :
« **15 industries** du **67** recrutent **xx** conducteurs de ligne, techniciens de maintenance et électromécaniciens sans formation, ni expérience »

- Pour gagner en attractivité dans l'industrie multisectorielle
- Pour rendre les entreprises plus visibles
- Pour trouver plus de candidats
- Pour recruter en mode RSE

Echanges autour du concept



3- Parcours « sur mesure » de qualification et d'intégration



Didier SCHOENACKER, REGION ACAL FIFE – Fonds d'Intervention pour la Formation et l'Emploi – volet B

- ▶ Formation des demandeurs d'emplois, préalable au recrutement (professionalisantes, pré-qualifiantes ou qualifiantes)
- ▶ Projet de recrutement collectif formalisé
- ▶ Formaliser les promesses d'embauches (dépôt des offres auprès de Pôle Emploi ou courrier de promesse d'embauche)
- ▶ CDD minimum 6 mois/CDI/Alternance, contrats aidés...
- ▶ Le stagiaire s'engage à rester au moins pendant 6 mois à l'issue de la formation
- ▶ L'OF doit être déclaré et externe à l'entreprise (bénéficiaire de la subvention)
- ▶ Formation de 35h à 1600h
- ▶ Le financement régional est complémentaire (OPCA à mobiliser dans tous les cas)
- ▶ Le financement régional porte sur le coût pédagogique de l'action de formation
- ▶ Dossier complet 3 semaines avant le démarrage de la formation



3- Parcours « sur mesure » de qualification et d'intégration

Manuela BALDAUFF, ALEMPLOI / GEIQ



ALEMPLOI : au service des entreprises industrielles pour leurs compétences de demain et la sécurisation des parcours

- ▶ Recrutement : Sourcing, pré-recrutement...
- ▶ Ingénierie de formation et financière: identification de l'organisme de formation, des compétences du poste, parcours de formation...
- ▶ Gestion des contrats et paies enregistrement des contrats auprès OPCA, chambre consulaire, RH externalisé
- ▶ Accompagnement socio-professionnel





- ▶ Quelles modalités de suites de parcours après le FIFE ?
- ▶ Quel dispositif de qualification : Contrat de professionnalisation , Contrat d'apprentissage, Emploi d'avenir, période de professionnalisation
- ▶ Quel contrat de travail : Intérim/CDD/CDI d'un an ou plus si co-financement avec les OPCAs



3- Parcours « sur mesure » de qualification et d'intégration

Viviane MARIE, CCI



Une Formation en Apprentissage, c'est...

Un diplôme professionnel (Education Nationale)
ou titre RNCP

+

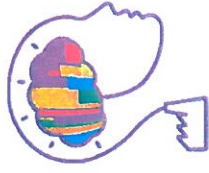
Une expérience professionnelle

=

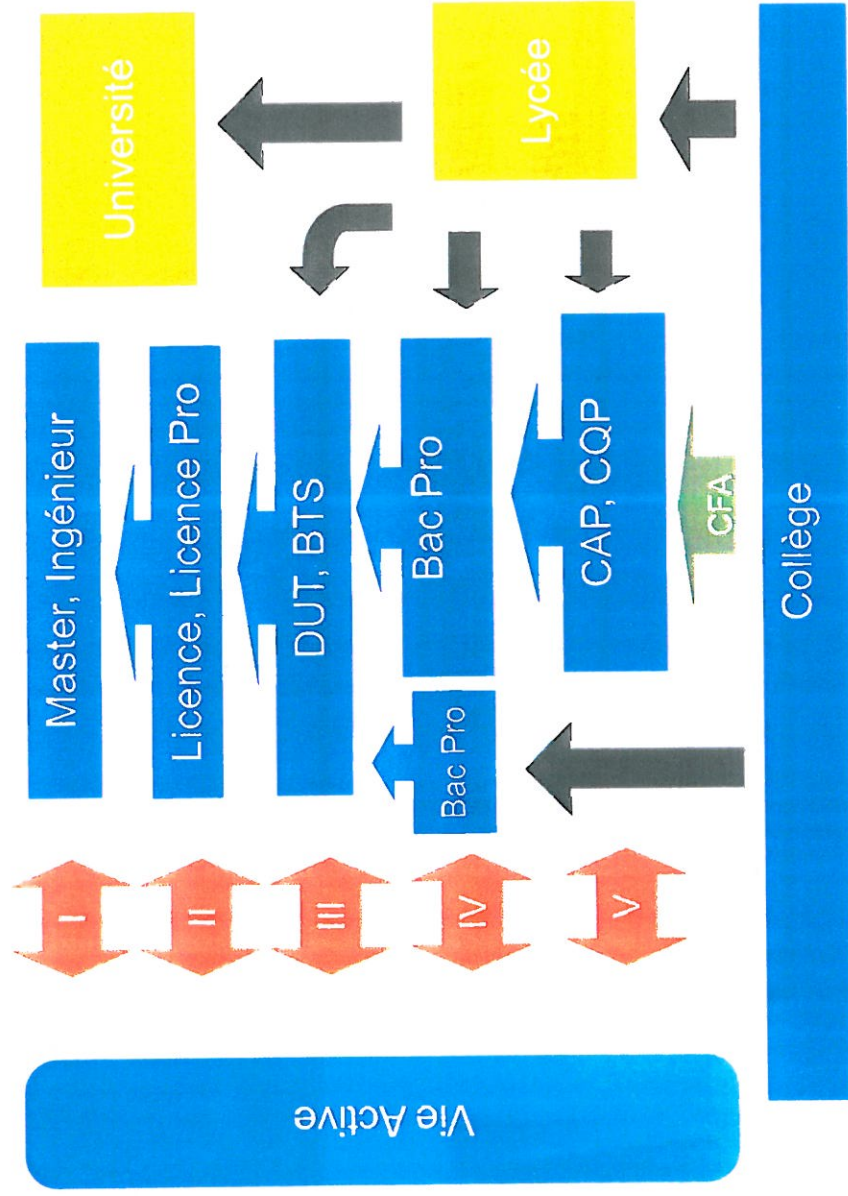
Insertion Professionnelle



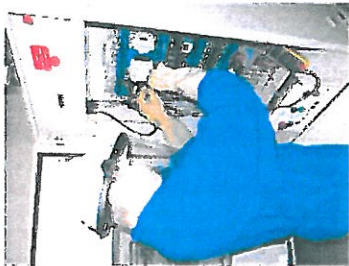
Une Formation en Apprentissage, c'est...



le choix d'un parcours de formation souple, adaptable, pragmatique



Les métiers de l'Électrotechnique



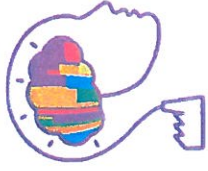
► BAC PRO Systèmes Electroniques et Numériques
CFA Gutenberg Illkirch

► BAC PRO Électronique Énergie Équipements
Communicants (ELEEC)
CFAI Alsace / CFA Heinrich Haguenau / CFA Le Corbusier Illkirch /
LP Schirmeck via CFA P.E. Victor Obernai



► BTS Électrotechnique
CFAI Alsace

Les métiers de la Production



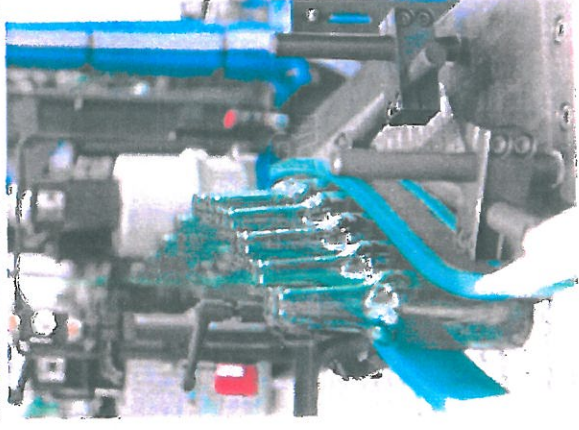
► BAC PRO Pilotage de Lignes Automatisées

CFAI Alsace



► BAC PRO Pilotage de Lignes Automatisées Spécial Industrie Agro Alimentaire

CFA PEV Obernai



Les métiers de la Maintenance Industrielle



► BAC PRO Maintenance des Équipements Industriels

► BTS Maintenance des Systèmes Opt A
Maintenance des Systèmes de Production

CFAI Alsace / CFA Wissembourg

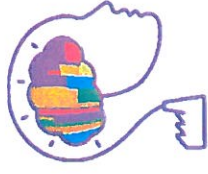


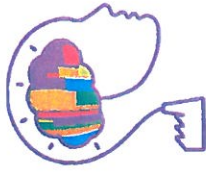
4 - Participation financière

- Didier SCHOENACKER, REGION ACAL (point 3)
- Sophie SORARU, DIRECCTE

► Zoom sur l'actualité des aides à l'emploi

- L'emploi d'Avenir
- Le Contrat de Génération
- Les aides à l'embauche TPE / PME





► LES FICHES OUTILS





LALIQUE

Témoignage de Patrick WALTER, DRH LALIQUE

Tout le monde a déjà entendu parler de LALIQUE et rêve d'un LALIQUE dans son salon. Mais qui est vraiment l'entreprise LALIQUE de 300 salariés située à Wingen-sur-Moder? Usine ? Artisanat ? Artiste ?

Lalique n'est pas une usine. Chaine de production, standardisation du produit, normes ISO, machinisme... Un artiste oui, un artisanat d'art sûrement.

Nous concevons, fabriquons et commercialisons nos produits.

Ces produits appartiennent aux segments de :

- *la décoration (bestiaires, vases, coupes,),*
- *de l'architecture d'intérieur (panneaux décoratifs, miroirs, parois décoratives de douche, robinetterie, tables, consoles, lustres, appliques....),*
- *de l'art (partenariat pour faire connaître certains artistes...),*
- *des objets personnels (flacons de parfums, parfums, caves à cigare, bijoux fantaisie, haute joaillerie, meubles bar...).*



De façon synthétique nous serions un artisanat d'art, multifacette dont la légitimité repose sur un fondateur éclectique (René Lalique) à l'origine des contenants de la parfumerie moderne, inventeur des bijoux fantaisie, architecte à ses heures mais surtout un touche à tout génial, précurseur de l'Art Nouveau.

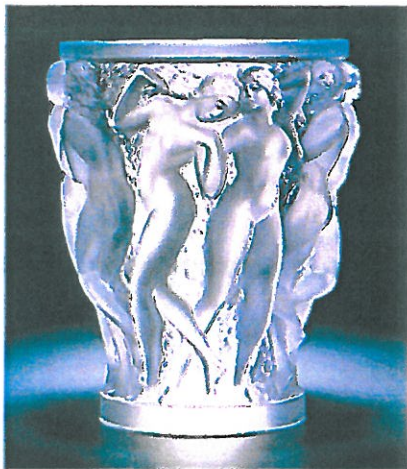
Le savoir-faire est une valeur sans doute tellement essentielle chez LALIQUE. Quelles sont vos difficultés pour attirer, recruter et garder des profils qualifiés, voire talentueux ?

Quelle pratique LALIQUE fonctionne pour palier à l'éloignement géographique ? pour fidéliser vos salariés ?

*Nous vendons du rêve à notre clientèle au travers de nos objets.
Mais nous sommes également fabricant et en tant que tel devons maîtriser le cycle de fabrication de la matière première (sable de silice, minium de plomb, affinant....) au façonnage en passant par la fusion, la conception de nos moules et de nos outils.*

*Ainsi, sur notre site de Wingen sur Moder nous employons des collaborateurs spécialistes de métiers nombreux et variés appartenant au domaine du verre, de la **métallurgie**, de la **Chimie**, de la **fusion**, des **procédés thermiques**, de la vente, de la logistique, du design....*

*Nous sommes en fond de vallée, positionnés sur des **métiers rares** (ciseleur sur métaux, verriers à chaud, graveurs...), sur des **métiers difficiles, exigeants et physiques**.*



Nos atouts :

- *notre proximité des hommes,*
- *un produit de prestige,*
- *des horaires adaptés,*
- *une vision de carrière,*
- *un travail non répétitif.*

*Le recrutement se fait tout azimut :
candidature libre, parrainage,
formation interne, mobilité, MRS. Peu d'annonces presse.*

La fidélisation de nos collaborateurs est conçue comme un élément global dans lequel entrent :

- *la qualité de vie,*
- *l'accompagnement au logement,*
- *le salaire,*
- *l'évolution de carrière,*
- *la mobilité interne au travers de la polyvalence,*
- *l'accompagnement vers l'obtention d'un titre de MOF (Meilleur Ouvrier de France).*

Pour trouver des potentiels et former des talents, pourquoi avoir choisi la Méthode de Recrutement par Simulation ? En quoi cette MRS fonctionne ? comment « ça marche » ?

Nous avons choisi les tests MRS en fonction des gestes quotidiens de nos collaborateurs.

C'est une mise en situation, un élément supplémentaire de sélection.

C'est également, notamment au travers des CV anonymes, une façon de toucher un public en difficulté et d'élargir l'assiette traditionnelle du recrutement.

Cette méthode n'est pas une fin en soi. C'est un complément. Elle permet de travailler en direct, sans le filtre d'un cabinet de recrutement.

Elle est enrichie par l'échange direct avec les candidats, après réussite aux tests. Elle permet aux candidats de mieux mesurer ce que l'on attendra d'eux.

L'intégration dans les ateliers est facilitée par la reconnaissance de l'aptitude aux tests.

Les tests MRS ont été « calibrés » par nos collaborateurs, ouvriers MOF, ouvriers très qualifiés, moyennement qualifiés, TAM.

Le regard porté sur ces nouveaux embauchés est différent et nous permet de proposer le tutorat.

Quels conseils donneriez-vous aux décideurs RH qui n'ont jamais utilisé cette méthode ?

1. Mettez en œuvre des tests proches de la réalité et des conditions de travail.
L'objectif est de faire adhérer le personnel en poste. Communiquez largement sur cette méthode, en particulier dans les ateliers. Pour les sceptiques, leur proposer de faire le test.
2. Rebondissez sur le tutorat, la formation privilégiée entre un salarié en poste et un nouvel embauché.
3. Privilégiez et remettez à sa juste place l'entretien.

Attention aux délais, la mise en place est longue. La création d'une batterie de tests a pris, chez nous, plus de 6 mois.



Sélectionnez des candidats autrement



Les habiletés

- Constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail.
- Sont développées tant dans la sphère professionnelle que personnelle.
- Sont transférables d'une situation à une autre.

Exemples d'habiletés

- respecter des normes et des consignes,
- travailler sous tension,
- maintenir son attention dans la durée,
- travailler en équipe,
- agir dans une relation de service.

Vous rencontrez des difficultés de recrutement :

- Peu ou pas de candidats ? Ou au contraire trop de candidatures ?
- Candidatures inadaptées ?
- Manque de temps pour la sélection des candidatures ?
- Fort turnover ?

Une solution : sélectionnez autrement et efficacement avec la méthode de recrutement par simulation.

Une méthode novatrice, développée par Pôle emploi

L'originalité de la méthode

- Alors que le recrutement classique est fondé sur l'expérience et le diplôme, la Méthode de Recrutement par Simulation privilégie le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé, permettant ainsi d'élargir la recherche de candidats.

Cette méthode permet de recruter des candidats adaptés au poste de travail sans tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience et du CV.

La méthode de recrutement par simulation consiste à :

- Repérer les habiletés nécessaires à la tenue du poste de travail, par le biais d'analyses de poste menées en entreprise.
- Construire des exercices permettant d'évaluer les candidats sur les habiletés nécessaires à la tenue du poste. Ces exercices simulent par analogie des situations professionnelles significatives.
- Présenter à l'entreprise les candidats sélectionnés lors de la séance d'exercices (un score à atteindre est déterminé, en fonction des spécificités de chaque entreprise).



Les plates-formes de vocation :

110 structures
Pôle emploi dédiées
à la mise en œuvre de la
méthode de recrutement
par simulation pour vos
recrutements.

Comment ça se passe ?

Si vous souhaitez utiliser cette méthode pour vos recrutements, parlez-en à votre conseiller Pôle emploi. Il évaluera avec vous si elle est pertinente par rapport à vos besoins et vous proposera, le cas échéant, la modalité de mise en œuvre la plus adaptée à votre recrutement :

- **Vous recrutez sur un métier pour lequel nous menons régulièrement des recrutements :** Une équipe d'une plateforme de vocation prend en charge votre recrutement et évalue les candidats par le biais d'exercices adaptés à vos besoins. Ceux-ci ont été construits en collaboration avec des entreprises de votre secteur et étalonnés par des salariés en poste. Les candidats sélectionnés vous sont présentés pour l'entretien de motivation.
- **Vos besoins en recrutement sont spécifiques** (type de poste particulier, recrutement en nombre, ouverture d'un nouveau site...) : nous vous proposons de monter une opération sur mesure. Les postes à pourvoir sont analysés et des exercices spécifiques sont créés si nécessaire. Vous bénéficiez d'une ingénierie complète de recrutement adaptée à votre situation.

Les avantages pour vous

Cette méthode innovante permet :

- D'élargir vos recherches de candidats.
- De diversifier les candidatures.
- De sélectionner les candidats les plus adaptés aux exigences de votre entreprise.
- De bénéficier d'un processus de recrutement complet qui vous fait gagner du temps : toutes les étapes sont prises en charge.
- De prévenir concrètement les risques de turnover : en mettant les candidats en situation de résoudre les difficultés liées au poste de travail
- De bénéficier d'une méthode de recrutement non discriminatoire, labellisée par la Halde, permettant une sélection objective sur des critères mesurables, identiques pour tous.

Un engagement réciproque

Nous nous engageons à :

- Réaliser un diagnostic de pertinence à partir de l'analyse et de votre problématique de recrutement.
- Fixer avec vous les différentes étapes de l'opération.
- Vous présenter les candidats adaptés à votre besoin.

Vous vous engagez à :

- Ne pas utiliser de modes de sélection additionnels.
- Proposer une offre d'emploi durable.
- Recevoir tous les candidats présentés pour un entretien axé sur la motivation pour le poste.

Parce qu'elle permet chaque jour d'agir pour l'égalité des chances, la Méthode de Recrutement par Simulation a été récompensée par le label de la Haute Autorité De Lutte contre les Discriminations et pour l'égalité (HALDE)



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Direction Générale Pôle emploi
Immeuble le CINETIC
1, avenue du Docteur Gley 75987 PARIS CEDEX 20



FIFE

Région **ALSACE**
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE



Formation de demandeurs d'emplois préalable au recrutement

Fiche de présentation

La Région Alsace – Champagne Ardenne - Lorraine souhaitant favoriser la compétitivité des entreprises et en particuliers des PME par l'adaptation des compétences de leurs salariés face aux mutations organisationnelles et techniques et aux exigences du marché, inciter les entreprises alsaciennes à accroître le niveau de qualifications de leurs salariés et prévenir les risques de précarisation ou d'exclusion du marché de l'emploi, s'est donnée pour objectifs :

- de contribuer à élever le niveau de compétences des actifs les plus fragiles pour garantir et favoriser leur employabilité,
- d'apporter un appui au développement et au maintien de l'activité des entreprises en Alsace.

Le Fonds d'Intervention pour la Formation et l'Emploi (FIFE) est un des outils mobilisable pour répondre à ces objectifs.

I. CONDITIONS D'INTERVENTION

Structures concernées :

Les structures, quel que soit leur statut, qui ont un projet de recrutement collectif formalisé et qui ne trouvent pas les compétences recherchées sur le marché du travail.

Les entreprises doivent, pour être éligibles au dispositif, formaliser leurs promesses d'embauche :

- soit en déposant les offres correspondantes auprès de Pôle emploi,
- soit en s'engageant à travers un courrier de promesse d'embauche.

Les contrats de travail proposés à l'issue de l'action doivent avoir une durée minimale de 6 mois et d'intensité hebdomadaire la durée minimale du temps de travail applicable à l'employeur concerné : contrat à durée déterminée, contrats en alternance, contrat à durée indéterminée, contrats aidés.

La promesse d'embauche devra être effective à l'issue de l'action de formation.

Le financement régional est strictement subordonné au nombre d'offres d'emploi émises. Seules les actions dédiées à un public travailleur handicapé pourront accueillir jusqu'à 25 % maximum de stagiaires en plus du nombre d'offres d'emploi émises. Le porteur de projet s'engage néanmoins dans ce cas à trouver une solution emploi ou formation aux candidats ayant suivi toute la formation, mais qui n'auraient pas été recrutés faute de postes disponibles.

Public éligible :

Les demandeurs d'emploi que l'entreprise souhaite recruter à l'issue de l'action.

En contrepartie de la promesse d'embauche écrite de l'employeur, le stagiaire s'engage par écrit à rester en poste dans l'entreprise pendant au moins 6 mois à l'issue de la formation.

Les jeunes âgés de moins de 26 ans, ne pourront obtenir un financement au titre du FIFE pour une formation du secteur du sport et de l'animation, si cette formation est ouverte à l'apprentissage.

Formations visées :

Toutes les formations nécessaires pour intégrer le poste de travail, peuvent être soutenues : actions professionnalisantes, pré-qualifiantes ou qualifiantes.

Les formations d'adaptation à l'emploi réalisées en entreprise ne sont pas éligibles.

Ces formations doivent :

- bénéficier à un collectif de personnes (toutes financées via le FIFE), qu'elles soient embauchées par une seule et même entreprise ou plusieurs,
- être dispensées par un organisme de formation déclaré, externe à l'entreprise.
- avoir une durée comprise entre 35 heures et 1 600 heures, exception faite des formations du secteur du sport et de l'animation, construites initialement pour des contrats en alternance où la durée de formation peut aller jusqu'à 2 400 h.

Financement régional :

Le financement régional est complémentaire aux dispositifs du Service Public de l'Emploi ou des autres partenaires financiers compétents selon le statut des publics en formation.

A chaque fois que ce sera possible, des co financements seront privilégiés et la mixité des publics sera favorisée.

Dans le cadre d'une formation avec co financement, la promesse d'embauche s'appréciera à l'issue du parcours global de formation, quel que soit l'ordre des co financements.

Le FIFE n'est mobilisable que si le besoin exprimé ne trouve pas une réponse satisfaisante à travers l'offre structurelle collective de formation de la Région ou les dispositifs de formation de la Branche.

Le financement régional porte sur le coût pédagogique de l'action de formation.

La Région pourra également financer la rémunération des stagiaires dans les conditions de l'offre structurelle régionale collective de formation.

II. PROCEDURE

Le porteur de projet (entreprise(s) concernée(s), OPCA, branche professionnelle, CFA du sport et de l'animation par exception, etc.) doit solliciter la Région par courrier.

Le dossier de demande est constitué :

- du courrier de sollicitation du porteur de projet, qui expose le contexte du projet, et précise les éléments quantitatifs, qualitatifs et financiers concernant la formation, l'entreprise et les bénéficiaires. Le porteur de projet devra acter le principe du versement de la subvention directement à l'organisme de formation.
- du dossier de demande (document type) présentant le projet pédagogique, complété par l'organisme de formation retenu par le porteur de projet et cosigné par ce dernier ;
- de la fiche de renseignement (document type) complétée par chaque entreprise ou structure bénéficiaire de la formation ;
- et d'une copie des offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi ou de promesses d'embauche originales.

Le dossier complet doit **impérativement** parvenir à la Région (Service Formation Professionnelle Continue) trois **semaines** avant le démarrage de l'action de formation pour être éligible.

En cas de non réception dans ce délai, la région demandera le report de la date de démarrage ou se réserve la possibilité de ne pas financer cette action.

Si le projet répond aux critères du FIFE :

- la décision d'attribution est notifiée au porteur de projet et à l'organisme de formation ;
- si la subvention régionale dépasse 23 000 €, une convention de financement est établie entre la Région, l'organisme de formation et le porteur de projet.

La subvention est versée directement à l'organisme de formation.

A l'issue de l'action, et dans un délai de 2 mois, le porteur de projet ou l'organisme de formation informera la Région des résultats de la formation en termes d'emploi (document-type).

PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION 2016 : TERRITOIRE DE STRASBOURG

Mis à jour le 02/02/2016

Secteur	Lot	N° ATHENA	Intitulé action	TF TC	Organisme de formation	Nbre session	Calendriers prévisionnels de l'action	Eff mini	Eff maxi	Responsable Territorial de l'offre de Formation	Responsable de l'action OF	Gestionnaire Région
INDUSTRIE / MECANIQUE / MAINTENANCE	160037	1241	PREQUALIFICATION DANS LES METIERS DE L'INDUSTRIE NIVEAU V, IV et III	TF	AFPA		11/01/16 AU 19/04/16	10	15	Didier SCHOENACHER didier.schoenacker@region-alsace.eu	Virginie DEBRUILLE virginie.debrulle@afpa.fr	Angélique MATHIS angelique.mathis@region-alsace.eu
INDUSTRIE / MECANIQUE / MAINTENANCE	160037	1242	PLATEAU DE QUALIFICATION DANS LES METIERS DE L'INDUSTRIE NIVEAU V, IV et III	TF	AFPA	3	25/01/16 AU 19/01/17	28	34	Didier SCHOENACHER didier.schoenacker@region-alsace.eu	Virginie DEBRUILLE virginie.debrulle@afpa.fr	Angélique MATHIS angelique.mathis@region-alsace.eu
INDUSTRIE / MECANIQUE / MAINTENANCE	160037	1242	PLATEAU DE QUALIFICATION DANS LES METIERS DE L'INDUSTRIE CONDUCTEUR D'INSTALLATION ET DE MACHINES AUTOMATISEES (NIVEAU V)	TF	AFPA	1	27/06/16 AU 24/11/16	1	14	Didier SCHOENACHER didier.schoenacker@region-alsace.eu	Virginie DEBRUILLE virginie.debrulle@afpa.fr	Angélique MATHIS angelique.mathis@region-alsace.eu
INDUSTRIE / MECANIQUE / MAINTENANCE	160037	1242	PLATEAU DE QUALIFICATION DANS LES METIERS DE L'INDUSTRIE TECHNICIEN DE PRODUCTION INDUSTRIELLE (NIVEAU IV)	TF	AFPA	1	30/05/16 AU 19/01/17	1	10	Didier SCHOENACHER didier.schoenacker@region-alsace.eu	Virginie DEBRUILLE virginie.debrulle@afpa.fr	Angélique MATHIS angelique.mathis@region-alsace.eu
INDUSTRIE / MECANIQUE / MAINTENANCE	160037	1242	PLATEAU DE QUALIFICATION DANS LES METIERS DE L'INDUSTRIE TECHNICIEN SUPERIEUR DE PRODUCTION INDUSTRIELLE (NIVEAU III)	TF	AFPA	1	25/01/16 AU 26/07/16	1	10	Didier SCHOENACHER didier.schoenacker@region-alsace.eu	Virginie DEBRUILLE virginie.debrulle@afpa.fr	Angélique MATHIS angelique.mathis@region-alsace.eu



ALEMPLOI : un outil pour la gestion prévisionnelle des emplois et compétences pour les entreprises industrielles alsaciennes

.....

Vous rencontrez des difficultés à recruter ? Vous avez des départs à la retraite ? Vous ne trouvez pas de candidats qualifiés ? Vous recherchez des compétences et personnes polyvalentes ?

Le Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification vous accompagne :

- Ciblage, recrutement et mise à disposition des candidats
- Sécurisation avec des parcours pré-qualifiants (FIFE, POE, stage..)
- Ingénierie pédagogique et financière de la **formation**
- Montage du contrat de travail et du parcours de formation
- Gestion administrative du contrat et des paies
- **Accompagnement** individualisé du salarié pendant le contrat afin de favoriser la réussite

Chiffres clés : Nous employons actuellement **102 personnes en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, emploi d'avenir, intérim, CDD et CDI en mise à disposition**

Manuela BALDAUFF manuela.baldauff@alemploi.fr – 06 15 11 38 34

Christelle EBY christelle.eby@alemploi.fr – 06 04 74 42 71

.....

Vous avez besoin de compétences spécifiques à temps partiel ? Vous avez besoin de main d'œuvre saisonnière ?

Le Groupement d'Employeur, propose aux entreprises du territoire un nouvel outil de recrutement : le **Travail à Temps Partagé**. Nous embauchons les compétences dont les entreprises ont dans le cadre d'une activité partagée et/ou temps plein au cours de la semaine, du mois ou de l'année. Les intérêts pour vous sont:

- La mise à disposition de **compétences sur mesure**, sur une **durée adaptée** à la réelle charge de travail et à la capacité d l'entreprise
- La **fidélisation** du personnel
- L'**externalisation du recrutement** et de la gestion administrative liée au contrat de travail et la paie ...
- Le développement d'un réseau collaboratif entre les entreprises
- Les coûts salariaux optimisés

Sirin OZVEREN sirin.ozveren@alemploi.fr - 06 43 43 16 23

Point presse : action avec LOHR INDUSTRIE et GAGGENAU





BÂTIMENT TRAVAUX PUBLICS INDUSTRIE TERTIAIRE

Recruter - Former - Accompagner

ENSEMBLE BÂTISSONS LES COMPÉTENCES DE VOTRE AVENIR



Entreprises de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics, vous rencontrez des difficultés à recruter sur des métiers en tension

► Sylvain, Hamza, Hervé... font partie des 338 salariés d'ALEMPLOI mis à disposition des entreprises adhérentes, industrielles, tertiaires et du BTP.

ALEMPLOI vous accompagne à tous les stades de votre projet :

- nous réalisons une ingénierie complète de recrutement et de formation après identification précise de vos besoins,
- vous obtiendrez l'offre de service la mieux adaptée : choix du contrat, de sa durée, du parcours de formation, optimisation des coûts...
- nous accompagnons les candidats sélectionnés dans leur progression professionnelle, gage d'une insertion durable de vos futurs collaborateurs,
- vous bénéficiez d'une gestion externalisée et sécurisée : contrats de travail et paies, problématiques RH, visites médicales...

Soudeur, chaudronnier, usineur, constructeur de routes, maçon bancheur, électricien, assistante commerciale... : pour ces **métiers en tension** et d'autres encore, nous construisons des parcours de formation et d'intégration personnalisés autour de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, du dispositif Emplois d'avenir ou encore de contrats de travail temporaire.



ALEMPLOI EST PRÉSENT À STRASBOURG ET À MULHOUSE

03 88 24 87 00
CONTACT@ALEMPLOI.FR

ALEMPLOI.FR

MODEF - FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT - FÉDÉRATION RÉGIONALE DES TRAVAUX PUBLICS - UNION DES INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE ALSACE - CNCE CEIQ

5 techniciens logistiques chez Gaggenau

Le GEIQ Indus a collaboré avec Gaggenau Industrie pour optimiser le recrutement mais aussi l'intégration de 5 nouveaux collaborateurs, par le montage d'un parcours de formation adapté en partenariat avec l'AFPI et avec des coûts pédagogiques optimisés.

C'est pour faire face au développement de son activité que la société Gaggenau Industrie a souhaité renforcer son service Supply Chain usine en intégrant 5 nouvelles personnes. Mais l'autonomie et les responsabilités demandées au poste rendant le recrutement difficile, l'entreprise a trouvé peu de profils qualifiés qui soient opérationnels rapidement.

C'est dans ce contexte que le GEIQ a été missionné pour trouver les candidats et les présenter à l'entreprise. Pour valider le choix final, une période préalable en intérim a également été mise en place avec l'entreprise de travail temporaire ETTI, membre du réseau Alemploi, pour évaluer le potentiel et la motivation des candidats. Cinq personnes ont ainsi été recrutées après avoir rencontré les responsables de la Supply Chain de Gaggenau Industrie. Les heureux élus ont des profils variés : trois sont d'anciens intérimaires chez Gaggenau Industrie avec une expérience de terrain en production et préparation de commandes, les deux autres personnes, moins expérimentées et sans qualifications en logistique, ont un niveau d'étude supérieur Bac Pro et BTS. « Avec Gaggenau Industrie, nous avons privilégié le recrutement de profils hétérogènes pour créer une complémentarité entre les salariés et faire émerger les potentiels » commente Manuela Baldauff, responsable emploi Formation d'Alemploi pour le secteur Industrie et Interpro.

Embauchées via le GEIQ dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de douze mois, les cinq personnes préparent, depuis début avril 2015, un CQPM de technicien logistique en partenariat avec l'AFPI Alsace. A l'issue des douze mois de contrat, la formation des cinq salariés sera valorisée par l'attribution du CQPM Technicien Logistique délivré par l'UIMM Alsace (sous condition de réussite) avec pour objectif final leur intégration durable chez Gaggenau Industrie.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

→ Définition et objectifs

- permettre d'acquérir une qualification professionnelle ainsi qu'un titre ou un diplôme reconnu, du CAP au diplôme d'ingénieur
- bénéficier d'une expérience en entreprise
- ce contrat prévoit une présence de l'apprenti en entreprise et au centre de formation d'apprentis
- la durée du contrat peut être fixée de 1 à 3 ans (peut être adaptée en fonction du diplôme concerné et / ou du niveau initial de l'apprenti - Bac Pro 3 ans par exemple)

→ Public visé

Jeunes de **16 à moins de 26 ans**. Possibilité d'entrer en apprentissage à **15 ans révolus** pour les élèves ayant achevé la classe de 3ème des collèges *. Possibilité d'entrée dérogatoire après 25 ans.

*cas particuliers - nous consulter.

→ Statut

Salarié sous contrat de travail à durée déterminée

> Montant du salaire minimum

Le salaire mensuel versé est supérieur ou égal aux minima mentionnés dans le tableau ci-dessous :
Montant mensuel du SMIC au 01/01/2016 = 1.466,62 € pour 151,67 heures, soit 35 h hebdomadaires.
Montant horaire du SMIC au 01/01/2016 = 9,67 €

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1ère année	25 % = 366,65 €	41 % = 601,31 €	53 % = 777,31 € ⁽¹⁾
2ème année	37 % = 542,66 €	49 % = 718,64 €	61 % = 894,64 € ⁽¹⁾
3ème année	53 % = 777,31 €	65 % = 953,30 €	78 % = 1 143,96 € ⁽¹⁾

⁽¹⁾ ou du salaire minimum conventionnel, si plus favorable.

Les entreprises se reporteront pour le calcul du montant du salaire de l'apprenti à leur accord de RTT et à leur convention collective.

> Période d'essai

Il faut distinguer deux cas

- le contrat initial d'un parcours de formation pour lequel la période d'essai est fixée :
 - pour les contrats signés à partir du 19 août 2015 : 45 jours de présence en entreprise
- du contrat conclu après la rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour permettre la poursuite de la formation.
 - contrat de 6 mois au maximum : 1 jour de période d'essai par semaine dans la limite de 2 semaines
 - contrat d'une durée supérieure à 6 mois : période d'essai de 1 mois.

(Dans ce cas précis, ce texte renvoie en fait à l'article L.1242-10 régissant la période d'essai des CDD. Ces dispositions générales ne s'opposent pas à des dispositions conventionnelles qui peuvent prévoir des durées moindres : reportez-vous à votre convention collective).

→ Avantages pour les apprentis

- exonération des charges salariales,
- salaire non imposable dans la limite du SMIC annuel,
- bénéfice d'une carte « d'étudiant en apprentissage »,
- prise en compte des années d'apprentissage pour le calcul de la retraite,
- maintien des allocations familiales si les conditions d'obtention sont remplies.

→ Aides financières pour les entreprises (soumises à conditions)

> Exonération de cotisations sociales :

- **Employeurs inscrits au registre des entreprises (artisans) et employeurs de moins de 11 salariés** au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage : exonération des cotisations patronales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.
- **Autres employeurs** : l'Etat prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales (hors cotisation AT/MP) et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

> Prime régionale à l'apprentissage versée par le Conseil Régional d'Alsace

- **Bénéficiaires** : Les entreprises du secteur privé ayant conclu un contrat d'apprentissage et qui emploient **moins de 11 salariés**.
Lorsque la structure employeur est constituée de plusieurs établissements, l'effectif pris en compte est celui de la structure employeur. Ces effectifs au moment de la signature du contrat valent pour la durée du contrat. Pour bénéficier de la prime versée par la Région Alsace, l'adresse de l'établissement d'exécution du contrat d'apprentissage doit être située en Alsace.
- **Montant de l'aide : 1 000 € pour chaque année du cycle de formation**
- **Conditions d'attribution et modalités de versement de la prime régionale à l'apprentissage**
La prime régionale à l'apprentissage est versée à l'employeur par le Conseil Régional à la fin de chaque cycle de formation dès réception des relevés d'assiduité transmis par le CFA sous condition que le contrat ait eu une durée de 6 mois minimum. En cas de changement d'employeur à la suite d'une rupture de contrat initial au cours d'une année du cycle de formation, ce délai de 6 mois ne s'applique pas pour le nouveau contrat dès lors que l'apprenti a terminé son année de formation.
Les détails et précisions, ainsi que le règlement des aides peuvent être consultés sur le site : <http://ivea.region-alsace.eu>

> Prime levier de développement de l'apprentissage de 1 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent leur premier apprenti ou un apprenti supplémentaire. Cette aide est reconduite pour les contrats signés à partir du 01.07.2015 sans nécessité d'accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance. Cette aide doit être réclamée à la Région.

Toute demande de prime au recrutement adressée à la Région au-delà de 18 mois à compter de la date de conclusion du contrat ne sera plus prise en compte par le Conseil Régional d'Alsace.

Les détails, formulaires de demande, ainsi que le règlement des aides peuvent être consultés sur le site : <http://ivea.region-alsace.eu>

> Crédit d'impôt source [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr/article/244) article 244 quarter G

Le crédit d'impôt bénéficiant aux entreprises est désormais limité à la 1ère année du cycle de formation (et non plus pour les 2 ou 3 ans de l'apprentissage) et pour les seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal au BAC+2. Son montant est de 1 600 € pour 12 mois de présence d'apprenti(s) dans l'entreprise (2 200 euros dans certains cas, notamment pour l'embauche d'apprentis handicapés).

> Apprenti(e) handicapé(e) - aide de l'Agefiph source Agefiph au 01/04/2013 - simulation en ligne sur www.agefiph.fr

Aide à l'embauche ouverte à l'employeur qui conclut un contrat d'apprentissage d'au moins six mois avec une personne handicapée : **de 1 000 à 6 000 €** selon la durée et situation.

> Déduction fiscale pour les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre d'alternants dépasse le seuil réglementaire de 5 % de l'effectif annuel moyen

Déduction de la taxe d'apprentissage de 400 € multipliée par le nombre d'alternants (ETP) constaté au-delà du seuil des 5 % (dans la limite de 7 %) de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente.

> Aide « TPE Jeunes Apprentis » destinée à encourager l'embauche d'apprentis mineurs dans les entreprises de moins de 11 salariés à compter du 01.06.2015. Remboursement forfaitaire de 1 100 € par trimestre pour la première année du contrat. Cette aide devra faire l'objet d'une demande dans un délai de 6 mois au plus tard après la date d'embauche. Elle est cumulable avec la prime régionale à l'apprentissage et la prime levier de développement de l'apprentissage. Faire la demande au plus tôt sur www.alternance.emploi.gouv.fr.

Votre CCI : des experts et des outils pour vous faciliter l'apprentissage

À chaque étape de l'embauche d'un apprenti : de la recherche du jeune au suivi du contrat d'apprentissage, les experts et les outils des CCI sont à votre disposition.



- **Des conseillers, développeurs de l'apprentissage pour :**
 - rencontrer les entreprises et promouvoir l'apprentissage,
 - expliquer les mesures incitatives proposées par l'État et/ou la région,
 - aider à la recherche d'un futur apprenti.
- **Une bourse de l'apprentissage : www.apprentissage-alsace.eu/offre pour :**
 - déposer votre offre d'apprentissage,
 - sélectionner les CV des candidats qui vous intéressent,
 - connaître l'offre de formation en alternance de votre région.
- **Un service dédié à l'enregistrement des contrats d'apprentissage** qui vous accompagne pendant toute la durée du contrat.
C'est aussi un outil de saisie en ligne des contrats pour vous simplifier la procédure d'enregistrement : www.strasbourg.cci.fr/recruter-apprenti

Pour tout renseignement, **AYEZ LE RÉFLEXE CCI INFO SERVICES**

Un numéro de téléphone **03 90 20 67 68** du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h



Une adresse électronique cci-infoservices@strasbourg.cci.fr

Un espace d'accueil sans rendez-vous de 8 h 30 à 17 h

www.strasbourg.cci.fr



CCI France • P40 • juillet 2015



L'A pprentissage

Des jeunes pour
les entreprises
Des entreprises
pour les jeunes



Le contrat d'apprentissage en quelques repères clés

Les aides liées au contrat d'apprentissage

PUBLIC : jeunes de 16 à 25 ans révolus (sauf cas particuliers)

NATURE ET DURÉE DU CONTRAT : contrat de travail particulier, conclu pour une durée limitée (1 à 3 ans) ou pour une durée indéterminée

FORMATION : dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) en alternance avec l'entreprise

RÉMUNÉRATION :

Age	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16-17 ans	25%	37%	53%
18-20 ans	41%	49%	65%
21-25 ans*	53%	61%	78%

*% du smic ou minimum conventionnel de l'emploi occupé

Attention !
Votre convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables

ENREGISTREMENT DU CONTRAT : les CCI assurent l'enregistrement de l'ensemble des contrats d'apprentissage pour les entreprises inscrites au registre du commerce, les associations et les professions libérales.

L'APPRENTISSAGE : UN DISPOSITIF QUI FONCTIONNE

Des résultats qui parlent d'eux-mêmes

Des formations adaptées

76% ont un premier emploi en lien avec la filière de formation

Une insertion efficace

80% des diplômés en emploi dans les trois mois

Un taux de réussite élevé aux examens

80% de succès

✓ Vous avez moins de 11 salariés, vous bénéficiez :

- d'exonération de cotisations sociales patronales d'origine légale et conventionnelle, sauf celles dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles,
- de la prime régionale dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminés par chaque région (minimum de 1 000 euros par an et par apprenti),
- de l'aide TPE jeune apprenti pour l'embauche d'un apprenti mineur (4 400 euros par apprenti),
- de l'aide pour l'embauche d'un nouvel apprenti ou d'un premier apprenti (1 000 euros par apprenti).

Ces aides sont cumulables

✓ Vous avez entre 11 et moins de 250 salariés, vous bénéficiez :

- d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, sauf celles dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles,
- de l'aide pour l'embauche d'un nouvel apprenti ou d'un premier apprenti (1 000 euros par apprenti).

Ces aides sont cumulables

✓ Vous avez 250 salariés et plus, vous bénéficiez :

- d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, sauf celles dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles,
- du bonus apprentissage, déductible de votre taxe d'apprentissage, si vous accueillez au moins 5% d'apprentis.

Ces aides sont cumulables

Quel que soit votre taille vous bénéficiez du crédit d'impôt apprentissage de 1 600 euros (2 200 dans certains cas) pour les apprentis préparant un diplôme de niveau inférieur au BAC + 3, pendant la première année du cycle de formation.

i

Les salaires versés aux apprentis sont éligibles au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

Réussir les emplois d'avenir en Alsace



**“Sans diplôme
tu trouveras
~~jamaie~~
du boulot.”**

**“Il est motivé,
je veux l'engager
~~mais je n'ai pas~~
~~les moyens.~~”**

Vous avez entre
16 et 25 ans ?

**Peu ou pas de diplôme,
vous cherchez un emploi ?**

**Les emplois d'avenir
sont pour vous.**



emplois d'avenir

POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE

Vous êtes un
organisme à but non lucratif,
un **établissement public,**
une **collectivité**
ou une **entreprise** ?

**Vous pouvez recruter en
emploi d'avenir.**

*Conseil de recrutement d'emplois
sur la base de projets validés.

Renseignez-vous auprès de la mission locale,
de l'agence Pôle emploi la plus proche ou sur :

www.lesemploisdavenir.gouv.fr



Vous souhaitez recruter un emploi d'avenir ?

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/ou susceptible d'offrir des perspectives de développement durable.

* Les employeurs qui relèvent des secteurs énumérés ci-dessous peuvent conclure des contrats emplois d'avenir

L'agriculture (culture et production animale) - l'ensemble de l'industrie manufacturière - l'eau et l'énergie - la collecte, le traitement et l'élimination des déchets - le bâtiment et les travaux publics - le commerce de détail (à l'exception des hypermarchés) - les transports terrestres, l'entreposage et les services auxiliaires - les installations aéronautiques - l'hôtellerie et la restauration - les activités bancaires - la propriété - l'aménagement paysager - les services à la personne - les activités pour la santé humaine - l'hébergement médico-social et social.

A titre expérimental, toutes les entreprises situées dans les Zones Urbaines Sensibles, dans la zone de couverture du CUCS Neuhof Cité, dans la zone du port autonome de Strasbourg et dans les zones industrielles d'implantation du port de Mulhouse-Huningue-Ottmarshausen, peuvent aussi bénéficier du dispositif.

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 depuis plus de 6 mois.
- À titre exceptionnel, les jeunes en recherche d'emploi depuis un an résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS) 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 pour les employeurs du secteur non marchand et 35 % pour les entreprises privées du secteur marchand.
- 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.

5 | Comment ça marche ?

- Prenez contact avec la Mission Locale ou votre agence Pôle emploi la plus proche (Cap emploi pour les travailleurs handicapés). Votre interlocuteur vous renseignera sur les conditions dans lesquelles vous pouvez recruter en emploi d'avenir.
- La Mission Locale vous proposera alors des candidats potentiels et pourra vous aider à préparer le jeune sélectionné à sa prise de poste (exemples : remise à niveau ou stage d'immersion).
- Quand vous aurez choisi un(e) candidat(e), remplissez avec le soutien de la Mission Locale une demande d'aide d'emploi d'avenir comprenant le descriptif du poste, sa place dans l'organisation de votre structure et les actions d'accompagnement et de formation envisagées dans le cadre de l'emploi d'avenir. Cette demande devra être signée par le candidat, la Mission Locale et par vous-même.
- Vous signez le contrat de travail avec le jeune sur place (CDI ou CDD).

6 | Quel est le coût à ma charge ?

Simulation pour un emploi à temps plein (hors convention collective) en janvier 2014 :

ASSOCIATIONS, COLLECTIVITÉS, ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF :
Coût salarial employeur diminué des exonérations : 1641 €
Montant de l'aide : 1084 €
Reste à la charge de l'employeur : 557 €

SECTEUR MARCHAND :

Coût salarial employeur diminué des exonérations : 1658 €
Montant de l'aide : 506 €
Reste à la charge de l'employeur : 1152 €

Les Missions Locales au cœur du dispositif

Présentées sur l'ensemble du territoire alsacien, les 10 Missions Locales exercent une mission de service public pour l'orientation et l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire.

En 2013, ce sont près de 26 000 jeunes alsaciens qui ont été accueillis par les Missions Locales, leurs antennes et partenaires réparties sur 82 communes urbaines et rurales. Les Missions Locales organisent leur action pour offrir à chaque jeune un appui personnalisé. Cette aide peut aller de la simple information jusqu'à l'accompagnement pas à pas en fonction des besoins de chacun selon un mode d'intervention global. Elles travaillent avec les jeunes, les équipes de bénévoles d'insertion, les services de l'État et les entreprises et s'appuient sur un réseau de partenaires et d'entreprises.

Le rôle des Missions Locales dans les Emplois d'Avenir :

1. Recueillir les offres d'Emplois d'Avenir.
2. Préparer et présenter aux candidats.
3. Présenter les contrats : signature de l'emploi d'avenir et accompagnement des démarches administratives en vue de la prise en charge financière d'une partie du salaire.
4. Désigner un coordinateur unique chargé d'accompagner le jeune et de répondre aux interrogations du tuteur. Il agit le plus souvent en tant que référent pour le jeune.
5. Participer à la mise en œuvre des actions de formation en lien avec l'employeur et l'OPCA.
6. Préparer la sortie de l'emploi d'avenir au jeune comme un projet à l'emploi durable du jeune.

L'accompagnement de la Mission Locale consiste à aider le jeune dans la construction de son projet et à sécuriser la relation entre l'employeur et le salarié pendant la durée d'exécution du contrat.



Service-Public-Pro.fr

Le site officiel de l'administration française

[Accueil professionnels](#) > [Ressources humaines](#) > [Aides à l'embauche](#) > [Contrat de génération](#)

Fiche pratique

Contrat de génération

Vérifié le 28 décembre 2015 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère en charge du travail

Le contrat de génération est un dispositif visant à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable de jeunes dans l'emploi et la transmission de compétences dans l'entreprise. Il comprend 2 volets : la négociation d'accords collectifs (ou l'élaboration de plans d'actions) dans les entreprises de plus de 50 salariés et une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent un jeune en CDI et maintiennent ou recrutent un salarié âgé.

Entreprises concernées

Le dispositif prévoit des règles différentes selon la taille de l'entreprise :

- les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient de l'aide sans être assujetties à l'obligation de négocier un accord collectif ou de prévoir un plan d'action,
- les entreprises de 50 à 299 salariés bénéficient de l'aide et sont incitées à négocier un accord collectif ou à prévoir un plan d'action,
- les entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) ne peuvent pas bénéficier de l'aide financière à l'embauche mais sont soumises à l'obligation de conclure un accord collectif d'entreprise (ou de groupe) ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.

Les entreprises de plus de 300 salariés sont également tenues de réaliser un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif (actualisation des données chiffrées, suivi des indicateurs, etc.).

➔ À savoir :

les entreprises peuvent bénéficier de prestations d'appui-conseil, délivrées par les Direccte, pour la mise en œuvre du contrat de génération.

Accord collectif

L'accord collectif (ou le plan d'action), valable 3 ans, doit comporter des mesures (et des objectifs chiffrés) en faveur :

- de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi (modalité d'intégration, de formation, de l'entretien de suivi, la désignation d'un référent, etc.),
- de l'emploi des salariés âgés (prévention de la pénibilité, coopération intergénérationnelle, formation, etc.),
- de la transmission des savoirs et des compétences (binôme d'échange, diversité des âges dans les équipes de travail).

Modalités de l'aide financière

Pour bénéficier de l'aide financière, l'employeur doit :

- embaucher en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé),
- maintenir en emploi un senior de 57 ans et plus ou recruter un senior de 55 ans et plus.

Par ailleurs, une entreprise de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés) peut également bénéficier de l'aide si le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune de moins de 30 ans, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

Le jeune salarié doit être embauché en CDI et à temps plein.

Le temps partiel est autorisé avec son accord, si la durée hebdomadaire du travail n'est pas inférieure aux 4/5^{es} (ou 80 %) de la durée hebdomadaire du travail à temps plein. Le montant de l'aide est alors proratisé.

Les conditions d'âge sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune.

Le contrat de génération prévoit une aide financière annuelle de 4 000 €, versée par Pôle emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de 3 ans. Le montant total de l'aide est de 12 000 € sur trois ans.

En cas de double recrutement d'un jeune et d'un senior, l'aide financière est portée à 8 000 € par an pendant trois ans soit un total de 24 000 €. Le jeune salarié doit être embauché dans les 6 mois suivant l'embauche du salarié âgé.

L'aide est versée chaque trimestre.

 À noter :

il n'y a pas d'exonération de cotisations sociales spécifique liée au contrat de génération.

Comment obtenir l'aide

L'employeur doit effectuer, **dans les 3 mois** suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune, une demande d'aide contrat génération :

- soit directement en ligne à partir de l'**espace Employeurs de Pôle emploi** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R14578>),
- soit en envoyant le **formulaire papier de demande** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R31822>) à Pôle emploi.

À la fin de chaque trimestre, l'employeur doit transmettre à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide, dans le mois suivant le trimestre concerné (par exemple, en avril pour la période janvier-mars).

L'actualisation trimestrielle peut être effectuée directement en ligne à partir du **compte Employeurs Pôle emploi** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R14578>).

Interruption de l'aide

L'aide est interrompue en cas de :

- rupture du CDI du jeune salarié,
- baisse de la durée hebdomadaire de travail du jeune salarié sous les 4/5^{es} de la durée collective de travail de l'entreprise,
- rupture du contrat de travail du senior dans les 6 mois suivant le début de contrat du jeune, quel qu'en soit le motif (ou au-delà des 6 mois pour une cause autre que la faute grave ou lourde, l'inaptitude ou la

rupture conventionnelle),

- non-transmission de la déclaration trimestrielle d'actualisation pendant 2 trimestres consécutifs.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé dans les 6 mois suivant le début du contrat du jeune pour départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique, ou décès, l'aide est maintenue pour le trimestre quand ce salarié est remplacé par un autre salarié remplissant les mêmes conditions d'âge, dans les 3 mois suivant la rupture du contrat de travail.

Services en ligne et formulaires

- Pôle emploi : services en ligne pour les employeurs (R14578)
Téléservice
- Demande d'aide contrat génération (R31822)
Formulaire

Où s'informer ?

Pôle emploi pour les employeurs - 3995

Pôle emploi

Numéro unique pour les entreprises, les artisans, les commerçants et les employeurs qui souhaitent recruter, déposer une offre d'emploi et obtenir des informations sur le recrutement et les aides à l'embauche

Par téléphone

39 95

Numéro gris ou banalisé : coût d'un appel vers un fixe et service gratuit, depuis un téléphone fixe ou mobile
Depuis l'étranger (entreprises frontalières par exemple), composer le **+33 1 77 86 39 95**

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) - Pôles T (Travail) et 3E (Entreprises, emploi, économie) ☞ (<http://direccte.gouv.fr/Organisation-d-une-Direccte.html>)

Ministère en charge du travail

Textes de référence

- Code du travail : articles L5121-6 à L5121-21 ☞ (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027125338&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Contrat de génération
- Code du travail : articles R5121-26 à R5121-55 ☞ (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000027181743&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Modalités d'application du contrat de génération
- Code du travail : article D5121-42 ☞ (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000029451153>)
Montant de l'aide
- Code du travail : article L2241-4 ☞ (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028697974&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Négociation triennale sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)
- Code du travail : article L2242-19 ☞ (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000027125424&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Négociation triennale dans les entreprises de plus de 300 salariés
- Circulaire n°2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération ☞ (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/05/cir_37023.pdf)

Questions ? Réponses !

- Comment déposer un accord collectif ? (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31400>)
- Où peut-on consulter un accord d'entreprise ? (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F13743>)

Pour en savoir plus

- Tout savoir sur le contrat de génération ↗ (<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insérer-dans-l-emploi/mesures-seniors/article/contrat-de-generation>)
Ministère en charge du travail

EMBAUCHE PME

Dès le 18 janvier 2016

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur
www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme



EN QUOI CONSISTE CE DISPOSITIF ?

- > Les embauches réalisées par les PME
à partir du 18 janvier et jusqu'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

QUI EN BÉNÉFICIE ?

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

1

Être une PME de 0 à 249 salariés en moyenne en 2015.



2

Embaucher :

- CDI
- CDD ≥ 6 mois
- CDD → CDI
- Contrat de professionnalisation ≥ 6 mois

2 EXEMPLES CONCRETS

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



**PIERRE
REÇOIT**

1466 €/MOIS
SALAIRE BRUT



**JULIE
VERSE**

601 €/MOIS
COTISATIONS PATRONALES
DROIT COMMUN



AVANT

- 440 €/MOIS
RÉDUCTION BAS SALAIRES ET PACTE
- 88 €/MOIS CICE



APRÈS

- 166 €/MOIS **EMBAUCHE PME**
VERSEMENT TRIMESTRIEL

EMBAUCHE PME = 2 000 € SUR 12 MOIS



**= 100% DE COTISATIONS
REMBOURSÉES**

TOTAL DES AIDES = 694 €

**À PARTIR DU 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**

1900 €/MOIS
SALAIRE BRUT



**JEAN
VERSE**

779 €/MOIS
COTISATIONS PATRONALES
DROIT COMMUN



AVANT

- 247 €/MOIS
RÉDUCTION BAS SALAIRES ET PACTE
- 114 €/MOIS CICE



APRÈS

- 166 €/MOIS **EMBAUCHE PME**
VERSEMENT TRIMESTRIEL

EMBAUCHE PME = 4 000 € SUR 2 ANS



**= 413 EUROS DE COTISATIONS
PRISES EN CHARGE**

TOTAL DES AIDES = 527 €

**À PARTIR DU 18 JANVIER 2016,
UNE EMBAUCHE À 1900 € BRUT**

=

UNE ÉCONOMIE DE 527 €/MOIS

MODE D'EMPLOI

> FAIRE LA DEMANDE

En ligne, sur le site www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme



> ACTUALISER LES PÉRIODES D'EMPLOI

Chaque trimestre, vous devez confirmer sur le site www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme que les salariés embauchés restent employés dans l'entreprise et fournir les pièces justificatives suivantes :



→ Au moment de la demande :

- Aucune pièce
- Coordonnées bancaires (facultatives)

→ Ensuite tous les 3 mois, l'entreprise justifie de l'effectivité de la présence du salarié :

- Les bulletins de salaire
- Le contrat de travail en cas de contrôle, et le RIB s'il n'a pas été remis au moment de la demande.

> RECEVOIR L'AIDE

La prime sera versée par virement dans le trimestre qui suit l'embauche, puis tous les 3 mois, par tranche de 500€.



VOS INTERLOCUTEURS REFERENTS



MRS Mise en place d'un parcours sur mesure mutualisé et individualisé CSP Orientation professionnelle	Sandrine EBER POLE EMPLOI	sandrine.eber@pole-emploi.fr
JOB DATING INDUSTRIE	Rachida BAIDANE POLE EMPLOI	rachida.baidane@pole-emploi.fr
FORMATION Aides pour la formation des demandeurs d'emploi	Didier SCHOENACKER REGION ACAL	Didier.SCHOENACKER@region-alsace.eu
PARCOURS DE QUALIFICATION GROUPEMENT D'EMPLOYEURS GPEC	Manuella BALDAUFF ALEMPOI	Manuela.BALDAUFF@alemploi.fr
APPRENTISSAGE	Viviane MARIE CCI	v.marie@strasbourg.cci.fr
AIDES A L'EMBAUCHE	Sophie SORARU DIRECCTE	sophie.soraru@direccte.gouv.fr
SOURCING ET RECRUTEMENT DE CADRES	Gilles FOURCHY APEC	Gilles.FOURCHY@apec.fr
Attractivité dans la région et dans l'industrie	Sébastien LEDUC ADIRA	sebastien.leduc@adira.com
Recruter des jeunes	Sandrine RATH MISSION LOCALE	sandrine.rath@mlpe.eu
Coordination générale du plan d'actions industrie papy boom	Sylvie Vigneron MAISON DE L'EMPLOI DE STRASBOURG	svigneron@maisonemploi-strasbourg.org