

GUIDE DES ENGAGEMENTS EN CONTRE PARTIE DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Vous souhaitez demander l'autorisation de mettre en place l'activité partielle au sein de votre établissement.

Si votre établissement a déjà été indemnisé au titre de l'activité partielle au cours des 36 mois précédent le dépôt de votre demande, vous devez souscrire un ou plusieurs engagements en faveur de la sécurisation de l'emploi (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013).

La pertinence de vos engagements, leur nombre et leur contenu seront appréciés en fonction de votre situation économique, du nombre de salariés concernés, du volume d'activité partielle envisagé, de son organisation, de sa durée et des actions en cours ou déjà réalisées en faveur du maintien de l'emploi et/ou de la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise.

Si l'évolution de la situation de votre entreprise ne vous permet plus de tenir vos engagements, ceux-ci pourront être revus en concertation avec les services de la DIRECCTE que vous devrez informer suffisamment en amont.

Les engagements peuvent être de différentes natures et concerner notamment :

1) Maintien dans l'emploi :

La durée de maintien dans l'emploi peut faire l'objet d'un échange avec l'administration pour tenir compte des perspectives économiques de l'entreprise à court et moyen terme. La récurrence passée du recours à l'activité peut également être prise en compte.

La durée de maintien dans l'emploi peut aller jusqu'au double de la durée d'autorisation. La période de maintien dans l'emploi débutera le premier jour de la période d'autorisation mentionnée dans la décision administrative.

Un engagement de maintien dans l'emploi n'est envisageable que si l'entreprise dispose d'une visibilité suffisante sur la durée de ses difficultés économiques.

2) Formation et/ou validation des acquis des salariés :

Vous pouvez vous engager à mettre en œuvre un plan de formation à destination des salariés dont l'activité est réduite.

A cette fin, vous pouvez notamment recevoir en entretien individuel tous les salariés placés en activité partielle afin que soient examinées les actions de formation les plus pertinentes à mettre en œuvre en tenant compte :

- du volume horaire prévisible de sous-activité ;
- des besoins de l'établissement ou de l'entreprise en termes de compétences ;
- des souhaits des salariés.

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier de toutes les actions de formation imputables au titre de votre participation à la formation professionnelle continue sans limitation de durée.

Les actions de formation réalisées pendant l'activité partielle peuvent bénéficier d'un financement de l'État via le FNE Formation. Vous pouvez contacter votre OPCO, organisme en charge de la collecte de votre participation à la formation professionnelle continue.

Votre OPCO peut aussi vous accompagner dans la détermination des actions à réaliser et le choix des prestataires de formation.

Vous pouvez également profiter de la sous-activité pour sensibiliser vos salariés et **les inciter à valider les acquis de leur expérience (VAE)** en mobilisant le FNE Formation via votre OPCO :

Voir la vidéo de témoignage d'un projet VAE à partir du lien suivant :

https://www.facebook.com/502937186539491/videos/272396210622680/?hc_ref=ARQ0esbfEaHz2sZWqaT-6s3Gw6XepLpxl0EdSf3xJr98fWEm-caFtpEHi8fFJ897edE&fref=nf&_tn_=kC-R

3) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les difficultés économiques de l'entreprise peuvent se conjuguer avec une nécessité d'anticiper la gestion des ressources humaines.

Aussi, vous pouvez engager une réflexion sur l'évolution des métiers de votre entreprise et sur ses besoins en compétences (métiers menacés, métiers en croissance, difficultés de recrutement...).

Cela vous permettra d'identifier les besoins en formation de vos salariés dans l'objectif de développer leurs compétences pour améliorer la compétitivité de votre entreprise et maintenir les emplois.

Pour mener cette démarche, il est conseillé de faire appel à un consultant externe spécialisé dans le conseil en ressources humaines.

Si votre entreprise ou votre groupe compte moins de 250 salariés, vous pouvez également solliciter **la prestation de conseil RH**, à savoir **un appui conseil en ressources humaines**, financé par l'État et les OPCO, en contactant votre OPCO.

Dispositif « objectif reprise » :

A compter de juillet 2020, vous pourrez également solliciter le dispositif, pris en charge par l'Etat, « objectif reprise » porté par l'ARACT.

Ce dispositif accessible sur le site www.anact.fr/objectifreprise, apporte un appui en matière d'organisation du travail, de prévention et de relations sociales pour sécuriser la reprise la poursuite d'activité après le confinement lié à la crise du coronavirus.

Rétablissement la situation de l'entreprise :

Vous pouvez mettre à profit la période de sous-activité pour analyser les causes qui, au-delà d'une mauvaise conjoncture économique, peuvent être la source des difficultés qui ont conduit à la réduction d'activité.

A cette fin, vous pouvez solliciter un accompagnement pour travailler sur le redéploiement de votre offre, la recherche de nouveaux marchés ou encore sur la modernisation ou l'acquisition de nouveaux moyens et machines de production.

Un certain nombre d'outils destinés à favoriser le développement de la compétitivité des entreprises peuvent être mobilisés, en particulier :

- les programmes d'aide économique de la région Auvergne-Rhône-Alpes, accessibles sur le site : <https://ambitioneco.auvergnerhonealpes.fr/>
- les dispositifs de soutien à l'économie, accessible sur le site www.economie.gouv.fr

4) Autres engagements possibles :

Au-delà de ces 4 catégories d'engagement, vous pouvez proposer, le cas échéant, d'autres types d'engagement comme par exemple :

- des investissements sur le site,
- la reprise du site, la cession d'une partie du capital à un potentiel repreneur (via un financement par fonds propres, emprunts bancaires, ...).