



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
BOURGOGNE-  
FRANCHE-COMTÉ

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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

# Le mémento des outils mobilisables pour la **sécurisation des parcours professionnels**

À DESTINATION DES ENTREPRISES  
DE LA BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Édition 4 - Juin 2025

Grandes  
transitions

Adaptation  
des compétences

Formation

Ressources  
Humaines

Inclusion  
et insertion

Reconversion  
professionnelle

## Édito

### Protéger, accompagner, développer

Dans un monde du travail en perpétuelle évolution, où les enjeux liés à l'emploi, à la qualification et à la mobilité professionnelle sont de plus en plus complexes, il est primordial d'accompagner les entreprises et les salariés dans leurs démarches. C'est dans cette optique que nous avons conçu le mémento des outils mobilisables pour la sécurisation des parcours professionnels.

Ce guide a été pensé comme une boussole pratique et accessible, un véritable compagnon de route pour tous ceux qui souhaitent relever les défis du recrutement, de la formation, de l'adaptation aux transitions économiques ou encore de l'insertion professionnelle. Il rassemble en un seul document l'ensemble des dispositifs, services et aides proposés par la DREETS, les DDETS(PP) et leurs partenaires, pour permettre à chacun de mobiliser les solutions les mieux adaptées à ses besoins.

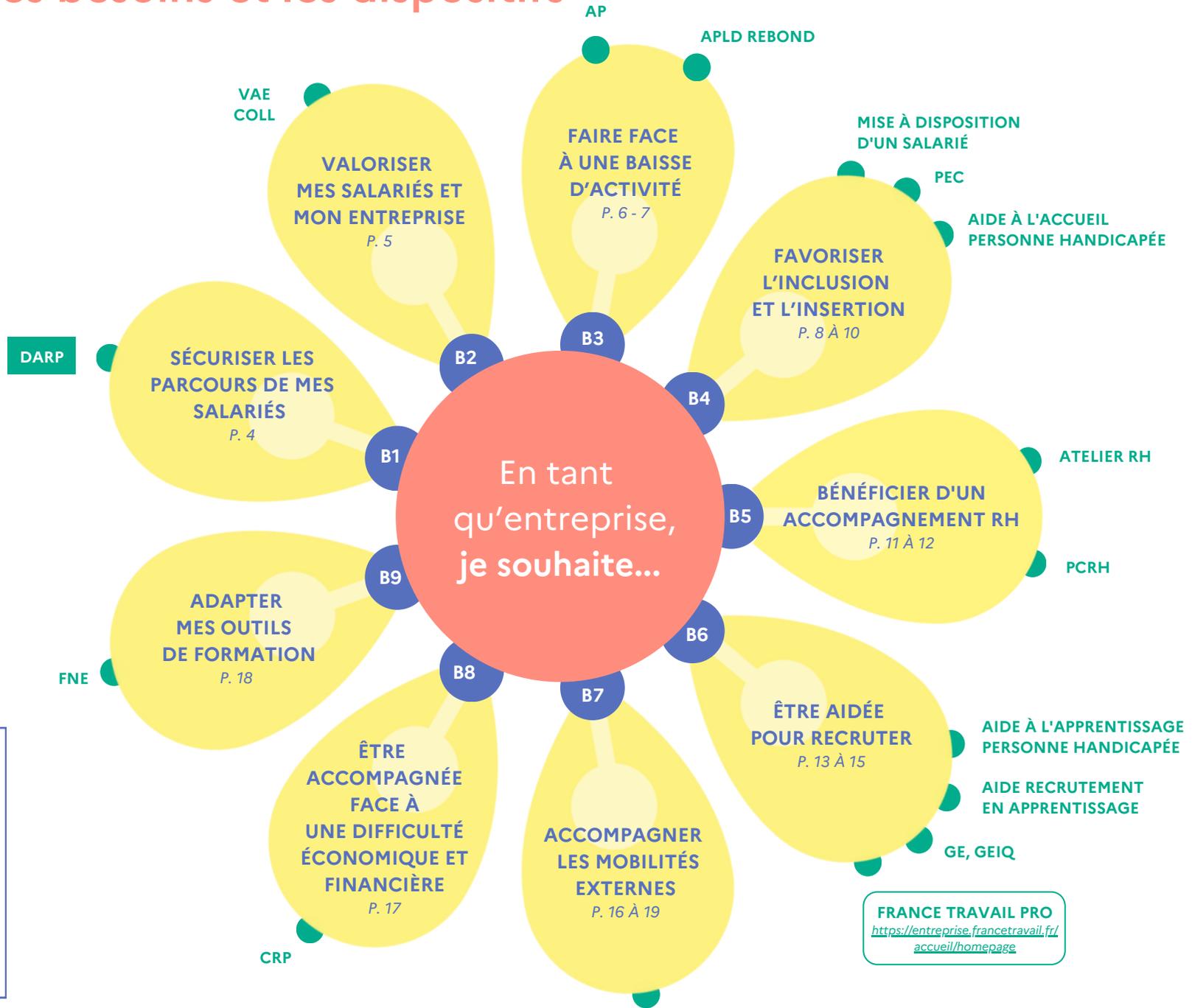
Dans ces pages, vous découvrirez des outils concrets pour préserver les emplois de vos salariés, améliorer leurs compétences, faciliter leur intégration ou leur reconversion, et renforcer l'attractivité et la performance de votre structure. De la validation des acquis de l'expérience (VAE) collective au Fonds national pour l'emploi – Formation, en passant par les parcours emploi compétences et l'aide aux employeurs qui recrutent en apprentissage, chaque dispositif est accompagné de fiches pratiques claires et de coordonnées utiles.

Que vous soyez chef d'entreprise, responsable des ressources humaines, conseiller en insertion ou acteur du développement économique, ce mémento est conçu pour vous simplifier la tâche et vous donner les moyens de sécuriser les parcours professionnels de manière efficace et pérenne.

Ensemble, faisons en sorte que chaque projet professionnel trouve sa voie et que chaque entreprise puisse anticiper les défis à venir. Ce mémento est là pour vous accompagner, à chaque étape, avec des solutions sur-mesure et des partenaires engagés à vos côtés.

*L'équipe de la DREETS Bourgogne Franche-Comté*

# Les besoins et les dispositifs\*



# Les Délégués à l'Accompagnement des entreprises et des paRcours Professionnels (DARP)

Un appui concret sur le terrain pour vous aider à fluidifier les parcours professionnels de vos salariés.

## C'est quoi ?

Constitués en réseau au niveau départemental (dans les DDTESPP) ou régional (à la DREETS), les DARP ont pour mission de vous accompagner dans la sécurisation des parcours professionnels de vos salariés en cette période de grandes transitions numérique, écologique ou encore économique. Grâce à leur ancrage territorial fort, ils vous aideront à mobiliser les bons outils (FNE-Formation, PCRH, VAE collective, Transitions professionnelles...) et faciliteront votre mise en réseau avec les acteurs de l'emploi de proximité détaillés dans ce catalogue (France Travail, missions locales, opérateurs de compétences, etc.) ou du développement économique (direction de l'économie de la Région, service économique de l'état en région, CRP, ...).

## À qui s'adresse le dispositif ?

À toute entreprise qui rencontre des besoins en évolution des emplois et compétences de ses salariés. Votre entreprise doit se réorganiser ? Votre activité est impactée par l'évolution réglementaire des technologies que votre entreprise utilise ? Vous avez besoin d'envisager la formation ou l'évolution professionnelle de vos salariés ? Les DARP sont là pour vous y accompagner.

## Comment ça se passe ?

- Le DARP assure un accompagnement individualisé de chaque entreprise.
- Son intervention peut avoir lieu dans vos locaux.
- Sa durée est variable, ponctuelle ou de plus long terme.
- L'accompagnement pourra prendre différentes formes selon vos besoins : réalisation de diagnostics RH/formation ; identification de solutions mobilisables parmi les dispositifs étatiques ou proposés par des partenaires externes ; mise en relation avec l'interlocuteur adapté, suivi de l'entreprise dans la mise en œuvre des solutions proposées...

## Comment faire la demande ?

Vous pouvez contacter directement par mail le DARP de votre département : <https://travail-emploi.gouv.fr/les-delegues-laccompagnement-des-entreprises-et-des-parcours-professionnels-darp>

## Pour plus d'infos

- Sur [le site du ministère du Travail, de l'Emploi et des Solidarités](#)
- Auprès du service de l'État (DDETS) en département, [voir à la page « Contact »](#)





# La validation des acquis de l'expérience (VAE) collective

## Un outil pour accompagner la certification des compétences de vos salariés

### C'est quoi ?

Inscrite dans le Code du travail et de l'Éducation comme droit individuel, la VAE permet au salarié de valider les acquis liés à son expérience professionnelle en vue d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Si les avantages pour lui sont indéniables (valorisation des compétences, amélioration de l'employabilité, sécurisation et dynamisation du parcours professionnel, reconnaissance sociale, obtention d'une certification...), la VAE peut aussi présenter un réel atout pour l'entreprise : c'est un vecteur de développement des compétences, un outil de gestion des ressources humaines, et in fine de compétitivité économique. La VAE est dite « collective » lorsqu'elle est mise en place de manière accompagnée au sein d'une entreprise pour plusieurs salariés exerçant, ou non, le même métier.

### Comment ça marche ?

C'est à vous, employeur, d'enclencher une démarche de VAE collective si vous avez décelé des besoins en ce sens. Outre les nombreux avantages qu'elle offre à vos salariés, elle vous permettra de :

- motiver, valoriser et fidéliser vos collaborateurs ;
- certifier leurs compétences et pérenniser leurs savoir-faire ;
- valoriser votre entreprise ;
- créer une émulation de groupe ;
- garantir la performance collective.

### Comment être accompagné ?

En Bourgogne Franche-Comté, le Comité Régional des Certificateurs Publics (CRCP) VAE BFC propose un plan d'actions sur mesure qui répond aux besoins spécifiques de chaque entreprise. Il s'appuie sur les nombreux projets collectifs de VAE déjà réalisés. De plus, l'expertise des certificateurs, membres du comité reste un soutien solide.

#### CONTACT

Florence Caramelle, chargée de mission VAE collective, [florence.caramelle@crcp-vae-bfc.fr](mailto:florence.caramelle@crcp-vae-bfc.fr) ou [votre DARP en département](#) (cf. page 4).

### FOCUS

#### Combien ça coûte ?



La VAE collective peut être financée par :

- le compte personnel de formation (CPF) de vos salariés concernés ;
- vous en tant qu'entreprise, via le plan de développement des compétences ;
- les opérateurs de compétences (OPCO) : <https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>.

### Pour plus d'infos

Sur : <https://crcp-vae-bfc.fr/>



## L'activité partielle (AP)

### Préserver l'emploi de vos salariés grâce au versement d'une aide financière

#### C'est quoi ?

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques. Si votre entreprise est confrontée à une difficulté temporaire, elle vous permet de maintenir vos salariés dans l'emploi grâce à la prise en charge de tout ou partie du coût de leur rémunération.

#### Comment ça se passe ?

- C'est à vous de formuler la demande d'autorisation d'activité partielle.
- Cette demande peut être formulée si la baisse d'activité est occasionnée par l'un des motifs visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail :
  1. La conjoncture économique
  2. Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
  3. Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel

4. La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
  5. Toute autre circonstance de caractère exceptionnel
- Elle doit être déposée préalablement au placement des salariés en activité partielle, sauf pour les motifs prévus au 3° et 5° de l'article R. 5122-1.
  - L'autorisation peut être accordée pour une durée maximum de 3 mois, renouvelable dans la limite de 6 mois sur une période de référence glissante de 12 mois consécutifs.

#### Comment faire la demande ?

Vous pouvez adresser votre demande d'autorisation directement en ligne sur le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>. La réponse des services de l'État (DDETS) est attendue sous 15 jours. L'absence de réponse vaut décision d'accord. Voir coordonnées [page 23](#) du catalogue.

#### Pour plus d'infos

- Sur le site du ministère du Travail et de l'Emploi <https://travail-emploi.gouv.fr/lactivite-partielle-le-chomage-partiel> ou auprès du DARP de votre département (cf. [page 4](#)).

#### À qui s'adresse le dispositif ?

L'activité partielle s'adresse à toute entreprise dont les salariés subissent une baisse de rémunération imputable :

- soit à une réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ;
- soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

#### FOCUS

#### Combien ça coûte ?

- Vous recevez de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à 36 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié placé en activité partielle, dans la limite de 4,5 Smic avec un plancher de 8,30 €.
- Pendant toute la durée de l'activité partielle, vous versez à votre salarié une indemnité égale à 60 % de sa rémunération antérieure brute.



# L'activité partielle de longue durée Rebond (APLD-R)

Préserver l'emploi de vos salariés grâce à une aide financière et de la mise en place de formation.

## C'est quoi ?

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques.

Votre entreprise est confrontée à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité de votre activité, elle vous permet de maintenir dans l'emploi vos salariés avec une implication forte de formation grâce à la prise en charge de tout ou partie du coût de leur rémunération.

## Comment ça se passe ?

- Ce dispositif n'est accessible que par la voie de la négociation collective à l'issue de laquelle un accord collectif, ou un document unilatéral (DU) pris en application d'un accord de branche étendu, doit être transmis à l'administration entre le 01/03/2025 et le 28/02/2026.
- La "durée d'application du dispositif" (DAD), est de 24 mois maximum. Au cours de la DAD, l'employeur pourra solliciter des autorisations de placement en APLD-R par période renouvelable de 6 mois maximum. La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.
- Le présent dispositif ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle (AP) prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

## Comment faire la demande ?

Vous pouvez adresser votre demande d'autorisation préalable, déclarer des durées d'application du dispositif directement en ligne sur le portail :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

La réponse des services de l'État (DDETS) est attendue sous 15 jours. L'absence de réponse vaut décision d'accord. Voir coordonnées page 23 du catalogue.



**Attention :** Les demandes d'indemnisation pour le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ne peuvent pas être déposées pour le moment, elles le seront ultérieurement.

## À qui s'adresse le dispositif ?

L'activité partielle s'adresse à toute entreprises de tous secteurs faisant face à une baisse d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité de l'établissement à partir du 1er mars 2025 sous réserve de l'autorisation de la demande d'ALPD-R par les services de l'État (DDETS) suivant le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

L'entreprise devra s'engager dans le maintien de l'emploi et à proposer des actions de formation adaptées au profil des salariés concernés par l'accord.

## Pour plus d'infos

- Sur le site du ministère du Travail et de l'Emploi <https://travail-emploi.gouv.fr/lactivite-partielle-de-longue-duree-rebond-apld-r-questions-reponses-destination-des-entreprises> ou auprès du DARP de votre département (cf. page 4).
- Vous pouvez consulter la fiche thématique dédiée à l'APLD-R Fiche\_70\_APLD\_Rebond\_20250416 sur le portail susmentionné en cliquant sur "BESOIN d'AIDE?"



## FOCUS

### Combien ça coûte ?

- Vous recevez de l'Agence de services et de paiement (ASP), une allocation équivalente à 60 % de la rémunération brute du salarié placé en activité partielle par heure non travaillée, dans la limite de 4,5 Smic avec un plancher de 9,40 €.
- Pendant toute la durée de l'activité partielle, vous versez à votre salarié une indemnité égale à 70 % de sa rémunération antérieure brute ou de 100% en cas de formation.



AIDE FINANCIÈRE

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

PRÉVENTION



# La mise à disposition d'un salarié par une AI, ETTI, EA/EATT ou ESAT

Une solution pour répondre à des besoins d'embauche ponctuels ou bénéficier d'un appoint de main-d'œuvre qualifiée

## C'est quoi ?

La mise à disposition est une opération par laquelle une structure prête un de ses salariés à une entreprise utilisatrice par le biais d'une convention. Si vous connaissez des besoins d'embauche ponctuels, recherchez des compétences spécifiques ou souhaitez préparer des recrutements, vous pouvez faire appel aux services d'une association intermédiaire (AI), d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ou d'une entreprise adaptée /entreprise adaptée de travail temporaire (EA/EATT) ou encore via un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT). En tant que structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), les deux premières emploient des personnes dont le parcours d'accès à l'emploi doit être accompagné. La troisième est une entreprise du milieu ordinaire qui a pour particularité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs de production.

RECRUTEMENT

FLEXIBILITÉ

HANDICAP

## Comment ça se passe ?

En tant qu'entreprise utilisatrice, vous souscrivez un contrat avec la structure qui mettra son salarié à disposition.

- La souscription avec **une AI** donnera lieu à un CDD d'usage de mise à disposition de personnel, pour un maximum de 480 heures cumulées sur 24 mois.
- La souscription avec **une ETTI** donnera lieu à un contrat de mission intérimaire à court ou moyen terme, avec possibilité de contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).
- La mise à disposition par **une EA, un ESAT** ou la souscription avec une **EATT** est prise en compte dans votre obligation d'emploi de travailleurs handicapés sous la forme d'une déduction de la contribution due.

### BON À SAVOIR :

La mise à disposition peut aussi s'effectuer via un groupement d'employeurs (GE) ou un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ([cf. fiche dédiée](#)).

## Comment faire la demande ?

- Rendez-vous sur [UNEA](#) (pour les EA/EATT)
- Contactez directement un ESAT grâce à [l'annuaire GESAT](#).

## À qui s'adresse le dispositif ?

Toutes les entreprises peuvent bénéficier d'une mise à disposition par ces trois types de structures.

Les collectivités locales et les associations sont, elles, limitées aux AI et ETTI, et les particuliers aux AI exclusivement.

## FOCUS Combien ça coûte ?



La prestation est facturée en fonction du coût horaire du salarié mis à disposition qui ne peut être inférieur au smic.

## Pour plus d'infos

Sur le site du ministère du Travail selon les catégories : les [SIAE](#), les [AI](#), les [EA](#), les [EATT](#).

Sur la [cartographie](#) de la DREETS BFC  
Sur le site partenaire: [Pôle IAE BFC](#)





# Les parcours emploi compétences (PEC)

## Une solution pour recruter en favorisant l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi

### C'est quoi ?

Les parcours emploi compétences (PEC) sont des contrats aidés, prenant la forme de contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement vers l'emploi (CUI-CAE et CUI-CIE), visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. En tant qu'employeur, vous recevez une aide financière en contrepartie de votre engagement à accompagner et former votre nouveau salarié dans le cadre d'une embauche d'au moins 6 mois.

### Comment ça se passe ?

Pour mettre en place un PEC, le futur salarié doit remplir certaines conditions :

- il doit s'agir d'une personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi ;
- il aura été orienté sur un PEC par le conseiller du service public de l'emploi sur la base d'un diagnostic réalisé au préalable ;

- pour être en contrat unique d'insertion (CUI), il doit être en lien avec un référent RSA, un référent France Travail, un référent d'une mission locale (pour les jeunes de 16 à 25 ans) ou un référent de Cap Emploi (en cas de handicap).

**De votre côté, en tant qu'employeur, vous devez :**

- embaucher le candidat pour au moins 6 mois, soit à temps plein, soit sur un temps partiel d'au moins 20 heures hebdomadaires ;
- mettre en place des actions d'accompagnement et de formation du salarié ;
- désigner un tuteur en interne.

### Comment faire la demande ?

Vous pouvez vous rapprocher de France Travail, des missions locales ou de Cap Emploi (cf. [annuaire](#)).

### FOCUS Combien ça coûte ?



Le montant de l'aide que vous percevrez est fixé par arrêté préfectoral : en métropole, de 30 à 60 % du SMIC horaire brut pour les CUI-CAE et de 30 % à 47 % pour les CUI-CIE, proratisé/ nombre d'heures.

### À qui s'adresse le dispositif ?

À tous les employeurs du **secteur non marchand pour les CUI-CAE**, et des employeurs du **secteur marchand pour les CUI-CIE** sélectionnés en fonction des critères suivants :

- Le poste doit permettre de **développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques** répondant à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- L'employeur doit démontrer **une capacité à accompagner au quotidien la personne** ;
- L'employeur doit **permettre l'accès à la formation** et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;
- Le cas échéant la capacité de l'employeur à **pérenniser le poste**.

### Pour plus d'infos

Sur le site du ministère du Travail et de l'Emploi :

- [Le parcours emploi compétences \(PEC\)](#)
- [Le contrat unique d'insertion - le contrat d'accompagnement dans l'emploi \(CUI-CAE\)](#)
- [L'aide à l'embauche d'un jeune en Contrat Initiative Emploi \(CIE Jeunes\)](#)





# L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées

## Pour accompagner au mieux un salarié en situation de handicap dans ses nouvelles fonctions

### C'est quoi ?

**Vous venez, ou vous vous préparez, à recruter une personne en situation de handicap pour une période de plus de 6 mois ? Cette aide financière vous permettra d'accompagner au mieux sa prise de fonction et son évolution professionnelle au sein de votre entreprise.**

### Comment ça se passe ?

- **En tant qu'employeur, vous pouvez solliciter cette aide :**
  - **en amont du recrutement**, en vue de préparer et faciliter l'accueil et l'intégration de votre nouveau salarié dans l'entreprise ;
  - **durant le contrat**, dans les 9 mois suivant l'embauche, pour l'accompagner sur un nouveau poste dans le cadre d'une évolution et/ou d'une mobilité professionnelle, ou à la suite d'une évolution de son poste de travail ou des conditions d'exercice de son activité.

- **L'aide vous sera accordée sur la base d'un plan d'actions** détaillant les mesures que vous aurez mises en place pour sécuriser sa prise de fonctions ou son évolution professionnelle. Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail ; l'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap ; l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).

### Comment faire la demande ?

L'aide est prescrite par le conseiller France Travail, Cap Emploi, Mission Locale, Comète ou par l'Agefiph. Vous pouvez vous rapprocher de l'un de ces organismes.

#### BON À SAVOIR :

- L'aide est renouvelable en fonction du besoin, pour un même salarié dans une même entreprise.
- Elle est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides de droit commun.
- Les EA et les IAE ne sont pas éligibles à cette aide.

### À qui s'adresse le dispositif ?

À tout employeur d'un salarié en situation de handicap recruté en CDD de 6 mois ou plus, ou en CDI, dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures.

### FOCUS - Quel est le montant de l'aide ?



Le montant maximum de l'aide est de **3 150 €**.

### Pour plus d'infos

L'Agefiph apporte services et aides financières aux employeurs et personnes en situation de handicap pour favoriser leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Contacts : [bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr](mailto:bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr) ou rendez-vous sur leur [site](#).



# La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)

## Un accompagnement professionnel et subventionné pour optimiser la gestion de vos ressources humaines

### C'est quoi ?

La PCRH permet à votre entreprise de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire externe et cofinancé par l'État.

### Comment ça marche ?

- La durée de la prestation tient compte de la taille de l'entreprise, de la complexité de son organisation, des métiers et de ses enjeux spécifiques en réalisant **une convention entre vous et l'État ou votre OPCO**.
- Selon vos besoins, il peut prendre la forme d'une **prestation courte (1 à 10 jours d'intervention)** ou plus **longue (jusqu'à 30 jours maximum)**.
- Les journées d'intervention peuvent être **échelonnées dans le temps** sans dépasser une **période totale d'accompagnement de 12 mois** pour une même entreprise ou un collectif d'entreprises.
- Il peut être réalisé **de façon individuelle ou par session collective**.

### Comment faire la demande ?

Pour une prise en charge jusqu'à 100%, il faudra vous mettre en lien avec votre OPCO. Vous pouvez aussi contacter la DDETS(PP) de votre département, service Mutations économiques ou au DARP de votre département (cf. page 4). L'Etat finance maximum 50% Hors Taxes de la prestation.

### À qui s'adresse le dispositif ?

À toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 249 salariés. La priorité est donnée aux TPE de moins de 10 salariés et aux PME de moins de 50 salariés et non dotées d'un service RH.

### Pour plus d'infos

Sur le site du ministère du travail :  
[La prestation de conseil en ressources humaines pour les TPE-PME](#)

### FOCUS Combien ça coûte ?



La prise en charge de l'État s'élève à **15 000 € maximum HT**. La prestation de conseil en ressources humaines est une aide attribuée au titre du régime **des aides de minimis**. Une partie du coût de la prestation (50 % maximum) peut toutefois rester à votre charge.

- Afin de diminuer ce reste à charge, des cofinancements publics ou privés pourront être recherchés auprès de partenaires locaux (organisme professionnel ou interprofessionnel, chambre consulaire, conseil régional ou autres).
- Un cofinancement de l'OPCO peut également s'ajouter, vous permettant de **diminuer voire d'annuler votre reste à charge** si votre demande d'accompagnement a été directement faite (et acceptée) auprès de l'OPCO. (<https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>)

## Les ateliers RH de l'Aract

### Améliorer son attractivité auprès de ses (futurs) salariés en agissant sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

#### C'est quoi ?

Si vous cherchez à perfectionner la gestion des ressources humaines dans votre entreprise, ce cycle d'ateliers mis en place par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) vous donnera l'appui et les outils nécessaires pour fidéliser vos collaborateurs, attirer de nouveaux talents, trouver des candidats, mieux intégrer les nouveaux arrivants ou encore identifier les atouts de votre organisation.

#### Comment ça se passe ?

- Le cycle se compose de trois ateliers (1 webinaire et 2 ateliers en présentiel)
- Chaque atelier dure entre 3h et 3h30, les thématiques de ces ateliers seront ajustées en fonction des besoins des participants :
  - Attirer et recruter
  - Accueillir et intégrer
  - Fidéliser et favoriser l'engagement
  - Maintenir en emploi et accompagner les parcours professionnels

- **Les objectifs poursuivis :**
  - baser son recrutement sur l'analyse des situations de travail réelles ;
  - définir ses besoins en compétences dans un contexte évolutif ;
  - mettre en valeur et améliorer ses facteurs d'attractivité.
- **La méthode utilisée :**
  - une animation basée sur les situations rencontrées par les professionnels (dirigeants, DRH) ;
  - des outils et contenus appliqués aux réalités du terrain ;
  - des partages entre pairs.

#### Comment faire la demande ?

Vous souhaitez organiser un cycle à destination de votre réseau ? Savoir si un cycle s'organise près de chez vous ?

Vous pouvez aussi contacter la DDETS(PP) de votre département, service Mutations économiques ou au DARP de votre département (cf. page 4).

ou contactez directement l'Aract BFC :  
Pour les départements 21 – 58 – 71 – 89 :  
Karine Bourgeois-Gautheron chargée de mission : [k.bourgeois-gautheron@anact.fr](mailto:k.bourgeois-gautheron@anact.fr)  
Pour les départements 25 – 39 – 70 – 90 :  
Alice Cnockaert, chargée de mission : [a.cnockaert@anact.fr](mailto:a.cnockaert@anact.fr).

#### À qui s'adresse le dispositif ?

Bien que le dispositif soit ouvert à toutes les entreprises, la priorité est donnée aux TPE et PME souhaitant travailler à l'amélioration de leur fonction RH.  
Nombre de participants requis à mobiliser par le demandeur : 6 à 12 entreprises participantes

#### FOCUS

#### Combien ça coûte ?



Les jours d'intervention de l'Aract sont pris en charge par l'État. Seule la logistique des ateliers reste à votre charge (lieux, salle, accueil, café...).

#### Pour plus d'infos

Rendez-vous sur Aract BFC et sur l'article dédié .





# La mise à disposition d'un salarié par un GE ou GEIQ

Se regrouper pour recruter selon ses besoins et pour sécuriser les parcours professionnels des salariés

## C'est quoi ?

La mise à disposition est une opération par laquelle une structure prête un de ses salariés à une entreprise utilisatrice par le biais d'une convention. Si vous connaissez des besoins d'embauche ponctuels, recherchez des compétences spécifiques ou souhaitez préparer des recrutements, vous pouvez adhérer à un groupement d'employeurs (GE) ou un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Constitués par des petites entreprises qui s'associent pour faire face aux fluctuations d'activité, à la saisonnalité et aux difficultés de recrutement/mobilisation de compétences spécifiques dans des métiers ou des territoires, les deux types de structures mettent à disposition leurs salariés qui partagent leur temps de travail entre les entreprises adhérentes.

## Comment ça se passe ?

Pour bénéficier de la mise à disposition pour un GE ou un GEIQ, vous devez au préalable adhérer au groupement.

- Constitué sous la forme d'une association loi 1901 ou d'une société coopérative, le **GE** offre des services dédiés. à la gestion des RH, à l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels.
- Le **GEIQ**, quant à lui, a la particularité d'employer des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. La mise à disposition se fait au sein d'un secteur d'activité (BTP, agriculture, aide à la personne...) dans le cadre de contrats en alternance menant une qualification.

## Comment faire la demande ?

En vous rendant sur [www.geiq-bfc.fr](http://www.geiq-bfc.fr) (pour les GE) et sur [les GEIQ](#) (pour les GEIQ).

## À qui s'adresse le dispositif ?

À toute entreprise du secteur privé quelle que soit son activité (industrielle, agricole, commerciale, artisanale, libérale), mais aussi aux associations, aux collectivités territoriales et à leurs établissements ainsi qu'aux établissements publics de l'État.

## FOCUS

### Combien ça coûte ?



- Le GE ou le GEIQ facture les heures de mise à disposition à l'entreprise.
- Pour les GEIQ, l'OPCO (cf. page 5) prend en charge les frais pédagogiques et certains frais annexes.
- Pour les GEIQ, l'Etat apporte une aide à l'accompagnement de 814 € ou 1400 € par poste en fonction du profil du salarié en parcours d'insertion et de qualification

## Pour plus d'infos

Sur le site du Ministère du travail, [les groupements d'employeurs \(GE\)](#) et [les Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification \(GEIQ\)](#).





# Aide aux employeurs qui recrutent en apprentissage

Dispositif en vigueur à partir du 24 février 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025,.

## Un moyen sûr et financièrement avantageux de résoudre ses problèmes de recrutement

### C'est quoi ?

Parce que l'apprentissage peut être un bon moyen de répondre à vos besoins en recrutement, l'État verse à toutes les entreprises une aide pour l'embauche d'un apprenti du CAP jusqu'au niveau 7 (BAC+ 5 et plus).

### Comment ça se passe ?

Seule condition concernant les contrats signés entre le 1er janvier 2025 et le 31 décembre 2025 : **pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'accès à l'aide est soumis aux modalités suivantes :**

- avoir atteint 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2026 ;
- avoir atteint au moins 3 % d'alternants dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2024, et avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants au 31 décembre 2026 par rapport au 31 décembre 2025.

**Attention :** En cas de non-respect, l'entreprise devra rembourser les sommes perçues.

### Comment faire la demande ?

Il vous suffit de transférer les contrats signés à votre OPCO (cf. page 5) pour instruction et dépôt auprès du ministère du Travail et de l'Emploi.

#### FOCUS - Quel est le montant de l'aide ?



- L'aide s'élève de **2000 €** à maximum **5 000 €** pour un apprenti jusqu'à 29 ans révolu selon certains critères.
- Elle concerne la première année d'exécution du contrat. Elle est versée mensuellement et automatiquement.

**Attention :** Cependant, cette aide ne sera pas versée en cas de signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même apprenti pour préparer le même diplôme dans la même entreprise. De plus, pour bénéficier de l'aide, le contrat devra avoir été transmis à l'OPCO au plus tard six mois après sa conclusion.

### À qui s'adresse le dispositif ?

**Pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 24 février 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025**, l'aide au recrutement d'apprentis est attribuée selon les modalités suivantes :

- **5 000 €** maximum pour **les entreprises de moins de 250 salariés** indépendamment du niveau du titre ou diplôme préparé ;
- **2 000 €** maximum **pour les entreprises de 250 salariés et plus** indépendamment du niveau du titre ou diplôme préparé.

**Le bénéfice de l'aide reste conditionné à l'atteinte d'un seuil de contrats d'alternance ou favorisant l'insertion professionnelle.**

### Pour plus d'infos

- <https://travail-emploi.gouv.fr/quelles-aides-pour-le-recrutement-dun-alternant>
- Appelez le numéro mis en place par l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP) : 0 809 549 549.





# L'aide à l'alternance d'une personne handicapée

(en contrat d'apprentissage)

Un dispositif pour répondre à vos besoins de recrutement tout en facilitant l'accès à l'emploi des personnes handicapées

## C'est quoi ?

Si vous souhaitez recruter une personne handicapée en alternance, via un contrat d'apprentissage, vous pouvez bénéficier d'une aide financière sur simple demande.

## Comment faire la demande ?

Pour recruter votre salarié en alternance, vous pouvez opter pour **un contrat d'apprentissage**.

- La demande d'aide est à formuler à la suite de la signature du contrat.
- L'apprenti doit être embauché en contrat d'apprentissage.
- Aucune limite d'âge.

## Comment faire la demande ?

Afin d'obtenir la première partie de l'aide, il vous suffit d'abord de transférer les contrats signés à votre OPCO (cf. page 5) pour instruction et dépôt auprès du ministère du Travail et de l'Emploi.

Pour obtenir le complément, vous pouvez déposer votre demande directement en ligne sur le site de l'Agefiph.

### BON À SAVOIR :

Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph.

## À qui s'adresse le dispositif ?

À tout employeur de droit privé.

## FOCUS - Quel est le montant de l'aide ?



- Le montant de l'aide financière est fonction de la durée du contrat, il est proratisé au nombre de mois et à compter du 6ème mois.
- Le montant maximum est de **6 000 € dont 3 000 € maximum de complément via l'AGEFIPH.**

## Pour plus d'infos

L'Agefiph apporte services et aides financières aux employeurs et personnes en situation de handicap pour favoriser leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

### CONTACTS :

[bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr](mailto:bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr)  
ou rendez-vous sur leur [site](#).

# Transitions collectives

## Une solution concrète et sécurisante pour accompagner la mobilité externe de vos salariés et préserver la santé de votre entreprise

### C'est quoi ?

Le dispositif Transitions collectives aide les employeurs et les salariés à faire face aux mutations pouvant impacter le modèle et l'activité de leur entreprise.

Il s'adresse aux entreprises en perspective de développement et aux entreprises en mutation (évolution de l'organisation du travail, transition technologique...). Il favorise la mobilité des salariés positionnés sur des métiers fragilisés.

Transitions collectives vous aide à préserver la compétitivité de votre entreprise en adaptant vos ressources humaines aux nouvelles exigences de votre secteur d'activité. Concrètement, le dispositif vous permet de proposer à vos salariés volontaires de se former à un métier porteur près de chez eux, de réfléchir à une nouvelle carrière professionnelle, dans un cadre financièrement sécurisant.

A l'issue du parcours, deux options sont possibles : le salarié volontaire garde son poste à son retour de formation ou peut acter avec vous une rupture conventionnelle de contrat à la fin de son parcours.

### Comment ça se passe ?

- **Transitions collectives se décline sous deux formes :**
  - **Transco – Transitions collectives** si votre entreprise a besoin de s'adapter durablement aux mutations de son secteur d'activité puisque le salarié volontaire peut revenir sur son poste de travail ;
  - **Transco – Congé de mobilité** si votre entreprise est concernée par un besoin de restructuration à court terme puisque le salarié volontaire ne reviendra pas à son poste de travail d'un commun accord avec votre entreprise.

### À qui s'adresse le dispositif ?

À toute entreprise en situation de mutations conduisant à des restructurations sur des métiers fragilisés. À noter que lors de la mise en place, les métiers fragilisés de l'entreprise ne doivent pas être concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) homologué ou validé. Mobilisé à temps, le dispositif peut être mis en place afin d'éviter un PSE.



## Transitions collectives (suite)

### Comment ça se passe ? (suite)

• Les étapes de mise en œuvre sont identiques :

1. Contactez votre DARP : il validera le recours au dispositif et vous accompagnera tout au long de sa mise en place.
2. Identifiez les emplois fragilisés puis, selon que votre entreprise compte plus ou moins de 300 salariés et détient ou non un comité social et économique (CSE), transmettez la liste aux IRP pour information ou validation via un accord GEPP ou une décision unilatérale pour les TPE (pour l'option « congé de mobilité », un accord collectif est obligatoire).
3. Organisez une réunion d'information collective avec le DARP, au cours de laquelle le dispositif et la liste des emplois concernés seront présentés à vos employés.
4. Déposez votre dossier de Transitions collectives auprès de l'association Transitions Pro.

### Comment faire la demande ?

Vous pouvez contacter directement par mail le DARP de votre département :

<https://travail-emploi.gouv.fr/les-delegues-laccompagnement-des-entreprises-et-des-parcours-professionnels-darp>

### FOCUS Combien ça coûte ?



Le financement par l'État dépend de la taille de l'entreprise et du dispositif Transco choisi, et peut aller jusqu'à 100 % du coût de la formation et de la rémunération des salariés en reconversion selon la taille de l'entreprise. La prise en charge de la formation est valable pour 24 mois maximum.

### Pour plus d'infos

- Transitions collectives : formez-vous à un métier qui recrute - Transitions Pro - Bourgogne Franche-Comté sur le site de Transitions Pro Bourgogne-Franche-Comté
- Sur le site du ministère du travail : [https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/employeurs\\_transitions\\_collectives.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/employeurs_transitions_collectives.pdf)
- Pour en savoir plus sur le CEP (conseil en évolution professionnelle) du réseau avenir actif : [www.avenir-actifs.org](http://www.avenir-actifs.org)





# Les commissaires aux restructurations et prévention des difficultés des entreprises (CRP)

**Les alliés indispensables pour anticiper ou surmonter vos difficultés à chaque étape de votre dossier**

## C'est quoi ?

Les CRP sont au cœur du dispositif d'anticipation et d'accompagnement des entreprises en difficulté de moins de 400 salariés.

Les CRP interviennent en lien d'une part avec l'ensemble des services de l'Etat, les opérateurs publics et les collectivités territoriales et d'autre part avec les interlocuteurs de l'écosystème privé, dans toutes les phases, pouvant aller de l'alerte, avec une intervention en prévention, jusqu'à un appui opérationnel à la restructuration des entreprises, ou un accompagnement de l'entreprise en procédure ouverte auprès du tribunal de commerce.

Si votre entreprise se trouve dans une situation analogue, n'hésitez pas à les contacter : grâce à leur implantation territoriale et leurs contacts privilégiés avec les services de l'État, ils sont à la fois les points d'entrée au niveau local et les garants de la cohérence des actions qui seront menées par les autorités publiques pour traiter votre dossier.

## Comment ça se passe ?

- Vous pouvez mobiliser un CRP à toutes les phases de votre problématique :
  - si besoin, il peut être sollicité **très en amont pour une action de prévention de vos difficultés** ;
  - son intervention peut aller jusqu'à vous fournir un **appui opérationnel** pour, par exemple, vous accompagner dans la restructuration de votre entreprise ou une procédure ouverte par le tribunal de commerce.
- Sa force réside dans **sa capacité d'action et sa grande réactivité** : positionné auprès des préfets de région, le CRP est en contact régulier avec la Direction générale des entreprises et le Délégué interministériel aux restructurations des entreprises, et intervient en lien étroit avec l'ensemble des acteurs publics et privés pertinents. Cette proximité lui permet de mobiliser les acteurs, leviers et dispositifs de soutien adaptés à vos difficultés dans des délais très courts.

## Pour plus d'infos

Rendez-vous sur le site :

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/industrie/politique-industrielle/commissaires-aux-restructurations-et-prevention-des-difficultes-des-entreprises>



## FOCUS Combien ça coûte ?



**L'accompagnement est gratuit.**

## À qui s'adresse le dispositif ?

À toute entreprise en difficulté de moins de 400 salariés, avec une priorité donnée aux entreprises industrielles de plus de 50 salariés.

## Comment faire la demande ?

Vous pouvez contacter directement par mail les [CRP de votre région](#) :

- Départements 21 – 39 – 71 – 89 : Guillaume Florange [guillaume.florange@dreets.gouv.fr](mailto:guillaume.florange@dreets.gouv.fr)
- Départements 25 – 58 – 70 – 90 : Adeline Gaidot et Guillaume Florange [adeline.gaidot@dreets.gouv.fr](mailto:adeline.gaidot@dreets.gouv.fr) [guillaume.florange@dreets.gouv.fr](mailto:guillaume.florange@dreets.gouv.fr)



# Le Fonds national pour l'emploi (FNE) - Formation

## Une aide de l'État pour former vos salariés aux grandes transitions

### C'est quoi ?

Si vous envisagez de mettre en place, pour vos salariés, des parcours de formation en lien avec les transitions écologique, numérique, démographique, le FNE-Formation s'adresse à vous. Ce dispositif vous assure une prise en charge par l'État d'une partie des coûts pédagogiques des formations.

### Comment ça marche ?

Les formations éligibles sont :

- toute action de formation hors alternance (apprentissage) et hors formations obligatoires relevant de l'obligation de l'employeur (type HSCT),
- bilans de compétences
- et VAE.

**Important** : La formation doit être dispensées par un OF certifié Qualiopi et permettre au salarié de développer ses compétences et renforcer son employabilité.

Les actions de formation éligibles ne peuvent pas excéder une durée de douze mois à compter de la date de début de formation.

Vous vous engagez à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la formation. En cas de non-respect, un remboursement de l'aide versée est susceptible de vous être demandé.

### Comment faire la demande ?

Vous pouvez vous adresser à votre [OPCO](#) (cf. page 5) ou au [DARF de votre département](#) (cf. page 4).

### À qui s'adresse le dispositif ?

À toutes les entreprises dont les projets de formation de leurs salariés répondent aux critères du FNE-Formation.

### Pour plus d'infos

Sur le site du ministère du travail : [Le Fonds national de l'emploi - Formation \(FNE-Formation\) | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et de l'Emploi](#)

### FOCUS - Quel est le montant de l'aide ?



Le dispositif est mobilisable selon les conditions prévues par le régime général d'exemption par catégorie (RPEC).

**L'aide FNE ne peut excéder 3 M€ par projet de formation.**

Les coûts éligibles comprennent :

- la rémunération des formateurs
- les coûts de fonctionnement (frais de déplacement et d'hébergement des formateurs et participants, dépenses de matériaux et fournitures, amortissement des instruments et équipements...)
- les coûts des services de conseil
- la rémunération des participants et les coûts généraux indirects (coûts administratifs, location, frais généraux), à l'exception de la rémunération des salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée

Taux de prise en charge des coûts :

- Petites entreprises (< 50 salariés et CA ou total bilan annuel < 10 M€) : 70 %
- Moyennes entreprises (< 250 salariés et CA annuel < 50 M€ ou total bilan annuel < 43 M€) : 60 %
- Grandes entreprises (autres) : 50 %

# Quelles aides pour mes salariés ?\*



# INDEX

<b>B1</b> - Les Délégués à l'Accompagnement des entreprises et des parcours Professionnels (DARP)	p. 4
<b>B2</b> - La validation des acquis de l'expérience (VAE) collective	p. 5
<b>B3</b> - L'activité partielle (AP)	p. 6
<b>B3</b> - L'activité partielle de longue durée Rebond (APLD Rebond)	p. 7
<b>B4</b> - La mise à disposition d'un salarié par une AI, ETTI, EA/EATT ou ESAT	p. 8
<b>B4</b> - Les parcours emploi compétences (PEC)	p. 9
<b>B4</b> - L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées	p. 10
<b>B5</b> - La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)	p. 11
<b>B5</b> - Les ateliers RH de l'Aract	p. 12
<b>B6</b> - La mise à disposition d'un salarié par un GE ou GEIQ	p. 13
<b>B6</b> - Aide 2024 aux employeurs qui recrutent en apprentissage	p. 14
<b>B6</b> - L'aide à l'alternance d'une personne handicapée (en contrat d'apprentissage)	p. 15-16
<b>B7</b> - Transitions collectives	p. 17
<b>B8</b> - Les commissaires aux restructurations et prévention des difficultés des entreprises (CRP)	p. 18
<b>B9</b> - Le Fonds national pour l'emploi (FNE) - Formation	p. 19

# Les contacts

## DREETS Bourgogne-Franche-Comté

5 place Jean-Cornet  
25041 Besançon cedex

03 63 01 70 00

[dreets-bfc.tpe-pme@dreets.gouv.fr](mailto:dreets-bfc.tpe-pme@dreets.gouv.fr)

<https://annuaire.service-public.fr/bourgogne-franche-comte/doubs/0b7b5b93-3d94-42c2-a36b-844bd5aaefdb>

## DDETS Côte-d'Or

DEETS 21, 21 boulevard Voltaire  
21000 Dijon France

03 80 75 45 00

**Du Lundi au Vendredi :**  
de 09h00 à 12h00 de 14h00 à 17h00  
**Sur rendez-vous les lundi, mercredi  
et vendredi** de 14h30 à 16h30

[ddets-directeur@cote-dor.gouv.fr](mailto:ddets-directeur@cote-dor.gouv.fr)

<https://annuaire.service-public.fr/bourgogne-franche-comte/cote-d-or/1c033e2d-b9b7-4acf-ad6c-840bdb83c407>

## DDETS Doubs

5 place Jean-Cornet  
25000 Besançon France

03.39.59.57.00

**Du Lundi au Vendredi :**  
de 09h00 à 12h00 de 13h30 à 16h30  
**Accueil téléphonique du lundi  
au vendredi** de 10:00 à 12:00  
et de 14:00 à 16:00

**Accueil sur rendez-vous uniquement**

[ddetspp-mutations-  
economiques@doubs.gouv.fr](mailto:ddetspp-mutations-economiques@doubs.gouv.fr)

<https://annuaire.service-public.fr/bourgogne-franche-comte/doubs/cee2cb2f-4676-4c92-a257-aae2660e0f93>

## DDETSPP Jura

8 rue de la Préfecture  
39000 Lons-le-Saunier France

03 63 55 83 00

**Du Lundi au Vendredi :**  
de 09h00 à 11h45 de 13h45 à 16h30  
**Uniquement sur rendez-vous**

[ddetspp-direction@jura.gouv.fr](mailto:ddetspp-direction@jura.gouv.fr)

<https://www.jura.gouv.fr/Services-de-l-Etat/Sante-et-cohesion-sociale/DDETSPP>

## DDETSPP Nièvre

Cité Colbert - rue Simone Veil  
58000 Nevers France

03 86 60 70 80

**Du Lundi au Vendredi :**  
de 08h30 à 12h00 de 13h00 à 16h30

**Uniquement sur rendez-vous**

[ddetspp-mutations-  
economiques@nievre.gouv.fr](mailto:ddetspp-mutations-economiques@nievre.gouv.fr)

<https://annuaire.service-public.fr/bourgogne-franche-comte/nievre/6f3d2abf-5bcb-4637-bcd6-fe6d0ae83bab>

## DDETS Haute-Saône

4 place René Hologne - BP 20359  
70006 VESOUL cedex

03 84 96 17 18

**Du Lundi au Vendredi :**  
de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30  
**Le Vendredi :** 16h

[ddetspp-direction@haute-  
saone.gouv.fr](mailto:ddetspp-direction@haute-saone.gouv.fr)

<https://www.haute-saone.gouv.fr/Services-de-l-Etat/Direction-departementale-de-l-Emploi-du-Travail-des-Solidarites-et-de-la-Protection-des-Populations-DDETSPP/Coordonnees-et-horaires>

## DDETSPP Territoire de Belfort

2 place de la Révolution Française CS 239  
90004 Belfort Cedex

03 84 21 98 50

**Le Lundi :** de 09h00 à 11h30  
**Le Mardi :** de 09h00 à 11h30 de 14h00 à 16h30  
**Le Jeudi :** de 09h00 à 11h30  
**Le Vendredi :** de 09h00 à 11h30 de 14h00 à 16h00

[ddetspp-direction@territoire-de-belfort.gouv.fr](mailto:ddetspp-direction@territoire-de-belfort.gouv.fr)

<https://www.territoire-de-belfort.gouv.fr/Services-de-l-Etat/Presentation-des-services/Direction-Departementale-du-Travail-de-l-Emploi-des-Solidarites-et-de-la-Protection-des-Populations>

## DDETS Saône et Loire

173 boulevard Henri Dunant  
71000 Mâcon

03 85 32 72 00

**Du Lundi au Vendredi :** de 09h00  
à 12h00 de 13h30 à 16h30

[ddets-direction@saone-et-loire.gouv.fr](mailto:ddets-direction@saone-et-loire.gouv.fr)

<https://www.saone-et-loire.gouv.fr/Outils2/Horaires-et-coordonnees/Direction-Departementale-de-l-Emploi-du-Travail-et-des-Solidarites>

## DDETSPP Yonne

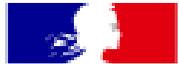
3 rue Jehan Pinard  
89000 Auxerre

03 86 72 69 00

**Du Lundi au Mardi :**  
de 08h45 à 11h45 de 13h45 à 16h00  
**Du Jeudi au Vendredi :**  
de 08h45 à 11h45 de 13h45 à 16h00

[ddetspp-directeur@yonne.gouv.fr](mailto:ddetspp-directeur@yonne.gouv.fr)  
[ddetspp-sdtae@yonne.gouv.fr](mailto:ddetspp-sdtae@yonne.gouv.fr)

<https://www.yonne.gouv.fr/Services-de-l-Etat/Travail-emploi-et-cohesion-sociale/La-DDETSPP>



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
BOURGOGNE-  
FRANCHE-COMTÉ**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)**

5 PLACE JEAN CORNET  
25041 BESANÇON CEDEX

[BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE.DREETS.GOUV.FR](http://BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE.DREETS.GOUV.FR)

Publié le 10 juin 2025