



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



MESURES DE SOUTIEN AUX SOUS-TRAITANTS AUTOMOBILE

Avril 2022

PRÉAMBULE

La France est **un pays historique de l'industrie automobile**, qui emploie 400 000 personnes. La filière fait actuellement face à de nombreux défis de transformation, tels que la transition écologique ainsi que les conséquences de, la crise sanitaire mais aussi à la pénurie des composants électroniques et de difficultés structurelles et conjoncturelles. Pour les PME et ETI de la filière, les conséquences sont de fortes incertitudes sur l'évolution de leur carnet de commandes et des exigences croissantes de réduction des coûts. Ces perspectives s'ajoutent au contexte d'une baisse continue de la part de marché des véhicules thermiques.

Un plan d'action ciblé sur la filière diesel a été mis en place dès 2017, puis renforcé et élargi à l'ensemble de la filière automobile en 2020 dans le cadre des dispositifs mis en œuvre via le plan de relance. Toutefois, les défis systémiques qui touchent la filière automobile nécessitent des actions qui s'inscrivent dans la durée. C'est la raison pour laquelle, l'accompagnement des sous-traitants automobile demeure un pilier majeur du plan France 2030 pour l'automobile.

Les référents automobile régionaux sont chargés d'informer les entreprises sur les dispositifs de soutien public existants, et d'orienter les entreprises vers les dispositifs les plus adéquats.



Réalisation : Perferum dollaborrum
Directeur de la publication : Perferum dollaborrum
Date de parution : Avril 2022
Édition : Direction générale des Entreprises
Crédit photo : jeancliac / tock / Getty Images Plus
ISBN :

MESURES DE SOUTIEN AUX SOUS-TRAITANTS AUTOMOBILE

Des dispositifs ciblés sur le soutien des sous-traitants de la filière sont détaillés dans les fiches ci-jointes afin de présenter l'offre d'accompagnement des services et opérateurs de l'Etat la plus adaptée aux besoins des sous-traitants automobile.

Liste des contacts des référents automobile.....9

1. Accompagnement individuel et soutien à l'investissement..... 10

1.1. Dispositifs d'accompagnements individuels pour la diversification, la compétitivité et la trésorerie 11

Afin d'aider les entreprises à faire face aux mutations en cours dans l'industrie automobile (électrification des motorisations, automatisation des véhicules, connectivité, etc.), à préserver et renforcer leur niveau de trésorerie, à améliorer leur compétitivité et à se diversifier, des dispositifs d'accompagnements individuels spécifiques pilotés par la PFA et Bpifrance, sous forme d'appui conseil, ont été mis en place.

1.2. Fonds de soutien à la diversification des sous-traitants de la filière automobile..... 17

Un fonds de soutien à l'investissement productif et à la diversification, doté de 300 millions d'euros sur 5 ans, est ouvert depuis le 17 décembre 2021. Il permettra de soutenir financièrement les projets de diversification des sous-traitants automobile, à la fois dans la filière et en dehors de la filière automobile.

1.3. Fonds Avenir Automobile 2..... 19

Lancé en novembre 2020, le FAA2 est un fonds d'investissement en fonds propres ou quasi-fonds propres piloté par l'Etat, Bpifrance, Renault et Stellantis. Doté de 525 millions d'euros, il a pour objectif d'accompagner des projets de consolidation, déploiement à l'international, diversification et adaptation des méthodes de production face aux enjeux climatiques actuels.

1.4. Soutien à l'innovation dans le cadre du CORAM 20

Le Comité d'Orientation pour la recherche automobile et mobilité (CORAM) a vocation à faire émerger des projets d'innovation de la filière automobile et à jouer un rôle d'orientation de ces projets vers les dispositifs de soutien à l'innovation de France 2030, l'objectif étant de préserver les capacités d'innovation en France et à répondre aux grandes mutations du secteur afin de concevoir et produire en France les futures générations de véhicules électriques, à hydrogène, autonomes et connectés.

2. Accompagnement des salariés, formation et reconversion22

2.1. FNE-Formation23

Repensé pour faire face aux conséquences économiques liées à la crise sanitaire de la Covid-19, le dispositif FNE-Formation vise à répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée, des entreprises en difficulté et des entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité pour former leurs salariés et ainsi préparer la sortie de crise.

2.2. Transitions collectives 25

Bâti en collaboration avec les partenaires sociaux, Transitions collectives permet d'anticiper les mutations économiques des entreprises en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion sereine et préparée. Tout en conservant un niveau de rémunération équivalent à leur rémunération nette, les salariés bénéficient d'une formation prise en charge en tout ou partie par l'État dans le but d'accéder à un métier porteur (métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter) dans leur bassin de vie. Ce dispositif se décompose en deux volets, l'un reposant sur le vecteur juridique du projet de transition professionnel, l'autre sur le congé de mobilité.

2.3. Les aides exceptionnelles aux contrats d'alternance27

L'alternance (contrat d'apprentissage, de professionnalisation et promotion et reconversion par alternance) est une priorité du gouvernement puisqu'elle a fait la preuve de son efficacité en faveur de l'insertion professionnelle durable. Ces mesures ont pour but d'encourager les employeurs à embaucher des alternants et de favoriser la formation des jeunes.

2.4. PROA – Promotion et Reconversion par alternance 31

La reconversion ou promotion par alternance vise à faciliter, pour les salariés, un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, grâce à l'obtention d'une certification professionnelle, à l'issue d'une formation en alternance. Ce dispositif se révèle être un réel levier pour le maintien dans l'emploi dans les secteurs confrontés à de fortes mutations.

3. Accompagnement RH des entreprises, aides au recrutement et au maintien de l'activité.....33

3.1. Activité partielle.....34

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

3.2. Activité partielle de longue durée (APLD)35

L'APLD est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité - de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif.

3.3. Prestation conseil en ressources humaines pour les TPE-PME37

La PCRH permet de proposer aux entreprises de moins de 250 salariés l'accès à une prestation de conseil RH financée avec un reste-à-charge limité lui permettant de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et opérationnel sur les questions RH délivré par un cabinet RH spécialisé, en articulation avec leur stratégie de développement économique.

3.4. Aide Volontariat Territorial en Entreprise (VTE)- VERT 39

Le VTE vert, déclinaison du VTE « classique » est une aide d'un montant de 12 000 euros maximum, versée par Bpifrance et financée par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et l'ADEME, pour le recrutement de jeunes en alternance ou de jeunes diplômés embauchés pour une mission ou un projet de développement structurant pour la transition énergétique et écologique de l'entreprise.

3.5. Engagement de développement de l'emploi et des compétences 41

Les EDEC permettent de conduire des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tant au niveau d'une branche que d'un territoire. La GPEC-T s'entend comme une démarche visant la mise en œuvre d'un plan de développement en faveur de l'emploi et des compétences dans les territoires à partir d'une stratégie partagée et d'anticipation pour sécuriser des parcours professionnels.

4. Fonds d'accompagnement et de reconversion et d'ajustement à la mondialisation des salariés 42

4.1. Fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés de la filière automobile 43

Le fonds exceptionnel, financé par l'Etat et les constructeurs Renault et Stellantis, est destiné à financer des actions d'accompagnement, de reclassement et de reconversion professionnelle des salariés licenciés pour motif économique dans la filière automobile.

4.2. Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) 45

Le FEM (Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés) est un outil qui vise à aider les salariés licenciés en raison de l'impact significatif d'un plan de restructuration. Il permet de compléter les moyens mis en œuvre en faveur des dispositifs d'aide au reclassement des salariés licenciés sans pour autant se substituer aux obligations nationales en matière de reclassement externe.

Liste des contacts des référents automobile

Pour identifier le module adapté à vos besoins et candidater : contactez directement votre référent automobile à la DREETS

Région	Nom Contact	Téléphone	Adresse Mel
AUVERGNE RHONE ALPES	Jacques MERCIER	06 07 05 53 50	Jacques.mercier@dreets.gouv.fr
GRAND EST	Marie de MONTALEMBERT	06 24 21 16 49	marie.demontalembert@dreets.gouv.fr
HAUTS DE FRANCE	Olivier MESUREUR	03 28 16 46 56 07 64 22 73 85	olivier.mesureur@dreets.gouv.fr
BOURGOGNE FRANCHE- COMTE	Sébastien DUBOIS	03 80 76 99 38 06 26 53 48 74	sebastien.dubois@dreets.gouv.fr
CENTRE VAL DE LOIRE	Michel MARECHAL	02 38 77 69 69 06 85 23 20 84	michel.marechal@dreets.gouv.fr
PAYS DE LA LOIRE	Nicolas TREUIL	07 77 72 01 27	nicolas.treuil@dreets.gouv.fr
OCCITANIE	Julien LEGLISE	06 29 85 52 38	julien.leglise@dreets.gouv.fr
NORMANDIE	Arnaud BOUAFFRE	07 64 77 38 73	arnaud.bouaffre@dreets.gouv.fr norm.cellule-auto@dreets.gouv.fr
NOUVELLE AQUITAINE	Ronan BERNARD	05 49 50 20 52 07 62 77 18 63	ronan.bernard@dreets.gouv.fr
ILE DE France	Xavier VALCARCEL	01 70 96 13 43	idf.cellule-regionale-auto@drieets.gouv.fr
BRETAGNE	Jean-Paul OGEREAU	02 99 12 21 45 07 60 83 98 89	jean-paul.ogereau@dreets.gouv.fr
PACA	Françoise ROUQUETTE	04 94 09 64 95 06 20 76 85 06	francoise.rouquette@dreets.gouv.fr

1. Accompagnement individuel et soutien à l'investissement

- 1.1. Dispositifs d'accompagnements individuels pour la diversification, la compétitivité et la trésorerie 11
- 1.2. Fonds de soutien à la diversification des sous-traitants de la filière automobile17
- 1.3. Fonds Avenir Automobile 219
- 1.4. Soutien à l'innovation dans le cadre du CORAM 20

1.1. Dispositifs d'accompagnements individuels pour la diversification, la compétitivité et la trésorerie

Afin d'aider les entreprises à faire face aux mutations en cours dans l'industrie automobile (électrification des motorisations, automatisation des véhicules, connectivité, etc.), à préserver et renforcer leur niveau de trésorerie, à améliorer leur compétitivité et à se diversifier, des dispositifs d'accompagnements individuels spécifiques, sous forme d'appui conseil, ont été mis en place.

DESCRIPTION DE L'OFFRE

Offre d'accompagnement individuel avec l'appui de consultants spécialisés permettant de couvrir un vaste champ de thématiques : diversification, amélioration de la performance opérationnelle, déclinaison des recommandations établies dans le cadre des études sectorielles pour les filières les plus sensibles, renforcement de la trésorerie et appui-conseil sur des thématiques fonctionnelles spécifiques.

OPÉRATEURS : la PFA et BPIFRANCE, en lien avec des consultants privés

CATÉGORIES D'ENTREPRISES ÉLIGIBLES : le dispositif s'adresse à l'ensemble des entreprises de la filière automobile, y compris les filiales de grands groupes. Sont exclues du dispositif les entreprises faisant l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire.

Cette offre d'accompagnement comporte quatre volets distincts côté PFA et se décline sous la forme des modules « Cash » et « Spot » côté Bpifrance :

Accompagnements de la PFA

- a. Définition d'une stratégie de diversification (12 jours par un consultant spécialisé) comprenant l'analyse de la stratégie de l'entreprise et des ressources stratégiques dont elle dispose, l'identification des pistes de diversification possibles et la définition et l'élaboration d'un plan d'actions détaillé pour assurer les reconversions nécessaires, tant sur le plan industriel, commercial qu'en termes de ressources humaines : portefeuille clients, export, gamme produits (au sein de la filière automobile ou au sein d'autres filières), ou, à défaut, restructuration voire réinsertion des salariés.
- b. Accompagnement à la mise en œuvre du plan d'actions (20 jours par un consultant spécialisé), avec pour objectif d'assurer le suivi d'un projet de transformation élaboré au préalable. Cet accompagnement pourra notamment inclure des aides au montage de projets, à la valorisation du projet de diversification auprès de partenaires potentiels et à la certification dans le cadre d'un processus de référencement fournisseur.
- c. Accompagnement pour l'amélioration de la performance opérationnelle (15 jours par un consultant spécialisé), incluant l'analyse des procédés industriels et logistiques de l'entreprise et des ressources dont elle dispose, l'identification des pistes d'amélioration de la compétitivité et des opérations et la définition et l'élaboration d'un plan d'actions détaillé pour assurer l'atteinte d'objectifs opérationnels prédéfinis.
- d. Étude action pour les acteurs des filières les plus sensibles (3-4 semaines par une équipe de conseil en stratégie), dont l'objectif est de décliner les recommandations établies dans le cadre des études sectorielles en faveur des filières les plus sensibles (ex. forge, fonderie, etc.)

pour les principaux acteurs de ces filières, afin d'aboutir à des recommandations concrètes pour la diversification des activités, l'amélioration de la performance opérationnelle, la rationalisation de l'empreinte industrielle ou la consolidation.

Dispositifs Spot de Bpifrance

Bpifrance propose une offre de modules sur-mesure, d'une durée de 10 jours par entreprise. Ces modules visent à aider les entreprises de la filière automobile à identifier leurs faiblesses et cibler les leviers de croissance prioritaires sur un vaste champ de thématiques. Plus de 20 modules différents sont proposés, de la croissance externe à la performance commerciale, en passant par la stratégie, le digital, l'industrie du futur, etc.

Chaque accompagnement est réalisé par un binôme composé d'un expert Bpifrance et d'un consultant externe habilité par Bpifrance, sur une période de 2 à 3 mois en moyenne.

Dispositifs Cash de Bpifrance

Ce dispositif s'adresse à toute entreprise en situation de fragilité ou de difficultés avérées, rencontrant des difficultés conjoncturelles ou structurelles de financement de son besoin en fonds de roulement.

Le module d'appui-conseil « Cash management », proposé par Bpifrance, a pour but de permettre aux dirigeants d'entreprises fragiles, qui ont été détectées suffisamment en amont de la survenance de difficultés irréversibles, d'adopter les outils et les réflexes à même de les mettre en capacité de mobiliser rapidement les bons leviers financiers, afin de pallier leurs fragilités et consolider leur développement.

Il est réalisé par un expert qui accompagne l'entreprise au travers une mission de 10 jours de conseil qui peuvent s'étaler sur plusieurs mois. Il doit permettre d'outiller l'équipe dirigeante pour se mettre en capacité de dégager des marges de manœuvres de trésorerie en amont des difficultés ou à très court terme en cas de besoin immédiat.

Ce module vise tout particulièrement à identifier :

- ✓ Des actions permettant de relever ponctuellement le niveau de la trésorerie (réduction des stocks, recouvrement des créances, outils de financement court terme, cessions d'actifs rapidement réalisables, ...);
- ✓ Des actions visant à améliorer la profitabilité en continu (réduction des coûts, arbitrage du portefeuille, pricing, ...);
- ✓ Des actions opérationnelles (élimination des « gaspillages » ou non-valeur ajoutée sur les processus de vente, d'achat, de gestion des stocks, de production, ...);
- ✓ Des actions bilanciellles (mobilisation de créances ou financement par des tiers, réflexion sur les possibles cessions d'actifs ou solutions de lease back).

PLUS D'INFO...

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos interlocuteurs en région côté ARIA et Bpifrance. Au niveau national, vous pouvez également contacter :

PFA : Piet Amelot - piet.ameloot@pfa-auto.fr

Bpifrance : Jérôme Trichet - jerome.trichet@bpifrance.fr

Tableau récapitulatif des modules proposés par la PFA

Objectif	Description
Identification des opportunités de diversification	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un diagnostic stratégique de l'entreprise • Identifier des pistes de diversification • Construire un plan d'actions en faveur de la diversification 	<p>Accompagnement de 12 jours pour définir une stratégie de diversification comprenant (i) l'analyse de la stratégie de l'entreprise et des ressources stratégiques dont elle dispose, (ii) l'identification des pistes de diversification possibles et (iii) la définition et l'élaboration d'un plan d'actions détaillé pour assurer les reconversions nécessaires, tant sur le plan industriel, commercial qu'en termes de ressources humaines : portefeuille clients, export, gamme produits au sein de la filière automobile ou au sein d'autres filières, ou, à défaut, restructuration voire réinsertion des salariés.</p>
Mise en œuvre du plan d'action pour la diversification	
<p>Mettre en œuvre le plan d'actions défini en faveur de la diversification</p>	<p>Accompagnement de 20 jours pour assurer le suivi d'un projet de transformation élaboré au préalable. Cet accompagnement pourra inclure notamment des aides au montage de projets, à la valorisation du projet de diversification auprès de partenaires potentiels et à la certification dans le cadre d'un processus de référencement fournisseur.</p>
Amélioration de la performance opérationnelle et de la compétitivité	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un diagnostic opérationnel de l'entreprise • Identifier les pistes d'amélioration de la compétitivité et des opérations • Construire un plan d'actions en faveur de l'amélioration opérationnelle 	<p>Accompagnement de 15 jours pour définir un plan d'amélioration de la performance opérationnelle incluant (i) l'analyse des procédés industriels et logistiques de l'entreprise et des ressources dont elle dispose, (ii) l'identification des pistes d'amélioration de la compétitivité et des opérations et (iii) la définition et l'élaboration d'un plan d'actions détaillé pour assurer l'atteinte d'objectifs opérationnels prédéfinis.</p>
Étude action pour les acteurs des filières les plus sensibles	
<p>Décliner, avec un plan d'actions spécifique, les recommandations établies dans le cadre des études sectorielles pour les principaux acteurs des filières les plus sensibles</p>	<p>Réalisation d'une mission de conseil de 3-4 semaines par une équipe de consultants en stratégie spécialisée. L'objectif est de décliner les recommandations établies dans le cadre des études sectorielles en faveur des filières les plus sensibles (ex. forge, fonderie, etc.) pour les principaux acteurs de ces filières, afin d'aboutir à des recommandations concrètes pour la diversification des activités, l'amélioration de la performance opérationnelle, la rationalisation de l'empreinte industrielle ou la consolidation.</p>

Tableau récapitulatif des modules proposés par BPIFRANCE

Objectif	Description
360° REBOND	
<ul style="list-style-type: none"> • Sécuriser la reprise et revoir la stratégie à la lumière des bouleversements récents. • Remobiliser les équipes y compris à distance. • Reclarifier le projet d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Revue panoramique de l'entreprise sur la base d'entretiens, d'apports méthodologiques, et d'une trame d'analyse 360°. • Identification des principaux freins à la reprise et au rebond, accompagnement dans la recherche et dans l'identification des opportunités et leviers de rebond. • Réalisation d'ateliers de travail ciblés. • Proposition d'un plan d'actions priorisées.
CASH-BFR-Relance Automobile	
<p>Traverser la crise et remobiliser les moyens financiers et humains nécessaires au rebond : (i) protéger l'emploi, le capital humain, et la dynamique interne en réengageant les équipes sur des actions productives et (ii) maximiser les ressources en trésorerie pour passer le cap et préparer le rebond.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic de l'entreprise au travers d'entretiens, d'une analyse approfondie des comptes et d'informations liées au fonctionnement opérationnel de l'entreprise. • Identification des sources de trésorerie actionnables pour l'entreprise à court, moyen et plus long terme. • Réengagement des équipes autour d'actions générant un regain de productivité industrielle et commerciale. • Identification des besoins résiduels de l'entreprise, financiers et d'accompagnement, pour réussir à traverser la crise et à rebondir.
Supply Chain	
<ul style="list-style-type: none"> • Reprendre la production dans les meilleures conditions. • Comprendre les effets opérationnels et notamment logistiques des évolutions de la demande client après crise. • Aider à aligner l'amont et l'aval avec les capacités de production de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologie : protéger, organiser, diagnostiquer, rebondir • Amont : Analyse de la situation des fournisseurs. • Interne : bilan sur les capacités de production et logistique • Aval : analyse de la situation opérationnelle côté clients, et de la demande post crise. • Formalisation du plan d'actions moyen terme global priorisé. • Planification des moyens actions à moyen terme permettant de sécuriser durablement les opérations et la supply Chain.
Diagnostic 360	
<p>Cibler les principaux leviers de croissance de l'entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revue panoramique de l'entreprise sur la base d'entretiens, d'expertise et de recherches documentaires. • Identification des principaux freins à la croissance. • Proposition d'un plan d'actions priorisées.
Stratégie	
<ul style="list-style-type: none"> • Eclairer la stratégie de court et moyen terme. • Investiguer différentes voies possibles de développement, incluant la diversification. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement à la définition d'un plan de développement à horizon 3/5 ans. • Traduction des impacts et des besoins par fonction. • Identification des moyens de pilotage et de communication. • Construction d'une politique RSE ou comment tirer parti du développement durable ?

Suite du tableau récapitulatif des modules proposés par BPIFRANCE

Objectif	Description
Déploiement de la stratégie	
<ul style="list-style-type: none"> • Déployer la stratégie de façon efficace et organisée. • Aligner le management. • et engager les équipes de façon construite, en cohérence avec les objectifs globaux de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recensement des objectifs et résultats clés à atteindre pour l'entreprise, résultant de sa stratégie, ou qui lui sont directement imposés par son positionnement actuel et par l'environnement extérieur. • Construction des indicateurs de pilotage, d'avancement et de résultat. • Déclinaison par direction ou par grande fonction, en concertation étroite avec les directeurs ou managers concernés. • Animation de la démarche, apports méthodologiques et soutien dans la mise en place des routines de management associées.
Développement international	
Structurer la projection de l'entreprise à l'international.	<ul style="list-style-type: none"> • Construction de la stratégie de développement l'international. • Définition d'une stratégie d'implantation ciblée et sécurisée. • Alignement de l'organisation et adaptation du marketing.
Développement commercial	
Renforcer la performance des équipes commerciales.	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de l'approche commerciale de l'entreprise. • Structuration de l'équipe commerciale. • Clarification de la stratégie commerciale.
Organisation / RH / Management	
Impliquer les collaborateurs et accélérer la prise de décision.	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de l'adéquation des ressources avec le plan de développement. • Mise en place d'organes de pilotage et de décision. • Attractivité de la marque employeur.
Digital	
Impulser la transformation digitale.	<ul style="list-style-type: none"> • Anticipation des impacts du digital sur le business model. • Amélioration des processus clés par le digital : mieux acheter, mieux vendre, mieux gérer, mieux communiquer. • Construction du plan de transformation digitale.
Performance opérationnelle	
Optimiser l'efficacité des opérations.	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de l'excellence opérationnelle (lean). • Réalisation d'un diagnostic des achats et/ou du système de production. • Amélioration de l'organisation globale de la production. • Amélioration de la supply chain.

Suite du tableau récapitulatif des modules proposés par BPIFRANCE

Objectif	Description
Industrie du futur	
Concevoir et construire l'usine du futur.	<ul style="list-style-type: none"> • Modélisation et projection de la chaîne de valeur. • Revue du business model de l'entreprise et identification des leviers de développement. • Identification de leviers de croissance / projets d'investissement permettant de progresser, d'innover, et d'évoluer en réseaux et avec des intégrateurs 4.0 pour identifier et tester rapidement les innovations provenant de l'extérieur. • Construction du schéma industriel cible. • Élaboration du plan de transformation.
Systemes d'information	
Optimiser la performance des SI de l'entreprise (ERP, CRM, GMAO,...).	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic du système d'information. • Identification des enjeux de performance pour l'entreprise, et besoins fonctionnels associés. • Évaluation de la capacité ou non des systèmes en place à répondre à ces enjeux de performance et besoins fonctionnels. • Élaboration d'un schéma directeur SI. • Préconisations clés en vue de la mise en place de nouveaux SI.
Transmission / Gouvernance / Développement commercial	
<ul style="list-style-type: none"> • Préparer la transmission. • Renforcer la performance des équipes commerciales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition de la stratégie de transmission de l'entreprise. • Préparation de la transmission dans le cadre d'une entreprise à capital familial. • Préparation à l'évolution de la gouvernance. • Analyse de l'approche commerciale de l'entreprise. • Structuration de l'équipe commerciale. • Clarification de la stratégie commerciale.
Diagnostic de maturité Industrie du futur	
Évaluer la maturité de l'entreprise vis-à-vis des enjeux de l'industrie du futur et l'orienter vers l'accompagnement adéquat.	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisation du business model de l'entreprise. • Identification des principaux axes de développement et de progrès opérationnels de l'entreprise. • Identification des briques technologiques pouvant permettre d'atteindre les objectifs stratégiques fixés. • Orientation vers le dispositif d'accompagnement adapté.

1.2. Fonds de soutien à la diversification des sous-traitants de la filière automobile

Un fonds de soutien à la diversification, doté de 300 millions d'euros sur 5 ans, est ouvert depuis décembre 2021. Il permettra de soutenir financièrement les projets de diversification des sous-traitants automobiles, à la fois dans la filière et en dehors de la filière automobile.

DESCRIPTION DE L'OFFRE

Fonds de soutien pour permettre aux sous-traitants automobile de se diversifier, à la fois au sein de la filière pour se positionner sur des technologies d'avenir de l'automobile, ou accroître leur portefeuille clients, mais aussi pour développer et industrialiser des produits destinés à des clients d'autres filières.

OPÉRATEUR : BPIFRANCE

CATÉGORIES D'ENTREPRISES ÉLIGIBLES : le dispositif s'adresse à l'ensemble des entreprises de la filière automobile réalisant au moins 15 % de leur chiffre d'affaires dans la filière automobile, y compris les filiales de grands groupes. Sont exclues du dispositif les entreprises faisant l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire.

Des projets de diversification des sous-traitants de la filière automobile structurants pour les entreprises, et plus largement, pour la filière automobile et l'ensemble de l'écosystème de la mobilité routière sont attendus :

- ✓ Ce fond vise à soutenir les efforts de diversification des sous-traitants automobile, à la fois au sein de la filière et en dehors de la filière automobile. Les projets de développement et d'industrialisation de nouveaux produits visant à (i) se positionner au sein de la filière automobile pour produire des solutions qui seront essentielles à la mobilité de demain, notamment les nouvelles briques technologiques du véhicule du futur (électrique, hydrogène, autonome et connecté) telles que les moteurs électriques, l'électronique de puissance, les packs batteries, les composants hydrogène, les nouveaux matériaux, etc., (ii) accroître le portefeuille client (en France ou à l'international) et (iii) se diversifier pour se positionner sur des marchés hors automobile (aéronautique, ferroviaire, nucléaire, médical, etc.), pourront ainsi faire l'objet d'un soutien.
- ✓ Une attention particulière sera accordée aux projets de diversification des entreprises historiquement spécialisées dans la fabrication de composants pour les groupes motopropulseurs thermiques.

Le fonds de diversification pourra s'appuyer sur les régimes RDI, performance environnementale, PME soutien aux entreprises et AFR. Les projets peuvent donc inclure les actions suivantes :

- ✓ travaux de recherche, de développement et d'innovation (RDI), de recherche industrielle, de développement expérimental et d'innovation ;
- ✓ investissements d'amélioration de la performance environnementale des sites de production français en bâtiment, matériel et équipement de production ;

- ✓ investissements dans les capacités et processus de production relatifs à la création d'un nouvel établissement, l'extension d'un établissement existant, la diversification de la production d'un établissement vers de nouveaux produits, à un changement fondamental de l'ensemble du processus de production ou à des investissements se rapportant à l'acquisition des actifs appartenant à un établissement lorsque le dit établissement a fermé ou aurait fermé s'il n'avait pas été racheté.

Les projets devront présenter un plan d'affaires crédible, et viser des retombées sociales, économiques et technologiques directes sur le territoire, sous forme de nouveaux produits ou services, technologies et emplois.

Les projets attendus présentent une assiette de dépenses totales minimum qui varie selon la taille de l'entreprise :

- Startup, petites et moyennes entreprises (PME) et Entreprises de taille intermédiaire (ETI) : 500 000 euros.
- Grandes entreprises : 2 millions d'euros.

SOUTIEN PROPOSÉ

L'aide est apportée sous forme de subventions. Ce soutien s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne des aides publiques aux entreprises.

PLUS D'INFO...

L'Appel à projets est ouvert depuis le 17 décembre 2021 et se clôture le 27 septembre 2022 à 12h00 (midi heure de Paris), avec un relevé intermédiaire le 15 mars 2022 à 12h00 (midi heure de Paris).

Pour déposer un dossier de candidature :

<https://www.bpifrance.fr/nos-appels-a-projets-concours/appel-a-projets-soutien-aux-projets-de-diversification-des-sous-traitants-de-filiere-automobile>

1.3. Fonds Avenir Automobile 2

Lancé en novembre 2020, le FAA2 est un fonds d'investissement en fonds propres ou quasi-fonds propres piloté par l'Etat, Bpifrance, Renault et Stellantis. Doté de 525 millions d'euros, il a pour objectif d'accompagner des projets de consolidation, déploiement à l'international, diversification et adaptation des méthodes de production face aux enjeux climatiques actuels.

DESCRIPTION DE L'OFFRE

Fonds d'intervention en fonds propres ou quasi fonds propres dédié à des opérations d'investissement dans la filière automobile. Doté de 525 millions d'euros et piloté par Bpifrance, Renault et Stellantis, il s'inscrit dans une démarche d'investisseur avisé et prend part à des projets susceptibles de créer de la valeur financière à moyen et long terme.

OPÉRATEUR : BPIFRANCE

CATÉGORIES D'ENTREPRISES ÉLIGIBLES : le dispositif s'adresse à l'ensemble des entreprises de la filière automobile, y compris les filiales de grands groupes.

Le « Fonds avenir automobile » (FAA 2), fonds d'investissement en fonds propres ou quasi fonds propres, a été lancé en novembre 2020, à l'initiative des constructeurs puis rejoint par l'Etat, avec une taille cible de 525 millions d'euros : une première levée de 330 millions d'euros a eu lieu et une seconde de 195 millions d'euros devrait avoir lieu en 2024 sous réserve d'une utilisation à 80% des fonds de la première levée. Ce fonds, géré par Bpifrance, prend la suite du fonds de modernisation des équipementiers automobiles de la crise de 2008.

La durée de vie du fonds est de 15 ans et la période d'investissements de 5 ans. Les montants cibles d'investissement par projet vont de 3 à 50 millions d'euros.

Le FAA2 est structuré en deux compartiments :

- ✓ Le premier compartiment de 420 millions d'euros (~80% du fonds) cible les entreprises, sous-traitants et équipementiers automobiles, rentables ou porteurs de nouvelles technologies du secteur automobile. Ce compartiment peut intervenir également dans des entreprises fortement endettées du fait de la crise, mais qui ne sont pas structurellement en difficulté.
- ✓ Le deuxième compartiment de 105 millions d'euros (~20% du fonds) est investi en fonds de fonds pour cibler des investissements dans des fonds d'investissements privés, dédiés aux opérations plus complexes nécessitant des prises de participations majoritaires dans les entreprises et une implication très forte auprès du management.

Les priorités du Fonds Avenir Automobile 2 sont les suivantes :

- ✓ Consolidation de la filière ;
- ✓ Internationalisation de l'empreinte industrielle et du portefeuille clients ;
- ✓ Adaptation de la stratégie et des méthodes de production face aux enjeux climatiques actuels.

PLUS D'INFO...

Les entreprises de la filière automobile peuvent prendre contact avec les équipes Bpifrance en charge du pilotage du fonds : contact-faa@bpifrance.fr

1.4. Soutien à l'innovation dans le cadre du CORAM

Le Comité d'Orientation pour la recherche automobile et mobilité (CORAM) a vocation à faire émerger des projets d'innovation de la filière automobile et à jouer un rôle d'orientation de ces projets vers les dispositifs de soutien à l'innovation de France 2030», l'objectif étant de préserver les capacités d'innovation en France et à répondre aux grandes mutations du secteur afin de concevoir et produire en France les futures générations de véhicules électriques, à hydrogène, autonomes et connectés.

DESCRIPTION DE L'OFFRE

Soutien à l'innovation de l'industrie automobile française, en cohérence avec les axes prioritaires de la feuille de route technologique liés au véhicule du futur, validés par le CORAM réunissant l'Etat et la filière (développement des motorisations électriques, des batteries, de la propulsion à hydrogène, des véhicules autonomes et connectés et de l'allègement des matériaux).

OPÉRATEUR : BPIFRANCE

CATÉGORIES D'ENTREPRISES ÉLIGIBLES : toutes les entreprises quelle que soient leur taille qui exercent une activité dans le secteur de l'industrie automobile.

Depuis son lancement à l'été 2020, le CORAM a soutenu 48 projets lauréats qui représentent un investissement en R&D de près de 1 milliard d'euros et bénéficient d'un soutien de la part de l'Etat de près de 345 millions d'euros. Ce dispositif va être pérennisé dans le cadre de France 2030 avec un montant annuel de l'ordre de 250 millions d'euros dès 2022.

Il est attendu des projets de R&D qui contribuent à la transformation en profondeur de la filière automobile et des services de mobilité attachés, pour répondre aux enjeux technologiques, de compétitivité et de transition écologique. Les enjeux pour la filière automobile elle-même sont résumés dans la feuille de route technologique. Les projets devront être structurants pour les entreprises et plus largement, pour la filière automobile et l'ensemble de l'écosystème de la mobilité routière.

Les projets doivent s'inscrire dans la feuille de route technologique de la filière automobile, validée en juillet 2020 par le Comité d'Orientation de la recherche Automobile et Mobilités (CORAM), qui définit notamment les axes stratégiques de développement pour permettre à la filière d'être une des premières industries productrices de véhicules propres au monde. Elle concerne, à court terme le développement des composants stratégiques pour la fabrication des véhicules électriques et hybrides rechargeables, ainsi que des projets de production des infrastructures de recharge et, à plus moyen terme, des systèmes à hydrogène pour la mobilité ainsi que du véhicule autonome et connecté.

Les projets attendus présentent une assiette de dépenses totales minimum qui varie selon la taille de l'entreprise :

- Startup, petites et moyennes entreprises (PME) et Entreprises de taille intermédiaire (ETI) : supérieur à 1 million d'euros pour les projets individuels et supérieur à 2 millions d'euros pour les projets collaboratifs.
- Grandes entreprises : supérieur à 4 millions d'euros pour les projets individuels ou collaboratifs.

PLUS D'INFO...

L'Appel à projet CORAM 2022 est ouvert depuis le 8 mars 2022 et se clôture le 30 septembre 2022 à 12h00 (midi heure de Paris), avec un relevé intermédiaire, le 9 juin 2022 à 12h00.

Pour déposer un dossier de candidature :

<https://bpifrance.fr/nos-appels-a-projets-concours/appel-a-projets-coram-2022>

2. Accompagnement des salariés, formation et reconversion

2.1. FNE-Formation	23
2.2. Transitions collectives	25
2.3. Les aides exceptionnelles aux contrats d’alternance	27
2.4. PROA – Promotion et Reconversion par alternance	31

2.1. FNE-Formation

Repensé pour faire face aux conséquences économiques liées à la crise sanitaire de la Covid-19, le dispositif FNE-Formation vise à répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée, des entreprises en difficulté et des entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité pour former leurs salariés et ainsi préparer la sortie de crise.

DESCRIPTION DE L'OFFRE

Doté de plus de 800 millions d'euros, issus du plan de relance et du plan de réduction des tensions pour 2021 et 2022, le FNE-Formation permet aux entreprises de renforcer le développement des compétences de leurs salariés et/ou leur reconversion interne, dans le cadre de conventions nationales conclues avec les 11 opérateurs de compétences (OPCO). Ce dispositif a permis le financement d'environ 400 000 parcours de formation en 2021, cette dynamique devant se poursuivre en 2022.

OPÉRATEURS : opérateurs de compétences (OPCO)

CATÉGORIES D'ENTREPRISES ÉLIGIBLES : le dispositif s'adresse à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur taille, qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- Les entreprises placées en activité partielle (de droit commun ou de longue durée).
- Les entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité, et celles ayant engagé des négociations en matière de PSE).
- Les entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité.

Le FNE-Formation est un dispositif contra-cyclique, permettant aux entreprises de développer les compétences de leurs salariés pour résister aux chocs ou répondre aux besoins en formation créés par les mutations économiques de leur secteur d'activité. L'investissement dans les compétences est essentiel à l'échelle de l'individu (employabilité), de l'entreprise (positionnement sur de nouveaux marchés, nouveaux procédés, nouvelles techniques, adaptation du management) et de l'économie du pays. Adapté afin de répondre en urgence à la crise Covid-19 en 2020, le FNE-Formation a évolué en 2021 pour soutenir la reprise d'activité, favoriser le rebond et accompagner les entreprises en mutations économiques et technologiques.

Dans leur rôle d'appui aux branches professionnelles, les OPCO ont la responsabilité de la mise en œuvre de ce dispositif exceptionnel, du ciblage des entreprises, de la qualification de leurs besoins, du montage des solutions et leur suivi. Un référent FNE-Formation a été nommé au sein de chaque opérateur.

Le FNE-Formation permet de prendre en charge des parcours de formation ne pouvant excéder une durée de douze mois. Ces parcours peuvent prendre les formes suivantes :

- ✓ Parcours reconversion permettant à un salarié de changer de métier ou de secteur d'activité au sein de la même entreprise ;
- ✓ Parcours certifiant permettant à un salarié d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle ou interindustrielle ;

- ✓ Parcours compétences spécifiques contexte Covid-19 ayant conduit à une nouvelle organisation, de nouveaux marchés, de nouveaux procédés, etc. ;
- ✓ Parcours anticipation des mutations qui vise à permettre une bonne appropriation des outils et méthodes de travail par le salarié : numérique, écologie et compétences métiers spécifiques.

Le FNE-Formation permet de prendre en charge les coûts de positionnement, les coûts pédagogiques, l'évaluation, les frais annexes, les coûts de certification, et le cas échéant la rémunération du salarié. Elle peut également accompagner l'anticipation des besoins des entreprises et l'identification des compétences nécessaires « post-covid ». Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des salariés, à l'exception de la part soutenue par l'activité partielle pour les salariés en formation durant ces périodes d'inactivité et selon les règles qui lui sont propres. Tout autre cofinancement public est exclu. Les rémunérations peuvent également être prises en charge pour les projets relevant du régime d'aide RGEC.

Afin de déterminer le taux et les modalités de prise en charge du FNE-Formation, les entreprises éligibles optent soit pour le régime de « l'encadrement temporaire des mesures d'aides d'État » mis en place dans le cadre de la crise, soit pour le régime général d'exemption par catégorie (« RGEC ») s'il est plus favorable.

PLUS D'INFO...

Pour déposer une demande FNE-Formation, les entreprises de la filière automobile peuvent **prendre contact avec les équipes de OPCO21¹** et consulter le **Questions/Réponses FNE-Formation disponible en ligne** : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-covid-fne-formation.pdf>

¹ <https://www.opco2i.fr/nous-connaître/opco-2i-dans-votre-region/>

2.2. Transitions collectives

Bâti en collaboration avec les partenaires sociaux et déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives permet d'anticiper les mutations économiques des entreprises en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion sereine et préparée. Après un an de mise en œuvre, l'instruction n° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif «Transitions collectives » prévu par France relance est venu compléter ce dispositif et en faciliter l'accès pour les entreprises de moins de 300 salariés.

DESCRIPTION DE L'OFFRE

Tout en conservant un niveau de rémunération équivalent à leur rémunération nette, les salariés bénéficient d'une formation financée en tout ou partie dans le but d'accéder à un métier porteur (métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter) dans leur bassin de vie.

Pour leur garantir des parcours de transition sécurisés vers des métiers porteurs, l'État finance la reconversion des salariés grâce au dispositif « Transitions collectives » qui se décompose en deux volets.

Dans son volet initial, Transitions collectives – Transco qui mobilise le vecteur juridique du projet de transition professionnelle, l'Etat finance tout ou partie des formations et de la rémunération. Ainsi, l'État prend en charge la rémunération des salariés (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) et le coût pédagogique des formations certifiantes d'une durée maximale de 24 mois. La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le Smic, 90 % au-delà de ce plafond.

Pour pouvoir faire bénéficier ses salariés du volet Transitions collectives – Transco, une entreprise doit conclure un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) identifiant la liste des emplois considérés comme fragilisés au sein de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut établir cette liste par décision unilatérale, après information/consultation du CSE quand il existe.

Cette prise en charge varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Un deuxième volet du dispositif a été ajouté par l'instruction du 7 février 2022 précitée, intitulé Transco – Congé de mobilité et qui utilise cette fois le vecteur du congé de mobilité. Pour y entrer, une entreprise doit conclure un accord GEPP ou un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) qui prévoit la mobilisation de ce dispositif.

Dans ce cadre, l'employeur maintient la rémunération du salarié à hauteur de 65 % minimum de sa rémunération brute, conformément au cadre juridique du congé de mobilité, et l'Etat prend en charge la différence entre 79,15 % de la rémunération brute et le niveau maintenu par l'employeur. Ce niveau de maintien de la rémunération permet ainsi, du fait du régime fiscal et social de l'allocation versée dans ce cadre, un quasi maintien de la rémunération nette du salarié.

Les coûts de formation sont pris en charge selon les mêmes modalités que dans le volet Transitions collectives – Transco, de façon différenciée selon la taille de l'entreprise.

Dans les deux volets, le lancement du dispositif se déroule en trois étapes :

1. Identifier les métiers fragilisés au sein de l'entreprise
2. Informer les salariés susceptibles d'être éligibles à ce parcours de formation.
3. Déposer le dossier de Transitions collectives auprès de l'Association transition professionnelles (AT Pro) territorialement compétente.

Qui est concerné ?

- ✓ Les entreprises qui font face à des mutations et dont certains des métiers sont fragilisés à moyen terme peuvent recourir au dispositif Transitions collectives afin d'accompagner sereinement les salariés dont les métiers sont affectés par ces transformations.
- ✓ Les entreprises qui ont des besoins de recrutement sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique, santé, soins, etc.) pourront accueillir les salariés souhaitant se reconvertir.

À qui s'adresser ?

- ✓ Les opérateurs de compétences (Opco) accompagnent les entreprises dans l'entrée du dispositif et dans l'identification des emplois fragilisés. Les AT Pro peuvent également apporter leur concours aux entreprises.
- ✓ Les associations Transitions Pro assurent le versement des rémunérations et des coûts de formation et facilite le recours au dispositif en fluidifiant le parcours des salariés.
- ✓ Les conseillers en évolution professionnelle (CEP) sont également mobilisés pour accompagner gratuitement les salariés dans la construction de leur parcours de reconversion.
- ✓ Enfin, les DREETS-DEETS ainsi que les Délégués à l'appui aux reconversions professionnelles sont à l'écoute des entreprises qui souhaiteraient recourir au dispositif : <http://dreets.gouv.fr>

PLUS
D'INFO...

Consulter le site dédié à Transco : <https://transco.travail-emploi.gouv.fr/>

2.3. Les aides exceptionnelles aux contrats d'alternance

Le Gouvernement est particulièrement attentif aux conditions d'embauche des jeunes et à leur formation initiale. L'alternance est une voie de formation d'excellence à tous les niveaux de formation, du CAP au bac+5. L'année 2020 a été marquée par une hausse sans précédent du nombre de contrats d'apprentissage et pendant le confinement, le gouvernement a accompagné jeunes, CFA et entreprises pour éviter les ruptures de contrats d'apprentissage. L'année 2021 a confirmé la forte dynamique avec une nouvelle hausse de 37 % des conclusions de nouveaux contrats par rapport à 2020.

Afin de soutenir les entreprises qui subissent les effets économique et sociaux de la crise sanitaire, et de faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire pour les employeurs, ainsi que d'aider les jeunes à s'insérer dans le monde du travail et à leur permettre de poursuivre leur formation, le Gouvernement a mis en place dès 2020 un dispositif d'aides exceptionnelles destiné aux entreprises qui embauchent un alternant, afin de réduire le reste à charge pour l'employeur. Le Gouvernement a prolongé ces aides pour tous les contrats conclus jusqu'au 30 juin 2022 (décret n°2020-1085 du 24 août 2020 et décrets n°2021-223 et n°2021-224 du 26 février 2021 modifiés par le décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021).

DESCRIPTION DE L'OFFRE

1. L'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis
2. L'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation
3. L'aide aux employeurs de salariés en contrats de professionnalisation pour l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée

1. Aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

Les conditions d'éligibilité relatives au contrat

L'aide concerne les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022.

Elle est versée pour les 12 premiers mois d'exécution (chaque mois commencé est dû)

Elle vient en substitution à l'aide unique pour les employeurs d'apprentis pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat.

Les conditions d'éligibilité relatives à la certification visée

L'aide s'adresse aux contrats conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit jusqu'au master) : il s'agit donc de l'ensemble des contrats d'apprentissage.

Les entreprises éligibles

Sont concernés par l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis toutes les entreprises du secteur privé ou public industriel et commercial. Plus précisément :

- ✓ Les entreprises de moins de 250 salariés,
- ✓ Les entreprises de 250 salariés et plus sous réserve de s'engager à respecter un quota d'alternants

- ✓ L'année de référence prise en compte dans l'appréciation de l'engagement pour les entreprises d'au moins 250 salariés est fixée selon la date de conclusion du contrat et comme suit :
 - 2021 pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021
 - 2022 pour les contrats conclus entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 décembre 2021
 - 2023 pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2022 et le 30 juin 2022

Les modalités d'attribution et de versement de l'aide exceptionnelle apprentissage

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP). Pour tout contrat d'apprentissage déposé par l'opérateur de compétences (OPCO), l'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'ASP et à compter du début d'exécution du contrat.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés : l'employeur n'a pas de démarche particulière à faire pour bénéficier de l'aide, au-delà de la transmission du contrat d'apprentissage à l'OPCO, en vue de son dépôt et de sa prise en charge financière. La transmission du contrat à l'OPCO déclenche la décision d'attribution (notification adressée à l'employeur par l'ASP).

Pour les entreprises de 250 salariés et plus : le versement de l'aide est soumis à l'engagement de l'entreprise au respect du quota d'alternants. Matériellement, l'ASP adressera un formulaire d'engagement à l'entreprise. Celle-ci doit le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la conclusion du contrat. Le respect de l'engagement fera l'objet de contrôles a posteriori.

2. L'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation

Les conditions et modalités prévues s'agissant de l'aide aux contrats de professionnalisation sont identiques à celles du contrat d'apprentissage à l'exception de :

Condition liée aux salariés

L'aide est réservé aux contrats conclus avec des salariés de moins de 30 ans.

Conditions liées au cumul avec d'autres aides

L'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation reste cumulable avec les aides aux contrats de professionnalisation

Les conditions d'éligibilité relatives à la certification visée

L'aide s'adresse aux contrats conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit jusqu'au master), ainsi qu'aux certificats de qualification professionnelle (CQP) et au contrat de professionnalisation expérimental conclu en application de l'expérimentation prévue à l'article 28 de la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Les modalités d'attribution et de versement de l'aide exceptionnelle des contrats de professionnalisation

Les systèmes d'information ne sont pas identiques pour les deux types de contrat à ce jour (pas d'accès à la DSN par l'ASP pour les contrats de professionnalisation). De ce fait les modalités de mise en œuvre ne peuvent être dupliquées, s'agissant des modalités de versement : le versement sera mensuel, sur la base d'une transmission des bulletins de paye des salariés concernés, tous les mois.

3. L'aide aux employeurs de salariés en contrats de professionnalisation pour l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée

Cette nouvelle aide est destinée à promouvoir le contrat de professionnalisation comme une vraie solution pour les demandeurs d'emploi de longue durée et une opportunité pour l'employeur : le contrat de professionnalisation assure l'accès à l'emploi, donne le statut de salarié et permet une intégration plus immédiate dans l'entreprise, tout en garantissant systématiquement l'accès à une qualification professionnelle reconnue.

En cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation, la nouvelle aide permettra à l'employeur de bénéficier d'une aide d'un montant de 8 000€, qui sera versée durant la première année d'exécution du contrat conclu avec un demandeur d'emploi de longue durée entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022.

L'aide s'adresse à l'embauche de salariés :

- ✓ qui étaient inscrits comme demandeurs d'emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7, ou 8 (demandeur d'emploi soumis à des actes positifs de recherche d'emploi) à la date de conclusion du contrat et
- ✓ qui cumulent au moins 12 mois (365 jours) d'inscription en catégorie 1, 2 ou 3 (immédiatement disponible, sans activité ou ayant exercé une activité professionnelle d'une durée maximale de 78 heures mensuelles et soumis à des actes positifs de recherche d'emploi) au cours des 15 derniers mois.

Sont concernés les contrats conclus :

- ✓ Avec un demandeur d'emploi de longue durée d'au moins 30 ans entre le 1^{er} novembre 2021 et le 30 juin 2022 (pour les moins de 30 ans, l'aide exceptionnelle à l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation s'applique) ;
- ✓ Avec un demandeur d'emploi de longue durée quel que soit son âge entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2022.

Elle est versée pour la première année d'exécution de chaque contrat de professionnalisation préparant :

- ✓ à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.)
- ✓ à un CQP (certificat de qualification professionnelle)
- ✓ ainsi que pour les contrats expérimentaux conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Conditions liées au cumul avec d'autres aides

L'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation est cumulable pour le même poste avec :

- ✓ l'aide financée par l'État pour l'embauche de salariés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation

L'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) de Pôle emploi se substitue pour les publics éligibles à :

- ✓ l'aide emploi franc

- ✓ l'aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique en contrat de professionnalisation

Les modalités d'attribution et de versement de l'aide exceptionnelle des contrats de professionnalisation

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à Pôle emploi. Elle sera versée tous les trois mois d'exécution du contrat. Le premier versement a lieu le mois suivant la transmission de la décision d'attribution de l'aide à l'employeur bénéficiaire puis tous les trois mois. Les deuxième, troisième et quatrième versements sont effectués après expiration des sixième, neuvième et douzième mois d'exécution du contrat de travail. Les versements sont effectués après vérification de l'absence de rupture du contrat de travail ou de l'absence de suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération.

Les informations relatives au salarié et au paiement de son salaire (condition de versement de l'aide) sont transmises via la déclaration sociale nominative (DSN) ou à défaut, sur la base des bulletins de paie transmis par l'employeur.

L'employeur doit transmettre le contrat de professionnalisation qu'il a conclu avec un demandeur d'emploi de longue durée à l'Opérateur de compétences (OPCO) compétent dans son domaine / secteur d'activité pour instruction, prise en charge financière et dépôt de ces contrats auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle. Chaque semaine, le ministère assure la transmission des contrats de professionnalisation éligibles à Pôle emploi en charge de la gestion du dispositif et du versement de l'aide à l'entreprise.

Pôle emploi notifie la décision d'attribution de l'aide à l'employeur bénéficiaire et l'informe des modalités de versement de l'aide. Pôle emploi vérifie également que le salarié était bien demandeur d'emploi de longue durée à la date de conclusion du contrat de professionnalisation.

À qui s'adresser ?

Pour toute information concernant les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, contactez votre DREETS/DDETS : <http://dreets.gouv.fr> ou votre opérateur de compétences.

PLUS D'INFO...

Consulter les informations sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

- ✓ Concernant l'apprentissage :
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>
- ✓ Concernant les contrats de professionnalisation :
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>
- ✓ Concernant les aides exceptionnelles :
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/article/faq-plan-de-relande-alternance>

2.4. PROA – Promotion et Reconversion par alternance

La reconversion ou promotion par alternance vise à faciliter, pour les salariés, un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, grâce à l'obtention d'une certification professionnelle, à l'issue d'une formation en alternance. Ce dispositif se révèle être un réel levier pour le maintien dans l'emploi dans les secteurs confrontés à de fortes mutations.

QUI EST CONCERNÉ ?

Le dispositif Pro-A est destiné aux :

- Salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- Salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- Salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- Salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Modalités de mise en oeuvre

Organisation

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique ») et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie (formation « pratique »). Un avenant au contrat de travail du salarié doit être conclu pour la période de Pro-A. Lorsque la Pro-A se déroule sur le temps de travail, la rémunération doit être maintenue.

Certifications éligibles

Les listes des certifications éligibles à la Pro-A sont définies au sein d'accords de branche étendus. L'extension de ces accords est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Le secteur de l'automobile est concerné par l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie. Ce dernier a été étendu le 22 juillet 2020. Il définit les métiers les plus critiques selon les trois catégories suivantes :

1. Les certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension visés par la liste définie à l'article 12.1 ;
2. Les certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers (cœur de métiers et métiers stratégiques > visés par la liste définie à l'article 47 ;

3. Les certifications professionnelles correspondant aux compétences émergentes induites par de fortes mutations d'activité ou par la transformation des métiers et nécessaires à l'exercice de nouveaux de métiers, ainsi que celles correspondant aux compétences rares ou identifiées comme critiques, visées par la liste définie à l'article 3.1.

Les certifications ainsi identifiées peuvent bénéficier de la PROA

Durée

La durée de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois et peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics et certaines certifications. Les bénéficiaires et la nature de ces certifications sont définis par accord de branche. La durée peut également être allongée à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail. Les actions de formation « théoriques » représentent entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et ne doivent pas être inférieures à 150 heures. Pour certaines catégories de bénéficiaires définies par accord de branche, elles peuvent être portées au-delà de 25 % de la durée totale.

Modalités de financement

Les frais pédagogiques et les frais liés à l'hébergement et aux transports d'une action Pro-A sont pris en charge par l'opérateur de compétences. L'opérateur de compétences peut également prendre en charge, si l'accord de branche le prévoit, la rémunération du salarié et les charges sociales afférentes, dans la limite du Smic horaire.

Dans le cadre du plan de relance de l'activité, 270 millions d'euros seront déployés sur trois ans pour financer la mobilisation de ce dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

Qui contacter ?

La Pro-A est une co-construction entre l'entreprise et le salarié. Lorsque la demande de reconversion ou de promotion par alternance est à l'initiative du salarié, ce dernier doit se rapprocher de son employeur afin de discuter de la possibilité d'engager une telle démarche. L'employeur peut, si besoin, se rapprocher de son opérateur de compétences afin de connaître les modalités de financement du dispositif et la liste des certifications éligibles au sein de son secteur d'activité.

**PLUS
D'INFO...**

Consulter les informations sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/pro-a>

3. Accompagnement RH des entreprises, aides au recrutement et au maintien de l'activité

3.1. Activité partielle	34
3.2. Activité partielle de longue durée (APLD).....	35
3.3. Prestation conseil en ressources humaines pour les TPE-PME	37
3.4. Aide Volontariat Territorial en Entreprise (VTE)- VERT ...	39
3.5. Engagement de développement de l'emploi et des compétences	41

3.1. Activité partielle

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles. L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

Le dispositif d'activité partielle peut être mobilisé par les entreprises qui connaissent une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants (article R.5122-1 du code du travail) :

- ✓ conjoncture économique ;
- ✓ difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- ✓ sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- ✓ transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- ✓ toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Pendant la période d'activité partielle :

- ✓ L'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle ;
- ✓ Le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

Après avoir été fortement mobilisé pendant la crise sanitaire, avec des taux de prise en charge majorés pour les entreprises les plus affectées par les conséquences économiques de la crise, le dispositif d'activité partielle prévoit désormais l'application des taux de prise en charge suivants : taux de l'allocation versée à l'employeur égal à 36% et taux de l'indemnité versée au salarié fixé à 60 % de sa rémunération brute antérieure, soit un reste à charge de 40 % pour l'employeur.

À qui s'adresser ?

Contactez votre DREETS/DDETS : <http://drets.gouv.fr>

**PLUS
D'INFO...**

Consulter le [questions-réponses relatif à l'activité partielle](https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle) sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle>

3.2. Activité partielle de longue durée (APLD)

Inscrite au cœur du plan de relance, l'activité partielle de longue durée (APLD) également appelée « activité réduite pour maintien de l'emploi » a été mise en place par la loi d'urgence du 17 juin 2020 pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire.

Ce dispositif, cofinancé par l'État et l'Unédic, permet aux entreprises de faire face à des baisses durables d'activité qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité et présente plusieurs caractéristiques :

- ✓ Il repose sur la négociation collective : pour en bénéficier l'entreprise doit avoir conclu un accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ou être couverte par un accord de branche étendu ; dans ce dernier cas, l'employeur doit établir un document unilatéral conforme aux stipulations de l'accord de branche et précisant notamment ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Cet accord ou document unilatéral est soumis à la validation/homologation de l'autorité administrative. La décision d'homologation ou de validation de l'administration vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu notamment d'un bilan portant sur le respect des engagements de l'employeur et d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, transmis au moment de la demande de renouvellement.
- ✓ L'entreprise doit avoir des perspectives d'activité à moyen terme. C'est la raison pour laquelle les entreprises en APLD ne peuvent avoir une réduction d'activité supérieure à 40 % (50 % dans les cas exceptionnels) sur la durée de recours au dispositif ;
- ✓ Il impose que l'entreprise prenne des engagements, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle, en contrepartie du soutien public dont elle bénéficie.

L'activité partielle de longue durée est mobilisable par toutes les entreprises – confrontées à une réduction d'activité durable – implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité.

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur en APLD est égal à 60 % de la rémunération brute du salarié. L'allocation est plafonnée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit, quant à lui, une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute. Le montant de l'indemnité est donc plus important en APLD et le reste à charge pour l'employeur est plus faible qu'en activité partielle de droit commun.

Au travers des accords APLD, l'objectif recherché est également de profiter de l'inactivité prolongée des salariés pour les former et anticiper ainsi les mutations économiques et les évolutions de l'emploi. Les engagements en matière de formation professionnelle sont axés principalement sur des actions de formation, d'adaptation, de mobilité, ou certifiantes, et peuvent prévoir la mobilisation du FNE-Formation.

Dans le cadre du plan de résilience économique et social annoncé par le Premier ministre le 16 mars 2022, le Gouvernement a prévu d'adapter le dispositif d'APLD pour :

- ✓ prolonger jusqu'à 12 mois supplémentaires le bénéfice de l'APLD (soit 36 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs);
- ✓ permettre la possibilité de négocier des accords APLD ou d'établir des documents unilatéraux jusqu'au 31 décembre 2022 au lieu du 30 juin 2022 ;
- ✓ autoriser la possibilité d'adapter les termes d'un accord ou d'un document unilatéral APLD pendant toute sa durée afin de prendre en compte l'évolution de la situation économique de l'entreprise pendant la crise ;

Les services de l'Etat sont pleinement mobilisés pour accompagner les branches et les entreprises non couvertes à date par le dispositif APLD et qui souhaiteraient négocier un accord rapidement.

À qui s'adresser ?

Contactez votre DREETS/DDETS : <http://dreets.gouv.fr>

PLUS D'INFO...

Consulter le [questions-réponses relatif à l'APLD](https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/preserver-les-emplois-et-former-les-salaries/faq-apld) sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/preserver-les-emplois-et-former-les-salaries/faq-apld>

3.3. Prestation conseil en ressources humaines pour les TPE-PME

Crée en 2016 pour répondre aux besoins des TPE-PME en matière de conseil en gestion des ressources humaines, le dispositif de la prestation conseil en RH (ou PCRH) a été renforcé en 2020 et t l'adapter au contexte de la crise sanitaire.

DESCRIPTION DE L'OFFRE

La PCRH permet de proposer aux entreprises de moins de 250 salariés l'accès à une prestation de conseil RH financée tout ou partie par des fonds publics (le plus souvent Etat et OPCO) lui permettant de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et opérationnel sur les questions RH délivré par un cabinet RH spécialisé, en articulation avec leur stratégie de développement économique.

Quelles entreprises ?

Toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 250 salariés, et en priorité aux PME de moins de 50 salariés et aux TPE de moins de 10 salariés non dotées d'un service ressources humaines (RH).

Comment bénéficier de cette prestation ?

La prestation est demandée par les entreprises auprès des D(R)EETS ou mise en œuvre via des conventions collectives signées par les D(R)EETS avec des organismes relais, le plus souvent les OPCO.

Elle est réalisée par un prestataire extérieur qui doit répondre à plusieurs conditions de neutralité, d'ancienneté et de qualification et ces critères sont vérifiés par les DREETS ou les organismes relais. La démarche est participative et doit impliquer les salariés et les représentants du personnel afin de développer le dialogue social. La prestation peut être individuelle ou collective (plusieurs entreprises non-concurrentes du même secteur d'activité ou d'un même bassin d'emploi).

Les thématiques d'intervention sont multiples :

- ✓ accompagnement dans la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise sanitaire (impact sur les emplois, l'organisation du travail, de gestion des RH, de renforcement du dialogue social en période de crise) ;
- ✓ recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise ;
- ✓ organisation du travail au sens large ;
- ✓ gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et diagnostic pour entrer dans le dispositif "transitions collectives" ;
- ✓ amélioration du dialogue social ;
- ✓ professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise.

La durée maximale d'intervention est de 30 jours au total. En moyenne, les prestations sont plus courtes (entre 6 et 10 jours) et celles-ci peuvent être réalisées en partie à distance.

Quelles sont les modalités de financement ?

Actuellement, les modalités de financement et de cofinancement sont modifiées de manière temporaire afin de tenir compte du contexte de crise sanitaire et des difficultés des TPE- PME.

Le taux de prise en charge peut dépasser 50% du coût admissible total de la prestation et permettre une prise en charge financière de la totalité de la prestation (avec possibilité de moduler le taux pour les D(R)EETS en fonction du projet et de l'entreprise). Le montant pris en charge par l'Etat est plafonné à un maximum de 15 000€ HT par entreprise ou collectif d'entreprises.

À qui s'adresser ?

Contactez votre DREETS/DDETS : <http://dreets.gouv.fr> ou votre OPCO

PLUS D'INFO...

Consulter la page consacrée à la PCRH sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/tpe-pme/gerer-mes-ressources-humaines/prestation-conseils-rh>

3.4. Aide Volontariat Territorial en Entreprise (VTE)- VERT

La transition écologique est aujourd'hui un vecteur de croissance pour créer de nouvelles activités, de l'emploi et de la richesse. Les chefs d'entreprise, impliqués au quotidien dans des multiples tâches de gestion de la trésorerie, de leur carnet de commande, et de leurs ressources humaines, ont besoin de soutien pour s'engager dans la transition écologique.

DESCRIPTION DE L'OFFRE

Pour contribuer à la transition écologique et accompagner le recrutement de 1 000 jeunes dans des TPE, PME et ETI sur des métiers de transformation écologique des modèles économiques, une aide de 12 000 euros maximum sera versée à toute entreprise qui accueille un Talent en Volontariat Territorial en Entreprise (VTE) « Vert »

Le VTE, lancé en 2018, est un programme opéré par Bpifrance qui donne la possibilité à des étudiants en alternance ou récemment diplômés d'études supérieures (à partir de bac+2, jusqu'à 2 ans en sortie d'études) d'accéder à des postes à responsabilités dans des PME et ETI françaises. Le VTE leur permet :

- ✓ d'acquérir des compétences fortes et une expérience professionnelle différenciante ;
- ✓ d'avoir une vision complète et transverse de l'entreprise ainsi que de ses défis futurs liés à la transition écologique ;
- ✓ d'être en proximité étroite avec un dirigeant d'entreprise ;
- ✓ de participer au rebond économique de la France.

Le VTE vert, déclinaison du VTE « classique » est une aide d'un montant de 12 000 euros maximum, financée par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et l'ADEME. Elle sera versée par Bpifrance pour le recrutement de 1 000 jeunes en alternance ou jeunes diplômés embauchés pour une mission ou un projet de développement structurant pour la transition énergétique et écologique de l'entreprise, tels que :

- ✓ Amélioration concrète de la performance environnementale d'une entreprise ou d'une activité par la mise en place de :
 - Process industriels permettant une production plus sobre : réduction de la consommation d'énergie et de matière, réduction ou réemploi des déchets, mise en place de moyens de production d'énergie renouvelable, application des principes d'économie circulaire, etc.
 - Chaînes logistiques et d'approvisionnements plus durables, plus locales, intégrant des matières premières alternatives, etc.
 - Mesures de réduction de l'impact environnemental de produits/services existants
 - Innovation produits/services réduisant l'impact environnemental par substitution de l'existant
 - Mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre, leur stockage ou leur valorisation
 - Actions sur la biodiversité

- ✓ Conseil aux PME sur la stratégie de transition écologique et énergétique associée à une mise en œuvre opérationnelle.

L'Aide VTE Vert est destinée à contribuer au financement de frais internes (rémunération) et/ou de frais externes (frais de scolarité, achat de matériel ou logiciel, ...) directement liés à la mission du VTE Vert.

Missions non éligibles VTE Vert : non exhaustif

- ✓ Fonctions RSE, QHSE, QSE et management environnemental, dès lors qu'il s'agit d'audits ou d'actions de sensibilisation et non de transition opérationnelle
- ✓ Fonctions support, marketing, communication ou commerciale, même s'il s'agit d'une entreprise positionnée sur un secteur de la TEE (énergies renouvelables, traitement des déchets, etc.)

Qui peut en bénéficier ?

Les entreprises (TPE, PME ou ETI, définition européenne) qui embauchent, pour une mission d'au moins un an à partir du 1er septembre 2020 (10 mois minimum pour les alternants) :

- ✓ Contrat en alternance, CDI ou CDD
- ✓ Les « Talents » doivent impérativement être :
 - Jeune diplômé (moins de 2 ans après diplôme) ou étudiant en alternance
 - Diplômé ou viser un diplôme ou une certification à partir de niveau bac+3

La mission confiée, dédiée aux thématiques environnementales listées supra, doit comporter des responsabilités. Touchant au cœur de l'activité de l'entreprise, elle s'effectue en lien direct avec l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Une seule Aide VTE Vert est octroyée par établissement (SIRET), dans la limite de 5 établissements par entreprise (SIREN).

Conditions de cumul

L'Aide VTE Vert n'est pas cumulable avec l'aide emploi franc ni avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans instituée par le décret n°2020-982 du 5 août 2020.

L'aide VTE Vert est partiellement cumulable avec l'aide exceptionnelle à l'alternance prévue pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022.

Les entreprises localisées dans les Territoires d'Industrie bénéficiant déjà de l'Aide VTE TI peuvent aussi bénéficier de l'Aide VTE Vert. Les deux aides sont cumulables pour un même poste.

Comment en bénéficier ?

L'entreprise dépose sa demande d'aide auprès de Bpifrance sur mon.bpifrance.fr afin d'obtenir une labellisation. <https://bpifrance-creation.fr/entrepreneur/actualites/vte-vert>

**PLUS
D'INFO...**

Consulter le site consacré au VTE VERT :
<https://www.vte-france.fr/>

3.5. Engagement de développement de l'emploi et des compétences

L'État peut conclure avec les organisations et branches professionnelles, au niveau national, régional ou infrarégional des accords d'EDEC, prévus à l'article L. 5121-1 du Code du travail, pour identifier les besoins en compétences de demain, accompagner les entreprises et salariés concernés par les mutations économiques, soutenir les TPE/PME qui souhaitent développer leur fonction de ressources humaines, conduire des actions opérationnelles pour développer l'attractivité des métiers et réduire les tensions de recrutement que connaissent actuellement de nombreux secteurs.

Les EDEC permettent de conduire des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tant au niveau d'une branche que d'un territoire. La GPEC territoriale s'entend comme une démarche visant la mise en œuvre d'un plan de développement en faveur de l'emploi et des compétences dans les territoires à partir d'une stratégie partagée et d'anticipation pour sécuriser des parcours professionnels.

Dans ce cadre, l'action de l'État vise à impulser et à coordonner des actions de soutien résultant d'une négociation avec les partenaires professionnels et territoriaux et se concrétisant par une contractualisation sur des projets à développer.

Référence : Instruction DGEFP/MADEC/2022/43 du 28 janvier 2022 relative aux EDEC.

À qui s'adresser ?

Contactez votre DREETS/DDETS : <http://dreets.gouv.fr>

4. Fonds d'accompagnement et de reconversion et d'ajustement à la mondialisation des salariés

- 4.1 Fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés de la filière automobile 43
- 4.2 Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) 45

4.1. Fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés de la filière automobile

L'État, les constructeurs automobiles Renault et Stellantis et les acteurs de la filière automobile, ont décidé d'un plan d'actions et de soutien spécifique à la filière annoncé le 26 avril 2021. Ce plan prévoit notamment la création d'un fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés pour motif économique dans la filière automobile, doté de 50 millions d'euros, dont 20 millions d'euros apportés par les constructeurs automobiles Renault et Stellantis et 30 millions d'euros apportés par l'État.

DESCRIPTION DE L'OFFRE

Le fonds d'accompagnement et de reconversion des salariés de la filière automobile est destiné à financer des actions d'accompagnement et de reconversion professionnelle des salariés licenciés pour motif économique dans la filière automobile.

Quels sont les salariés éligibles au fonds Auto ?

Afin de bénéficier du fonds, les salariés doivent remplir de manière cumulative les critères suivants :

- ✓ Être salarié d'une entreprise sous-traitante de la filière automobile
- ✓ Être salarié licencié pour motif économique, dont le licenciement est notifié entre le 26 avril 2021 et le 30 juin 2023, et avoir adhéré au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- ✓ Être salarié d'une entreprise en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire, quel que soit l'effectif ou bien être salarié d'une entreprise de moins de 1 000 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 1 000 salariés faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde.

Quel est l'opérateur de mise en œuvre du fonds ?

C'est l'Etat (DGEFP) qui valide l'éligibilité des entreprises au bénéfice du fonds. Ce dernier est géré par Pôle Emploi qui décide de l'attribution des aides prévues par le fonds en lien avec l'opérateur qui assure la prestation grands licenciements (PGL).

Quelles sont les mesures financées par le fonds ?

Un accompagnement, dans le cadre de la prestation grands licenciements (PGL), comprenant :

- ✓ En amont du licenciement : une cellule d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) qui peut être allongée et complétée d'une prestation d'appui psychologique et social à destination des salariés les plus fragiles.
- ✓ Pendant le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : un accompagnement renforcé assuré par l'opérateur qui met en œuvre la cellule d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP).

Des mesures d'aides au reclassement :

- ✓ Formations qualifiantes et de reconversion : prise en charge des coûts pédagogiques et des équipements nécessaires au suivi des formations.
- ✓ Aides à la création ou la reprise d'entreprise.
- ✓ Aides à la mobilité géographique : aide au déménagement, aide à la recherche d'un logement, aide à la mobilité du conjoint et des personnes à charge, aide au permis de conduire, aide à l'achat d'un véhicule, aide au paiement de l'assurance d'un véhicule, ou encore aide à l'abonnement au transport en commun.
- ✓ Aides aux familles.
- ✓ Prime exceptionnelle de reclassement, en cas de retour durable à l'emploi (signature d'un CDI ou d'un CDD de plus de 6 mois).

Quelle est la procédure pour bénéficier du fonds ?

1. Les entreprises ou leurs représentants (administrateurs judiciaires) adressent une demande à leur Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)
2. Les services de l'État vérifient ensuite l'éligibilité des salariés de l'entreprise au bénéfice du fonds
3. Après accord des services de l'Etat, l'accompagnement des salariés est assuré par un opérateur privé de placement au titre du marché de contrat de sécurisation professionnelle (CSP) de Pôle emploi.
4. Pôle emploi décide de l'attribution des aides au reclassement dans le cadre du projet professionnel du salarié, en lien avec l'opérateur qui assure l'accompagnement opérationnel des salariés.

A qui s'adresser ?

Contactez votre DREETS/DDETS : <http://dreets.gouv.fr>

PLUS D'INFO...

Consulter la fiche détaillée : Fonds exceptionnel pour le secteur automobile - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr) :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/article/fonds-exceptionnel-pour-le-secteur-automobile>

4.2. Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM)

Le FEM (Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés) est un outil qui vise à aider les salariés licenciés en raison de l'impact significatif d'un plan de restructuration. Il permet de compléter les moyens mis en œuvre en faveur des dispositifs d'aide au reclassement des salariés licenciés sans pour autant se substituer aux obligations nationales en matière de reclassement externe.

DESCRIPTION DE L'OFFRE

Quelles sont les conditions d'éligibilité au cofinancement FEM ?

Pour bénéficier du FEM, le règlement (UE) 2021/691 prévoit les deux principaux critères d'éligibilité cumulatifs suivants :

1^{er} critère : **le seuil du nombre de ruptures de contrats** (dans le cadre d'un PSE, d'une procédure de rupture conventionnelle collective ou d'un plan de départs volontaires) **est de 200**, sur des périodes de référence **de 4 mois** (au niveau d'une entreprise) à 6 mois (au niveau d'un secteur ou d'une région). Les départs ayant lieu dans les entreprises en amont et/ou en aval de la chaîne de production peuvent être comptabilisés pour atteindre ce seuil.

2^e critère : la mobilisation du FEM est fondée sur **l'impact significatif d'un plan de restructuration**. Le bénéfice du FEM est également ouvert à des entreprises qui licencient en raison de la transition énergétique et numérique.

Que cofinance le FEM ?

L'objectif du FEM est de permettre, au-delà des obligations légales et réglementaires de reclassement, d'augmenter les compétences et l'employabilité des travailleurs licenciés. Le taux de prise en charge du FEM en France est de 85% des dépenses éligibles.

Il permet de cofinancer, les mesures actives de reclassement suivantes :

- ✓ Actions de formation : formation d'adaptation et de reconversion, certification de compétence... ;
- ✓ Actions de recherche d'emploi : accompagnement à la recherche d'emploi, ateliers de rédaction de CV et de lettres de motivation, services de cabinet de conseil en reclassement...;
- ✓ Actions de promotion de l'entrepreneuriat : prime à la création d'entreprise (dans la limite de 22 000€ par bénéficiaire), formation à la création d'entreprise, accompagnement à l'entrepreneuriat... ;
- ✓ Allocation d'aide à la recherche d'emploi : allocation de congé de reclassement au-delà des 4 mois obligatoires, indemnité de mobilité géographique, indemnité de frais lié à la formation ;
- ✓ Mesures d'incitation à l'embauche : indemnité de recrutement à destination des employeurs, indemnité différentielle de rémunération ;
- ✓ Autres types d'aides : aide aux frais de déménagement, aide à la garde d'enfant, indemnité pour les aidants....

Peuvent également être cofinancées, pendant une durée limitée et si elles vont au-delà des obligations légales ou réglementaires de l'employeur : des allocations de recherche d'emploi, des mesures d'incitation à l'embauche, des allocations de reclassement et des allocations de mobilité.

Le FEM ne pourra cofinancer de telles allocations monétaires que dans la limite de 35 % du coût total de l'ensemble des actions bénéficiant aux salariés.

Comment mobiliser le FEM ?

Il revient aux services du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion d'instruire les demandes de FEM, puis, le cas échéant, de les transmettre à la Commission européenne. Dans le cas où la Commission européenne considère que la demande est conforme, elle la soumet à l'autorité budgétaire composée du Parlement européen et du Conseil des ministres de l'Union européenne qui statue alors sur la demande d'aide.

Quelles sont les obligations en cas de bénéfice du FEM ?

Le bénéfice du cofinancement FEM implique pour les entreprises bénéficiaires :

- ✓ L'obligation d'informer les salariés de la participation des fonds européens aux mesures de reclassement réalisées ;
- ✓ -Des contrôles par les autorités nationales et européennes qui visent à s'assurer de la bonne exécution des fonds.

A qui s'adresser ?

Contactez votre DREETS/DDETS : <http://dreets.gouv.fr> ; fem@emploi.gouv.fr

**PLUS
D'INFO...**

Consulter la [page consacrée au FEM](https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/fem) sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/fem>

FRANCE
2020