



Le contrat TTEMM

*« Travailler et transmettre
en Meurthe-et-Moselle »*



L'objectif :

Favoriser l'accès à l'emploi durable des bénéficiaires du RMI, en répondant mieux à leurs attentes ainsi qu'aux besoins des employeurs, par une approche plus individualisée des situations



La démarche :

S'appuyer sur deux contrats aidés pour leur donner une plus forte plus-value en terme d'accompagnement vers et dans l'emploi :

- le CAV : secteur non marchand
- le CI-RMA : secteur marchand



Le calendrier :

Jusqu'en mars 2007, phase « *pilote* » du contrat TTEMM

Puis généralisation du dispositif au vu des résultats et enseignements recueillis



La contractualisation :

Le contrat TTEMM est signé à la base par l'employeur, le bénéficiaire et l'ANPE, pour une durée maximale de 12 mois dite de « *phase de consolidation* ».

Dans un 2ème temps, signature du ou des prestataires mandatés pour assurer la phase d'accompagnement et de formation.



La mise en œuvre :

Un partenariat a été passé avec l'ANPE visant à déléguer à l'Agence la gestion du contrat TTEMM; elle couvre :

- la mise en œuvre
- le suivi statistique
- le renforcement de la collaboration locale avec les ETI (cf. volet prescription)



La mise en œuvre :

La signature d'un contrat TTEMM vise prioritairement à élever le niveau de professionnalisation des bénéficiaires sur des postes de travail en secteur marchand comme non marchand

- Le contrat de travail est conclu à temps plein
- La rémunération au moins égale au SMIC



La mise en œuvre :

Le dispositif prévoit le financement par le Département d'une aide *à la carte* sur les volets :

- accompagnement
- formation
- frais de l'employeur en fonction des besoins du salarié recruté et du poste occupé (*)

(*) *il est prévu le remboursement des aides perçues par l'employeur, au titre du volet rémunération, en cas d'absence de justifications liées à la non pérennisation du contrat de travail*



La mise en œuvre :

Les avantages financiers du TTEMM (*au-delà des avantages prévus*) :

- une aide forfaitaire au titre de la rémunération, égale au montant maximal de l'allocation RMI, soit ~5 200 €/an (en 2006)
- une enveloppe supplémentaire et plafonnée de 4 800 €, répartie en fonction des besoins suivants :
 - ✓ formation du tuteur
 - ✓ formation (pré-)qualifiante du salarié
 - ✓ accompagnement du salarié par un référent externe à l'entreprise
 - ✓ immersion du salarié et actions de professionnalisation



La mise en œuvre :

Un accompagnement adapté :

- **du bénéficiaire** : désignation et formation d'un tuteur au sein de l'entreprise, accompagnement socioprofessionnel dans l'emploi
- **de l'employeur et du tuteur** : mise en place d'un dispositif prévoyant un relais permanent extérieur à l'entreprise en cas de difficultés avec le salarié



La mise en œuvre :

Une formation à la carte :

- Définition avec le salarié et l'employeur, visant à l'élaboration d'un parcours de professionnalisation permettant à terme le maintien au poste de travail
- Déclinaison en modules de la formation professionnelle permettant de déboucher sur une formation qualifiante



La mise en œuvre :

Les obligations de l'employeur :

- désigner un tuteur référent au sein de l'entreprise
- permettre au salarié de réaliser sa formation sur son temps de travail,
- s'engager sur la pérennisation de l'emploi