

Chapitre 3

EMPLOI -FORMATION

Informations et conseils

Primes - subventions - exonérations

Aménagements fiscaux

Informations et conseils

Le Formaclub

Informations et conseils

Le FormaClub 95

OBJECTIF

Le FormaClub est un réseau d'acteurs socio-économiques et institutionnels du Val d'Oise soucieux d'encourager les dirigeants de TPE / PME-PMI du département à former leurs salariés

MODALITÉS

Le FormaClub :

- **informe les entreprises :**
 - sur les dispositifs de formation,
 - sur le repérage de l'offre formation,
 - sur le financement de la formation,
 - sur la réforme de la formation professionnelle continue.
- **aide les entreprises à diagnostiquer :**
 - les motivations et les moyens de la stratégie formation de l'entreprise,
 - l'identification des attentes et besoins.
- **met en œuvre pour les dirigeants et les salariés :**
 - des formations cofinancées par l'AGEFOS PME et le FSE (Fonds Social Européen : techniques de vente, anglais, bureautique, management de projets, application du droit social en PME, CACES, comptabilité, gestion des conflits, prospection commerciale, communication...).

CONTACT

ASSOCIATION A.V.E.C. (Agir pour la Valorisation par l'Emploi et les Compétences)

Mme Rose MAZÉAS

18 Rue de la Bastide

BP 88291

95802 CERGY PONTOISE Cedex

Tel. : 01 34 41 70 77

Fax : 01 34 41 70 85

E-mail : r.mazeas@cerypontoise.reseau-idf.org

Internet : www.mife95.com

PRIMES - SUBVENTIONS - EXONÉRATIONS

Le Contrat d'apprentissage

Le Contrat d'apprentissage pour les handicapés

Le Contrat de professionnalisation

Le Contrat de professionnalisation pour les handicapés

Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (C.A.E.)

Le Contrat d'avenir

Le Contrat Insertion – Revenu Minimum d'Activité (CI-RMA)

Le Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)

Le Contrat jeune en entreprise

Le Contrat Initiative Emploi (C.I.E.)

L'Aide au remplacement dans les PME des salariés en formation

L'Aide au Recrutement pour l'Innovation (A.R.I.)

La Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE)

La Convention de Recherche pour les Techniciens Supérieurs (CORTECHS)

L'Engagement de développement de la formation

La Prime à l'insertion des handicapés

L'Aide à la formation préalable à l'embauche

L'Aide à la mobilité géographique

L'Aide dégressive à l'employeur pour le recrutement d'un demandeur d'emploi âgé de 50 ans et plus

Le dispositif « Activités Nouvelles et Nouvelles Compétences » (A.N.N.C.)

Les Emplois-tremplins

L'Aide financière pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Primes-subventions-exonérations

Le Contrat d'apprentissage

OBJECTIF

Le Contrat d'apprentissage permet à un jeune d'acquérir en alternance des connaissances théoriques et pratiques en vue d'une qualification professionnelle.

BÉNÉFICIAIRES

- 16 à 25 ans (15 ans si dérogation), jeune dégagé du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire,
- + 25 ans : dérogations possibles,
- Membre de la famille de l'employeur : possible.

MODALITÉS

- CDD de 1 à 3 ans selon les CAP et le niveau de compétences du bénéficiaire (possibilité de conclure un CDD de 6 mois à 1 an sous certaines conditions), et de 4 ans pour les apprentis ayant la qualité de travailleur handicapé ;
- Entretien professionnel dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat ;
- Rupture du contrat possible pendant les 2 premiers mois ;
- Rémunération en % du Smic, ou du minima conventionnel s'il est plus favorable, selon l'âge de l'apprenti, l'année d'apprentissage et le niveau du diplôme préparé (décret à venir).

EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES ET PATRONALES

- <11 salariés : oui,
- >11 salariés non inscrits au Répertoire des métiers : oui sauf Assedic, retraite complémentaire, cotisations supplémentaires d'accidents du travail, FNAL, versement transport et contribution de solidarité pour l'autonomie, sauf restriction dans la convention collective de la coiffure.

FORMATION

- 25 % du temps (400 h/an) en formation en Centre de Formation des Apprentis (CFA) ;
- Désignation d'un maître d'apprentissage référent dans l'entreprise (ou au sein de l'équipe tutorale de l'entreprise composée de plusieurs salariés tuteurs) : un pour chaque apprenti ou pour deux apprentis, dont un redoublant.

SUBVENTION

Contrats enregistrés depuis le 18/08/2004 :

- indemnité forfaitaire (prime d'embauche) versée par le Conseil Régional seulement si l'embauche de l'apprenti est confirmée à l'issue des 2 premiers mois, dont le montant est de 915 € ;
- + une indemnité compensatrice forfaitaire pour soutenir l'engagement de formation des employeurs (montant entre 1 000 et 5 000 € par année de formation).

AVANTAGES FISCAUX

Un crédit d'impôt de 1 600 à 2 200 € par apprenti présent au moins 6 mois par an dans l'entreprise.

FORMALITÉS

- Déclaration préalable d'engagement d'un apprenti à adresser à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) ;
- Enregistrement du contrat type dans le même mois suivant le début de l'apprentissage à la DDTEFP, le directeur du CFA ou la chambre consulaire) ;
- Délivrance au jeune d'une carte d'apprenti par le CFA.

CONTACTS

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (A.N.P.E.)

Voir adresse des agences du Val d'Oise
dans la rubrique « Adresses utiles » en fin du guide
Internet : www.anpe.fr

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)

Mme Yannie RIONNET

Immeuble Atrium
3 Boulevard de l'Oise
95014 CERGY PONTOISE Cedex
Tel. : 01 34 35 48 80
Fax : 01 30 75 24 69
E-mail : yannie.riounet@dd-95.travail.gouv.fr
Internet : www.travail.gouv.fr

CHAMBRE DE METIERS ET DE L'ARTISANAT DU VAL D'OISE

M. Jackson N'GANDO

1 Avenue du Parc
95015 CERGY PONTOISE Cedex
Tel. : 01 34 35 80 31
Fax : 01 34 35 80 49
E-mail : ngando@cm-cergy.fr
Internet : www.cm-cergy.fr

Primes-subsidations-exonérations

Le Contrat d'apprentissage pour les handicapés

OBJECTIF

- Inciter les entreprises à conclure des contrats d'apprentissage avec des jeunes handicapés ;
- Soutenir l'effort des jeunes handicapés (jusqu'à 30 ans) dans cette démarche ;
- Permettre aux centres de formation des apprentis (CFA) d'offrir aux jeunes handicapés les conditions nécessaires à leur formation

CONTENU

Pour l'employeur

- Subvention forfaitaire de 1 525 € par période de 6 mois ou de 3 050 € par période de 12 mois (année scolaire d'apprentissage) en appui à un contrat d'apprentissage pour les personnes handicapées de moins de 30 ans ;
- Subvention forfaitaire de 3 050 €, par période de 6 mois, en appui à un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un projet de création d'entreprise pour les personnes de plus de 30 ans.

Si nécessaire, l'entreprise peut bénéficier de l'aide à l'accessibilité des situations de travail et de la formation des tuteurs. A l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur peut bénéficier d'une prime à l'insertion de 1600 € pour la conclusion avec l'apprenti d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.

Pour la personne handicapée

- Subvention forfaitaire de 1 525 € si le contrat d'apprentissage a une durée d'au moins 12 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.

Si nécessaire la personne handicapée peut bénéficier des aides à la compensation du handicap.

Pour le CFA

- Prise en charge, en compensation du handicap, de l'adaptation des supports pédagogiques et des contenus de formation ;
- Participation à la formation des référents et à l'accueil de personnes handicapées lors de la première mobilisation du CFA pour le public.

CONTACT

A.G.E.F.I.P.H. DÉLÉGATION RÉGIONALE ILE DE FRANCE

192 Avenue Aristide Briand

92226 BAGNEUX Cedex

Tel. : 01 46 11 01 55

Fax : 01 46 11 01 52

Internet : www.agefiph.asso.fr

Primes-subventions-exonérations

Le Contrat de professionnalisation

OBJECTIF

Permettre aux jeunes et demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification afin de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Grâce à ce nouveau contrat, un salarié peut ainsi suivre une formation professionnelle associant d'une part des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même et, d'autre part, acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

BÉNÉFICIAIRES

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification ou souhaitant compléter leur formation initiale,
- Demandeurs d'emplois de plus de 26 ans.

MODALITÉS

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation doit être conclu par écrit pour une durée indéterminée ou une durée déterminée (dans ce dernier cas, il est conclu en application de l'article L.122-2 du Code du travail dans le cadre de la politique de l'emploi). Le contrat de professionnalisation à durée déterminée doit avoir une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois et il ne peut être renouvelé qu'une seule fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation. S'il est conclu à durée indéterminée, la durée minimale de l'action de professionnalisation doit également être comprise entre 6 et 12 mois et doit se dérouler en début de contrat.

Durée de la formation

La durée minimale des actions de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Obligations des parties

- L'employeur s'engage, pendant toute la durée du contrat (en cas de CDD) ou de l'action de professionnalisation prévue au début du contrat (en cas de CDI), à fournir au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle, ainsi qu'un emploi en relation avec l'objectif de professionnalisation ;
- Le salarié s'engage à travailler pour le compte de l'employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Rémunération du salarié

- Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant le CDD ou l'action de professionnalisation du CDI, un salaire minimum de :
 - 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans ;
 - 70 % du SMIC pour les 21 ans et plus.

Si le bénéficiaire est titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou technologique) ou d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent, ce salaire minimum est fixé à :

 - 65 % du SMIC pour les moins de 21 ans ;
 - 80 % du SMIC pour les 21 ans et plus.
- Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale conventionnellement prévue.

CONTACTS

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (A.N.P.E.)

Voir adresse des agences du Val d'Oise
dans la rubrique « Adresses utiles » en fin du guide
Internet : www.anpe.fr

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)

Mme Muriel BERNADET

Immeuble Atrium
3 Boulevard de l'Oise
95014 CERGY PONTOISE Cedex
Tel. : 01 34 35 48 84
Fax : 01 30 75 24 69

E-mail : muriel.bernadet@dd-95.travail.gouv.fr

Internet : www.travail.gouv.fr

Primes-subventions-exonérations

Le Contrat de professionnalisation pour les handicapés

OBJECTIF

- Inciter les entreprises à conclure des contrats en professionnalisation avec les personnes handicapées ;
- Soutenir l'effort des personnes handicapées dans cette démarche.

CONTENU

Pour l'employeur

- Subvention forfaitaire de 1 525 € par période de 6 mois, en appui à un contrat de professionnalisation pour les personnes handicapées de moins de 30 ans ;
- Subvention forfaitaire de 3 050 €, par période de 6 mois, en appui à un contrat de professionnalisation pour les personnes handicapées de plus de 30 ans.

Si nécessaire, l'entreprise peut bénéficier de l'aide à l'accessibilité des situations de travail. A l'issue du contrat de professionnalisation, l'employeur peut bénéficier d'une prime à l'insertion de 1600 € à la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.

Pour la personne handicapée

- Subvention forfaitaire de 1 525 € si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 12 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.

Si nécessaire, l'entreprise et la personne handicapée peuvent bénéficier des aides à la compensation du handicap. A l'issue du contrat de professionnalisation, la personne handicapée qui n'aurait pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus, peut bénéficier d'une prime à l'insertion à la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.

La demande de subvention, pour être recevable, devra parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

CONTACT

A.G.E.F.I.P.H. Délégation Régionale Ile de France
192 Avenue Aristide Briand
92226 BAGNEUX Cedex
Tel. : 01 46 11 01 55
Fax : 01 46 11 01 52
Internet : www.agefiph.asso.fr

Primes-subsidations-exonérations

Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (C.A.E.)

PRÉSENTATION

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un moyen de recrutement souple, adapté aux besoins de l'organisme employeur : public bénéficiaire, montant de l'aide de l'État, durée du contrat de travail... tout dépend du secteur d'activité, de la situation locale du marché du travail, des difficultés rencontrées par le demandeur d'emploi. Par convention conclue avec l'État (l'ANPE), l'employeur détermine les modalités d'emploi du salarié et le cas échéant les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

OBJECTIF

- Favoriser l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Leur offrir une étape vers l'emploi durable ;
- Faire face à des besoins collectifs non satisfaits : services aux personnes, environnement...

BÉNÉFICIAIRES

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont ceux du secteur non marchand :

- collectivités territoriales,
- personnes morales de droit public,
- organismes de droit privé à but non lucratif (associations, mutuelles...),
- personnes morales chargées de la gestion d'un service public.
- sont exclus : les services de l'État.

Salariés concernés

Les salariés concernés sont des personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il n'est pas prévu de publics prioritaires nationaux, mais selon des critères d'accès fixés au niveau régional.

MODALITÉS

Pour l'employeur

L'aide financière de l'État varie pour son montant selon les régions. Elle est versée mensuellement par avance. Le montant de l'aide peut atteindre jusqu'à 95 % du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées. Cette aide est modulable en fonction des difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire, des actions d'accompagnement et/ou de formation mises en œuvre et de la situation du bassin d'emploi. L'embauche en contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvre droit à l'exonération :

- des cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse), d'allocations familiales et d'accidents du travail dans la limite du SMIC,
- de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.

Le titulaire du contrat d'accompagnement dans l'emploi n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'organisme employeur, sauf pour la tarification « accidents du travail et maladies professionnelles ». Par ailleurs, au terme du contrat, l'indemnité de précarité n'est pas due.

Pour le salarié

Le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi bénéficie de l'ensemble des dispositions du Code du travail et, lorsqu'elle existe, de la convention collective applicable dans l'organisme employeur.

Durée du contrat : Il s'agit d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois, renouvelable deux fois, dans la limite de 24 mois.

Durée du travail : La durée hebdomadaire du travail mentionnée dans le contrat de travail doit, au minimum, être égale à 20 heures. Elle peut néanmoins être inférieure si la situation de la personne embauchée le justifie (état de santé, handicap...).

Rémunération : La rémunération minimale à verser est égale au montant du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, pour lui permettre d'effectuer une période d'essai correspondant à une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. Le salarié peut également rompre le contrat d'accompagnement dans l'emploi pour deux motifs :

- embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois,
- participation à une formation professionnelle conduisant à une qualification reconnue.

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

L'accompagnement et les formations varient selon les difficultés rencontrées par le bénéficiaire concerné. Les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne ainsi que les actions de formation professionnelle et de VAE (validation des acquis de l'expérience) sont déterminées par la convention conclue avec l'ANPE. Il convient de :

- conclure une convention avec l'ANPE fixant les actions à mettre en œuvre selon le profil du bénéficiaire (orientation, accompagnement professionnel, formation et validation des acquis de l'expérience), le montant total de l'aide ;
- signer avec le demandeur d'emploi un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ;
- communiquer chaque trimestre au CNASEA les attestations de présence du salarié.

CONTACTS

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (A.N.P.E.)

Voir adresse des agences du Val d'Oise
dans la rubrique « Adresses utiles » en fin du guide
Internet : www.anpe.fr

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)

M. Lilian CARBONNIER

Immeuble Atrium
3 Boulevard de l'Oise
95014 CERGY PONTOISE Cedex
Tel. : 01 34 35 48 76
Fax : 01 30 75 24 69

E-mail : lilian.carbonnier@dd-95.travail.gouv.fr
Internet : www.travail.gouv.fr

Primes-subventions-exonérations

Le Contrat d'avenir

PRÉSENTATION

Mis en œuvre sous la responsabilité du Conseil Général ou la Commune (ou de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI)), le contrat d'avenir est un moyen de recrutement souple –CDD de 2 ans renouvelable- assorti d'aides. Par convention conclue avec le bénéficiaire du contrat, le Président du Conseil Général ou le Maire et la DDTEFP, l'employeur détermine les modalités du parcours d'insertion professionnelle du salarié (actions de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience (VAE).... Le Président du Conseil Général ou le Maire désigne un référent chargé de suivre l'insertion du salarié.

OBJECTIF

- Favoriser l'embauche de bénéficiaires du RMI (Revenu Minimum d'Insertion), de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique) ou de l'API (Allocation de Parent Isolé) ;
 - Faire face à des besoins collectifs non satisfaits : services aux personnes, environnement...
-

BÉNÉFICIAIRES

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont ceux du secteur non marchand :

- collectivités territoriales,
- personnes morales de droit public,
- organismes de droit privé à but non lucratif (associations, mutuelles...),
- personnes morales chargées de la gestion d'un service public.
- structures d'insertion par l'activité économique, notamment les chantiers et ateliers d'insertion.

Salariés concernés

Les salariés concernés sont des personnes bénéficiaires :

- du RMI (allocataire ou ayant droit),
 - de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique),
 - de l'API (Allocation de Parent Isolé) depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois,
 - de l'AAH (Allocation Adultes Handicapés).
-

MODALITÉS

Pour l'employeur

L'employeur perçoit :

- une aide à l'embauche de la part du département ou de l'État, son montant : 425,40 € en 2005 ;
- une aide de l'État égale à la différence entre le montant de la rémunération versée au salarié et le montant de l'aide à l'embauche. Sauf pour les ateliers et chantiers d'insertion, cette aide est dégressive selon la durée du contrat.

L'embauche en contrat d'avenir ouvre droit à l'exonération :

- des cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse), d'allocations familiales et d'accidents du travail dans la limite du SMIC,
- de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.

La titularisation du contrat d'avenir n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'organisme employeur sauf pour la tarification « accidents du travail et maladies professionnelles ». Par ailleurs, au terme du contrat, l'indemnité de précarité n'est pas due.

Pour le salarié

Le titulaire du contrat d'avenir bénéficie de l'ensemble des dispositions du Code du travail, et lorsqu'elle existe, de la convention collective applicable dans l'organisme employeur.

Durée du contrat : Contrat de durée déterminée (CDD) de 2 ans, le contrat d'avenir est peut être renouvelé dans la limite de 12 mois (36 mois si le salarié est âgé de 50 ans et plus ou s'il est travailleur handicapé, soit une durée totale de 60 mois au plus).

Durée du travail : La durée de travail est de 26 heures hebdomadaire. Cette durée peut néanmoins varier sur la période du contrat dans certaines limites et à une double condition :

- sur la semaine, la durée du travail ne dépasse pas 35 heures,
- sur la période du contrat, la durée moyenne hebdomadaire n'excède pas 26 heures.

Rémunération : La rémunération doit atteindre au moins le montant du SMIC horaire, multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

Le contrat d'avenir peut être suspendu, à la demande du salarié, pour lui permettre d'effectuer une période d'essai correspondant à une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. Si la période d'essai est concluante et le salarié embauché, le contrat d'avenir est rompu sans préavis. Le salarié peut également rompre sans préavis. Le salarié peut également rompre le contrat d'avenir pour deux motifs :

- embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois,
- participation à une formation professionnelle conduisant à une qualification reconnue.

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Des actions de formation et d'accompagnement sont obligatoirement organisées au bénéfice du salarié et définies par la convention conclue préalablement à l'embauche. Le salarié est suivi par un référent désigné par le Président du Conseil Général ou le Maire. Les actions de formation se déroulent pendant ou hors temps de travail. L'employeur délivre au salarié en fin de contrat une attestation de compétences (description des activités exercées, repérage des compétences mises en œuvre).

PROCÉDURE

Il s'agit de conclure une convention entre le Président du Conseil Général ou le Maire (ou leur délégataire : ANPE...) , le bénéficiaire lui-même. Il convient ensuite de signer avec le bénéficiaire un contrat de travail à durée déterminée de 2 ans.

CONTACTS

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (A.N.P.E.)

Voir adresse des agences du Val d'Oise
dans la rubrique « Adresses utiles » en fin du guide
Internet : www.anpe.fr

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)

M. Lilian CARBONNIER

Immeuble Atrium
3 Boulevard de l'Oise
95014 CERGY PONTOISE Cedex
Tel. : 01 34 35 48 76
Fax : 01 30 75 24 69

E-mail : lilian.carbonnier@dd-95.travail.gouv.fr
Internet : www.travail.gouv.fr

Primes-subsidations-exonérations

Le Contrat Insertion – Revenu Minimum d'Activité (CI-RMA)

PRÉSENTATION

Le contrat insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA) permet de recruter des salariés à temps plein ou à temps partiel. Préalablement, une convention doit être signée. Cette convention est établie selon la personne recrutée, avec le Président du Conseil Général (ou son délégataire) ou avec l'ANPE. Avec un objectif : la mise en œuvre du projet d'insertion professionnelle du salarié via des actions d'orientation, de suivi, d'accompagnement, de formation professionnelle... En contrepartie, certains avantages sont accordés.

OBJECTIF

Favoriser l'embauche en CDD de bénéficiaires du RMI (Revenu Minimum d'Insertion), de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique), de l'API (Allocation de Parent Isolé) ou de l'AAH (Allocation Adultes Handicapés).

BÉNÉFICIAIRES

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont ceux affiliés à l'Unédic ainsi que les employeurs de pêche maritime. Une condition : être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Sont exclus : les entreprises ayant licencié pour raison économique dans les 6 mois précédant l'embauche ou qui ont procédé au licenciement d'un salarié en CDI pour en recruter un autre en CI-RMA.

Salariés concernés

Les salariés concernés sont des personnes bénéficiaires :

- du RMI (allocataire ou ayant droit),
- de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique),
- de l'API (Allocation de Parent Isolé) depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois,
- de l'AAH (Allocation Adultes Handicapés).

MODALITÉS

Pour l'employeur

L'employeur perçoit une aide forfaitaire mensuelle de la part de l'État ou du département selon le cas. Son montant est de 425,40 € en 2005. Il peut bénéficier, dans les conditions habituelles, de l'allègement « Fillon » (exonération dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale sur les rémunérations horaires inférieures à 160 % du SMIC. Le titulaire du CI-RMA n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'organisme employeur sauf tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles. Par ailleurs, au terme du contrat, l'indemnité de précarité n'est pas due.

Pour le salarié

Le titulaire d'un CI-RMA bénéficie de l'ensemble des dispositions du Code du travail, et lorsqu'elle existe, de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Durée du contrat : Le CI-RMA est un contrat à durée déterminée (CDD) ou un contrat de travail temporaire de 6 mois minimum et de 18 mois maximum, renouvellements compris (deux ans maximum). Il doit être conclu sous forme écrite.

Durée du travail : Le CI-RMA peut être conclu à temps plein ou à temps partiel. Dans le cas d'une embauche à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail mentionnée dans le contrat de travail doit être au minimum égale à 20 heures.

Rémunération : La rémunération à verser au bénéficiaire du CI-RMA est au moins égale au montant du SMIC horaire, multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

Le CI-RMA peut être suspendu, à la demande du salarié, le temps pour lui d'effectuer une période d'essai correspondant à une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. Si la période d'essai est concluante et le salarié embauché, le CI-RMA est rompu sans préavis.

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATIONS

Les conditions de mise en œuvre du projet d'insertion professionnelle du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion sont précisées dans la convention signée préalablement à son embauche. Cette convention prévoit des actions et fixe des objectifs en matière :

- d'orientation et de formation professionnelle,
- d'accompagnement dans l'emploi,
- de validation des acquis de l'expérience...

L'employeur doit désigner un tuteur pour assurer l'accueil et le suivi du salarié.

PROCÉDURE

Il convient de :

- conclure une convention avec le Conseil Général ou son délégataire pour les bénéficiaires de RMI ou l'ANPE pour les bénéficiaires de l'ASS ou de l'API ;
- signer avec le bénéficiaire un contrat de travail à durée déterminée de 18 mois maximum ;
- informer les institutions représentatives du personnels de la ou les conventions conclues et de leur suivi ;
- conclure une convention avec l'organisme formation en cas de formation du salarié pendant le contrat ;
- adresser à la collectivité concernée un bilan du contenu et des modalités de mise en œuvre des activités d'insertions de formation professionnelle réalisées, au terme de la convention.

CONTACTS

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (A.N.P.E.)

Voir adresse des agences du Val d'Oise
dans la rubrique « Adresses utiles » en fin du guide
Internet : www.anpe.fr

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)

M. Lilian CARBONNIER

Immeuble Atrium
3 Boulevard de l'Oise
95014 CERGY PONTOISE Cedex
Tel. : 01 34 35 48 76
Fax : 01 30 75 24 69
E-mail : lilian.carbonnier@dd-95.travail.gouv.fr
Internet : www.travail.gouv.fr

CONSEIL GENERAL DU VAL D'OISE / MAISON DU DEPARTEMENT

M. Jan SLIWA

11 Rue Lévêque
95100 ARGENTEUIL
Tel. : 01 39 96 54 73
Fax : 01 39 96 54 87
E-mail : jan.sliwa@valdoise.fr / chloe.lemoine@valdoise.fr
Internet : www.valdoise.fr

Primes-subventions-exonérations

Le Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)

PRÉSENTATION

Le CIVIS organise des actions d'accompagnement personnalisé selon les difficultés rencontrées par le bénéficiaire pour accéder à la vie professionnelle et son projet professionnel d'insertion dans un emploi durable.

OBJECTIF

Aider les jeunes à s'insérer dans la vie active.

BÉNÉFICIAIRES

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont les collectivités territoriales si elles participent au financement des missions ou des permanences d'accueil, les missions locales ou permanences d'accueil.

Salariés concernés

Les salariés concernés sont des jeunes :

- de 16 ans à 25 ans ;
- rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle ;
- ayant un niveau de qualification inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (les jeunes peuvent donc être titulaires ou non du baccalauréat) ou n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur (les jeunes doivent avoir abandonné leurs études avant l'obtention du DEUG ou d'un diplôme équivalent, BTS ou DUT notamment ;
- ayant élaboré un projet professionnel dans un emploi durable.

Statut du bénéficiaire : stagiaire de la formation professionnelle.

MODALITÉS

Type de contrat : Le CIVIS est conclu entre le représentant de l'État (représentant légal de la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation) et le bénéficiaire de l'accompagnement pour une durée de 1 an. Il peut être renouvelé pour un an maximum lorsque les objectifs d'insertion professionnelle ne sont pas atteints. Pour les bénéficiaires d'un niveau de formation V bis ou VI, le CIVIS peut être renouvelé par périodes successives d'un an jusqu'à la réalisation du projet d'insertion professionnelle.

Rémunération : Les bénéficiaires du CIVIS âgés de 18 à 25 ans révolus bénéficient d'un soutien de l'État sous forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent aucun autre revenu ou allocation. Le bénéficiaire a droit au versement de l'allocation à compter de la signature du CIVIS ou du jour de son 18^{ème} anniversaire. Elle est versée mensuellement à terme échu par le CNASEA. Le montant annuel de l'aide est fixé au maximum de 900 € et son montant mensuel ne peut excéder 300 €. Son montant mensuel est déterminé par la mission locale ou la permanence d'accueil pour un montant minimum de 5 € par jour et un montant maximum de 10 € par jour pour le nombre de jours pendant lesquels le bénéficiaire n'a perçu aucune autre rémunération ou allocation.

Le CIVIS prend fin :

- au terme concluant la période d'essai d'un emploi d'une durée au moins égale à 6 mois ;
- 6 mois après que son bénéficiaire a créé ou repris une activité non salariée ;
- lorsque le bénéficiaire a atteint 26 ans.

CONTACTS

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (A.N.P.E.)

Voir adresse des agences du Val d'Oise dans la rubrique « Adresses utiles » en fin du guide

Internet : www.anpe.fr

**DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)**

Mme Anne BARBRÉ

Immeuble Atrium

3 Boulevard de l'Oise

95014 CERGY PONTOISE Cedex

Tel. : 01 34 35 48 89

Fax : 01 30 75 24 69

E-mail : anne.barbre@dd-95.travail.gouv.fr

Internet : www.travail.gouv.fr

Primes-subventions-exonérations

Le Contrat jeune en entreprise

OBJECTIF

Favoriser l'embauche, sous contrat à durée indéterminée, de jeunes sans qualification ou peu qualifiés en contrepartie d'une aide financière versée à l'employeur par l'État pendant 36 mois maximum.

BÉNÉFICIAIRES

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont ceux du secteur privé à l'exception des particuliers :

- l'employeur doit être à jour de ses contributions sociales ;
- il ne doit pas avoir licencié pour motif économique dans les 6 derniers mois ;
- il ne doit pas bénéficier d'une autre aide à l'emploi.

Par contre l'aide est cumulable avec les allègements et réductions de cotisations sociales prévues, notamment, dans le cadre de la RTT.

Publics concernés

- Jeune âgé de 16 à moins de 23 ans à la date de signature du contrat, titulaire d'un diplôme de fin du second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel ;
- Jeune âgé de 16 à moins de 26 ans bénéficiaire d'un CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale) ayant interrompu sa scolarité avant la 3^{ème} générale, ou une formation pré-professionnelle (niveau VI), ou, ayant interrompu sa scolarité avant la dernière année de CAP ou BEP, ou avant la classe de seconde de l'enseignement général ou technologique (niveau V bis).

Il ne doit pas avoir été employé par l'entreprise dans les 12 mois précédant l'embauche, sauf s'il est titulaire d'un contrat à durée déterminée.

MODALITÉS

Pour l'employeur

L'employeur bénéficie d'un soutien financier de l'État versé pendant une durée de 3 ans consécutifs à compter de la date d'embauche. Il est versé à taux plein les 2 premières années et à 50 % la 3^{ème} année.

Pour le salarié

Pour bénéficier de cette aide, le jeune doit être embauché par contrat à durée indéterminée.

Durée du contrat : Le contrat peut être à temps plein ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, il doit être au moins égal à un mi-temps.

Durée du travail : La durée hebdomadaire du travail, ne peut être inférieure à 17H30.

Rémunération : La rémunération à verser au bénéficiaire du contrat jeune en entreprise est au moins égale au montant du SMIC ou salaire minimum conventionnel.

Le contrat de travail peut être rompu par le jeune, sans obligation de respecter le préavis de démission, si celui-ci a la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage ou un contrat d'insertion en alternance, ou encore s'il peut suivre une action de formation professionnelle continue.

MONTANT DE L'AIDE

Chaque trimestre, l'Assédic ou le Garp rembourse pour l'emploi à temps plein d'un jeune non titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire, rémunéré au SMIC, une somme forfaitaire fixée à 150 € par mois. Le forfait est porté à 300 € par mois pour le jeune d'un niveau de formation V bis ou VI.

- Niveau V bis : interruption de la scolarité avant la dernière année de CAP ou BEP, ou avant la classe de seconde de l'enseignement général ou technologique.
- Niveau VI : interruption de la scolarité avant la 3^{ème} générale, ou une formation pré-professionnelle.

Si le contrat est à temps partiel, le montant de l'aide est réduit en fonction du nombre d'heures effectué durant le mois.

PROCÉDURE

L'employeur doit retirer une demande d'aide auprès de l'Assédict dont il relève (auprès du Garp pour les employeurs de la Région Île-de-France). Cette demande d'aide doit être déposée dans le mois suivant l'embauche du salarié.

CONTACTS

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (A.N.P.E.)

Voir adresse des agences du Val d'Oise
dans la rubrique « Adresses utiles » en fin du guide
Internet : www.anpe.fr

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)

Coordonnateur Emploi/Formation

Immeuble Atrium
3 Boulevard de l'Oise
95014 CERGY PONTOISE Cedex
Tel. : 01 34 35 49 49
Internet : www.travail.gouv.fr

Primes-subsidations-exonérations

Le Contrat Initiative Emploi (C.I.E.)

PRÉSENTATION

Accessible à un large public de demandeurs d'emploi, le CIE permet de recruter selon les besoins et les caractéristiques de l'activité d'une entreprise en CDI ou CDD, à temps plein ou à temps partiel. Par convention conclue avec l'État (ANPE), l'employeur détermine les modalités d'emploi du salarié et le cas échéant, les actions (formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience, VAE,...) facilitant la réalisation de son projet professionnel.

OBJECTIF

Favoriser l'embauche en CDI ou en CDD de personnes sans emploi en répondant aux besoins du marché local du travail.

BÉNÉFICIAIRES

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont ceux affiliés à l'Unédic ainsi que les employeurs de pêche maritime et les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification. Une condition : être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Sont exclus : les particuliers employeurs, les entreprises ayant licencié pour raison économique dans les 6 mois précédant l'embauche ou qui ont procédé au licenciement d'un salarié en CDI pour en recruter un autre en CIE.

Salariés concernés

Les salariés concernés sont les personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il n'est pas prévu de publics prioritaires nationaux, mais selon des critères d'accès fixés au niveau régional.

MODALITÉS

Pour l'employeur

L'aide financière de l'État varie selon les régions. Elle est versée mensuellement et par avance. Elle peut atteindre jusqu'à 47 % du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées. Cette aide est modulable en fonction des difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire, des actions d'accompagnement et/ou de formation mise en œuvre. Les employeurs peuvent bénéficier, dans les conditions habituelles, de l'allégement « Fillon » (exonération dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale sur les rémunérations horaires inférieures à 160 % du SMIC^o). À l'exception de la tarification « accidents du travail et maladies professionnelles », le titulaire du CIE n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise et ce, pendant toute la durée du contrat conclu à durée déterminée ou, s'il est à durée indéterminée, pendant une période de 24 mois maximum. Par ailleurs, au terme du CIE à durée déterminée, l'indemnité de précarité n'est pas due.

Pour le salarié

Le titulaire d'un CIE bénéficie de l'ensemble des dispositions du Code du travail, et lorsqu'elle existe, de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Durée du contrat : Contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) renouvelable deux fois dans la limite de 24 mois.

Durée du travail : Pour bénéficier des aides de l'État, la durée hebdomadaire du travail doit être au moins égale à 20 heures (sauf difficultés particulières du titulaire du contrat).

Rémunération : La rémunération minimale à verser au bénéficiaire d'un CIE doit atteindre le montant du SMIC (ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable).

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le CIE peut être suspendu à la demande du salarié, pour lui permettre d'effectuer une période d'essai correspondant à une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. Le salarié peut également rompre le CIE à durée déterminée pour deux motifs :

- embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois,
- participation à une formation professionnelle conduisant à une qualification reconnue.

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

En fonction des besoins du titulaire du CIE, des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de VAE (validation des acquis de l'expérience), ou bien encore des mesures d'accompagnement professionnel peuvent être définies par la convention conclue avec l'ANPE.

PROCÉDURE

Il s'agit de :

- conclure une convention avec l'ANPE fixant les modalités d'emploi et, éventuellement, les actions à mettre en œuvre selon le profil du bénéficiaire (orientation, accompagnement professionnel, formation...) et le montant total de l'aide ;
- signer avec le demandeur d'emploi un CDI ou un CDD de 24 mois maximum ;
- communiquer chaque trimestre au CNASEA les attestations de présence du salarié.

CONTACT

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (A.N.P.E.)

Voir adresse des agences du Val d'Oise
dans la rubrique « Adresses utiles » en fin du guide
Internet : www.anpe.fr

Primes-subsidations-exonérations

L'Aide au remplacement dans les PME des salariés en formation

OBJECTIF

Permettre aux petites entreprises d'augmenter leurs dépenses de formation en participant au coût de remplacement du salarié en formation.

MODALITÉS

L'État financera partiellement, par convention passée avec l'entreprise, le coût de remplacement du salarié parti en formation, dans les entreprises de moins de 50 salariés sans durée minimale de formation. Le remplacement du salarié devra se faire par recrutement externe. L'intervention de l'État se fera sous forme forfaitaire : 50 % du taux horaire du SMIC (8,03 € au 01/07/05) multiplié par le nombre d'heures de formation versée en une seule fois (en fin de remplacement) pour une durée de formation inférieure ou égale à 152 heures, par tranche de 152 heures en cas d'actions de formation supérieures à 152 heures.

CONTACT

**DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)**

Mme Rose-Anna COLLURA

Immeuble Atrium

3 Boulevard de l'Oise

95014 CERGY PONTOISE Cedex

Tel. : 01 34 35 48 57

Fax : 01 34 22 13 62

E-mail : rose-anna.collura@dd-95.travail.gouv.fr

Internet : www.travail.gouv.fr

Primes-subsidations-exonérations

L'Aide au Recrutement pour l'Innovation (A.R.I.)

OBJECTIF

Aider les PME-PMI à renforcer leur potentiel de Recherche et Développement par le recrutement des cadres.

BÉNÉFICIAIRES

Les entreprises de moins de 2000 personnes, y compris l'entreprise en création par un chercheur, et n'appartenant pas à un groupe de plus de 2000 personnes, recrutant un(e) cadre R&D, de formation Bac +5 ou supérieure, sous contrat à durée indéterminée.

MONTANT DE L'AIDE

L'ANVAR verse une subvention qui peut représenter jusqu'à 50 % des dépenses liées à la première année de recrutement du cadre affecté aux travaux de R & D (salaires, charges et une partie des frais de formation). Ce soutien plafonnée à 25 000 € pour les ingénieurs et à 27 000 € pour les docteurs. A ceci peuvent s'ajouter 3 000 € pour la rémunération du centre de compétences associé à la réalisation du projet innovant.

CONTACT

OSEO anvar

M. Marcel DAPRÉ

10/12 Rue des Trois Fontanot

92022 NANTERRE Cedex

Tel. : 01 41 45 09 00

Fax : 01 47 67 04 38

E-mail : mdapre@oseo.fr

Internet : www.oseo.fr

Primes-subventions-exonérations

La Convention Industrielle de Formation par la REcherche (CIFRE)

OBJECTIF

Aider les entreprises lorsqu'elles embauchent un jeune BAC + 5 débutant à un premier poste en Recherche et Développement sur un sujet devant conduire à la soutenance d'une thèse de doctorat.

BÉNÉFICIAIRES

Entreprises au sens stricte du terme (ni une association, ni un établissement public), de toutes tailles et de tous secteurs.

PRINCIPE

Le programme de R.&D. doit associer :

- une entreprise impliquant un laboratoire extérieur dans un projet de recherche et développement. ce laboratoire d'accueil peut appartenir à un établissement public ou privé voire étranger (collaborant avec un laboratoire français) ;
- et un jeune titulaire d'un diplôme d'ingénieur ou d'études approfondies, âgé d'environ 26 ans et préparant un diplôme de doctorat.

MONTANT DE L'AIDE

Pendant une période de 3 ans, l'entreprise recevra une subvention annuelle de 14 635,11 € HT (chiffre de 2005), qui correspond à un salaire brut annuel hors charges de 20 214,74 €.

CONTACT

ASSOCIATION NATIONALE DE LA RECHERCHE TECHNIQUE (A.N.R.T)

Service C.I.F.R.E.

41 Boulevard des Capucines

75002 PARIS

Tel. : 01 55 35 25 60

Fax : 55 35 25 55

E-Mail : cifre@anrt.asso.fr

Internet : www.anrt.asso.fr

Primes-subventions-exonérations

La CONvention de Recherche pour les TECHniciens supérieurs (CORTECHS)

OBJECTIF

Renforcer le potentiel technique des PME/PMI par l'embauche de techniciens supérieurs et leur faciliter l'accès à des centres de compétences technologiques à travers la réalisation d'un projet.

BÉNÉFICIAIRES

PME/PMI indépendantes de moins de 2000 personnes recrutant un(e) technicien(ne) supérieur(e) titulaire du Bac +2 (BTS, DUT ou équivalent), pour un projet de développement.

MONTANT DE L'AIDE

La convention Cortechs apporte :

- une prise en charge d'une partie des dépenses liées au recrutement ;
- une participation aux frais du centre de compétences qui assure l'encadrement scientifique et technique du projet ;
- une formation complémentaire à la gestion de projet ;

Au total, cet accompagnement est de 50 % maximum des frais ci-dessus et plafonnée à 13 000 €.

CONTACT

OSEO anvar

M. Marcel DAPRÉ

10/12 Rue des Trois Fontanot

92022 NANTERRE Cedex

Tel. : 01 41 45 09 00

Fax : 01 47 67 04 38

E-mail : mdapre@oseo.fr

Internet : www.oseo.fr

Primes-subventions-exonérations

L'Engagement de développement de la formation

OBJECTIF

Aider les entreprises dans leurs efforts de formation pour améliorer leur compétitivité, pour accompagner les mutations technologiques, pour améliorer la gestion des ressources humaines.

BÉNÉFICIAIRES

Toutes les entreprises avec une priorité aux entreprises de moins de 500 salariés.

MODALITÉS

Établissement d'un plan de formation pluri-annuel (1 an pour les entreprises de moins de 50 salariés).

MONTANT DE L'AIDE

- La branche professionnelle dont dépend l'entreprise a conclu un engagement de développement de la formation, soit au niveau départemental, soit au niveau régional ;
- Les organismes professionnelles ont conclues (employeurs), au niveau régional un accord avec la DDTEFP ;
- En l'absence d'accord départemental ou régional, l'entreprise peut conclure un engagement bilatéral avec l'État.

L'État peut prendre en charge jusqu'à 70 % des frais de fonctionnement (50 % pour les entreprises de 500 salariés et plus).

CONTACT

**DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)**

Mme Isabelle CHABBERT

Immeuble Atrium

3 Boulevard de l'Oise

95014 CERGY PONTOISE Cedex

Tel. : 01 34 35 48 61

Fax : 01 30 30 37 23

E-mail : isabelle.chabbert@dd-95.travail.gouv.fr

Internet : www.travail.gouv.fr

Primes-subventions-exonérations

La Prime à l'insertion des handicapés

OBJECTIF

- Encourager les entreprises à embaucher des personnes handicapées sur des emplois durables ;
- Aider les personnes handicapées à accéder à l'emploi.

CONTENU

Pour l'entreprise

- Subvention forfaitaire de 1 600 € attribuée pour l'embauche d'une personne handicapée, à l'acceptation du dossier complet et conforme.

Pour la personne handicapée

- Subvention forfaitaire de 800 € à l'acceptation du dossier complet et conforme.

La prime pour la personne handicapée n'est pas renouvelable. Tous les contrats de travail conclus en milieu ordinaire de travail sont éligibles à deux conditions :

- Le caractère privé de l'employeur,
- La durée indéterminée ou déterminée égale ou supérieure à 12 mois.

Durée de travail requise :

La durée mentionnée au contrat de travail devra être au moins égale à :

- 16 heures par semaine,
- ou à une moyenne hebdomadaire de 16 heures sur l'année.

En cas d'employeurs multiples, la prime à la personne handicapée ne peut être attribuée qu'au titre d'un seul emploi. La demande de subvention, pour être recevable, devra intervenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

CONTACT

A.G.E.F.I.P.H DÉLÉGATION RÉGIONALE ILE DE FRANCE
192 Avenue Aristide Briand
92226 BAGNEUX Cedex
Tel. : 01 46 11 01 55
Fax : 01 46 11 01 52
Internet : www.agefiph.asso.fr

Primes-subventions-exonérations

L'Aide à la formation préalable à l'embauche

OBJECTIF

Les actions de formation préalable à l'embauche, financées par l'Assédic, permettent à des demandeurs d'emploi, bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, de se former auprès d'un employeur qui a conclu une convention avec l'Assédic. Et ceci en vue d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour accéder à une offre d'emploi disponible dans l'entreprise.

BÉNÉFICIAIRES

Une convention, visée par l'ANPE auprès de laquelle l'offre d'emploi a été déposée, doit être conclue entre l'Assédic et l'employeur concerné. Cette convention précise les objectifs de la formation, son contenu, sa durée, ses modalités de financement ainsi que l'embauche qui en découle.

MODALITÉS

En liaison avec l'ANPE, l'entreprise rédige un plan de formation pour le stagiaire, décrivant les compétences que ce dernier doit acquérir en cours de stage pour être en mesure d'occuper l'emploi offert. La formation peut être effectuée en entreprise si elle est accomplie par l'intéressé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Elle peut aussi être assurée par un organisme extérieur auquel l'entreprise confie la formation de son futur salarié.

L'employeur s'engage à conclure, à l'issue du stage, un contrat de travail avec le stagiaire demandeur d'emploi ayant atteint le niveau requis. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit être d'au moins 6 mois. Ce contrat peut être à temps plein ou à temps partiel. S'il est à temps plein, il doit avoir une durée au moins égale à 20 heures par semaine.

FINANCEMENT

L'Assédic verse une somme destinée à financer les frais de fonctionnement de la formation. Cette somme est calculée sur la base d'un coût horaire moyen fixé par le bureau de l'Assédic, en référence aux coûts pratiqués pour ce même type de prestation. En tout état de cause, le coût horaire maximal est de 7,70 € HT le coût global ne peut dépasser 1 525 € HT.

L'Assédic maintient au stagiaire l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans la limite de ses droits et participe à ses frais de transport et d'hébergement lorsque le lieu de formation est éloigné de son lieu de résidence habituel. La somme est versée à l'Assédic à la fin du stage, sur présentation d'une facture.

PROCÉDURE

Il convient d'adresser la demande à l'ANPE. C'est l'ANPE qui sert d'intermédiaire entre l'employeur et le demandeur d'emploi, tant dans la phase de conclusion de la convention que dans la phase de suivi du stage. L'action de formation préalable à l'embauche peut démarrer dès que la convention a été signée et qu'elle est visée par le directeur de l'agence locale pour l'emploi.

CONTACT

ASSEDIC OUEST FRANCILIEN

Mme Sunjin MOREIRA

Immeuble "Le Rond Point"

11 Bis Boulevard de l'Hautil – 95031 CERGY PONTOISE Cedex

Tel. : 08 11 01 01 95

Fax : 01 34 35 31 81

Internet : www.assedic.fr

Primes-subventions-exonérations

L'Aide à la mobilité géographique

OBJECTIF

Cette aide est destinée à couvrir tout ou partie des frais de transport, de déménagement, de réinstallation ou de double résidence d'un demandeur d'emploi et accepte un emploi dans une localité éloignée de sa résidence habituelle. Cette aide est accordée en fonction des priorités et orientations fixées par le bureau de l'Assédic.

BÉNÉFICIAIRES

Tout demandeur d'emploi, bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au moment de sa reprise d'emploi ou qui en attend l'attribution (en délai de carence ou en différé d'indemnisation) peut prétendre à l'aide à la mobilité géographique.

L'emploi doit être situé dans une localité éloignée du domicile habituel du nouvel embauché.

Sous réserve de fixation de critères supérieurs par le bureau de l'Assédic, la condition d'éloignement du domicile est remplie lorsque le temps de trajet aller-retour entre le lieu d'exercice de l'emploi et la résidence habituelle est de 2 heures par jour ou lorsque la distance à parcourir est de 50 km aller-retour par jour.

MODALITÉS

C'est l'ANPE, dont dépend le demandeur d'emploi concerné, qui déclenche la demande d'aide à la mobilité géographique en transmettant à l'Assédic un formulaire de demande préétablie. A l'appui de sa demande, le demandeur d'emploi doit présenter des éléments relatifs à son embauche. Dès réception, l'Assédic instruit la demande dans un délai de 5 jours ouvrés et fait part de sa décision.

L'intéressé doit avoir accepté un emploi à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins douze mois.

FINANCEMENT

L'aide correspond au montant des frais engagés et déclarés sur l'honneur par l'allocataire, dans la limite de 1 916 €.

Les justificatifs des frais engagés peuvent être exigés par l'Assédic. L'aide est versée en 2 fois au nouvel embauché, sur présentation d'un certificat d'embauche, à hauteur de 25 % le jour de l'embauche, et le solde à la fin de la période d'essai, sur la base de ses déclarations. L'aide peut également être versée directement à l'organisme chargé d'assurer l'accompagnement de la mobilité de la personne concernée (aide aux démarches administratives, aide à la recherche d'un logement, inscription scolaire, etc...).

CONTACT

ASSEDIC OUEST FRANCILIEN

Mme Sunjin MOREIRA

Immeuble "Le Rond Point"

11 Bis Boulevard de l'Hautil – 95031 CERGY PONTOISE Cedex

Tel. : 08 11 01 01 95

Fax : 01 34 35 31 81

Internet : www.assedic.fr

Primes-subventions-exonérations

L'Aide dégressive à l'employeur pour le recrutement d'un demandeur d'emploi âgé de 50 ans et plus

OBJECTIF

Une aide est attribuée à l'employeur qui embauche un bénéficiaire de l'aide au retour à l'emploi (ARE) âgé de 50 ans et plus dès lors que celui-ci est inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 3 mois. Le contrat peut être à temps plein ou à temps partiel. La personne doit être embauchée sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée d'au moins 12 mois et de 18 mois au maximum ; elle doit percevoir un salaire normal.

BÉNÉFICIAIRES

Employeurs concernés :

- Les employeurs du secteur privé cotisant à l'Assédic ;
- à jour de leurs contributions au moment de la signature de la convention ;
- et n'ayant pas procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 12 mois précédant l'embauche.

N.B : Les particuliers, employeurs de gens de maison de peuvent bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur. Les employeurs ayant fait l'objet d'une décision d'exclusion des aides à l'emploi en application de l'article L.324-13-2 du code du travail en sont exclus. Le montant de l'aide peut être révisé, en cas de modification du contrat de travail. Si l'activité reprise est à temps partiel, le salarié peut continuer à percevoir des allocations de chômage.

Personnes concernées :

- L'ensemble des bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), qui n'ont pu retrouver un emploi dans les 12 mois suivant leur inscription comme demandeur d'emploi.

Durée des droits des bénéficiaires du PARE de 50 ans et plus

<u>Durée d'activité</u>	<u>Indemnisation</u>
6 mois dans les 22 derniers mois	7 mois
14 mois dans les 24 derniers mois	23 mois
27 mois dans les 36 derniers mois	36 mois

MODALITÉS

L'aide qui est dégressive, peut être versée durant 3 ans maximum dans la limite de la durée des droits restants. L'aide dégressive est égale à un pourcentage du salaire d'embauche, sans toutefois dépasser le montant de la dernière allocation versée. Le pourcentage est proratisé en cas de contrat à temps partiel.

Contrat à durée indéterminée

- 40 % du salaire d'embauche la 1^{ère} année,
- 30 % de ce salaire d'embauche la 2^{ème} année,
- 20 % de ce salaire la 3^{ème} année.

Une limite est fixée : la durée de versement ne peut excéder les droits aux allocations dues par l'Assédic à l'intéressé avant son embauche.

Contrat à durée déterminée

- 40 % du salaire d'embauche le 1^{er} tiers de la période du contrat de travail,
- 30 % pendant le 2^{ème} tiers,
- 20 % pendant le 3^{ème} tiers.

Une limite est fixée : la durée de versement ne peut excéder les droits aux allocations dues par l'Assédic à l'intéressé avant son embauche.

PROCÉDURE

L'aide est versée à l'employeur par l'Assédic, mensuellement et à terme échu, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en cours. L'employeur adresse, au début, une copie du contrat de travail ou une attestation d'emploi dont le modèle lui est fourni par l'Assédic.

Le versement de l'aide cesse en cas de rupture ou de fin de contrat de travail ou de non-respect, par l'employeur, des obligations résultant de la convention. Le versement est interrompu pour toute suspension du contrat de travail d'une durée au moins égale à 15 jours ou quand le salarié n'a pas acquis suffisamment de congés payés lors de la fermeture de l'entreprise pour congés annuels. Ces interruptions reportent d'autant le versement.

L'Assédic instruit le dossier dans les 3 jours ouvrés qui suivent sa réception et fait part de sa décision à l'entreprise. La demande d'aide dégressive doit être présentée préalablement à l'embauche. L'employeur doit adresser sa demande à l'ANPE. Cette dernière transmettra le dossier à l'Assédic du lieu de résidence du futur salarié.

NATURE DE L'AIDE

L'aide dégressive à l'employeur est à considérer comme un revenu d'exploitation (produit exceptionnel, d'un point de vue comptable). Elle ne supporte aucune charge sociale

CONTACT

ASSEDIC OUEST FRANCILIEN

Mme Sunjin MOREIRA

Immeuble "Le Rond Point"

11 Bis Boulevard de l'Hautil – 95031 CERGY PONTOISE Cedex

Tel. : 08 11 01 01 95

Fax : 01 34 35 31 81

Internet : www.assedic.fr

Primes-subsidations-exonérations

Le dispositif « Activités Nouvelles et Nouvelles Compétences » (A.N.N.C)

OBJECTIF

Ce programme est destiné aux entreprises (à partir d'un an d'existence en principe) et associations de développement local et de proximité, qui souhaitent engager un projet de développement (conquête d'un nouveau marché, mise en œuvre d'un processus d'innovation produit ou process, ouverture à l'export, démarche qualité, structuration d'une nouvelle activité, nouvelle fonction interne...) en bénéficiant de l'appui d'un collaborateur ETAM ou Cadre en stage pendant 6 mois, futur salarié de la structure, qui met en œuvre ce projet.

MODALITÉS

Le programme de formation Activités Nouvelles et Nouvelles Compétences consiste dans :

- **Un stage de 6 mois dans l'entreprise :**
 - l'entreprise accueille un pilote de projet stagiaire du Cnam à temps plein dans l'entreprise, nouveau collaborateur, choisi par elle et chargé de mettre en œuvre son projet ;
 - La structure d'accueil est aidée pour identifier, former et intégrer le pilote de projet ;
 - des professionnels apportent appui et conseils au développement du projet et réalisent un suivi personnalisé du pilote de projet ;
 - des méthodes de travail sont mises à disposition du pilote du projet de l'entreprise : plans d'action, tableaux de bord, indicateurs de résultats, référentiel compétences, plan de formation (sur support informatique via l'outil de formation à distance « @ppui » ou papier).
- **Des apports formatifs complémentaires sur 1 an :**
 - le pilote du projet enrichit ses compétences en suivant 4 modules de formation dédiés à la conduite de projet dans une TPE / PME ou une entreprise artisanale ;
 - une enveloppe-formation complémentaire d'un montant de 1 500 € TTC permet de financer un plan de formation dédié au pilote de projet, et adapté aux besoins de l'entreprise.
- **Un certificat de compétence :**
 - L'ensemble du parcours peut être validé par l'obtention du certificat de compétence « Pilote de Projet d'activité nouvelle en très petite entreprise » délivré par le Centre National de l'Entrepreneuriat du CNAM.

CONTACT

ARDAN, CENTRE NATIONAL DE L'ENTREPRENEURIAT DU CNAM ILE-DE-FRANCE

M. Francis BISMUTH

ARCNAM

79 Rue Charles Duflos

92270 BOIS COLOMBES

Tel. : 01 42 42 18 20

Fax : 01 41 19 01 54

E-mail : francis.bismuth@cnam.fr

Internet : www.cne-cnam.fr

Primes-subventions-exonérations

Les Emplois-tremplins

OBJECTIF

Les « Emplois-tremplins » sont destinés aux associations, afin de répondre à des besoins émergents ou non satisfaits et d'apporter à la population des services d'utilité sociale et/ou environnementale.

BÉNÉFICIAIRES

Employeurs concernés

Les associations, groupements d'associations, GIP, groupements d'employeurs sous statut associatif, entreprises d'insertion, fondations et établissements coopératifs d'utilité sociale œuvrant dans les domaines de l'accompagnement dans l'emploi, la culture, l'environnement, le logement, la politique de la ville, la coopération et la solidarité internationale, la santé, l'action sociale, l'économie sociale et solidaire, le sport, le tourisme, les transports.

Ces structures doivent avoir une existence légale depuis au moins deux ans et être situées en Île-de-France.

Public visé

- Jeunes sans emploi de -26 ans à la signature,
- Personnes demandeuses d'emploi de 45 ans et plus,
- Sans condition d'âge, les personnes sans emploi, reconnues « handicapés » ou bénéficiant de l'allocation « Parent isolé », ou bénéficiant de l'allocation veuvage.

MODALITÉS

Il s'agit uniquement de CDI à temps plein (soit par création nette, soit par transformation d'un temps partiel en temps plein) soumis aux règles du droit du travail. Leur nombre est limité aux crédits disponibles votés chaque année par le Conseil Régional d'Île-de-France. Le salaire est fixé par l'employeur et ne peut être inférieur au Smic, mais aucune rémunération maximale n'a été fixée. L'employeur a la possibilité de créer de un à cinq postes au maximum.

CONDITIONS DE L'AIDE

- **Une aide à la rémunération** est versée par la Région pendant six ans, de 15 000 € au maximum par an les trois premières années puis, après bilan, >= à 12 000 € la suivante, 11 000 €, et 10 000 € la dernière année. Peuvent s'y ajouter d'autres aides des départements, communes, groupements de communes ou autres cofinanceurs.
- **Une aide à la formation** de 1 500 € est accordée en moyenne par emploi créé la première année, modulable selon la qualification initiale du salarié et la taille de la structure employeuse. Un accès prioritaire aux dispositifs régionaux compatibles avec l'exercice de l'emploi ou l'attribution d'un chéquier individuel de la Région est prévu.
- **L'attribution de l'aide** à la rémunération est soumise à une obligation de formation des salariés qui bénéficieront d'un accompagnement dans l'élaboration de leur projet de formation en lien avec les structures concernées (OPCA, ANPE, missions locales ; ils pourront se faire prescrire un bilan de compétences, un accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience ou une formation, celle-ci ayant pour objectif de professionnaliser le salarié en recherchant une validation. Ce temps de formation ne devra pas excéder, en moyenne, 20 % du temps hebdomadaire de travail, sauf dérogation pour les salariés les moins qualifiés (niveaux V et VI).

L'ensemble de ces cofinancements ne doit en aucun cas couvrir la totalité de la rémunération du salarié, 10 % au moins du montant du salaire brut chargé devant rester à la charge de l'employeur.

Les dossiers sont à retirer auprès des services de la Région (direction en charge du secteur d'intervention de l'employeur). Chaque employeur reçoit un dossier à renvoyer au service idoine. L'embauche de salarié ne peut intervenir par le biais des ANPE ou des missions locales qu'après signature de la convention « employeur » par les deux parties.

CONTACT

CONSEIL REGIONAL D'ILE DE FRANCE

Mme Marie Anne VERNHES

35 Boulevard des Invalides

75007 PARIS

Tel. : 01 53 85 73 26

Fax : 01 53 85 65 90

E-mail : marie-anne.vernhes@iledefrance.fr

Internet : www.iledefrance.fr

Primes-subventions-exonérations

L'Aide financière pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

OBJECTIF

Les plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ont pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques. Ils permettent aux entreprises de répondre à des problématiques à moyen terme en matière d'adaptation et évolution des compétences, de gestion des âges, d'organisation du travail, de maintien et développement de l'emploi, d'égalité professionnelle, de difficulté de recrutement...

Une aide au conseil est proposée par l'État pour encourager les entreprises, en particulier les PME, à élaborer les plans de gestion prévisionnelle.

BÉNÉFICIAIRES

Les mesures d'aide au conseil sont ouvertes à toutes les entreprises, prioritairement aux PME. Il existe deux types de conventions :

Les conventions d'aide à l'élaboration des plans de GPEC

- La convention « individuelle » est conclue entre l'État et une entreprise de moins de 250 salariés. L'entreprise choisit librement un consultant. L'État prend en charge jusqu'à 50 % des coûts de conseil externe sans dépasser 15 000 €.
- La convention « interentreprises » est conclue au niveau d'un bassin d'emploi, d'une filière économique ou d'un secteur d'activité. Le consultant élabore un plan de GPEC pour chaque entreprise et préconise aussi des projets collectifs (coopérations, actions mutualisées...). L'aide de l'État, limitée à 50 % du coût d'intervention du consultant, est alors plafonnée à 12 500 € par entreprise.

Les conventions « de sensibilisation »

- Ces conventions visent à promouvoir et à démultiplier les démarches de GPEC. Elles sont conclues avec des organismes professionnels ou interprofessionnels ou toute structure territoriale susceptible de représenter et d'animer un réseau d'entreprises. *Exemple : les chambres de commerce, les comités de bassin d'emploi, les groupements d'employeurs...*
- Les projets soutenus concernent les actions d'information auprès des entreprises, le recensement, la capitalisation et la diffusion de bonnes pratiques.
- L'aide de l'État peut atteindre 70 % du coût total du projet.

DURÉE

Les conventions d'aide à l'élaboration des plans de GPEC sont conclues pour une durée d'un an maximum et prévoient un bilan, 6 mois après leur terme.

MODALITÉS

- Avant la signature d'une convention, la demande adressée à l'administration doit préciser les motifs et les objectifs de la démarche : quel impact attendu sur l'organisation du travail, l'évolution des compétences, la gestion des âges, le développement du dialogue social...
- Le plan de GPEC témoigne d'une volonté d'anticiper les évolutions prévisibles et d'innover en cherchant un nouvel équilibre entre impératifs économiques et projet social. Le consultant prend en compte la stratégie de l'entreprise, analyse sa problématique de gestion des ressources humaines (conséquences d'un investissement industriel, d'un changement technologique, de la baisse ou de la hausse de commandes, difficultés d'embauche et de fidélisation des salariés, déséquilibre de la pyramide des âges...) et diagnostique les besoins induits. Tenant compte des ressources de l'entreprise, ses préconisations (réorganisation du travail, plan d'amélioration des conditions de travail, programme de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, cartographie des métiers, adaptation de la gestion des carrières et des mobilités...) débouchent sur une proposition de plan d'action.

- Les représentants du personnel (comités d'entreprise ou délégués du personnel) sont consultés sur la conclusion de la convention avec l'État, sur le contenu et sur la mise en œuvre du plan.

CONTACT

**DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)**

Mme Isabelle CHABBERT

Immeuble Atrium

3 Boulevard de l'Oise

95014 CERGY PONTOISE Cedex

Tel. : 01 34 35 48 61

Fax : 01 30 30 37 23

E-mail : isabelle.chabbert@dd-95.travail.gouv.fr

Internet : www.travail.gouv.fr

AMÉNAGEMENTS FISCAUX

Le Crédit d'Impôt Formation (C.I.F.)

L'Aide du Fonds pour l'Aménagement des Conditions de Travail (FACT)

Aménagements fiscaux

Le Crédit d'Impôt Formation (C.I.F)

OBJECTIF

Inciter, par un allègement fiscal, les entreprises à dépasser leurs obligations légales en matière de formation professionnelle.

BÉNÉFICIAIRES

- Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel. Le dispositif du CIF a été prorogé, par l'article 27 de la loi de finances rectificative pour 2001 pour la période 2002 – 2005;
- Les entreprises autorisées à opter pour le crédit d'impôt formation au titre de cette période sont :
 - celles qui en ont déjà fait application sans interruption jusqu'en 2005,
 - celles qui n'avaient jamais opté et qui souhaitent en bénéficier pour la première fois en 2005,
 - celles qui se seront créées ou auront exposé leurs premières dépenses de formation éligibles au crédit d'impôt au cours de l'une des années 2004 ou 2005.

L'option qui est irrévocable résulte du dépôt de la déclaration spéciale n° 2068

MODALITÉS

Crédit d'impôt égal à 35 % de l'excédent des dépenses de formation engagées au cours de l'année civile, par rapport aux dépenses de formation revalorisées, de même nature, engagées au cours de l'année précédente.

CONTACT

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DES SERVICES FISCAUX

Législation et Contentieux

Mlle Laurence FOUCHER

Immeuble « Le Montaigne »

6 Boulevard de l'Oise

95036 CERGY PONTOISE Cedex

Tel. : 01 34 24 56 57

Fax : 01 34 24 56 64

E-mail : dsf.val-doise@dgi.finances.gouv.fr

Internet : www.impots.gouv.fr

Aménagements fiscaux

L'Aide du Fonds pour l'Aménagement des Conditions de Travail (FACT)

OBJECTIF

- Aider les actions exemplaires d'investissement matériel ou immatériel lié à l'action sur les situations de travail ;
- Aider les entreprises à réduire la pénibilité du travail, à accroître les compétences et les qualifications ;
- Soutenir la conception d'équipements par la réalisation de prototypes ;
- Favoriser la négociation sur les implications de la modernisation par la réalisation d'études prévisionnelles ;
- Accompagner la réorganisation du travail et la réduction du temps de travail.

BÉNÉFICIAIRES

Entreprises conduisant de tels projets.

MONTANT DE L'AIDE

Taux maximum de 50 % (études et prototypes) et 30 % (investissement) reflétant le degré d'exemplarité du projet. Calcul de l'assiette fondé sur l'évaluation du surcoût inhérent à l'action sur les situations de travail.

CONTACT

**DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (D.D.T.E.F.P)**

Mme Isabelle CHABBERT

Immeuble Atrium

3 Boulevard de l'Oise

95014 CERGY PONTOISE Cedex

Tel. : 01 34 35 48 61

Fax : 01 30 30 37 23

E-mail : isabelle.chabbert@dd-95.travail.gouv.fr

Internet : www.travail.gouv.fr