PRÉFET
DES ARDENNES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Direction départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités
et de la Protection des Populations**

LES DÉMARCHES ET MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

PRÉSENTATION DU 03 DÉCEMBRE 2021

Sommaire:

1.Données sociodémographiques des Ardennes (diapo 3 à 7)

2.Définir son besoin (diapo. 8 à 11)

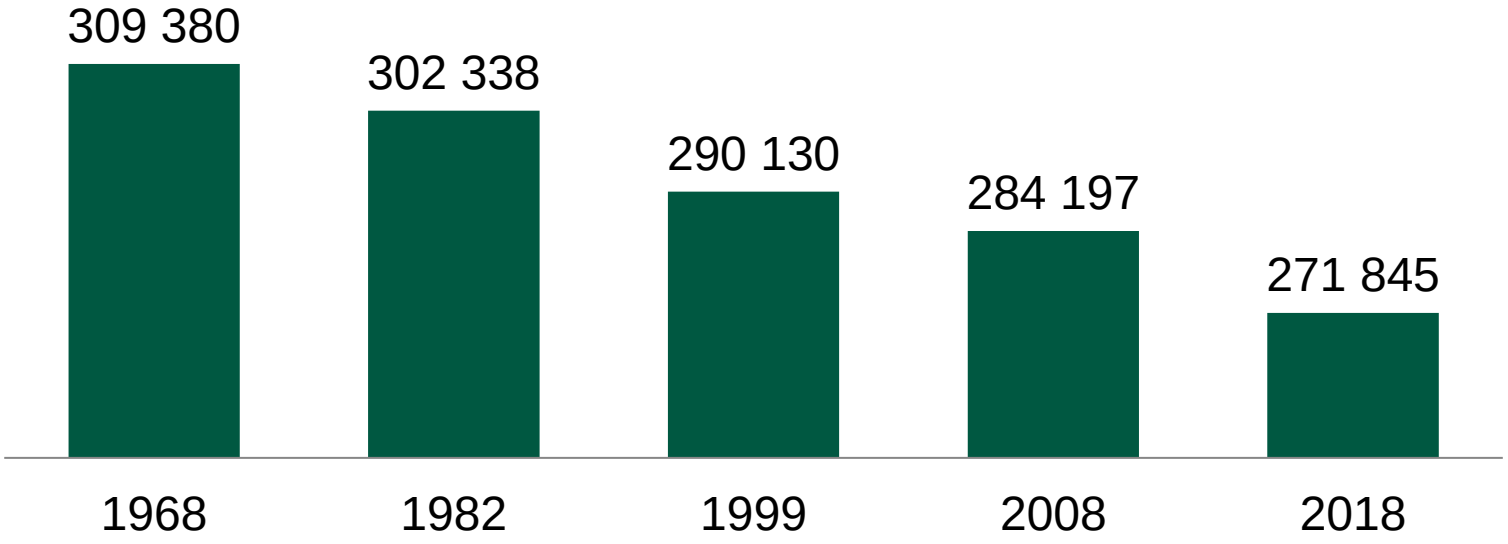
3. Les dispositifs en faveur de l’emploi (diapo. 12 à 19)

4. Les obligations en matière de droit du travail (diapo. 20 à 23)

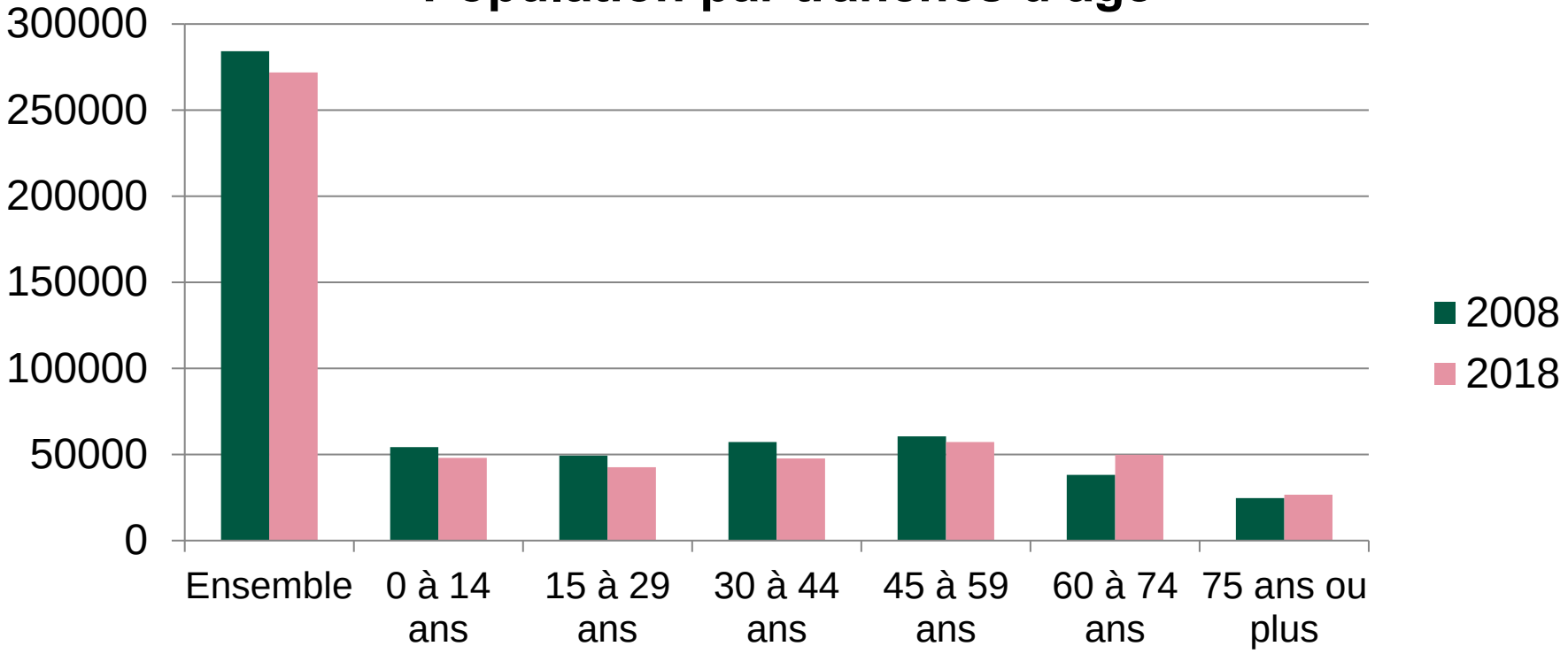
5. Les contacts (diapo. 24 et 25)

1- Donnés sociodémographiques des Ardennes (source Insee)

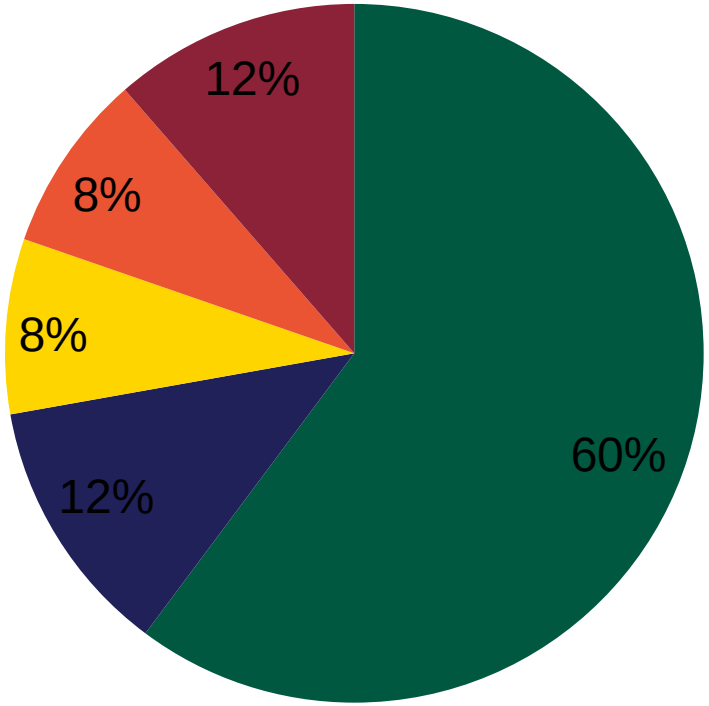
Population



Population par tranches d'âge

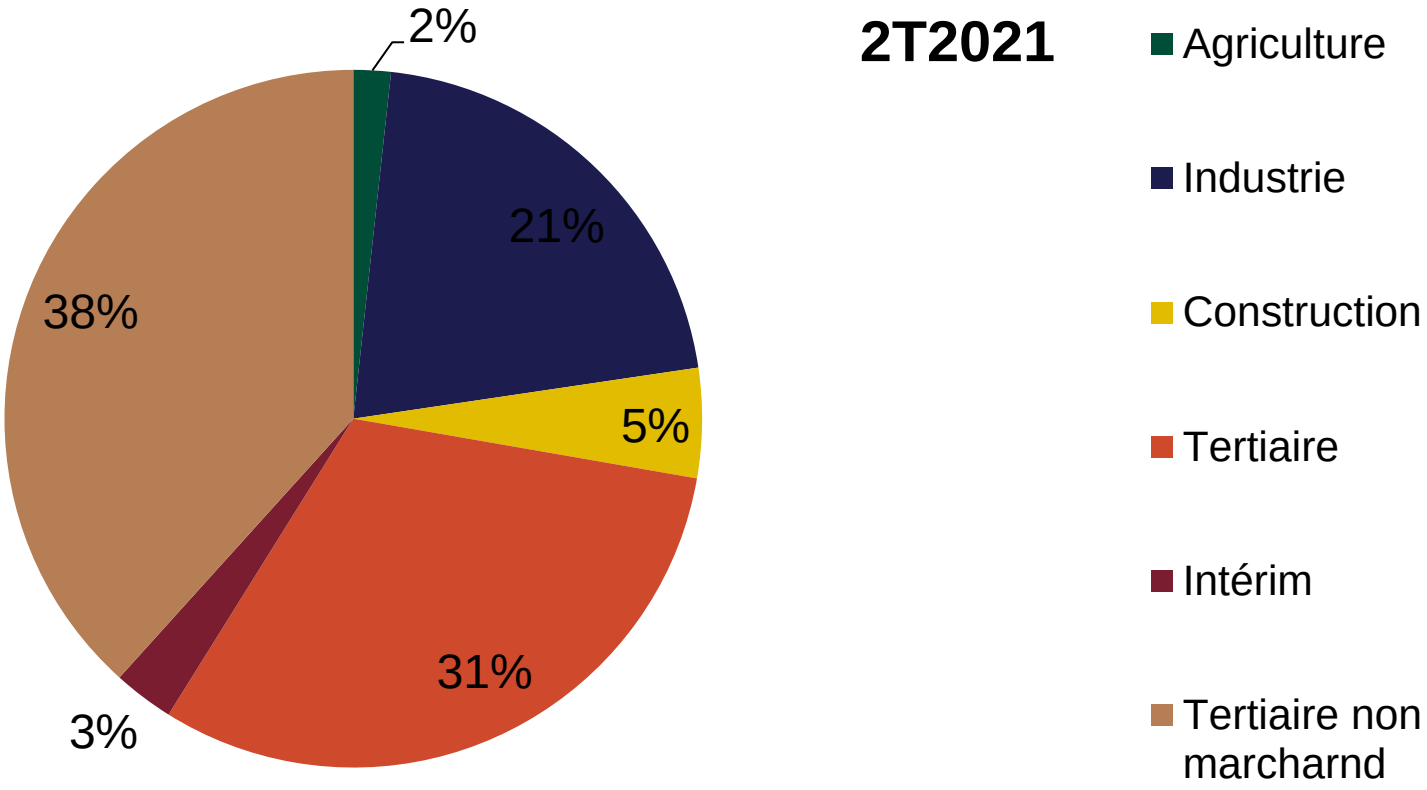


Population 15-64 ans par type d'activité (2018)

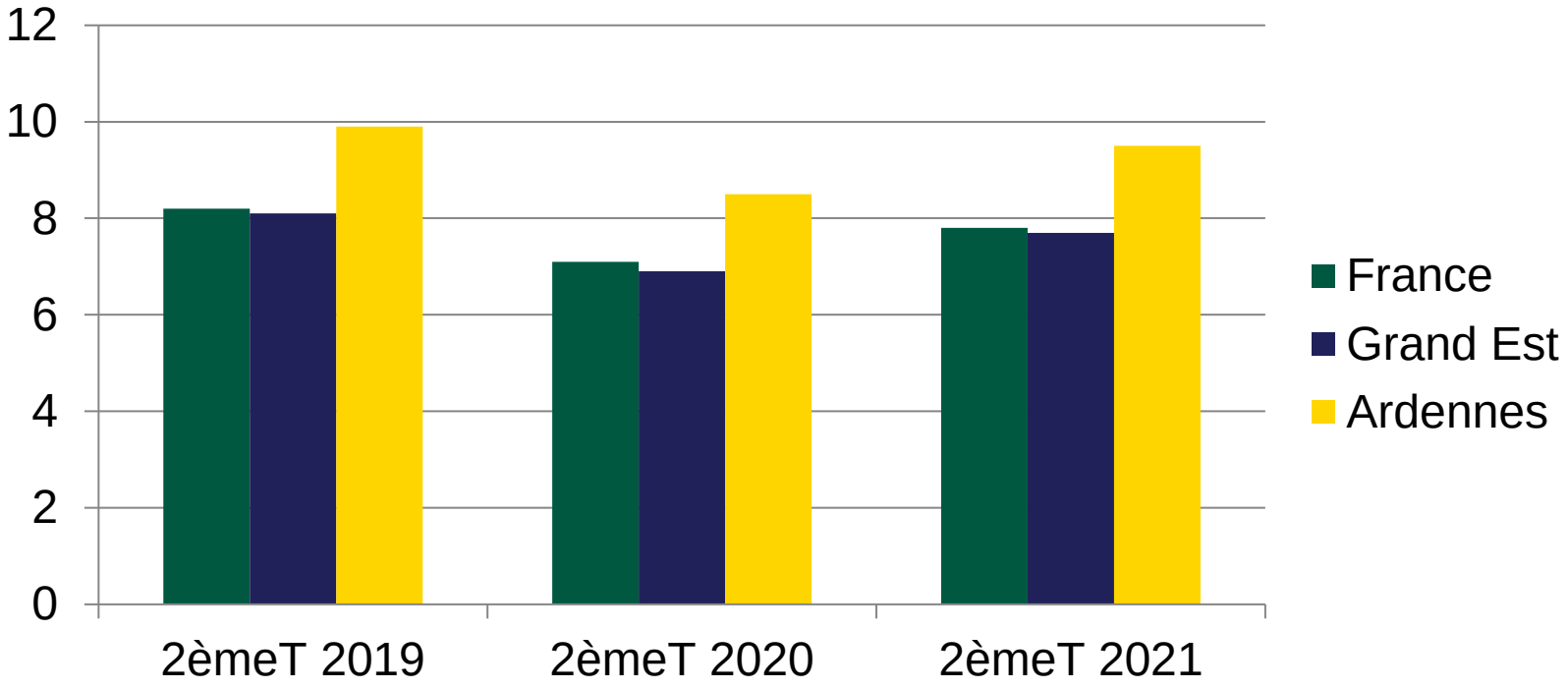


- Actifs ayant un emploi
- Chômeurs
- Retraités
- Élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés
- Autres inactifs

Emploi salarié:



Taux de chômage:



2- Définir son besoin

La définition des besoins est indispensable avant d'engager un processus de recrutement.

Il convient de répondre en amont, à minima, aux questions suivantes:

- Quels sont les compétences dont j'ai besoin
- Quels sont les moyens financiers dont je dispose
- Quels sont les ressources humaines mobilisables pour accompagner le salarié dans sa prise de poste
- Quel est le délai maximum au terme duquel le salarié devra être autonome sur son poste
- …

Les compétences

Quels sont les compétences clés

attendues sur le poste

Ce point permettra de cibler un profil et de vérifier que ce dernier est compatible avec la main d'œuvre disponible sur le territoire.

Conseils: consulter la liste des métiers en tension; se rapprocher des branches professionnelles pour affiner les besoins

Les moyens humains

Est-ce que je dispose de moyens humains

pour accompagner le nouveau salarié dans sa prise de poste.

Ce point permettra de déterminer le niveau de qualification du salarié qui sera recruté:

débutant, confirmé, ou expert

Les délais

Déterminer sous quelle échéance le salarié recruté devra être autonome et opérationnel.

Ce point permettra de déterminer quelle sera la modalité de recrutement la plus adaptée:

ouvrier qualifié, alternant, reconversion professionnelle…

3- Les dispositifs en faveur de l’emploi

En fonction des besoins, des dispositifs en faveur de l’emploi peuvent être mobilisés:

- Les contrats en alternance
- Les contrats aidés
- Les emplois francs
- Les exonérations BER

L'alternance:

Aide exceptionnelle:

- 5 000 € pour un mineur

- 8 000 €pour un majeur

(29 ans révolus pour les contrats de professionnalisation)

Contrat de professionnalisation 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.

Contrat apprentissage: diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP)

Les contrats aidés – CIE jeunes

Le contrat initiative emploi jeunes – CIE Jeunes:

Dans le cadre du CIE Jeunes, l’employeur bénéficie d’une aide financière de l’Etat.

En contrepartie, **il s’engage à** :

→ accompagner le salarié au quotidien, notamment par la désignation d’un tuteur au sein de l’entreprise,

→ développer la maîtrise des comportements professionnels et des compétences techniques du salarié.

Pour **quels publics** ?

Le CIE Jeunes est destiné aux jeunes éloignés du marché du travail, âgés :

→ de 16 à 25 ans révolus,

→ de 16 à 30 ans révolus pour les jeunes en situation de handicap.

Le cas échéant, l’employeur peut mettre en place une formation externe ou interne.

Les contrats aidés – CIE jeunes

Le contrat initiative emploi jeunes – CIE Jeunes:

L'aide de l'Etat est fixée au taux unique **de 47% du SMIC** et plafonnée à 35 heures hebdomadaires. L'employeur peut aussi bénéficier de la réduction générale de charges si le salaire est inférieur à 1,6 SMIC. L'aide CIE Jeunes n'est pas cumulable avec les autres aides au recrutement de l'Etat.

Pour quelle durée ?

Le CIE Jeunes est conclu en CDI ou en CDD de 6 à 12 mois. La durée hebdomadaire du temps de travail doit être de 20 heures minimum. La durée hebdomadaire maximale de travail est de 35 heures, mais elle peut être supérieure si des dispositions conventionnelles ou collectives, dont relève l'entreprise, le prévoient.

L'aide de l'Etat est versée pendant **6 à 10 mois** sur la base du nombre d'heures travaillées dans la limite de 35 heures par semaine.

Les contrats aidés – CIE jeunes

Exemple:

Rémunération brute mensuelle temps plein 35h (référence sur la base du SMIC)	1 554,58 €
Cotisations patronales de droit commun, calculées sur la base de taux moyens d'appel	563,77 €
Coût salarial employeur (rémunération brute mensuelle + charges)	**2 118,35 €**
Aide de l'Etat (47% SMIC sur une durée hebdomadaire de 35 heures de prise en charge)	730,65 €
Réduction générale de charges	498,24 €
Coût salarial employeur diminué de l'aide de l'Etat et de la RG	**889,46 €**

Les emplois francs

Cible: salariés qui résident dans un QPV

Montant de l’aide ?

- **15 000 € sur 3 ans** pour une embauche en CDI (5 000 € par an) ;
- **5 000 € sur 2 ans** pour une embauche en CDD d’au moins 6 mois (2 500 euros par an).
  Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat

Les exonérations BER

Bassin d'emploi à redynamiser (BER) : exonérations d'impôt et de cotisations

QUI: entreprise qui s'installe ou réalise entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2022 une extension d'établissement dans un bassin d'emploi à redynamiser (BER) peut bénéficier d'exonérations.

Il existe 2 zones d'emploi concernées :

En région Grand-Est dans la zone appelée vallée de la Meuse

(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000037140325)

En région Occitanie dans la zone appelée Lavelanet

Les exonérations BER

L'exonération porte sur les cotisations suivantes :

Cotisations d'assurances sociales
Assurance maladie-maternité

Invalidité, décès

Assurance vieillesse

Allocations familiales

Contribution au Fnal

Versement mobilité transport

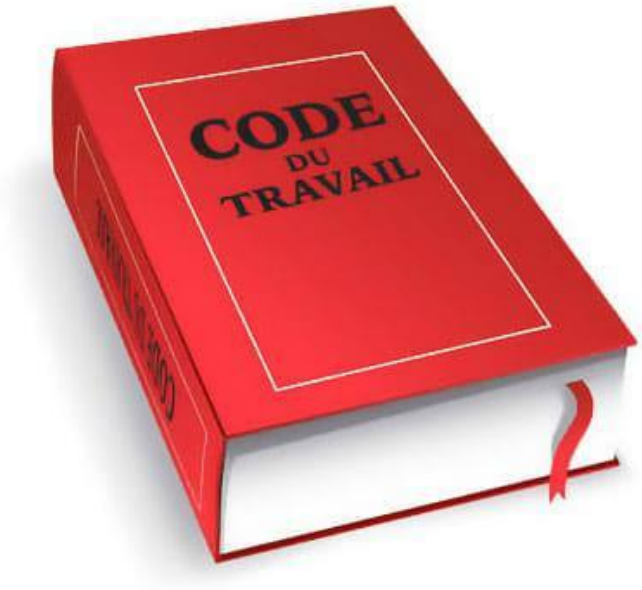
Durée de l'exonération
L'exonération dure **5 ans.**

Comment faire la demande ?

Pour bénéficier de l'exonération, l'entreprise doit transmettre une déclaration sur les mouvements de main d'œuvre pour chaque période suivante

4- Obligations en matière de droit du travail

- Avant l'embauche
- A l'embauche
- Après l'embauche



AVANT L'EMBAUCHE

- Déterminer la convention collective nationale qui s'applique à l'activité de l'entreprise (sauf cas particulier)
- Recherche du futur salarié : le contenu de l'offre d'emploi doit respecter certaines règles

ATTENTION : *Le code du travail prévoit des procédures supplémentaires pour certaines catégories de salariés (salarié de nationalité étrangère, salarié mineur, salarié en mission d'intérim, salarié en alternance, salarié en contrat d'apprentissage*)

- Mutuelle entreprise obligatoire pour tous les salariés (sauf exception)
- Risques professionnels et leur prévention :
  - Etablir le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
  - Prévoir des actions d'information et de formation pour les futurs salariés
  - Adhérer à la médecine du travail.

A L'EMBAUCHE

- Effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- Formaliser le contrat de travail
- Effectuer la déclaration préalable des personnes recrutées par lettre recommandée à l'inspection du travail

APRES L'EMBAUCHE

- Donner l'information au salarié sur les textes applicables, les garanties ouvertes si régime de prévoyance, l'entretien professionnel (tous les 2 ans), les risques professionnels et leur prévention, le règlement intérieur…
- Effectuer la déclaration sociale nominative (DSN)
- Mettre en place (ou à jour) le registre unique du personnel (RUP)
- Mettre en place l'affichage obligatoire : horaires de travail des salariés, coordonnées de l'inspecteur du travail et du médecin du travail compétents, les consignes en cas d'incendie
- **Médecine du travail :**
  - Organiser la visite d'information et de prévention (VIP) – Maximum 3 mois à partir de la prise effective du poste de travail
  - Effectuer un suivi individuel renforcé (SIR) pour les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité
- Représentation du personnel dans l'entreprise : A partir de 11 salariés, l'employeur doit mettre en place un comité social économique (CSE)

5- Contacts:

- DDETS-PP Ardennes
  - Service Renseignements en droit du travail – tél. : 0 806 000 126
  - Aurélie ROGET: Déléguée aux reconversions professionnelles. (aurelie.roget@ardennes.gouv.fr / 03-24-59-82-64)
- Pole Emploi
- MILO
- CAP EMPLOI
- URSSAF-MSA
- Conseil départemental
- Maison de Région

5- Site web:

- Site internet ministère du travail:

https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/

- Site internet de la DILA : service-public.fr
- Service internet du ministère du travail : code du travail numérique

https://code.travail.gouv.fr/

- Conventions collectives : site Legifrance

PRÉFET
DES ARDENNES

Liberté
Égalité
Fraternité

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations