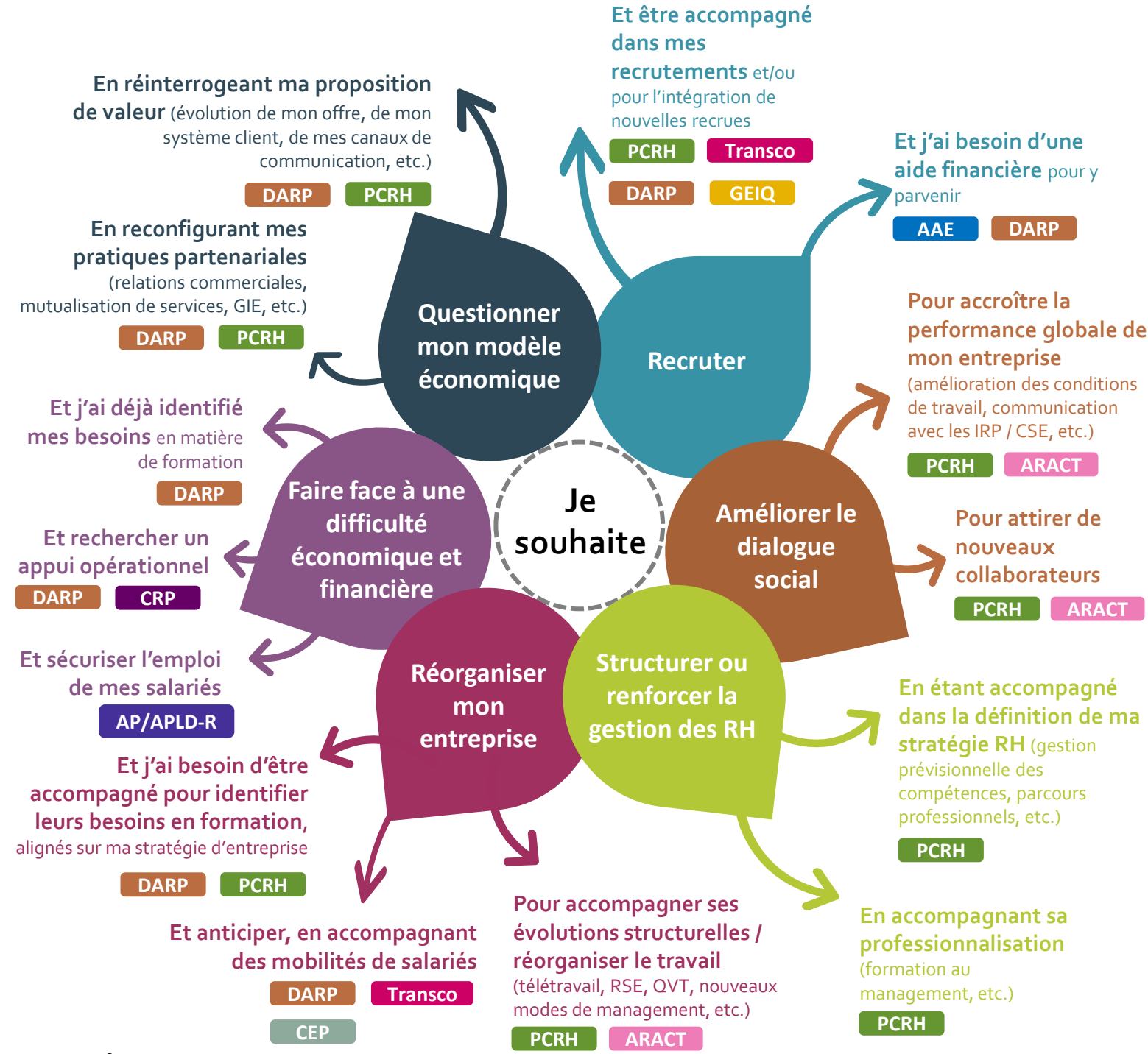
PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Les dispositifs d'appui RH et organisationnel au service des entreprises



Dispositifs

PCRH **Prestation de Conseil en Ressources Humaines**

Bénéficiez d'un accompagnement en RH réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat

Transco **Transitions collectives**

Anticipez les transformations de votre secteur ou de votre activité et accompagnez les mobilités externes de salariés
Le dispositif est composé de deux volets, Transco et Transco-congé de mobilité.

AAE **Aides à l'embauche**

Bénéficiez d'une aide financière pour vos recrutements

CEP **Conseil en évolution professionnelle**

Faire un point sur sa situation professionnelle

AP/APLD-R **Activité partielle de droit commun / Activité partielle longue durée - Rebond**

Réduire ou suspendre l'activité des salariés tout en préservant leur emploi

DARP **Délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels**

Bénéficiez d'un accompagnement dans l'anticipation de vos besoins en matière d'emploi et de compétences

GEIQ **Groupement d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification**

Bénéficiez d'un sourcing, d'un recrutement et d'un parcours d'insertion et de qualification pour vos salariés, facilités et adaptés aux spécificités de votre entreprise

ARACT **Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail**

Bénéficiez d'un accompagnement dans la mise en place de démarches d'amélioration des conditions de travail

CRP **Commissaires aux restructurations et à la prévention des difficultés des entreprises**

Bénéficiez de solutions adaptées pour assurer la pérennité de son entreprise en difficulté

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Les délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP)

C'est quoi ?

En cette période de grandes transitions (numérique, écologique, économique, etc.), le réseau des DARP de la DRIEETS/DDETS a pour mission **d'accompagner individuellement les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en matière d'emploi et de compétences** et dans la **sécurisation des parcours professionnels** de leurs salariés. Grâce à leur ancrage territorial fort, les DARP sont des interlocuteurs de terrain privilégiés, **facilitant la mobilisation des outils et dispositifs adéquats** (PCRH, Transitions collectives, Apprentissage, Activité partielle, etc.) ainsi que **la mise en réseau avec les acteurs de l'emploi de proximité** (France Travail, missions locales, Écoles de la 2ème chance, opérateurs de compétences, chambres consulaires, etc.) **ou du développement économique** (service économique de l'Etat en région, CRP, etc.).

Pourquoi mobiliser un DARP ?

Pour répondre à vos questions concernant les problématiques de développement de votre entreprise :

Comment accroitre mon activité ? Comment répondre à mon besoin d'investissement ? Comment identifier un appel à projet en cours sur mon secteur d'activité ?...

Pour être accompagné dans l'anticipation des évolutions emplois-compétences au sein de votre entreprise :

Réalisation de diagnostics RH/formation ; identification de solutions mobilisables parmi les dispositifs étatiques ou proposés par des partenaires externes ; suivi de l'entreprise dans la mise en œuvre des solutions proposées...

Bon à savoir

Les DARP **accompagnent également les transitions professionnelles** sur les territoires : organisation du dialogue territorial, promotion des dispositifs, animation des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles...

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise qui a des besoins en évolution des emplois et compétences de ses salariés

Quelles conditions ?

- L'entreprise **faisant face à des mutations** économiques ou **une évolution de son activité (développement ou contraction)** peut se rapprocher de son DARP départemental en vue d'un accompagnement.
- Un **accompagnement adapté** et **personnalisé** est délivré par le DARP.
- Cet accompagnement peut être **ponctuel** ou **de plus long terme.**
- Les DARP sont mobiles sur l'ensemble du territoire départemental permettant un **accompagnement in situ des entreprises.**

Comment faire la demande ?

L'entreprise peut contacter directement par mail le DARP de son département.

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir.

Pour plus d'informations :

Rendez-vous sur le site du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

Retour Cartographie globale

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Prestations de Conseil en Ressources Humaines (PCRH)

C'est quoi ?

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet à l'entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de **bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat.**

Montant de l'aide

La prise en charge peut être gratuite pour l'entreprise dans la limite d'un certain plafond :

- Prise en charge de l'État : ***15 000 € HT*** maximum,

À ce montant, peut s'ajouter un cofinancement de l'OPCO.

Le reste à charge est donc très faible (voire nul) pour les entreprises.

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise de moins de 250 salariés, n'appartenant pas à un groupe de plus de 250 salariés

La priorité est donnée aux PME de moins de 50 salariés et aux TPE de moins de 10 salariés, non dotées d'un service RH.

Bon à savoir

- L'accompagnement proposé **s'adapte aux besoins de l'entreprise : prestation courte (1 à 10 jours d'intervention)** ou plus **longue (10 à 20 jours)**. Il doit être réalisé sur **une période de 12 mois** et ne peut excéder 30 jours.
- Un accompagnement spécifique est **mobilisable pour la mise en place de structures RH mutualisées** (groupement d'employeurs par exemple).
- L'accompagnement peut être réalisé **de façon individuelle ou par session collective**.

En complément du dispositif PCRH, les entreprises peuvent adhérer à un GEIQ et bénéficier de solutions adaptées à leurs besoins (cf. fiche dédiée).

Quelles conditions ?

L'employeur doit **contacter son OPCO** pour bénéficier de la prestation.

Comment faire la demande ?

L'entreprise peut s'adresser à son OPCO.

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir. L'accompagnement doit être réalisé **dans les 12 mois** qui suivent la signature de la convention avec l'OPCO.

Pour plus d'informations :

Trouvez l'interlocuteur de votre OPCO sur le site de la DRIEETS Île-de-France

Dispositif complémentaire : GEIQ *Retour Cartographie globale*

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Groupement d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)

C'est quoi ?

Le GEIQ est un **groupement d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification** au profit de **publics prioritaires**, afin de répondre aux **besoins de recrutements des entreprises.** Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

Montant de l'aide

Le groupement bénéficie de :

- **L'aide à l'accompagnement** pour un ensemble de publics définis par arrêté *(jeunes, seniors, bénéficiaires des minima sociaux, résidents en QPV ou ZRR, réfugiés, etc.)*
- **La prise en charge des dépenses de formation par les OPCO,** de tuteurs en fonction des orientations définies dans les accords de branche ou les accords collectifs interprofessionnels

Une aide éventuelle au démarrage d'une nouvelle structure GEIQ *au titre d'une convention promotion de l'emploi ou du Fonds départemental d'insertion, peut également être dispensée.*

Bon à savoir

Les GEIQ mettent à disposition du personnel dans une **vingtaine de secteurs d'activité** et plus de **cent cinquante métiers et qualifications**.

En complément du réseau des GEIQ, les entreprises peuvent bénéficier du dispositif PCRH (cf. fiche dédiée).

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise adhérente d'un GEIQ

Les avantages du GEIQ ?

Pour l'entreprise :

- Trouver des **solutions au manque récurrent de main-d'œuvre qualifiée** en pariant sur le potentiel des personnes éloignées de l'emploi ;
- Disposer d'un **moyen d'anticipation et de diversification du recrutement,** tout en s'appuyant sur une **structure gérant les aspects administratifs** et de **médiation** entre tuteurs, salariés et organismes de formation ;
- Déployer des **parcours de professionnalisation pertinents et efficients**.

Pour le salarié :

- Disposer d'un **contrat de droit commun** en alternance avec le groupement et bénéficier d'une **formation théorique et professionnelle** ;
- Intégrer un réseau d'entreprises susceptibles de leur **proposer un emploi durable**.

Comment faire la demande ?

L'entreprise doit adhérer à un GEIQ.

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir.

Pour plus d'informations :

Si vous êtes intéressé, identifiez le GEIQ présent sur votre secteur en Île-de-France sur le site de la DRIEETS Île-de-France

Dispositif complémentaire : PCRH *Retour Cartographie globale*

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Transitions collectives (Transco)

C'est quoi ?

Le dispositif **Transitions collectives** permet :

- aux employeurs **d'anticiper les transformations** de leur secteur ou de leur activité, en accompagnant les salariés positionnés sur des métiers fragilisés dans une reconversion ;
- aux employeurs **en perspective de développement** de recruter dans un métier identifié comme porteur.

*Ce dispositif est composé de deux volets : Transco et Transco-congé de mobilité, **détaillé en page suivante**.*

Montant de l'aide

La **rémunération et les frais de formation** sont **pris en charge par l'État**, totalement ou partiellement, en fonction de la taille de l'entreprise* :

- **100%** pour une entreprise de moins de 300 salariés
- **75%** pour une entreprise de 300 à 1 000 salariés
- **40%** pour une entreprise de plus de 1 000 salariés

Taux majorés en cas de formation longue

Qui peut en bénéficier ?

- **Toute entreprise** qui rencontre des transformations
- **Toute entreprise** en perspective de développement

Quelles conditions ?

- **L'entreprise qui rencontre des transformations identifie les métiers fragilisés**
  - **si < 300 salariés** : la liste des métiers fragilisés peut être formalisée par une simple **décision unilatérale,** après consultation du CSE.
  - **à partir de 300 salariés** : elle doit signer un **accord de gestion des emplois et des parcours professionnels** (GEPP) incluant la liste des métiers fragilisés.
- **L'entreprise souhaitant recruter dans un métier porteur fait connaitre ses besoins de recrutement** au délégué à l'accompagnement et aux reconversions professionnelles (DARP) de son département et/ou à sa plateforme territoriale **pour faciliter les mises en relation** avec les salariés envisageant une reconversion.

Le salarié doit :

- *Être en **CDI, CDD** ou titulaire d'un **contrat de travail temporaire**,*
- *Être **volontaire** et avoir formalisé un **accord avec son employeur** pour s'engager,*
- *Être **accompagné** dans son **parcours de reconversion** par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP) de manière sereine, préparée et sécurisée,*
- *Viser un **métier porteur** dans la région.*

À l'issue de son parcours de formation, le salarié qualifié concrétise son projet en changeant d'entreprise (le contrat de travail sera rompu selon les modalités de droit commun).

Qui contacter ?

L'entreprise peut contacter directement le DARP de son département.

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir en **anticipation de besoins de recrutement / décrutement.**

Pour plus d'informations :

Rendez-vous sur :

- *le site du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles*
- *le site de Transitions Pro*
- *le site de la DRIEETS IDF*

Dispositif complémentaire : Transco - congé de mobilité *Retour Cartographie globale*

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Transco-congé de mobilité

C'est quoi ?

À la suite d'un bilan de l'application du premier volet de Transitions collectives **le dispositif s'ouvre aux salariés** occupant des emplois fragilisés, volontaires pour **se former à un métier porteur** au sein de leur bassin de vie et **bénéficiant d'un congé de mobilité**, soit dans le cadre d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), soit dans celui d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC).

Montant de l'aide

Les **frais de formation** sont **pris en charge par l'État**, totalement ou partiellement, en fonction de la taille de l'entreprise*.

La rémunération du salarié est financée de la manière suivante :

- La part correspondant à **65%** de la rémunération brute antérieure est entièrement à la charge de l'employeur,
- La différence entre **79,15%** de la rémunération brute antérieure du salarié et la part prise en charge par l'employeur (65% au minimum) est financée par l'État.

Taux de prise en charge identiques à Transco

Qui peut en bénéficier ?

- **Toute entreprise** qui rencontre des transformations
- **Toute entreprise** en perspective de développement

Quelles conditions ?

- **L'entreprise qui rencontre des transformations** doit signer, soit un accord de GEPP, soit un accord portant RCC, incluant la liste des métiers fragilisés. **Ces accords doivent prévoir un congé de mobilité** pour permettre aux salariés de s'inscrire dans ce dispositif.
- **L'entreprise souhaitant recruter dans un métier porteur** fait connaitre ses **besoins de recrutement** au délégué à l'accompagnement et aux reconversions professionnelles (DARP) de son département et/ou à sa plateforme territoriale **pour faciliter les mises en relation** avec les salariés envisageant une reconversion.

- *Seuls les **salariés en CDI** sont éligibles,*
- *Le **service de conseil en évolution professionnelle** (CEP) est **facultatif** (les modalités d'accompagnement du salarié sont à prévoir dans l'accord collectif),*
- *Viser un **métier porteur** dans la région.*

Le congé de mobilité du salarié prend fin à l'issue de la formation, ce qui donne lieu à la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Qui contacter ?

L'entreprise peut contacter directement le DARP de son département.

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir en **anticipation de besoins de recrutement / décrutement.**

Pour plus d'informations :

Rendez-vous sur :

- *le site du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles*
- *le site de Transitions Pro*
- *le site de la DRIEETS IDF*

Retour dispositif Transco *Retour Cartographie globale*

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) – engager une démarche QVCT

C'est quoi ?

La **qualité de vie et des conditions de travail** (QVCT) a été **promue par les partenaires sociaux** dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020. Il s'agit de permettre à tout le monde de faire du « bon travail » et de construire progressivement une **organisation de travail favorable** à la fois à **la santé des personnes et à la performance globale de l'entreprise.** Engager une démarche QVCT permet de renforcer **l'attractivité de l'entreprise,** d'améliorer les recrutements et de favoriser la **fidélisation** des équipes.

Des ressources gratuites :

L'ANACT et l'ARACT proposent aux entreprises des ressources pour comprendre les principes de la démarche QVCT et la mettre en œuvre :

- Un *référentiel* et « *10 questions sur la mise en oeuvre de la QVCT* »
- Des *formations catalogue* ou intra-entreprise
- Un *autodiagnostic QVCT*
- Une gamme de jeux « *les essentiels QCVT* »

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise de toute taille et de tout secteur d'activité

La priorité est donnée aux TPE et PME.

Engager une démarche QVCT :

Ambitions partagées

- Articuler santé et performance
- Développer la capacité d'agir sur le travail
- Améliorer le travail

Principes et méthodes

- Démarche partagée et paritaire (direction/RP/salariés)
- Discussion sur le travail
- Expérimentation
- Evaluation/ Valorisation

Sujets / Thématiques

- Projet d'entreprise et management
- Dialogue social et professionnel
- Compétences et parcours
- Santé et prévention des RPS
- Égalité au travail
- Organisation et contenu du travail

Bon à savoir

Sous certaines conditions, l'ARACT peut accompagner les entreprises dans leur démarches QVCT via des **actions financées,** notamment **par la DRIEETS,** ou des **prestations**.

Comment faire la demande ?

Adressez une demande sur le formulaire de contact du site de l 'ANACT

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'une entreprise veut apporter une réponse concrète à ses problématiques d'organisation et de réalisation du travail.

Pour plus d'informations :

Rendez-vous sur le site de l'ANACT et de l'ARACT Île-de-France

Dispositif complémentaire : ARESO *Retour Cartographie globale*

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) - ARESO

C'est quoi ?

Le dispositif d'**Appui aux Relations Sociales – ARESO**, a pour vocation de construire les bases d'un **dialogue social constructif et durable** en aidant les **acteurs de l'entreprise** à **améliorer la qualité de leurs relations sociales**, à restaurer leur capacité à se parler du travail et à se considérer comme des interlocuteurs légitimes.

Il s'agit d'un dispositif dans lequel un **binôme de facilitateurs**, constitué d'un chargé de mission de l'ANACT et d'un consultant indépendant ou d'un agent des services du travail, **intervient dans une posture de neutralité et impartialité entre les parties engagées**.

Concrètement :

- **L'accompagnement se déroule en trois phases : (1)** Une présentation du dispositif à toutes les parties, **(2)** la construction d'un engagement dans la démarche, et **(3)** la restauration de la confiance par le travail de facilitation.
- La **durée de l'appui** aux relations sociales peut varier de **3 à 12 mois** selon le besoin et le contexte.
- L'accompagnement engage nécessairement la **direction** et les **représentants du personnel**, voire les managers et les salariés non encadrants selon la problématique.

Bon à savoir

Un **co-financement** est possible **pour les structures du secteur privé** et **associatif** de **moins de 250 salariés**.

Qui peut en bénéficier ?

Toute structure (privée, publique, associative) **de toute taille et de tout secteur d'activité**

Quelles conditions ?

- Le dispositif répond aux besoins des structures qui rencontrent des **conflits récurrents** (**volet curatif**) ou qui souhaitent **améliorer la qualité des relations sociales** (**volet préventif**).
- L'accompagnement nécessite :

- Un **engagement volontaire** des parties dans cet objectif de construction de relations de qualité,
- Un **engagement actif** des parties en présence dans la démarche,
- Un **investissement temporel interne** entre 5 et 10 jours selon la taille de la structure et l'objet de l'intervention.

Comment faire la demande ?

Adresser une demande d'intervention ARESO à la coordinatrice du dispositif Marylène Coppi : m.coppi@anact.fr

Quand faire la demande ?

Dès lors que :

- **des tensions internes empêchent le CSE de mener à bien ses missions,**
- **les relations collectives de travail sont perturbées,**
- **vous souhaitez construire les bases d'un dialogue social de qualité avant une négociation, un projet ambitieux.**

Pour plus d'informations :

Contacter les trois facilitatrices en Île-de-France :

s.moukah-bellil@anact.fr

p.simon@anact.fr

l.shaap@anact.fr

Retour démarche QVCT *Retour Cartographie globale*

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Entretien professionnel
Conseil en évolution professionnelle (CEP)

C'est quoi ?

Les **perspectives d'évolution professionnelle du salarié,** notamment en termes de qualification et d'emploi, doivent être évoquées régulièrement lors d'un échange avec l'employeur. Cet entretien est **distinct de l'entretien d'évaluation du travail** et permet au salarié d'accompagner sa réflexion autour du son projet professionnel

Au cours de cet entretien, **l'entreprise informe sur le conseil en évolution professionnel (CEP). Seul le salarié peut initier** ce **conseil neutre, gratuit et personnalisé**, permettant ainsi des temps d'échanges entreprises/salariés plus enrichissants car mieux préparés en amont.

Les avantages de l'entretien professionnel ?

Pour le salarié :

- Identifier ses **besoins d'accompagnement et/ou de formation** ;
- Entretenir sa **motivation** et l'impliquer dans la **construction** et la **gestion de son parcours**.

Pour l'entreprise :

- Consolider son **plan de développement des compétences** ;
- Mieux penser le **lien entre sa stratégie économique et les aspirations et le potentiel de ses salariés** ;
- Articuler ses actions avec la **mise en œuvre individuelle du compte personnel de formation** (CPF),
- Initier une démarche de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPC).**

Qui peut en bénéficier ?

Tous les salariés, quel que soit leur statut (CDI, CDD, apprentissage, etc.)

Quand ?

- **Tous les deux ans**
- **Au retour de certains congés** (maternité, parental d'éducation, de proche aidant, d'adoption), d'une **période d'activité à temps partiel**, d'un **arrêt longue maladie,** à l'issue d'un **mandat syndical**, etc.
- **Tous les 6 ans** pour l'état des lieux récapitulatif

Bon à savoir

Le CEP peut être réalisé par **différents prestataires** :

- **Pour tous les salariés : Avenir Actifs**
- **Pour les salariés Cadres et jeunes diplômés > BAC +3 : l'APEC**
- **Pour les salariés reconnus Travailleurs handicapés : le réseau des Cap emploi**

Comment en savoir plus ?

Les prestataires peuvent organiser des sessions de présentation collective du CEP au sein de l'entreprise.

Pour plus d'informations :

❑ ***Contactez Avenir Actifs :***

- Départements **75, 77, 93 et 94**
  philippe.olin@manpowergroup.fr
  06.09.91.38.43
- Départements **78, 91, 92 et 95**
  diane.stephan@manpowergroup.fr
  07.52.60.85.63

❑ ***Contactez l'APEC :*** *Relationsentreprises-idf@apec.fr*

❑ ***Rendez-vous sur les sites du réseau Cap emploi :***

- *Site du Cap emploi 75*
- *Site du Cap emploi 77*
- *Site du Cap emploi 78*
- *Site du Cap emploi 91*
- *Site du Cap emploi 92*
- *Site du Cap emploi 93*
- *Site du Cap emploi 94*
- *Site du Cap emploi 95*

Retour Cartographie globale

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Les Commissaires aux Restructurations et à la Prévention des difficultés des entreprises (CRP)

C'est quoi ?

Le CRP et les rapporteurs auprès du CRP œuvrent pour assurer un **accompagnement et un soutien personnalisé** aux **entreprises industrielles de plus de 50 salariés** qui **connaissent des difficultés** (conjoncturelles ou structurelles) ou qui souhaitent **engager une démarche de prévention des difficultés**.

Leur rôle est d'effectuer un **diagnostic de la situation de l'entreprise** et d'identifier des **leviers d'accompagnement adaptés**. À ce titre, ils facilitent la cohérence des actions publiques et mobilisent l'ensemble des acteurs publics et privés, tant nationaux que locaux.

Leviers d'accompagnement

- La saisine de la **Commission des Chefs de Services Financiers** (CCSF) pour obtenir un étalement des dettes publiques ;
- La mise en place d'une **médiation du crédit / médiation des entreprises** ;
- L'**étude de financement** et/ou de **restructuration des dettes,** notamment avec Bpifrance ;
- La **demande de recours à l'activité partielle** *(cf. fiche dédiée)* ;
- Mobilisation des **dispositifs d'aides** (ex. Région IDF)
- **Recherche de repreneurs,** etc.

Bon à savoir

L'intervention est **gratuite et strictement confidentielle,** en complément d'autres aides publiques.

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise industrielle en difficulté de moins de 400 salariés

La priorité est donnée aux entreprises de plus de 50 salariés.

Quelles conditions ?

- Dans toutes les **phases de difficulté** des entreprises de la **détection précoce des difficultés** jusqu'à un **appui aux opérations de restructuration**
- **En dehors de tout cadre judiciaire** ou **en appui aux organes de la procédure collective**

Comment faire la demande ?

Vous pouvez contacter directement par mail le CRP de la région **Île-de-France** :
Léa Ben Cheikh
lea.ben-cheikh@drieets.gouv.fr

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir, y compris après l'ouverture d'une procédure collective.

Pour plus d'informations :

Rendez-vous sur le site du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

Dispositif complémentaire : Activité partielle *Retour Cartographie globale*

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Activité Partielle de Droit Commun (AP)

C'est quoi ?

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de **prévention des licenciements économiques**. Elle permet à l'employeur de **réduire les heures de travail de ses salariés**, s'il rencontre des difficultés ponctuelles et exceptionnelles. L'entreprise assure aux salariés une **indemnisation en compensation de la perte de rémunération** et **bénéficie d'une prise en charge partielle** de l'indemnisation des heures dites chômées **par l'État et l'Unédic**.
Pendant les périodes d'activité partielle, **le contrat de travail est suspendu mais non rompu**.

Montant de l'aide

- **Pour le salarié** : une indemnisation à hauteur de **60% de sa rémunération antérieure brute**
- **Pour l'employeur** : une allocation égale à **36% de la rémunération antérieure brute**

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique et le nombre de salariés

Le dispositif est **mobilisable pendant 3 mois,** Il est **renouvelable dans la limite de 6 mois,** consécutifs ou non, **sur une période de 12 mois consécutifs** ou consécutifs **ou** 6 mois, renouvelable 1 fois sur 12 mois consécutifs en cas de sinistre

Quelles conditions ?

- **L'employeur peut adresser une demande pour les motifs suivants** : la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, toute autre circonstance de caractère exceptionnel…
- **Lors du renouvellement** du dispositif, **l'employeur doit s'engager sur** :
  - Le **maintien dans l'emploi des salariés** pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
  - Des **actions spécifiques de formation** pour les salariés placés en activité partielle ;
  - Des **actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** ;
  - Des **actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise**.

Comment faire la demande ?

La demande s'effectue sur la plateforme nationale dédiée à l'activité partielle.

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir.

Pour plus d'informations :

- *Rendez-vous sur la FAQ du site du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles*
- *Consultez les articles L.5122-1 et R.5122-1 du code du travail encadrant le dispositif sur le site de Légifrance*

Retour Cartographie globale

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Activité Partielle Longue Durée Rebond (APLD-R)

C'est quoi ?

Ce nouveau dispositif d'APLD-R assure une **aide au maintien dans l'emploi des salariés avec une implication forte de formation**, afin de **répondre à l'impératif de prévention des licenciements économiques**.

Reposant sur la négociation collective, l'APLD-R permet à l'employeur, par la voie d'un accord collectif ou d'un document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu et après autorisation de l'autorité administrative, de **diminuer l'horaire de travail de ses salariés** et, pour les heures non travaillées, de **bénéficier d'une allocation** en contrepartie d'**engagements ambitieux et concrets en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.**

Montant de l'aide

- **Pour le salarié** : une indemnisation à hauteur de **70% de sa rémunération antérieure brute** et **100% de sa rémunération antérieure nette lors des périodes de formation**
- **Pour l'employeur** : une allocation égale à **60% de la rémunération antérieure brute** ou **100% si le salarié est en contrat d'apprentissage, pigiste ou VRP** (vendeur, représentant et placier)

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique et le nombre de salariés

Quelles conditions ?

En contrepartie, l'employeur doit :

- prendre des engagements en matière de **maintien dans l'emploi et de formation** ;
- veiller à **respecter la durée de réduction horaire de 40%** pour chaque salarié placé en activité partielle.

- **Le dispositif est ouvert aux entreprises depuis le 16 avril 2025.**
- Le dispositif s'octroie sur une **durée d'application de 24 mois** et **permet à l'employeur de bénéficier de 18 mois d'allocations**.

Comment faire la demande ?

La demande s'effectue sur la plateforme nationale dédiée à l'activité partielle.

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir.

Pour plus d'informations :

- *Rendez-vous sur la FAQ du site du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles*
- *Consultez l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret d'application n°2025-338 du 14 avril 2025 encadrant le dispositif sur le site de Légifrance*

Retour Cartographie globale

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Les aides à l'embauche

- Aide 2025 aux employeurs qui recrutent en apprentissage

- Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'une personne handicapée

- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées

Retour Cartographie globale

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Aide 2025 aux employeurs qui recrutent en apprentissage

C'est quoi ?

Le gouvernement met en place **une aide au recrutement des apprentis,** préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP).

Montant de l'aide

- **5 000€ maximum** pour un apprenti, pour les entreprises de moins de 250 salariés.
- **2 000 € maximum** pour les entreprises de 250 salariés, sous conditions.
- **6 000€ maximum** pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Bon à savoir

- **L'aide concerne la première année d'exécution du contrat.** Elle est versée mensuellement et automatiquement.
- **L'aide est cumulable** avec les aides spécifiques pour les **apprentis en situation de handicap**.
- A partir du 1er juillet 2025: les employeurs doivent s'acquitter d'une **participation obligatoire de 750 euros** pour tout contrat d'apprentissage, pour les formations à partir de Bac+3 (niveaux 6 et 7).

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise

Quelles conditions ?

- Le contrat doit avoir été signé **entre le 24/02/2025 et le 31/12/2025**.
- Le salarié doit être embauché en contrat d'apprentissage.
- Pour bénéficier de l'aide, le contrat devra avoir été transmis à l'OPCO au plus tard six mois après sa conclusion.
- Cependant, cette aide ne sera pas versée en cas de signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même apprenti pour préparer la même certification dans la même entreprise.
- Les entreprises de 250 salariés et plus doivent s'engager à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou favorisant l'insertion professionnelle. La date limite d'atteinte du seuil est fixée au 31 décembre 2026 pour les contrats signés en 2025.

Comment faire la demande ?

L'entreprise transmet à son OPCO les contrats signés pour instruction et dépôt auprès du Ministère.

Quelles sont les bonnes pratiques pour obtenir l'aide sans difficulté ?

L'employeur consulte le GUIDE

Pour plus d'informations :

Appelez le numéro mis en place par l'ASP :

0 809 549 549

Rendez-vous sur le site du Ministère du Travail

Retour Aides à l'embauche *Retour Cartographie globale*

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'une personne handicapée

C'est quoi ?

L'aide a pour objectif **d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée** en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Montant de l'aide

L'aide financière correspond à un **forfait** défini en fonction de la durée du contrat.

Le montant maximum de l'aide est de :

- **3 000 €** pour un contrat de professionnalisation,
- **3 000 €** pour un contrat d'apprentissage.

Son montant est proratisé au nombre de mois et à compter du 6ème mois.

Bon à savoir

L'aide est **cumulable** avec les autres aides de l'AGEFIPH et l'aide exceptionnelle de l'Etat.

Qui peut en bénéficier ?

Tout employeur de droit privé

Quelles conditions ?

- L'aide est accordée pour la **signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** afin de soutenir l'employeur recrutant une personne handicapée en alternance.
- Le salarié doit toujours **faire partie de l'entreprise** lors de la demande d'aide.
- Le contrat doit être d'une **durée minimale de 6 mois** et la durée du travail hebdomadaire doit être au moins égale à 24h. Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée plancher est fixée à 10 heures minimales hebdomadaires.

Comment faire la demande ?

L'entreprise se rapproche de l'AGEFIPH.

Quand faire la demande ?

Dès lors que l'entreprise remplit les conditions requises. Cette aide bénéficie pour le dépôt de la demande d'une tolérance de **6 mois maximum** après la date d'embauche.

Pour plus d'informations :

Contactez l'AGEFIPH : ile-de-france@agefiph.asso.fr

Rendez-vous sur le site de l'AGEFIPH

Retour Aides à l'embauche *Retour Cartographie globale*

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIEETS)

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées

C'est quoi ?

L'aide a pour objectif **d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle** de la personne handicapée dans l'entreprise.

Montant de l'aide

Le montant maximum est de **3 150 €**.

Qui peut en bénéficier ?

Tout employeur d'un salarié en situation de handicap

Bon à savoir

- L'aide est **cumulable** avec les autres aides de l'AGEFIPH et les aides de droit commun.
- L'aide est **renouvelable** en fonction du besoin, **pour un même salarié** une fois **pour chacun des 2 volets** de l'aide (**accueil intégration** et **évolution**), au regard de l'exposé de la demande mettant en avant les besoins complémentaires non encore couverts.
- Pour les entreprises adaptées et les IAE, l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées ne se cumule pas avec l'aide au poste de l'Etat.

Quelles conditions ?

- L'aide est accordée sur la base d'un **plan d'actions précisant les mesures que l'employeur met en place** pour sécuriser la prise de fonctions ou l'évolution professionnelle du salarié.
- L'aide vise à faciliter :
  - **L'accueil et l'intégration** de la personne handicapée nouvellement recrutée ;
  - **L'accompagnement sur un nouveau poste** dans le cadre d'évolution et/ou de mobilité professionnelle et/ou suite à une évolution de poste de travail ou des conditions d'exercice de l'activité du salarié handicapé.

Comment faire la demande ?

L'entreprise se rapproche de France Travail, Cap Emploi ou la Mission locale.

Quand faire la demande ?

L'aide peut être **mobilisée en amont du recrutement** (préparation à l'intégration) **et durant le contrat** (dans les 9 mois suivant la prise de poste).

Pour plus d'informations :

Contactez l'AGEFIPH : ile-de-france@agefiph.asso.fr

Rendez-vous sur le site de l'AGEFIPH

Retour Aides à l'embauche *Retour Cartographie globale*