



Guide des aides nationales Compétences

 **GÉNÉRICE**

Avec le concours du



Fonds Unique
de Recherche



avec le soutien du FSE Objectif III

SOMMAIRE

L'Etat, les Conseils Régionaux et l'Europe se mobilisent pour faciliter la Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences dans les entreprises. Pour cela, des aides et des outils sont mis à disposition des entreprises.

Aides Nationales

	Pages
➤ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	3
➤ Convention de sensibilisation en matière de GPEC	4
➤ Convention individuelle d'appui à l'élaboration de plans de GPEC	5
➤ Convention interentreprises d'appui à l'élaboration de plans de GPEC	6
➤ Le dispositif EDEC	7 et 8
➤ Le contrat à durée déterminée senior (CDD senior)	9
➤ L'aide dégressive à l'employeur (ADE)	10
➤ Le contrat initiative-emploi renouvelé (CIE)	11
➤ Le cumul emploi-retraite	12

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (G.P.E.C.)

Compétences

Objectif	<p>Permettre d'anticiper les effets, sur les emplois, des mutations économiques et du vieillissement de la population active.</p> <p>Accompagner les entreprises dans la gestion, à moyen terme, de leur problématique d'emploi : gestion des pyramides des âges, adaptation et évolution des compétences, organisations du travail, maintien et développement des emplois...</p>
Bénéficiaires	<p>Les entreprises (selon la convention passée, les effectifs seront différents).</p>
Dépenses éligibles, montants et plafonds	<p>Le décret de juillet 2003 prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none">• Un dispositif permettant une sensibilisation à la GPEC.• Deux types de conventions :<ul style="list-style-type: none">- individuelle ;- interentreprises. <p>Vous trouverez les différentes conditions et aides relatives à ces dispositifs dans les fiches correspondantes (ci-après).</p>
A qui s'adresser	<p>Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de votre département.</p>
Document de référence	<ul style="list-style-type: none">• Décret n° 2007 – 101 du 25 janvier 2007• Décret N° 2003-681 du 24 juillet 2003

Convention de sensibilisation en matière de GPEC

Compétences

Objectif	Démultiplier la diffusion des démarches de GPEC auprès des entreprises.
Bénéficiaires	Les organismes professionnels ou interprofessionnels.
Dépenses éligibles, montants et plafonds	L'Etat peut prendre en charge jusqu'à 70 % de leur coût global, en prenant en compte le nombre des entreprises visées, leurs effectifs et l'intérêt des actions envisagées.
Modalités et observations	<p>Ce dispositif se met en place dans le cadre de conventions conclues avec des organismes professionnels ou interprofessionnels destinées à sensibiliser des réseaux d'entreprises aux enjeux de la GPEC.</p> <p>Ces conventions peuvent prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none">• Des actions d'information, de communication et d'animation ;• Des actions de capitalisation, d'évaluation et de diffusion de bonnes pratiques. <p>Ces conventions sont signées par le Ministre chargé de l'emploi lorsqu'elles sont conclues au niveau national et par le Préfet de département lorsqu'elles sont conclues au niveau régional ou départemental.</p>
A qui s'adresser	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de votre département.
Document de référence	<ul style="list-style-type: none">• Circulaire DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle)• Décret n° 2007-101 du 25 janvier 2007• Décret N° 2003 - 681 du 24 juillet 2003

Convention individuelle d'appui à l'élaboration de plan GPEC

Compétences

Objectif	Dans le cadre du dispositif d'appui à l'élaboration de plans de GPEC, cette convention vise à élaborer un plan de GPEC adapté au contexte et aux préoccupations de l'entreprise.
Bénéficiaires	Entreprises de moins de 250 salariés souhaitant mener à bien une démarche de GPEC.
Aides financières	<p>La participation financière de l'Etat est de 15 000 € maximum sans excéder 50 % du coût prévisionnel d'intervention du consultant.</p> <p><i>Cette convention est signée par le Préfet de département, ou par délégation, par le Directeur de la DDTEFP.</i></p>
Conditions d'attribution des aides	<p>L'entreprise doit préciser dans sa demande les motifs de sa démarche de gestion prévisionnelle au regard, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">• De son organisation du travail ;• De l'évolution des compétences de ses salariés et du maintien de leur emploi ;• De sa gestion des âges ;• Du développement du dialogue social ;• De la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;• Des perspectives d'amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale de ses salariés ;• De la promotion de la diversité.
Formalités à remplir	<p>La demande est adressée à l'autorité administrative compétente.</p> <p>Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la conclusion de la convention avec l'Etat. Ils sont consultés sur le contenu et les modalités de mise en oeuvre du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.</p>
Documents de référence	<ul style="list-style-type: none">• Circulaire DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle)• Décret n° 2007-101 du 25 janvier 2007• Décret N° 2003 - 681 du 24 juillet 2003

Convention interentreprises d'appui à l'élaboration de plan GPEC

Compétences

Objectif	Dans le cadre du dispositif d'appui à l'élaboration de plans de GPEC, cette convention vise à élaborer un plan de GPEC par entreprise et à formaliser des préconisations de mutualisation d'actions ou de collaborations.
Bénéficiaires	Toutes les entreprises sans aucun seuil d'effectif.
Caractéristiques	<p>La participation financière de l'Etat est de 12 500 € maximum par entreprise sans excéder 50 % du coût prévisionnel d'intervention du consultant dans chacune d'elles.</p> <p><i>Cette convention est conclue par le Préfet de région lorsque les sièges sociaux des entreprises signataires sont situés dans plusieurs départements compris dans une même région ou, le cas échéant, selon l'endroit où est situé l'organisme professionnel ou interprofessionnel porteur du conventionnement interentreprises lorsque son ressort reste dans la limite infrarégionale.</i></p>
Conditions d'attribution de l'aide	<p>L'entreprise doit préciser, dans sa demande, les motifs de sa démarche de gestion prévisionnelle au regard, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">• De son organisation du travail ;• De l'évolution des compétences de ses salariés et du maintien de leur emploi ;• De sa gestion des âges ;• Du développement du dialogue social ;• De la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;• Des perspectives d'amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale de ses salariés ;• De la promotion de la diversité.
Formalités à remplir	<p>La demande est adressée à l'autorité administrative compétente.</p> <p>Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la conclusion de la convention avec l'Etat. Ils sont consultés sur le contenu et les modalités de mise en oeuvre du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.</p> <p>Dans le cadre de conventions interentreprises, ces conventions :</p> <ul style="list-style-type: none">• Peuvent être conclues soit directement avec les entreprises, soit avec un organisme tiers « porteur » qui sera chargé d'animer le réseau d'entreprises ;• Doivent avoir un projet collectif cohérent, répondant aux caractéristiques d'un bassin d'emplois, d'un secteur d'activité ou d'une filière économique d'entreprises confrontées à des enjeux économiques ou d'emplois communs.
Documents de référence	<ul style="list-style-type: none">• Circulaire DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle)• Décret n° 2007-101 du 25 janvier 2007• Décret N° 2003 - 681 du 24 juillet 2003

<p>Objectif</p>	<p>Anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises.</p>
<p>Bénéficiaires</p>	<p>Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles.</p>
<p>Caractéristiques du dispositif</p>	<p>Il repose sur deux dimensions complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le volet prospectif (CEP) <p>Le Contrat d'Etudes Prospectives et appui technique porte sur la réalisation d'une étude qui vise à établir un diagnostic économique et social, des hypothèses d'évolution et des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le volet déploiement de l'action (ADEC) <p>L'Action de Développement de l'Emploi et des Compétences permet d'anticiper les conséquences en matière d'emploi et de compétences des mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées dans les territoires pour permettre aux actifs occupés (salariés et non salariés comme les artisans, les agriculteurs...) de faire face aux changements à venir.</p>
<p>Conditions d'attribution de l'aide</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le volet prospectif (CEP) <p>Les dépenses éligibles sont principalement constituées par les coûts de prestation(s) occasionnés par la réalisation de l'étude prospective. L'aide de l'Etat intervient en attribuant une subvention à l'organisme relais mandaté pour gérer le projet. Le taux d'intervention est plafonné à 50 % des coûts prévisionnels de l'intervenant. A titre exceptionnel, l'aide peut représenter jusqu'à 80 % des coûts du projet. Dans ce cas, elle est limitée à 60 000 €.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le volet déploiement de l'action (ADEC) <p>Les dépenses éligibles relèvent de trois catégories : l'ingénierie, la réalisation d'actions pour les bénéficiaires finaux et les mesures d'accompagnement. L'aide de l'Etat est négociée au cas par cas avec les partenaires. Des financements européens, et principalement le FSE, peuvent être mobilisés en complément des autres financements publics.</p>
<p>Procédure</p>	<p>Le projet de réalisation d'un CEP ou d'une ADEC doit faire l'objet d'un accord-cadre signé par l'Etat (Ministre(s) ou Préfet de région) et les organisations professionnelles. Les organisations syndicales de salariés peuvent être signataires de cet accord-cadre. Une convention est établie pour toute la durée de l'action.</p>

Compétences

	<p>Le contenu de l'accord-cadre doit :</p> <ul style="list-style-type: none">• préciser les objectifs généraux et spécifiques• prévoir un comité de pilotage• mandater un organisme relais pour assurer la gestion de l'opération.
A qui s'adresser	<ul style="list-style-type: none">• DGEFP - Mission développement de l'emploi et des compétences• DRTEFP
Documents de référence	<ul style="list-style-type: none">• Code du travail : articles L. 322-10, D. 322-10-12 et D. 322-10-13• Décret n° 2006-54 du 16 janvier 2006• Circulaire DGEFP n° 2006/18 du 20 juin 2006

Objectif	Favoriser le retour à l'emploi des seniors et leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein.
Bénéficiaires	Entreprise : Le CDD senior peut être conclu par tous les employeurs visés à l'article L. 131-2 du Code du travail, à l'exception des professions agricoles. Public visé : Le CDD « senior » s'adresse aux personnes âgées de plus de 57 ans inscrites depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP).
Caractéristiques du dispositif	Le CDD « senior » peut être conclu pour une durée maximale de 18 mois. Il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée mais ne peut excéder 36 mois. Le salarié titulaire d'un CDD « senior », comme tout autre titulaire d'un CDD « classique », dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.
A qui s'adresser	La DDTEFP
Documents de référence	<ul style="list-style-type: none">• Code du travail : articles L. 122-2, L. 122-3-4, D. 322-24 à D. 322-26• Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005• Avenant du 9 mars 2006 (relatif à l'indemnité de fin de contrat)

L'aide dégressive à l'employeur (ADE)

Compétences

Objectif	Faciliter l'embauche des demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage.
Bénéficiaires	<p>Les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none">• affiliées au régime d'assurance chômage ;• à jour de leur versement des contributions d'assurance chômage au moment de l'embauche du demandeur d'emploi ;• qui n'ont pas fait l'objet d'un procès verbal pour travail illégal• qui n'ont fait l'objet d'une décision d'exclusion des aides à l'emploi en application de l'article L. 324-13-2 du code du travail ;• qui n'ont pas effectué de licenciement pour motif économique au cours des 12 derniers mois précédant l'embauche. <p>Le salarié :</p> <p>Tout chômeur, âgé de 50 ans ou plus ou inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois au moment de son embauche, bénéficiaire de l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi) et confronté à des difficultés particulières de réinsertion.</p>
Caractéristiques de l'aide	<p>Le contrat ouvrant droit à l'ADE peut être à durée déterminée de 12 mois minimum et 18 mois maximum ou indéterminée, à temps partiel ou à temps complet.</p> <p>Cette aide est versée pour des embauches portant sur des métiers répertoriés. Elle ne l'est pas pour des contrats bénéficiant d'une autre aide (CIE, jeune en entreprise...).</p>
Montant et durée de l'aide	<p>Le montant de l'aide dégressive est déterminé en fonction d'un pourcentage du salaire brut d'embauche. En tout état de cause, l'aide ne peut être supérieure au montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi que percevait le chômeur à la veille de son embauche.</p> <p>Le versement de l'aide intervient chaque mois, à terme échu, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en cours et que l'employeur soit à jour du versement de ses contributions.</p> <p>Elle est versée pendant une durée maximale de 3 ans.</p>
A qui s'adresser	L'employeur doit conclure une convention avec l'Assedic du lieu de résidence de l'allocataire.
Documents de référence	<ul style="list-style-type: none">• Convention du 18 janvier 2006 « relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage »• Circulaire UNEDIC n° 2006-19 du 21 août 2006• Circulaire UNEDIC n° 2007-04 du 24 janvier 2007

Le contrat initiative-emploi renouvelé (CIE)

Compétences

Objectif	Faciliter l'accès à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.
Bénéficiaires	Employeurs concernés : Tous les employeurs affiliés à l'UNEDIC et les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification. Sont, en revanche, exclus du dispositif les particuliers employeurs. Public visé : Personnes sans emploi, inscrites ou non à l'ANPE, qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.
Caractéristiques de l'aide	Le CIE est un contrat de travail écrit à durée indéterminée ou à durée déterminée de 24 mois maximum. Le temps partiel est possible mais ne peut être inférieur à 20 heures par semaine. Les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ainsi que d'une rémunération qui ne peut être inférieure au smic.
Montant de l'aide	L'aide financière, versée mensuellement par l'Etat, ne peut excéder 47 % du taux brut horaire du SMIC, dans la limite d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Le montant et la durée sont fixés selon la situation locale, les caractéristiques du bénéficiaire et les efforts de l'employeur pour financer des actions de formation et d'accompagnement.
A qui s'adresser	L'entreprise doit signer avec l'ANPE une convention ouvrant droit au bénéfice du CIE avant ou au moment de l'embauche.
Documents de référence	<ul style="list-style-type: none">• Décret n° 2006-342 du 22 mars 2006• Circulaire DGEFP n° 2005-11 du 21 mars 2005

<p>Objectif</p>	<p>Pour les retraites prenant effet à partir du 1^{er} janvier 2004, possibilité de cumuler sa retraite avec les revenus provenant d'une activité professionnelle.</p>
<p>Bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • salariés du privé et salariés agricoles, • fonctionnaires, • agents non titulaires de l'Etat et des collectivités, • exploitants agricoles, • artisans, • commerçants, • professions libérales, • etc.
<p>Caractéristiques de l'aide</p>	<p>Possibilité de cumuler sa retraite avec le revenu d'une activité relevant d'un autre régime de retraite. Par exemple, un ancien professeur de droit (salarié) s'inscrit au barreau comme avocat (profession libérale).</p> <p>Possibilité, dans certains régimes, de cumuler sa retraite versée avec une activité relevant du même régime.</p> <p>Dans cette seconde hypothèse, le cumul est possible uniquement dans la limite d'un plafond :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour le salarié, le cumul emploi-retraite n'est possible : <ul style="list-style-type: none"> - que dans la limite du montant de son dernier salaire (revenu brut mensuel moyen sur les trois derniers mois d'activité), - ou à 1,6 fois le Smic, si cette solution est plus favorable. • Condition de reprise d'activité : <ul style="list-style-type: none"> - chez son dernier employeur : le salarié ne pourra y retravailler que 6 mois au moins après la date d'effet de sa retraite. - chez un autre employeur : aucun délai à respecter.
<p>A qui s'adresser</p>	<p>Les caisses de retraite de base et les caisses de retraite complémentaires obligatoires : caisse nationale d'assurance vieillesse, caisse ARCCO ou AGIRC, caisse de MSA...)</p>
<p>Documents de référence</p>	<p>Circulaire n°2006/7 du 11 avril 2006 Circulaire n°2004-64 du 22 décembre 2004</p>



GÉNÉRICE

Avec le concours du



Fonds Unique
de Péréquation



avec le soutien du FSE Objectif III