

Rencontre 2026

Tout savoir sur
l'embauche de salariées
saisonniers



INTRODUCTION

Les MSA de Bourgogne et de Franche-Comté sont ravies de participer à ce nouvel évènement et de vous proposer un webinaire en commun, consacré à l'embauche de salariés saisonniers à destination de nos Employeurs de Main d'Oeuvre utilisateurs du TESA.

Vos interlocuteurs du jour :

- Stéphanie GOUYER, MSA Franche-Comté
- Maryline GUIGON, MSA Bourgogne
- Ségolène TRITSCHLER, MSA Bourgogne
- Fabrice CHARTIER, MSA Franche-Comté
- Régine Willems, MSA Bourgogne
- Christine ARNOUL-PEREIRA, MSA Bourgogne
- Isabelle LEFEBVRE, Action Logement
- Sébastien GOURLOT, France Travail

Quelques règles à respecter pour un webinaire dans de bonnes conditions :

- Les micros et les caméras sont désactivés pendant la présentation
- Possibilité de poser vos questions généralistes dans le fil de discussion de la réunion TEAMS: reprises dans les temps d'échanges dédiés, ou en levant la main
- Webinaire enregistré et replay mis à disposition
- Support complet à disposition après le webinaire intégrant les réponses à vos questions

SOMMAIRE

- 1 **Objectifs de cette rencontre**
- 2 **Accompagner la protection de la santé sécurité au travail de vos saisonniers**
- 3 **Les formalités relatives à l'embauche d'un salarié saisonnier**
- 4 **La modernisation du TESA simplifié**

OBJECTIFS DE NOTRE RENCONTRE

OBJECTIFS DE NOTRE RENCONTRE

- ☐ Protéger la santé sécurité au travail des saisonniers
- ☐ Sécuriser la protection sociale des saisonniers
- ☐ Répondre aux besoins d'accompagnement des employeurs

PROTÉGER LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE VOS SAISONNIERS

- I. Présentation du service
- II. Rôle et obligations de l'employeur
- III. Simplifiez l'embauche de vos salariés mineurs (MSA Bourgogne)
- IV. Bien accueillir ses saisonniers un levier de performance
- V. Risque solaire et chaleur
- VI. Echauffement étirement

I. Présentation du service la SST en MSA

La Santé Sécurité au travail (SST)

- ❑ **Spécificité** forte de la MSA
- ❑ **Régime agricole** = seul régime de sécurité sociale qui intègre en son sein une activité de prévention des risques professionnels et de santé au travail
- ❑ **Public concerné** : les actifs, c'est à dire les salariés et les non-salariés agricoles.

I. Présentation du service la SST en MSA

Les missions du service SST

- ❑ **Protéger** la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur carrière professionnelle
- ❑ **Conseiller** les entreprises et les salariés sur les mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail
- ❑ **Surveiller** l'état de santé des travailleurs
- ❑ **Accompagner** les changements organisationnels pour garantir un environnement de travail sain et sûr

I. Présentation du service la SST en MSA

Les missions du service SST

- ☐ Offrir une **expertise pluridisciplinaire** pour accompagner les entreprises dans la mise en place d'une politique de santé et sécurité au travail efficace
- ☐ Mettre en œuvre des actions de prévention pour **réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles**
- ☐ Soutenir les entreprises dans la **gestion des changements organisationnels** en intégrant les enjeux de santé et de sécurité dès la conception des projets.

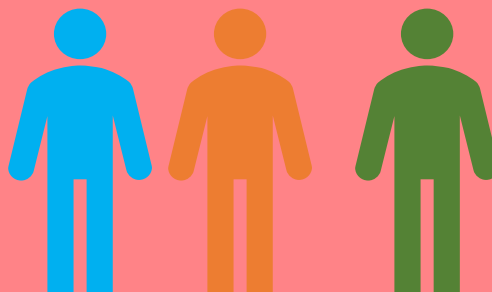
Une équipe au sein de votre MSA pour vous accompagner

Projet d'entreprise :
changement dans le
travail

Participation au
CSSCT

Reconnaissance des
maladies
professionnelles

Projet de conception
et/ou d'aménagement
(extension, nouveau
bâtiment, ...)



Maintien dans/en
emploi

**Le conseiller en prévention, le médecin du travail,
l'infirmier de santé au travail, assistants SST et
gestionnaires administratifs, une équipe transdisciplinaire
MSA pour vous accompagner en matière de prévention et
de santé-sécurité au travail quels que soient vos projets**

Projet d'investissement

Réglementation
en matière de
santé/sécurité

Analyse de vos données
de sinistralité (AT)

I. Présentation du service La SST en MSA

Fil conducteur de nos actions sur le territoire

Le plan pluriannuel Santé-Sécurité au Travail 2026 2030

Le Plan SST 2026-2030 se décline au travers de deux axes principaux :

Axe 1 : Accompagner les entreprises pour améliorer les conditions de travail afin de réduire les effets délétères sur la santé des travailleurs

Axe 2 : Soutenir les transformations et transitions de l'agriculture dans une approche de bien-être au travail

II. Obligation de l'employeur : La sécurité au travail

L'employeur a une **obligation de sécurité** : il doit protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

- **Ses responsabilités**

- Il doit mettre en place :
 - **La prévention des risques**
 - **L'information et la formation**
 - **Une organisation et des moyens adaptés**
- 🖱️ Il doit aussi **évaluer les risques** et **adapter en continu les mesures** selon l'évolution des situations.

- **À retenir**

La sécurité ne s'improvise pas : c'est une **démarche structurée, anticipée et évolutive**, au cœur de la performance et de la prévention.

II. Obligation de l'employeur : La sécurité au travail

- L'employeur peut s'appuyer sur :
-  **Les principes généraux de prévention**
 - Éviter les risques
 - Évaluer les risques
 - Combattre les risques à la source
 - Adapter le travail à l'homme
 - Tenir compte des évolutions techniques
 - Remplacer ce qui est dangereux
 - Planifier la prévention
 - Prioriser les protections collectives
 - Donner des consignes claires

II. Le rôle de l'employeur

Les informations relatives à la SST dans la DPAE

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de la MSA doit inclure des informations précises sur les expositions aux risques professionnels et le suivi médical de vos salariés.

- ☐ La DPAE détermine directement le type de suivi médical : SIS (Suivi Individuel Simple), SIR (Suivi Individuel Renforcé) ou SIA (Suivi Individuel Adapté).
- ☐ Si les informations d'exposition ne sont pas complétées, le salarié concerné sera alors assimilé comme devant bénéficier d'un SIS (suivi individuel simple).

Une identification précise et anticipée permet aux services SST MSA d'organiser la visite médicale si elle est nécessaire dans les meilleurs délais.

L'employeur peut alors affecter le salarié à son poste de travail dans de bonnes conditions et sans risques juridiques.

III. Simplifiez l'embauche de vos salariés mineurs

Une nouveauté pour vous accompagner

- Pour les vendanges 2026, votre Service de Santé au Travail MSA Bourgogne innove :

👉 Une téléconsultation le matin même de l'embauche des salariés mineurs

- 🎯 Objectif : gagner du temps, sécuriser vos démarches et faciliter votre organisation

III. Simplifiez l'embauche de vos salariés mineurs

Un dispositif simple et rapide

En 3 étapes seulement :

1.  Déclarez l'embauche
2.  Envoyez un mail à BourgogneBlfSst.blf@bourgogne.msa.fr avec :
Objet : "embauche mineur vendange"
Nom et prénom
NIR
Date de prise de poste
3.  Recevez le lien de téléconsultation et le consentement
Assurez-vous de bien détenir le mail de votre salarié

III. Simplifiez l'embauche de vos salariés mineurs

Les conditions indispensables

- Pour garantir la visite le jour J :
- ✓ Consentement signé transmis avant la visite
-  Sans consentement, pas de téléconsultation
- ✓ Téléphone portable pour le salarié 
- ✓ Lieu calme et confidentiel 
- ✓ Réseau disponible  (parcelle ou bureaux avant départ)

III. Simplifiez l'embauche de vos salariés mineurs

✦ Pourquoi adopter ce dispositif ?

- ☒ Gain de temps dès l'embauche
- ☒ Organisation simplifiée en pleine vendange
- ☒ Conformité assurée pour les salariés mineurs
- ☒ Solution adaptée au terrain

III. Simplifiez l'embauche de vos salariés mineurs



Ensemble pour la santé des jeunes travailleurs

Avec votre mobilisation, nous garantissons :

- 👉 Un suivi dès le premier jour
- 👉 Des démarches fluides pendant les vendanges

IV. L' Accueil des saisonniers, un levier stratégique

Pourquoi c'est stratégique ?

- Montée en compétence rapide
- Moins d'erreurs et d'accidents
- Meilleure qualité et efficacité
- Fidélisation des saisonniers

IV. L' Accueil des saisonniers, un levier stratégique

Les bonnes pratiques d'un accueil réussi

1. Présenter le cadre

- L'entreprise (activités, effectif, organisation)
- Le fonctionnement : qui fait quoi, horaires, lieux, points clés (eau, électricité...)

2. Clarifier le travail attendu

- Décrire et **montrer les tâches** (cueillette, transport...)
- Expliquer les consignes techniques
- Préciser les **exigences de qualité et de productivité**
- Identifier le **responsable / encadrant**

3. Intégrer la prévention

- Informer **des risques** professionnels
- Présenter les mesures de prévention et le DUERP
- Favoriser le travail en binôme
- Mettre en place un protocole pour les travailleurs isolés

IV. L' Accueil des saisonniers, un levier stratégique

4. Promouvoir l'hygiène de vie

- Hydratation régulière
- Alimentation adaptée (petit-déjeuner important)
- Tenue conforme à la météo
- Chaussures adaptées
- Vaccination antitétanique à jour

5. Préserver la santé physique

- Rappel des **bonnes postures** (protection du dos)
- Alternier les positions
- Encadrer le port de charge (plier les jambes)
- Échauffements en début de journée, étirements en fin
- Encourager les **pauses** (récupération et échanges)

6. Assurer un suivi

- Temps d'échange en fin de première journée pour répondre aux questions
- Accompagnement régulier

IV. L' Accueil des saisonniers, un levier stratégique

❑ Indiquer la procédure à suivre en cas d'incident, incendie, alerte ou panne mécanique :

- ❖ - emplacement de la trousse de secours
- ❖ - un tel portable est-il à disposition ? Qui prévenir ?
- ❖ - afficher les numéros d'appels d'urgence



Rappel des numéros d'urgences :

Urgences médicales : 15

Pompiers : 18

Numéro d'urgence européen : 112

NUMÉROS D'URGENCE	
À APPELER EN CAS D'URGENCE	
Police	17
Pompiers	18
SAMU	15
Urgence	112
Centre Anti-Poison	
SOS Mains et doigts	
Urgence gaz	
Urgence eau	
Urgence électricité	
AUTRES NUMÉROS IMPORTANTS	

Focus : que faire en cas d'alerte ?

protéger, faire cesser le danger sans risque pour soi, les autres et sans aggraver les conséquences pour la victime, alerter ou faire alerter les secours .

IV. L' Accueil des saisonniers, un levier stratégique

Zoom sur l'accompagnement MSA multilingue pour les travailleurs étrangers

- ❑ Une approche multilingue
- ❑ Une documentation fournie disponible en plusieurs langues accessible sur le site [SSA MSA](#)

Quelques exemples :



IV. L' Accueil des saisonniers, un levier stratégique

Documentation disponible

Ex : Le livret d'accueil vendanges est disponible en plusieurs langues (français, italien, portugais, espagnol, polonais, roumain et anglais) sur le site ssa.msa.fr



IV. L' Accueil des saisonniers, un levier stratégique

Un bon accueil a un impact direct sur la performance

-  Productivité rapide
-  Moins d'accidents
-  Meilleure cohésion
-  Réduction du turnover

En Conclusion

Un accueil structuré et humain des saisonniers est un **indicateur de professionnalisation** et un **investissement rentable** : il sécurise l'activité, améliore la performance et renforce l'attractivité de l'entreprise.

Risque solaire, chaleur :

Employeurs, protégez vos équipes



V. Le risque solaire

Travail par forte chaleur : nouvelles obligations (2025)

Face à l'augmentation des vagues de chaleur, le décret du **27 mai 2025** renforce la protection des travailleurs **depuis le 1er juillet 2025**, avec des mesures adaptées aux niveaux de vigilance définis par Météo France : jaune, orange, rouge.

☒ Les obligations clés pour l'employeur

- **Informier et former** les salariés :
 - Reconnaître les signes de coup de chaleur
 - Connaître les gestes à adopter
- **Mettre en place des protocoles de secours**, notamment pour les travailleurs isolés
- **Intégrer le risque chaleur** dans les plans de prévention (ex : agriculture) et le **DUERP**
- Accorder une **vigilance accrue aux publics sensibles** (femmes enceintes, personnes isolées...)

Travail par forte chaleur : nouvelles obligations (2025)

Mesures de prévention à déployer

Dès qu'un risque est identifié :

- **Adapter l'organisation du travail**
(horaires décalés, pauses renforcées, limitation des tâches pénibles aux heures chaudes)
- **Aménager les postes**
(ombrage, brumisateurs, protection contre le rayonnement)
- **Garantir l'accès à l'eau**
(jusqu'à 3 L/jour si absence d'eau courante)
- **Fournir des équipements adaptés**
(vêtements respirants, couvre-chef, lunettes...)

À retenir

Le risque chaleur devient un **enjeu majeur de santé au travail**, nécessitant **anticipation, adaptation et traçabilité** dans l'évaluation des risques (DUERP).

V. Le risque solaire



VAGUE DE CHALEUR : JE ME PRÉPARE ET J'AGIS

Je me prépare



J'évalue les risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur, et je définis les mesures ou actions de prévention prévues par le code du travail pour réduire ces risques.



Je contrôle les bâtiments et les équipements (stores, aération, pièces rafraîchies, thermomètre...) et recense les postes de travail les plus exposés



Je vérifie les réserves d'eau potable, notamment dans le BTP (3L/ Jour/ Travailleur)



J'informe tous les salariés des moyens de prévention et des symptômes d'alerte (déshydratation, coup de chaleur, exposition solaire...)

J'agis



J'aménage les horaires de travail pour limiter l'exposition à la chaleur



Je mets à disposition de l'eau potable et fraîche (bouteilles d'eau individuelles ou point d'eau avec gobelets, régulièrement désinfecté)



Je mets à disposition des protections individuelles compatibles avec les fortes chaleurs



Je mets à disposition des moyens de protection et/ ou de rafraîchissement : locaux rafraîchis ou aménagés, brumisateurs



Je donne la consigne aux salariés et à leurs encadrants de signaler au responsable de la sécurité toute situation anormale

J'améliore

Au fil des vagues de chaleur, j'évalue et analyse la gestion de l'événement pour identifier les points faibles et apporter des améliorations au dispositif

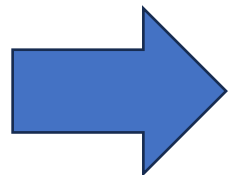
Consultez les informations du ministère du Travail et téléchargez le kit de communication : travail-emploi.gouv.fr

Pour plus d'information : solidarites-sante.gouv.fr - preventionbtp.fr - inrs.fr

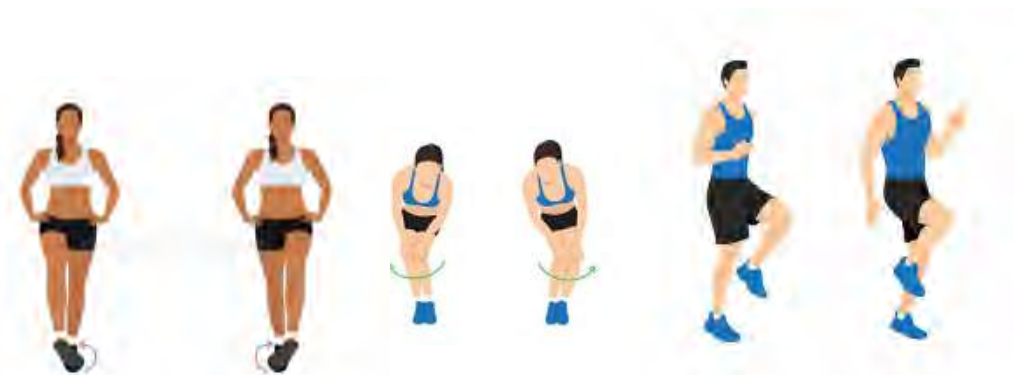
*Conformément au code du travail, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs.

VI. Echauffements / étirements

Instaurer une routine échauffements/étirements en début et fin de prise de poste



Permet de préparer le corps à l'activité et limiter le risque TMS



Échauffement

- + Vitalité
- + Efficacité
- Gêne
- Douleurs

Comment bien les réaliser ?



Sensation de chauffe



Respiration profonde



Amplitude progressive



Cibler une zone



Pratiquer régulièrement

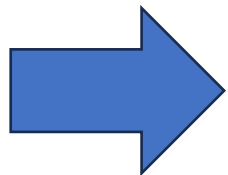


Éviter les craquements



VI. Echauffements / étirements

Petits gestes durant l'activité



Permet de rester en mouvement

Penser à
alterner les
postures de
travail!



- Respiration profonde
- Mouvement des épaules
- Mouvements et étirement des doigts
- Etirement du dos et des bras



Des questions ?



LES FORMALITES RELATIVES À L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ SAISONNIER



- Anticiper et informer au plus tôt la MSA que vous comptez embaucher un ou des salariés pour la première fois.
- Prendre contact avec un organisme de prévoyance afin d'obtenir les données de paramétrage et les transmettre à la MSA.

Première embauche : Informations nécessaires à la MSA

Entreprise

- SIRET
- Nom / Raison sociale
- Convention collective (IDCC)

Détails de l'embauche

- Date de première embauche
- Nombre de salariés concernés
- Activité principale des salariés

Mode déclaratif choisi

- ☒ TESA Simplifié
- ☒ TESA+
- ☒ DPAE / DSN (logiciel de paie)

La Déclaration de l'embauche du salarié (DPAE)

Déclarez l'embauche de votre salarié via la déclaration préalable à l'embauche DPAE :

- **au plus tôt** dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche,
- **au plus tard** dans les instants qui précèdent l'embauche

Depuis:

- L'espace « *votre employeur MSA* » sur le site net-entreprise.fr
- Le site de la MSA - [DPAE](#)
- Le site de la MSA - TESA S pour les contrats de moins de 3 mois
- Le site de la MSA - TESA + pour tous contrats

La régularité de la situation

Pour toute embauche d'un salarié né à l'étranger et de nationalité étrangère, vous devez vous assurer de :



- Récupérer les justificatifs avant l'embauche du salarié
- Transmettre à la MSA les justificatifs nécessaires :
 - Acte de naissance avec filiation
 - Justificatif d'identité (carte d'identité, passeport)
 - Titre de séjour + autorisation de travail dans certains cas
- Vérifier le pays de délivrance de la pièce : France ou pays étranger
- Vérifier s'il s'agit d'une autorisation de travail ou d'une autorisation de circuler

Ces pièces sont indispensables à l'identification et l'immatriculation de vos saisonniers par la MSA, afin d'ouvrir leurs droits

Principes

- Exonération d'une partie des **cotisations patronales**.
- Dans la limite de **119 jours par an**, par salarié et employeur.

Employeurs & Salariés Éligibles

 **Employeurs** : tous les employeurs relevant de la **MSA**, sauf :

- Paysagistes, artisans ruraux, entreprises de service agricole.
- Entreprises de travail temporaire et certaines structures touristiques.
- Coopératives agricoles (hors activité de conditionnement Fruits et Légumes)

 **Salariés** :

- CDD saisonnier, d'usage, contrat vendanges.
- CDD d'insertion (CDDI) conclu par une entreprise d'insertion ou par une association intermédiaire.
- CDD CIE (Contrat Initiative Emploi conclu notamment dans le cadre du Contrat Unique d'Insertion).
- CDI conclu avec un demandeur d'emploi (inscrit à France Travail depuis au moins 4 mois ou 1 mois si cette inscription fait suite à un licenciement) par un groupement d'employeurs composés exclusivement de membres exerçant certaines activités éligibles à ce dispositif.
- Les salariés recrutés sous CDD éligibles par un groupement d'employeurs pour effectuer des tâches relevant des activités ouvrant droit à l'allègement TO.

 **Exclus** : CDI hors conditions citées ci-dessus, CDD autres que saisonnier ou d'usage.

Actu

- Pérennisation des exo TODE
- Extension à certaines coopératives : CUMA employant aux plus trois salariés et sociétés coopératives (et leurs unions) ayant des activités liées au conditionnement des fruits et légumes.

● Montant plafonné selon le salaire :

- ☑ $\leq 1,25$ SMIC → Exonération totale.
- ▽ $1,25 - 1,6$ SMIC → Exonération dégressive.
- ✗ $\geq 1,6$ SMIC → Aucune exonération.

● Cas Particulier : Contrat Vendanges

- ⚙ CDD spécifique pour vendanges, max 1 mois/an, renouvelable dans la limite d'1 mois/an.
- ☑ Travaux éligibles : Préparation, cueillette, portage, nettoyage matériel.
- ✗ Exclus : Tâches administratives, cuisine, ménage, cuvage du vin.

✗ **Non cumulable** avec la RGCS : Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale et d'assurance chômage

● Démarches pour bénéficier de cette exonération

- ✉ Elle est à demander au moment de la saisie de la DPAE
- ⚖ Renonciation au dispositif TO au profit de la RGCS possible jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

L'ouverture des droits à la Complémentaire Frais de Santé (CFS)

Depuis 2016 et la loi de généralisation, les employeurs du secteur privé ont l'**obligation** de couvrir leurs salariés en complémentaire santé, avec une **prise en charge d'au moins 50%** de la cotisation.

Cette loi encadre également les contrats collectifs, en les soumettant à des critères de "responsabilité" qui définissent des bornes de remboursement pour certains actes médicaux.

Depuis 2014 : les accords collectifs peuvent préconiser un **organisme complémentaire** mais ne peuvent plus l'imposer.

Quelles démarches de l'employeur ?

Vous devez vous rapprocher de l'organisme complémentaire de votre choix pour souscrire à un contrat collectif.

La MSA a noué des partenariats avec certains organismes, permettant une **gestion unique** des frais de santé.

Les dispenses d'affiliation à la CFS

Vos salariés peuvent, sous certaines conditions, choisir de se dispenser du contrat mis en place dans l'entreprise.

Il existe des dispenses d'affiliation :

- de droit : applicables automatiquement aux salariés même si non prévu dans l'acte fondateur mettant en place le régime collectif
- conventionnelles : qui ne sont applicables que si prévues dans l'acte fondateur mettant en place le régime collectif

Si tel est le cas, vous devez en informer l'organisme complémentaire, ou la MSA directement si la gestion de ce service est déléguée (DPAE, TESA, mail).

Les dispenses d'affiliation sont soumises à des délais de transmissions pour être applicables à l'embauche du salarié : référez-vous aux conditions générales du contrat souscrit auprès de l'organisme complémentaire. En cas de transmission tardive, la dispense d'affiliation s'appliquera au 1er jour du mois suivant la demande.

Le versement santé

L'employeur peut remplir son obligation de couverture en substituant la couverture obligatoire à une participation forfaitaire appelée "versement santé" : l'employeur ajoute sur la fiche de paie du salarié une participation à une couverture individuelle.

➤ Dans ce cas le bénéfice du versement santé est imposé au salarié.

Le versement santé est réservé aux salariés suivants :

- CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois,
- Salariés en contrat de mission de moins de 3 mois,
- Salariés travaillant moins de 15h hebdomadaire dans l'entreprise.

La législation fixe les règles de calculs ainsi qu'un montant minimum, qui est revalorisé chaque année (26.07€ pour 2026 pour Bourgogne par exemple). Versement = Montant de la contribution complémentaire santé patronale prévue x nombre d'heures de travail du mois / 151,67

A noter : Le salarié peut également percevoir le versement santé en demandant à bénéficier du cas de dispense adapté.

➤ La demande doit être réalisée à l'embauche dans ce cas.

Des questions ?



LE RECOURS À LA PRESTATION DE SERVICE

Qu'est ce que la prestation de services?

En agriculture, la prestation de services consiste à **déléguer tout ou partie des travaux d'une exploitation à une entreprise spécialisée.**

Le prestataire de services est un professionnel indépendant, qui **signe avec vous un contrat** de prestations de services à la carte.

Il vous doit une garantie de résultat et des prestations assurées.

Le recours à un prestataire de services vous exonère des démarches administratives d'embauche et de surveillance de main-d'œuvre mais ne vous exonère pas de certaines **responsabilités.**

Que doit prévoir le contrat?



Le contrat doit être dument signé



le prix de la prestation de services est généralement **fixé en fonction de la nature des travaux et non pas des heures de travail.**

Le contrat doit permettre:

- D'établir clairement les obligations des parties
- Les conditions de la prestation

Engagements du prestataire:

- Exécuter de manière indépendante au profit de son client un travail déterminé et défini avec précision.
- Encadrer et avoir autorité sur ses ouvriers.

Que devez-vous obligatoirement vérifier avant de signer?



Obligation de
vigilance



vous revient de
vérifier en ligne
l'authenticité de
ces documents
(en utilisant
l'adresse du
service en ligne
figurant sur
l'attestation)

Pour un prestataire établi en
France:

Pour tout contrat de 5 000€ HT ou plus:

Au moment de la signature puis tous les 6 mois

- Le document certifiant son inscription au registre du commerce et des sociétés ou à un autre registre professionnel lorsque celle-ci est obligatoire,
- Les attestations de déclarations et de paiement des cotisations sociales auprès de la MSA ou de l'URSSAF, selon le régime auquel est affilié le prestataire. Cette attestation permet de vérifier que votre co-contractant dispose des moyens nécessaires pour réaliser la prestation demandée.

Que devez-vous obligatoirement vérifier avant de signer?

Pour un prestataire établi à l'étranger:



Obligation de vigilance



il vous revient de vérifier en ligne l'authenticité de ces documents (en utilisant l'adresse du service en ligne figurant sur l'attestation)

Éléments à demander:

- Document mentionnant son numéro de TVA intra communautaire ou à défaut, son identité et son adresse ou les coordonnées de son représentant fiscal en France.
- Formulaires A1 attestant d'une couverture sociale pour le prestataire et/ou ses salariés.
- Lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, une attestation de déclarations et de paiement des cotisations sociales auprès de l'organisme de sécurité sociale étranger ou lorsqu'il est affilié au régime de sécurité sociale français: l'attestation de déclaration et de paiement des cotisations fournie par la MSA ou l'URSSAF

Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays étranger, l'un des documents suivants est nécessaire :

- inscription à un registre professionnel ;
- devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle établis par le prestataire (avec son nom, dénomination sociale, adresse complète et inscription au registre professionnel)

Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de 6 mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation au dit registre.

Quels risques en cas de fraude de la part du prestataire de services?

Authenticité de l'attestation de vigilance



ATTENTION

Le donneur d'ordre doit s'assurer de **l'authenticité de l'attestation** auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.



Pour en savoir plus sur ces formalités de droit du travail, [consultez le site Internet du ministère du Travail](#).

Pour contrôler la validité des attestations, il suffit de se munir du **numéro de sécurité mentionné sur l'attestation** et de vérifier l'authenticité du document à l'aide du module de vérification des attestations.



Emplacement du code de sécurité

Code de Sécurité CWS535Z3GH

Présence de l'adresse du service

En votre qualité d'employeur

DENOMINATION SOCIALE : ENTREPRISE X.

Adresse du siège social : 93 XXXXX
XXXXXXXXXXXXX

N° SIREN : 40937265

En votre qualité d'employeur, la présente attestation de fourniture des déclarations et de paiement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS, vous est délivrée :

- pour un effectif de ZZZ salarié(s) et une masse salariale de Z euros,
- au titre du Z de l'année Z
- et pour les établissements suivants :

Des questions ?



LES AIDES AU LOGEMENT POUR VOS SALARIÉS

Action Logement propose des solutions concrètes pour les accompagner tout au long de leur parcours logement et vous aide à pérenniser vos recrutements, à travers:

- ☐ **Le logement temporaire sur la plateforme Action Logement**
- ☐ **L'aide aux saisonniers agricoles** : une participation financière aux frais d'hébergement sous forme de subvention, un montant forfaitaire de 150 euros par mois pendant 4 mois maximum sous réserve
- ☐ **La garantie Visale** : une garantie des loyers impayés gratuite pour faciliter l'accès à un logement aux saisonniers



VOUS AVEZ UN PROJET LOGEMENT ?

J'embauche un salarié saisonnier

AIDES DE DROITS OUVERTS

LE GROUPE ACTION LOGEMENT

ACTION LOGEMENT, UN ACTEUR UNIQUE,
RECONNU D'UTILITÉ SOCIALE



VISION

Faciliter
l'accès au
logement pour
favoriser
l'emploi



MISSIONS

Proposer des **aides**
et **services** pour
accompagner les
salariés

Construire et
financer des
logements sociaux
et **intermédiaires**



IMPLANTATION

Des **directions**
régionales et **agences**
locales implantées au
cœur des territoires

44 filiales
immobilières

EN FACILITANT **L'ACCÈS AU LOGEMENT**
POUR LES **SALARIÉS**,
LE GROUPE SOUTIENT **L'EMPLOI**
ET LA **PERFORMANCE DES ENTREPRISES**,
ET CONTRIBUE AU DÉVELOPPEMENT DE
L'ATTRACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET
À L'ÉQUILIBRE SOCIAL DES TERRITOIRES

LE GROUPE ACTION LOGEMENT

ACTION LOGEMENT EST PARTENAIRE
DE VOTRE **POLITIQUE D'ENTREPRISE**
ET RÉPOND À VOS **PROJETS ET**



Favoriser la **qualité de vie** de vos salariés et agir sur leur **pouvoir d'achat**

Facilitez leur **installation** grâce à nos **aides à la location**

Soutenez-les dans leur **projet d'acquisition**

Contribuez à **l'amélioration de leur habitat**



Aider et sécuriser vos **recrutements**

Attirez de **jeunes talents** grâce à nos aides spécifiques

Facilitez la **mobilité professionnelle** de vos salariés et candidats



Soutenir vos salariés en **difficulté**

Apportez une aide personnalisée à vos salariés fragilisés dans leur accès ou maintien dans un logement en leur proposant un **service d'accompagnement social**

LE GROUPE ACTION LOGEMENT

CHIFFRES CLÉS 2025

LES

3 966 M€ >>



1 773 M€

de contribution nette
des entreprises
(PEEC, PEAE et PSEEC)



1 193 M€

de remboursements de
prêts consentis aux
ménages et aux bailleurs

&

1 000 M€

d'émissions obligataires

L'ACTIVITÉ DE SERVICES



821 000

aides et services attribués

dont



150 000

logements attribués

LES EMPLOIS

3 058 M€ >>



902 M€

d'interventions
et aides auprès
des salariés
des entreprises



409 M€

de financements des
politiques publiques



1 747 M€

investis dans la production
de logements abordables

(hors dotations en fonds propres
et hors Prêts habitat indigne)

L'ACTIVITÉ IMMOBILIÈRE*

Un patrimoine de **1 208 000 logements**
sociaux et intermédiaires.

45 900 logements mis en chantier

34 200 logements neufs livrés

41 600 agréments obtenus

43 filiales dédiées au logement social
et **1** filiale de logement
intermédiaire

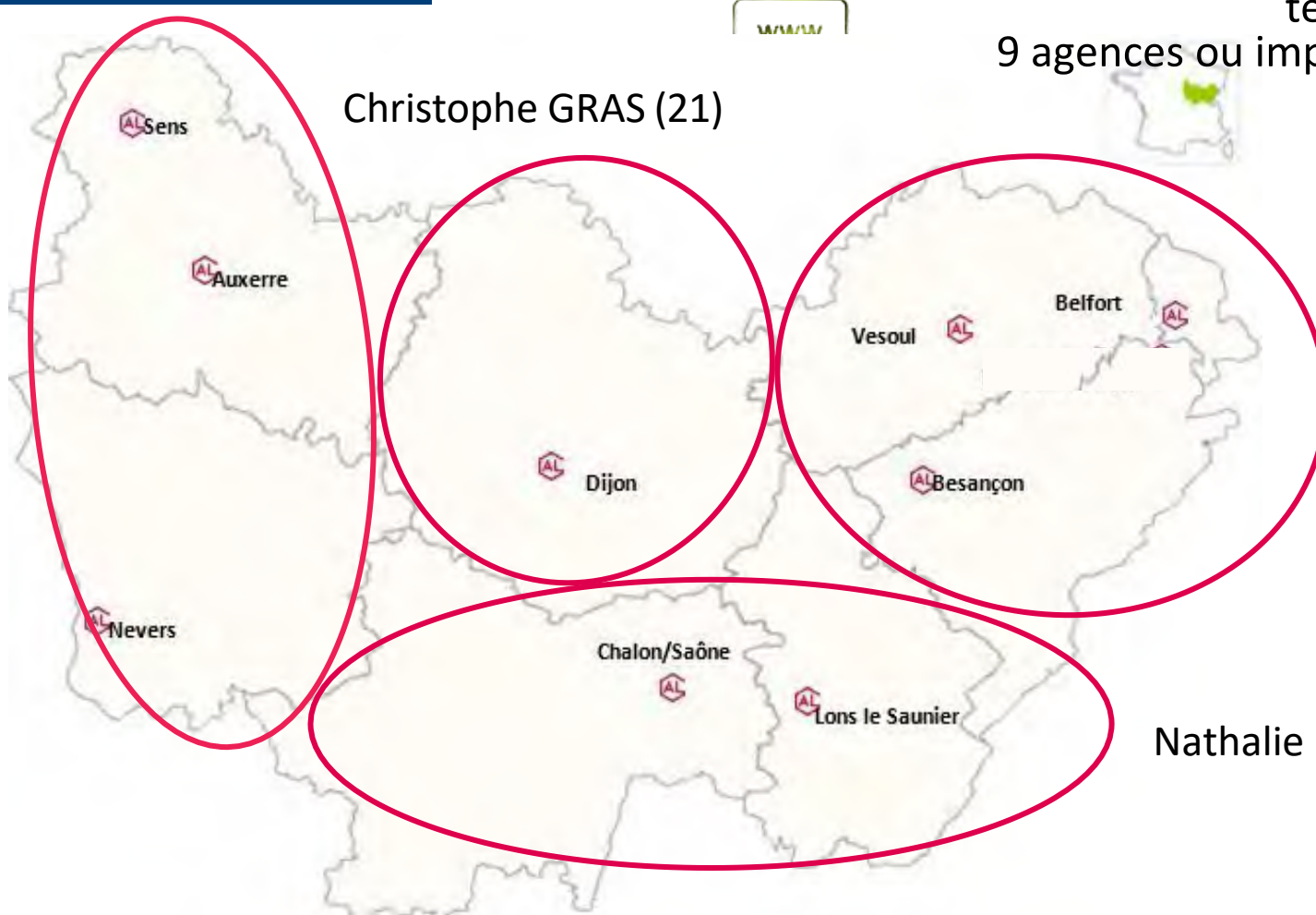
* Périmètre Action Logement Immobilier, ONV et Foncière Logement

ACTION LOGEMENT SERVICES

BOURGOGNE FRANCHE COMTE



Pascale GIRARD
(89/58)



Christophe GRAS (21)

Florent TRUBLET – Directeur
Régional 1 délégation
régionale à DIJON 4 directions
territoriales,
9 agences ou implantations

IMPLANTATION



David CRETON
(25/90/70)

Nathalie ROZAND (71/39)

TROUVER UN LOGEMENT





LA RECHERCHE D'UN LOGEMENT

UN ACCÈS AU LOGEMENT SIMPLIFIÉ
AVEC VISALE



*Cette aide facilite l'accès
au logement des jeunes*



UNE GARANTIE 100 % GRATUITE POUR LOUER DANS LE PARC PRIVÉ

- Accessible aux **salariés de plus de 30 ans** (selon situation et ressources), aux **jeunes entre 18 et 30 ans**, aux **travailleurs saisonniers** et aux signataires du **bail mobilité**
- **Couvre les risques d'impayés de loyers, sur les 3 premières années du bail**, dans la limite de 36 mensualités impayées et de 9 mois d'impayés pour les étudiants et alternants dans le parc social
- Pour les **travailleurs saisonniers**, la durée de la garantie est limitée aux 9 premiers mois d'occupation du logement (prise en charge possible sur toute cette période)
- Prise en charge des **dégradations locatives** sous certaines conditions



Rendez-vous sur [Visale.fr](https://visale.fr) pour l'obtention d'un visa avant signature du bail



BON À SAVOIR !

- **Jeunes jusqu'à 30 ans inclus** : également éligibles en structures collectives
- **Étudiants et alternants** : également éligibles dans les structures collectives et dans le parc social
- **Travailleurs saisonniers** : également éligibles dans les structures collectives, dans le parc social et pour tous types de logements y compris certaines habitations légères de loisirs



VISALE POUR QUI ? EN UN COUP D'ŒIL

Jusqu'à 30 ans inclus



Tous les publics sans distinction de statut ou de contrat

- Étudiants
- Alternants et stagiaires
- Service Civique
- Salariés du secteur privé, public et agricole

Plus de 30 ans



- Salariés en poste, percevant jusqu'à 1 710 euros nets par mois
- Salariés entrant dans l'emploi : tous contrats (hors CDI confirmé), CDD, intérim, (jusqu'à six mois après la prise de poste)
- Salariés en mutation professionnelle
- Bénéficiaires d'un bail mobilité

Travailleurs saisonniers



- Garantie de loyer sur **les 9 premiers mois d'occupation** du logement
- **Tout type de logement**, y compris certaines habitations légères de loisirs
- Quelque soit leur âge



Étudiants, alternants :

Les loyers peuvent être garantis jusqu'à 1 000 € (en fonction de la localisation du logement), sans justification de ressources



Loyer + charges maximum = 50 % des ressources justifiées par le ménage
Plafond d'exclusion 1 365 € (1 940 € en Île-de-France)



CRITERES D'ELIGIBILITE SAISONNIERS

Qui est éligible: tout salarié ou titulaire d'une promesse d'embauche exerçant une activité de saisonnier.

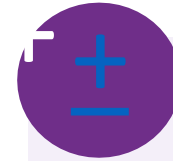
Le bénéficiaire doit disposer **d'un contrat de travail avec la mention «SAISONNIER »** en cours au moment de la demande de visa ou actif dans les 3 mois.

Le locataire choisit l'option « **Je cherche un logement uniquement pour la durée de ma mission de saisonnier** »

En cas de recherche d'un logement pérenne, il sera orienté vers la garantie visale « classique »

SOLVABILITE : La solvabilité est calculée sur la base des ressources procurées par la mission saisonnière. Elle est prise en compte à hauteur de 50% des ressources issues d'un contrat « saisonnier » du ou des cotitulaires, à l'exclusion des ressources des activités non saisonnières. Le montant maximum de loyer autorisé ne pourra pas excéder 1 940 € (ce montant est fonction de la localisation du logement).

Exemple: La mission saisonnière est rémunérée à hauteur de 2000€ , le taux d'effort est de 1000€ (50%). Le loyer maximum autorisé dans le VISA sera égal au plafond défini ci-dessus selon la zone géographique.



BON A SAVOIR

Tous les publics, aucun critère d'âge.

Les retraités saisonniers sont assimilés aux salariés



QUEL BAILLEUR?

TOUS TYPES DE BAILLEURS : Administrateurs de biens, bailleurs isolés, parc social, structure collective, logement foyer, résidence ou parc de loisir.

TOUS TYPES DE LOGEMENTS : y compris habitation légère de loisirs, résidences mobiles de loisirs, parc résidentiel de loisir, caravanes, structures de logement fluvial type bateaux ou péniches **A l'exclusion des structures sans sanitaires ou sans structures fixes type** tentes, cabanes.

Sauf les camping-cars

 Sauf les logements de tourisme dont la réservation est contractée par AirBnb ou Abritel, etc.

TOUS TYPES DE BAUX, CONVENTIONS D'OCCUPATION OU DE LOCATIONS HORS RESIDENCE PRINCIPALE : bail mobilité, bail meublé, contrat de location saisonnier, contrat de réservation de séjour d'habitation de loisir, location chez l'habitant avec contrat de bail ou convention d'hébergement ou contrat de cohabitation intergénérationnelle, colocation.

Le visa du locataire est nominatif, il contient le numéro unique à utiliser lors de la saisie du contrat de cautionnement, sa durée de validité et le plafond de loyer à ne pas dépasser.
Le bail doit être signé dans le délai de validité du visa présenté par le locataire.



BON À SAVOIR !
Vérifier l'identité du demandeur, la validité du visa et le montant maximum du loyer garanti



S'INSTALLER DANS SON LOGEMENT

UN ALLÈGEMENT DE VOS DÉPENSES
AVEC L'AVANCE AGRI-LOCA-PASS



*Cette aide facilite l'accès
au logement des jeunes*



LE FINANCEMENT GRATUIT DU DÉPÔT DE GARANTIE

- Accessible à tous les jeunes de moins de 30 ans
 - Si le jeune travaille pour une entreprise non assujettie ➡ AVANCE LOCA-PASS
 - Si le jeune travaille pour une entreprise agricole ➡ AVANCE AGRI LOCA-PASS
- Pour les salariés de 30 ans et plus, être salarié d'une entreprise assujettie de 50 salariés et plus
- Un **prêt sans frais ni intérêt, dans la limite de 2 000 €**, pour financer le dépôt de garantie demandé par votre propriétaire à l'entrée dans le logement
- Le logement peut être situé dans le parc privé, intermédiaire ou social

**Un crédit vous engage et doit être remboursé.
Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.**

Exemple de remboursement : pour un prêt amortissable de 2 000,00 € au taux nominal annuel débiteur fixe de 0 %, une durée de prêt de 36 mois après un différé de paiement de 3 mois, remboursement de **35 mensualités de 55,57 € et une dernière mensualité ajustée de 55,05 €**, soit un **TAEF fixe de 0 %**. Le montant total dû par l'emprunteur est de 2 000,00 €.



BON À SAVOIR !

Possibilité de déposer la demande
jusqu'à 2 mois après l'entrée dans le logement.



S'INSTALLER DANS SON LOGEMENT

SI VOUS ÊTES SAISONNIER AGRICOLE :

UNE AIDE GRATUITE D'UN MONTANT MAXIMAL DE 600 €



UNE PARTICIPATION À VOS FRAIS D'HÉBERGEMENT

- Jusqu'à 4 versements mensuels de 150 €*, soit **600 € de subvention maximale**, sur une année civile
- Prise en charge de **tout type d'hébergement** : location, chambre d'hôte, gîte, chambre chez l'habitant, sous location, résidence de tourisme, camping
- **Renouvellement possible de la demande**, une seule fois, sur une année civile différente et si les conditions d'éligibilité sont toujours réunies.



BON À SAVOIR !

Possibilité de déposer votre demande **jusqu'à 6 mois après le démarrage de votre activité saisonnière.**

* 150 € pour tout mois comprenant simultanément un contrat de travail saisonnier et un contrat de location de logement

S'INSTALLER DANS SON LOGEMENT

UNE RÉDUCTION DE VOTRE LOYER
AVEC L'AIDE AGRI-MOBILI-JEUNE



Cette aide facilite l'accès au logement des jeunes



UNE AIDE GRATUITE POUR ALLÉGER VOTRE LOYER

- Accessible aux jeunes de moins de 30 ans, en alternance
- Prise en charge d'une partie de votre loyer, jusqu'à 200 € par mois, déduction faite de l'aide au logement
- Subvention mobilisable pendant toute la durée de votre formation
- Etre salarié d'une entreprise agricole de 50 salariés et plus , assujettie

Etre salarié d'une
entreprise agricole de 50
salariés et plus, assujettie



BON À SAVOIR !

Alternants, retrouvez toutes les aides
qui vont vous simplifier la vie !
actionlogement.fr/alternant

DES OUTILS POUR VOS SALARIÉS



Je suis > **Salarié** Entreprise Bailleur Partenaire Collectivité Qui sommes-nous ? Groupe Action Logement

ActionLogement 

MON PROJET

PRODUITS & SOLUTIONS



Aide
et contact



Suivre
mon dossier



Vous êtes :

Salarié Privé

Salarié Agricole

Quel est votre projet ?



Trouver
un logement



Démarrer
dans la vie active



Acheter un
bien immobilier



Financer
des travaux



Investir
dans l'immobilier



Faire face à une
difficulté logement

En ce moment chez Action Logement

**Le site d'Action Logement fait peau
neuve**

Nouveau design, nouvelles fonctionnalités et... nouvelle
expérience ! Découvrez dès maintenant ce qui a changé.



NOUS CONTACTER



UN SERVICE CLIENT : 0970 800 800

Du lundi au vendredi de 9h à 18h
(Horaires métropolitains - Numéro non surtaxé)

Munissez-vous du N° Siret de votre entreprise pour faciliter la prise en charge de votre appel (voir bulletin de paie)



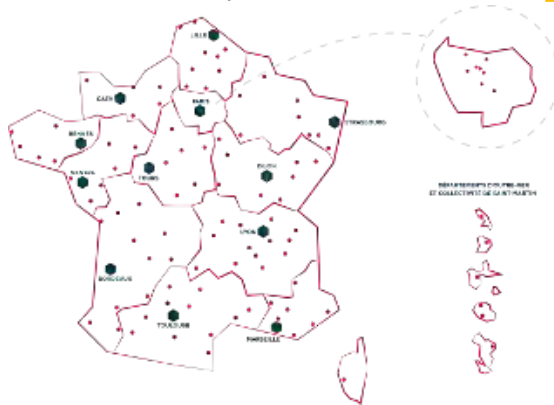
UNE ADRESSE WEB UNIQUE : actionlogement.fr

Retrouvez toutes les informations utiles : fiche produits, formulaires de contact, foire aux questions... Et pour certaines aides, testez votre éligibilité et saisissez votre demande en ligne



UN RÉSEAU D'AGENCES DE PROXIMITÉ

Pour retrouver l'agence la plus proche de chez vous, rendez-vous sur actionlogement.fr



UNE PRÉSENCE SUR :



Votre contact : isabelle.lefebvre@actionlogement.fr

Agences BFC : <https://redir.actionlogement.fr/r/ot4trshf>

ActionLogement

RECONNU D'UTILITÉ SOCIALE



Les aides et les prêts Action Logement sont soumis à conditions et octroyés sous réserve de l'accord d'Action Logement Services et de l'employeur le cas échéant. Ils sont accessibles dans la limite du montant maximal des enveloppes fixées par les réglementations en vigueur et du solde disponible auprès d'Action Logement Services.

L'aide AGRI-MOBILI-JEUNE, Visale, l'aide aux saisonniers agricoles, le service accompagnement social, les prêts AVANCE AGRI-LOCA-PASS, AGRI-ACCESSION, AGRI-TRAVAUX, et le prêt agrandissement sont prévus par des circulaires et distribués par Action Logement Services.

Visale est une marque déposée pour le compte d'Action Logement.

Crédits photos : AdobeStock

Action Logement Services - SAS au capital de 20.000.000 d'euros - Siège social : 19/21 quai d'Austerlitz 75013 Paris - 824 541 148 RCS Paris
Immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 17006232 - Société de financement agréée et contrôlée par l'ACPR

Présentation du TESA simplifié



Le TESAS la parole aux agriculteurs



Film TESAS :

- [Le tesa simplifié MSAL MSALO MSAPA st \(1\).mp4](#)

C'est quoi le titre emploi simplifié agricole (TESA Simplifié) ?



Avec le TESA Simplifié, bénéficiez d'un allègement de vos charges administratives

- Un service gratuit et accessible en ligne;
- Une offre plébiscitée pour sa simplicité par les 50 à 60 000 employeurs l'utilisant chaque année pour gérer entre 30 000 et 200 000 salariés par mois;
- Un guichet unique simplifiant les démarches sociales liées aux emplois occasionnels de très courte durée (moins de 3 mois);
- Un service sécurisant la protection sociale de vos salariés.

Le Tesa simplifié, pour quoi faire ?



Le service en ligne permet de réaliser 11 formalités en une seule déclaration :

- **6 formalités au moment de l'embauche** du salarié : la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), le contrat de travail, l'immatriculation du salarié, le signalement au service de santé-sécurité au travail, l'inscription sur le registre unique du personnel et la demande d'exonérations de cotisations patronales pour travailleur occasionnel.
- **5 formalités à l'issue de la relation de travail** : le bulletin de paie, les attestations lors de la fin de contrat (certificat de fin de travail et attestation France Travail), la déclaration des données nécessaires au calcul des cotisations sociales, au prélèvement fiscal à la source et enfin, la déclaration annuelle des salaires aux services fiscaux.

Le TESA Simplifié pour quelles situations ?



- Pour les employeurs d'occasionnels disposant d'un **numéro SIRET**;
- Pour gérer les **embauches** de travailleurs occasionnels **de moins de 3 mois** ;
- Pour les rémunérations mensuelles brutes **ne dépassant pas 12 015 € en 2026** (3 fois la valeur du plafond mensuel de sécurité sociale);
- Gestion uniquement des **salariés non cadres**
- **Toutes les cotisations et contributions sociales** dues au titre de mon/mes salarié(s) **doivent être gérées par la MSA**;
- Pour les **motifs de CDD** suivants :
 - CDD de remplacement d'un salarié ou d'un non-salarié agricole,
 - CDD saisonnier,
 - CDD vendanges (durée maximale d'1 mois),
 - CDD de surcroît d'activité,
 - CDD d'usage
- Gestion du **temps plein** et du **temps partiel**
- Gestion des rémunérations **horaires** (*avec heures supplémentaires, complémentaires, majorées*), **à la tâche** et du **bulletin de paie unique** (pour le CDD saisonnier inférieur à 1 mois) **à cheval sur 2 mois civils**
- **Au niveau de la prévoyance**
 - Gestion du versement santé
 - Gestion des cotisations garantie incapacité de travail et décès des salariés occasionnels (dont la gestion est déléguée à la MSA)
 - Gestion de la cotisation couverture frais de santé **dont la gestion est déléguée à la MSA**

Comment est appréhendée la gestion de la prévoyance



- **Via le TESA simplifié, que les salariés occasionnels de 3 mois soient concernés :**
 - par le versement santé ;
 - par de la garantie incapacité de travail (GIT) ;
 - par de la garantie décès ;
 - par de la couverture frais de santé (CFS),
- **Si ma MSA gère mes cotisations obligatoires de prévoyance (CFS, GIT et décès)**
 - **Ma MSA calcule et collecte mes cotisations GIT et décès** pour mes salariés occasionnels concernés ;
 - **Ma MSA calcule et collecte ma cotisation frais de santé**
 - Important :
 - Ma MSA a mis en place une coche dans la DPAE, pour recueillir l'information sur l'affiliation ou la dispense du salarié occasionnel à la couverture frais de santé obligatoire dans votre entreprise;
- **Si ma MSA ne gère pas mes cotisations de prévoyance (CFS, GIT et décès)**
 - **Dans une démarche de pleine sécurisation** (*affichage sur le bulletin de paie, remontée de la donnée dans la DSN pour la bonne information de l'organisme collecteur, sécurisation du service des droits*), **la MSA vous préconise l'utilisation du TESA +;**
 - **L'accès au TESA Simplifié vous reste possible mais nous attirons votre attention** sur le respect de vos **obligations vis-à-vis de votre organisme gestionnaire** et surtout le versement des cotisations directement à ce même organisme.

Que fait le nouveau TESA Simplifié?



4 démarches simplifiées de l'utilisateur

- **1 seule démarche de déclaration de l'emploi**, permet de réaliser :
 - La déclaration préalable à l'embauche,
 - le contrat de travail simplifié,
 - La demande de bénéfice des allègements travailleurs occasionnels (TODE) si le CDD est éligible,
 - La déclaration des données nécessaires à la gestion par la MSA de la santé sécurité travail de votre salarié,
- 1 seule démarche pour saisir les données nécessaires à l'établissement de la paie pour :
 - L'édition des bulletins de paie de vos salariés,
 - La mise en ligne de votre décompte des charges sociales et fiscales dues à votre MSA,
- 1 seule démarche pour valider l'envoi de votre déclaration sociale nominative,
- 1 seule démarche relative au paiement des charges sociales et l'impôt prélevé à la source de vos salariés.

Démarches opérées par votre MSA pour votre compte

- L'immatriculation du salarié, s'il ne dispose pas d'un numéro de sécurité sociale,
- Le signalement du salarié au service de santé-sécurité au travail,
- La tenue du registre unique du personnel,
- L'élaboration du bulletin de paie et sa conservation durant 5 ans,
- Le calcul et la production en temps réel du récapitulatif des cotisations, contributions ainsi que des prélèvements fiscaux,
- L'accès aux documents de fin de contrat (certificat de fin de travail et attestation France Travail),
- La déclaration sociale nominative (DSN) et sa transmission aux organismes sociaux et fiscaux,
- Le reversement du PAS à l'administration fiscale.

Le Tesa Simplifié en 2025

Quelques chiffres globaux

- 716 000 contrats réalisés
- 1,2 millions de bulletins de salaires intégrés
- 340 169 DSN produites

La saisonnalité (mai à octobre)

71% des contrats et bulletins de salaires de l'année

- 540 911 contrats réalisés
- 769 457 bulletins de salaires intégrés
- 238 000 DSN produites sur la période

CHIFFRES BOURGOGNE FRANCHE COMTE

	2024			2025			01/01/2026 au 30/06/2026		
	BOURGOGNE	FRANCHE COMTE	TOTAL	BOURGOGNE	FRANCHE COMTE	TOTAL	BOURGOGNE	FRANCHE COMTE	TOTAL
NB CONTRAT	64 001	4 463	68 464	63 981	5 609	69 590	16367	1 544	17 911
NB Bulletin de SALAIRE	92 270	7 223	99 493	93 479	8 418	101 897	25 652	2 137	27 789
NB DSN	19 861	3 350	23 211	20 759	3 509	24 268	9 548	1 538	11 086
NB ETB utilisateur du TESA S	4 260	1 196	5 456	5 229	1 539	6 768	5 668	1 866	7 534

Évolutions réalisées durant 2025- 1er semestre 2026



- Possibilité de saisir les temps de pause et d'habillage
 - Possibilité de renouveler le contrat
 - Elargissement de l'accès au TODE pour les CUMA et COOP de conditionnement Fruits et Légumes
 - Possibilité de rectifier des rémunérations sur contrat en cours
 - Ajout de l'outil de déclaration des données assujettissement, réduction et déduction des contributions à la Taxe Apprentissage
 - Affichage de la donnée "motif de recours au CDD" sur la DPAE faisant office de contrat simplifié
-
- Rendre possible la rectification de calculs de cotisations pour gestion du droit à l'erreur et des dossiers en anomalie
 - Permettre de filtrer par le nom les documents de mes salariés

Évolutions à venir en 2026

Échéances à connaître



- **Au plus tôt 8 jours avant l'emploi et au plus tard le jour de l'embauche** : réaliser la déclaration de l'emploi de votre salarié occasionnel
 - Ex : je veux employer un salarié pour le 13 mai 2026, déclaration à faire au plus tôt à partir du 5 mai et au plus tard le 13 mai 2026
- **Au plus tard en M+1, selon le calendrier partagé sur notre site msa.fr, penser à déclarer** : réaliser la saisie du volet social permettant d'établir le bulletin de paie et le décompte des charges sociales et fiscales à payer à la MSA
 - Ex : mon salarié a travaillé du 13 au 31 mai 2026, je dois saisir le volet social avant le 12 juin 2026. N'hésitez pas à anticiper cette démarche.
- **Cliquer, à la fin de la saisie de l'ensemble de vos volets sociaux (saisie de la paie), sur le bouton « Envoyer ma DSN »** : cela va permettre à votre MSA de réaliser la DSN et de la déposer à l'échéance du 15 du mois suivant la période de paie déclarée
 - Ex : mon salarié a travaillé du 13 au 31 mai 2026, je dois saisir le volet social avant le 12 juin 2026 et dans le même temps je valide l'envoi de la DSN comprenant la paie de ce salarié pour que la MSA réalise et dépose la DSN pour le 15 juin 2026.
- **Concernant le paiement de vos cotisations**
 - **Le paiement est par principe mensuel, et il doit être réalisé au plus tard le 25^{ème} jour du mois suivant la période de travail déclarée.**
 - Ex : mon salarié a travaillé du 13 au 31 mai 2026, je dois payer au plus les cotisations et le prélèvement à la source de l'impôt de mon salarié, au plus tard le 25 juin 2026.

Échéances
à connaître

	janv-26	févr-26	mars-26	avr-26	mai-26	juin-26	juil-26	août-26	sept-26	oct-26	nov-26	déc-26
1	J 1 V 2 S 3 D 4 L 5 M 6 M 7 J 8 V 9 S 10 D 11 L 12 M 13 M 14 J 15 V 16 S 17 D 18 L 19 M 20 M 21 J 22 V 23 S 24 D 25 L 26 M 27 M 28 J 29 V 30 S 31	S 1 L 2 M 3 M 4 J 5 V 6 S 7 D 8 L 9 M 10 M 11 J 12 V 13 S 14 D 15 L 16 M 17 M 18 J 19 V 20 S 21 D 22 L 23 M 24 M 25 J 26 V 27 S 28 D 29 L 30 M 31	D 1 L 2 M 3 M 4 J 5 V 6 S 7 D 8 L 9 M 10 M 11 J 12 V 13 S 14 D 15 L 16 M 17 M 18 J 19 V 20 S 21 D 22 L 23 M 24 M 25 J 26 V 27 S 28 D 29 L 30 M 31	M 1 J 2 V 3 S 4 D 5 L 6 M 7 M 8 J 9 V 10 S 11 D 12 L 13 M 14 M 15 J 16 V 17 S 18 D 19 L 20 M 21 M 22 J 23 V 24 S 25 D 26 L 27 M 28 M 29 J 30 V 31	V 1 S 2 D 3 L 4 M 5 M 6 J 7 V 8 S 9 D 10 L 11 M 12 M 13 J 14 V 15 S 16 D 17 L 18 M 19 M 20 J 21 V 22 S 23 D 24 L 25 M 26 M 27 J 28 V 29 S 30 D 31	L 1 M 2 M 3 J 4 V 5 S 6 D 7 L 8 M 9 M 10 J 11 V 12 S 13 D 14 L 15 M 16 M 17 J 18 V 19 S 20 D 21 L 22 M 23 M 24 J 25 V 26 S 27 D 28 L 29 M 30 M 31	M 1 J 2 V 3 S 4 D 5 L 6 M 7 M 8 J 9 V 10 S 11 D 12 L 13 M 14 M 15 J 16 V 17 S 18 D 19 L 20 M 21 M 22 J 23 V 24 S 25 D 26 L 27 M 28 M 29 J 30 V 31	S 1 D 2 L 3 M 4 M 5 J 6 V 7 S 8 D 9 L 10 M 11 M 12 J 13 V 14 S 15 D 16 L 17 M 18 M 19 J 20 V 21 S 22 D 23 L 24 M 25 M 26 J 27 V 28 S 29 D 30 L 31	M 1 L 2 M 3 M 4 J 5 V 6 S 7 D 8 L 9 M 10 M 11 J 12 V 13 S 14 D 15 L 16 M 17 M 18 J 19 V 20 S 21 D 22 L 23 M 24 M 25 J 26 V 27 S 28 D 29 L 30 M 31	J 1 V 2 S 3 D 4 L 5 M 6 M 7 J 8 V 9 S 10 D 11 L 12 M 13 M 14 J 15 V 16 S 17 D 18 L 19 M 20 M 21 J 22 V 23 S 24 D 25 L 26 M 27 M 28 J 29 V 30 S 31	D 1 L 2 M 3 M 4 J 5 V 6 S 7 D 8 L 9 M 10 M 11 J 12 V 13 S 14 D 15 L 16 M 17 M 18 J 19 V 20 S 21 D 22 L 23 M 24 M 25 J 26 V 27 S 28 D 29 L 30 M 31	M 1 L 2 M 3 M 4 J 5 V 6 S 7 D 8 L 9 M 10 M 11 J 12 V 13 S 14 D 15 L 16 M 17 M 18 J 19 V 20 S 21 D 22 L 23 M 24 M 25 J 26 V 27 S 28 D 29 L 30 M 31
2												
3												
4												
5												

25/01/2026

15/02/2026

25/04/2026

25/05/2026

25/06/2026

25/07/2026

25/08/2026

25/09/2026

25/10/2026

25/11/2026

25/12/2026

25/01/2027

Date limite d'envoi DSN

Envoi forcé des DSN en retard

Date d'accès au bulletin de santé des nouveaux employés inscrits (event le 19 du mois)

Aide-mémoire

Pour l'accès au nouveau TESA Simplifié



- ☐ Si vous êtes un **nouvel utilisateur** contactez les services de votre MSA pour que votre MSA vous ouvre l'accès au service en anticipant au maximum, **avant le 20 du mois précédent l'embauche**
- ☐ **Préparer votre numéro SIRET** et vos **identifiants de connexion** à votre espace personnel
- ☐ **Vérifier les données de votre établissement**

Aide-mémoire

3. Au moment de la paie (à faire au plus tôt dans les derniers jours du mois travaillé)



- ☐ Pour saisir le volet social, n'oubliez pas de **suivre et enregistrer le temps de travail ainsi que les jours d'absence non rémunérés** de vos salariés (payés à l'heure ou à la tâche)
- ☐ Si votre salarié est étranger, vérifiez vos obligations fiscales, votre salarié peut être redevable d'un impôt dont vous devez faire la retenue à la source sur le bulletin.
- ☐ Saisir le volet social au plus tard en M+1, selon le calendrier partagé sur notre site **msa.fr** : en déclarant toutes les données utiles (heures normales, heures supplémentaires et/ ou majorées, rémunérations complémentaires tels que les avantages en nature, les remboursements de frais professionnels....)
- ☐ Si c'est la sortie de votre salarié, renseigner les indemnités dues à la fin du contrat (indemnité de fin de contrat si les conditions sont remplies et l'indemnité compensatrice de congés payés)
- ☐ Vous avez la possibilité de modifier les données de vos bulletins de paie tant que vous n'avez pas validé l'envoi de la DSN. Une fois la DSN validée, les données ne peuvent plus être rectifiées.
- ☐ Une fois les paies, vérifiées et validées, procédez au plus tard en M+1, selon le calendrier partagé sur notre site **msa.fr** à l'envoi de votre DSN afin que la MSA la génère et la dépose au plus tard le 15 du même mois.

Aide-mémoire

4. Après la paie

- ☐ Relever le montant récapitulatif des charges sociales, et de l'impôt de vos salariés prélevé à la source, pour préparer votre paiement à la MSA à réaliser dans les délais fixés par votre MSA
- ☐ Remettre les bulletins de paie à vos salariés



5. Au moment de la sortie du salarié

- ☐ Editer les documents de fin de contrat à remettre au salarié : certificat de travail, attestation France Travail*, formulaire de portabilité CFS et prévoyance le cas échéant
- ☐ Etablir le reçu pour solde de tout compte qui n'est pas mis à disposition par le service TESA simplifié
- ☐ Prendre connaissance de votre registre unique du personnel disponible dans le service TESA simplifié

*Depuis le 15 avril 2026, des travaux MSA ont permis la rematérialisation de l'attestation émise par France Travail en retour de votre déclaration de fin de contrat, dans le but de fiabiliser les données présentes sur ce document et garantir le bon droit à votre salarié. Celle-ci est désormais disponible dans votre espace TESA sous 24h à 72h. Passé ce délai, contacter votre MSA si vous n'avez pas les documents.

Points d'attention



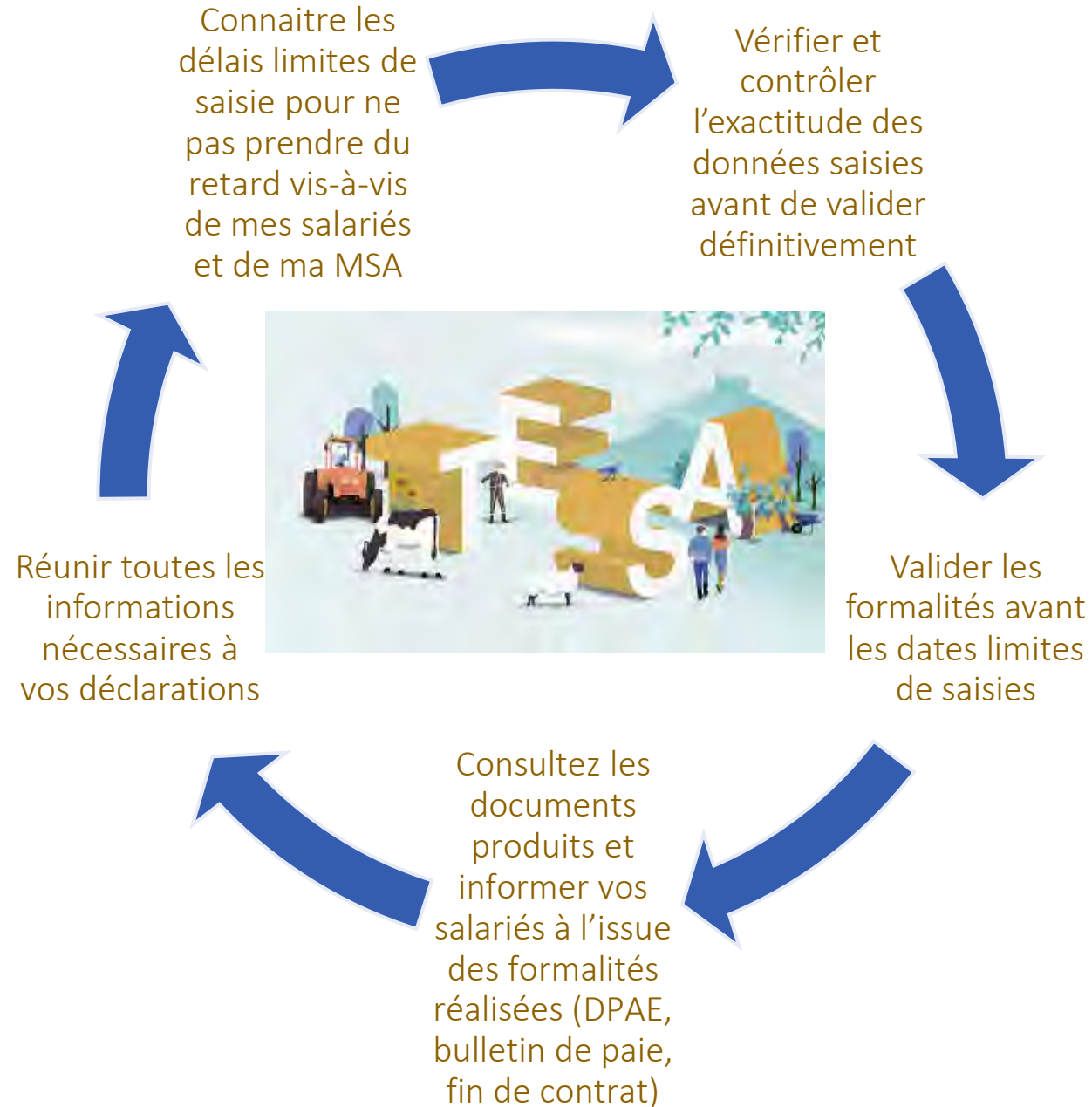
- **Votre rôle** dans la production par la MSA de votre déclaration sociale nominative (DSN) issue du TESA Simplifié
 - Avec vos saisies des paies dans le nouveau TESA Simplifié, votre MSA réalise votre DSN qui est une **obligation légale** pour toutes les entreprises agricoles,
 - Votre MSA doit impérativement déposer votre DSN au plus tard le 15 du mois civil suivant le mois d'emploi,
 - Pour permettre à la MSA de satisfaire à cette formalité, **veillez après la clôture de votre paie dans votre service TESA Simplifié à cliquer sur le bouton « Envoyer ma DSN »** au plus tard en M+1, selon le calendrier partagé sur notre site msa.fr,
 - Cette validation permettra de **neutraliser les risques encourus** (pénalités de retard pour réception tardive de la paie).
- **Vos possibilités de rectifier vos erreurs de déclarations**
 - Avant envoi de votre DSN
 - Vous venez de valider votre déclaration d'embauche mais vous vous apercevez d'une erreur au niveau de votre déclaration, cliquer sur « Annuler la DPAE » accessible dans la rubrique « déclaration sociale nominative »
 - Vous réalisez votre paie, vous pouvez modifier les volets sociaux permettant de déclarer les éléments nécessaires au calcul des cotisations (éléments de rémunération, nombre d'heures, période d'emploi...) - dans la limite du délai fixé (au plus tard en M+1, selon le calendrier partagé sur notre site msa.fr)
 - Après envoi de votre DSN
 - Si le contrat est toujours en cours, vous avez désormais la possibilité de rectifier l'un ou plusieurs des BS précédents de ce contrat sur le volet social de la période de paie en cours.
 - Si le contrat est clos, votre MSA mène actuellement des travaux pour vous permettre de faire recalculer les cotisations légales en cas d'erreur.

Choisir entre temps plein et temps partiel



- Le type de contrat temps partiel ou temps plein est important dans le calcul de vos cotisations, ce choix doit être fait précisément.
- Voici quelques exemples :
 - 1 – Vous connaissez le nombre d’heures et/ou de jours exactes que devra réaliser votre salarié :
 - - Moins de 7h par jour sur toute la période du contrat => temps partiel
 - - 7h par jour avec des jours non travaillés prévus et connus sur la période => temps partiel
 - 2- Vous ne connaissez pas avec certitude le nombre d’heures et/ou de jours où votre salarié pourra effectivement travailler :
 - - Temps plein avec déclaration des jours d’absences non rémunérées sur les jours non travaillés pour intempérie par exemple.

Le cycle du TESA simplifié



Des questions ?



Organisation de France Travail en BFC

Un réseau France Travail qui couvre l'ensemble de la région BFC

9 demandeurs d'emploi sur 10 résident à moins de 30 minutes
d'une agence France Travail en Bourgogne-Franche-Comté



Chiffres juillet 2024

1 960

COLLABORATEURS

801 PLACEMENT

268 INDEMNISATION

220 ENTREPRISE

38

AGENCES

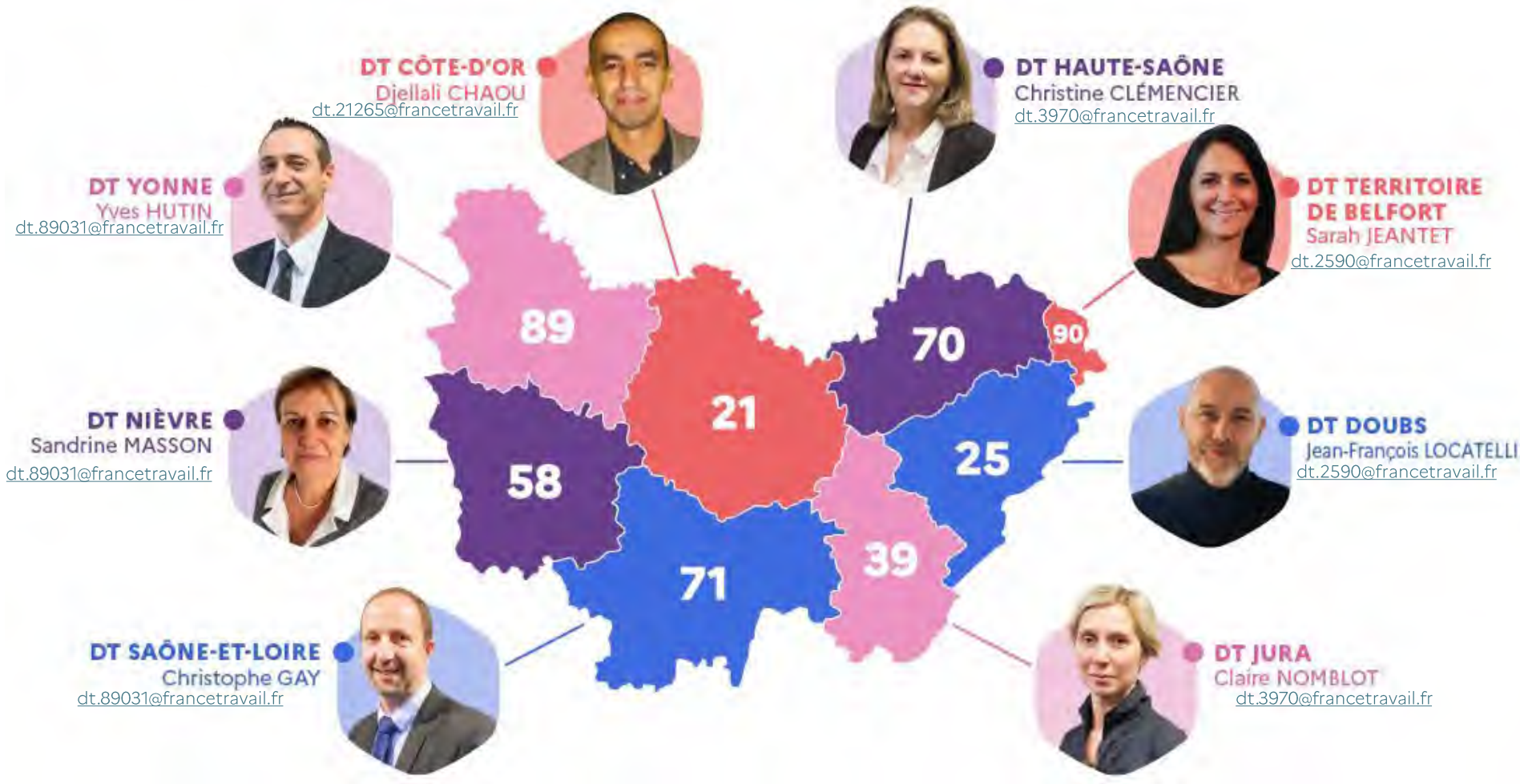
7

POINTS RELAIS



● Une organisation au plus près des territoires

8 Directions Départementales en proximité avec les acteurs de l'emploi



FACILITER LES
RECRUTEMENTS :
**DES ÉQUIPES
LOCALES DÉDIÉES
AUX ENTREPRISES**

**220 conseillers France
Travail Pro**

accompagnent les
employeurs dans leurs
recrutements, les guident à
travers une gamme
complète de services pour
mobiliser
la solution adaptée.

Grâce à leur connaissance
approfondie des bassins
d'emploi locaux, ils sont les
interlocuteurs privilégiés des
recruteurs en particulier
pour améliorer leur visibilité,
attirer des candidats et les
aider à recruter les bons
profils.

**Contacts directs
via ce lien**

Notre contexte économique

Les taux de chômage par département et bassins d'emploi

	Taux de chômage (en %)			Variation (en points de %)	
	1er Trim. 2025	4e Trim. 2025	1er Trim. 2026	trimestrielle	annuelle
Côte d'Or	5,8	6,3	6,4	+0,1	+0,6
Doubs	7,3	7,7	7,9	+0,2	+0,6
Jura	5,5	5,8	5,9	+0,1	+0,4
Nièvre	6,9	7,2	7,3	+0,1	+0,4
Haute-Saône	6,7	7,2	7,3	+0,1	+0,6
Saône et Loire	6,6	7,0	7,1	+0,1	+0,5
Yonne	7,3	7,9	7,9	0,0	+0,6
Territoire de Belfort	9,1	9,6	9,8	+0,2	+0,7
Bourgogne-Franche-Comté	6,7	7,2	7,3	+0,1	+0,6
France métropolitaine	7,2	7,7	7,9	+0,2	+0,7

	Taux de chômage (en %)			Variation (en points de %)	
	1er Trim. 2025	4e Trim. 2025	1er Trim. 2026	trimestrielle	annuelle
Autun	6,9	7,1	7,3	+0,2	+0,4
Auxerre	7,4	8,0	8,0	0,0	+0,6
Avallon	6,3	6,7	6,8	+0,1	+0,5
Beaune	4,2	4,4	4,5	+0,1	+0,3
Belfort	8,9	9,3	9,5	+0,2	+0,6
Besançon	6,2	6,6	6,7	+0,1	+0,5
Chalon-sur-Saône	6,7	7,0	7,1	+0,1	+0,4
Charolais	5,5	5,9	6,0	+0,1	+0,5
Châtillon-Montbard	5,4	5,8	6,0	+0,2	+0,6
Cosne-Cours-sur-Loire**	7,0	7,7	7,9	+0,2	+0,9
Creusot-Montceau	8,5	8,8	9,0	+0,2	+0,5
Dijon	6,2	6,7	6,8	+0,1	+0,6
Dole	6,0	6,8	7,0	+0,2	+1,0
Lons-le-Saunier	5,0	5,2	5,2	0,0	+0,2
Mâcon**	6,0	6,5	6,6	+0,1	+0,6
Montbéliard	11,0	11,9	12,0	+0,1	+1,0
Nevers**	7,1	7,5	7,5	0,0	+0,4
Pontarlier	5,5	5,6	5,8	+0,2	+0,3
Saint-Claude	6,6	6,8	6,8	0,0	+0,2
Sens	7,7	8,2	8,3	+0,1	+0,6
Vesoul	6,4	6,9	7,1	+0,2	+0,7

Les besoins de main d'oeuvre



77 316 établissements interrogés

21 324 établissements ont répondu soit un taux de retour de **27,6 %**

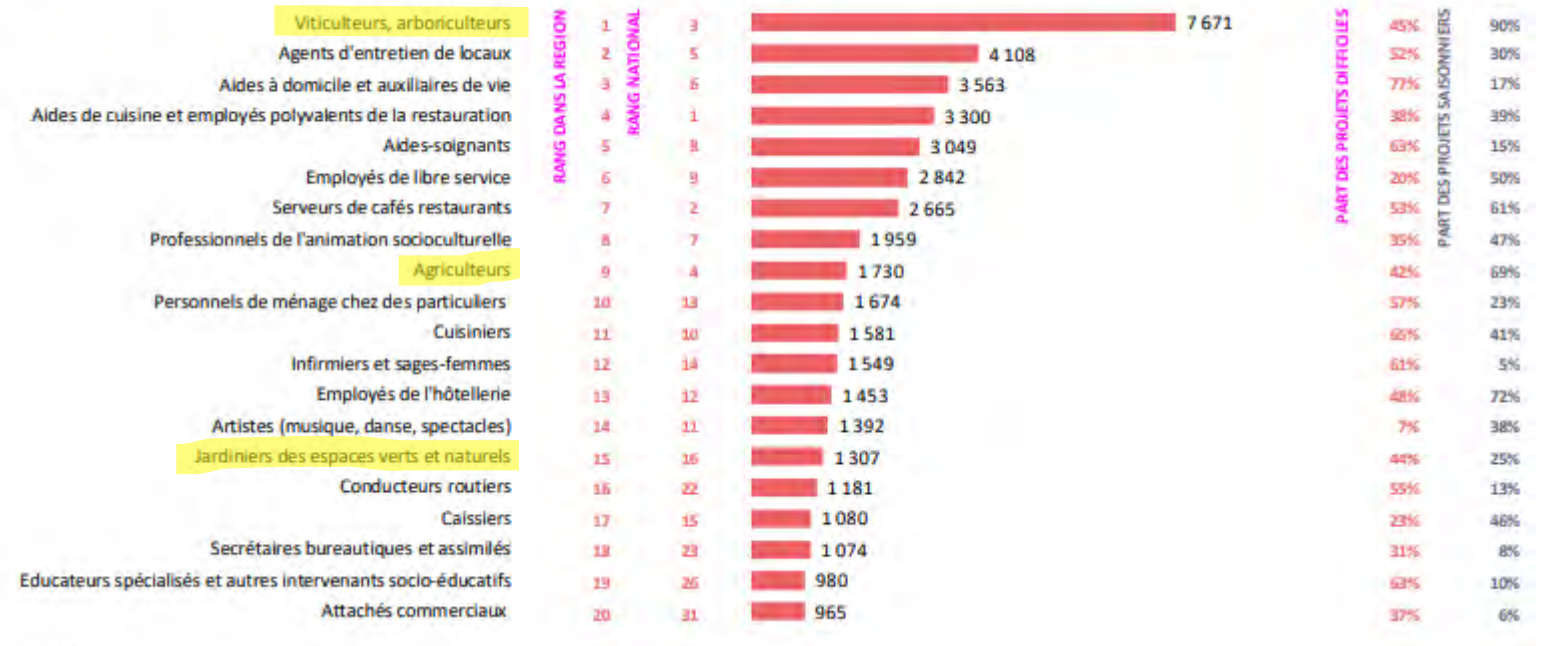
23,0 % des établissements envisagent de recruter
(22,3 % en 2025 · 26,6 % en 2024)

85 690 projets de recrutement
(87 350 en 2025 · 99 440 en 2024)

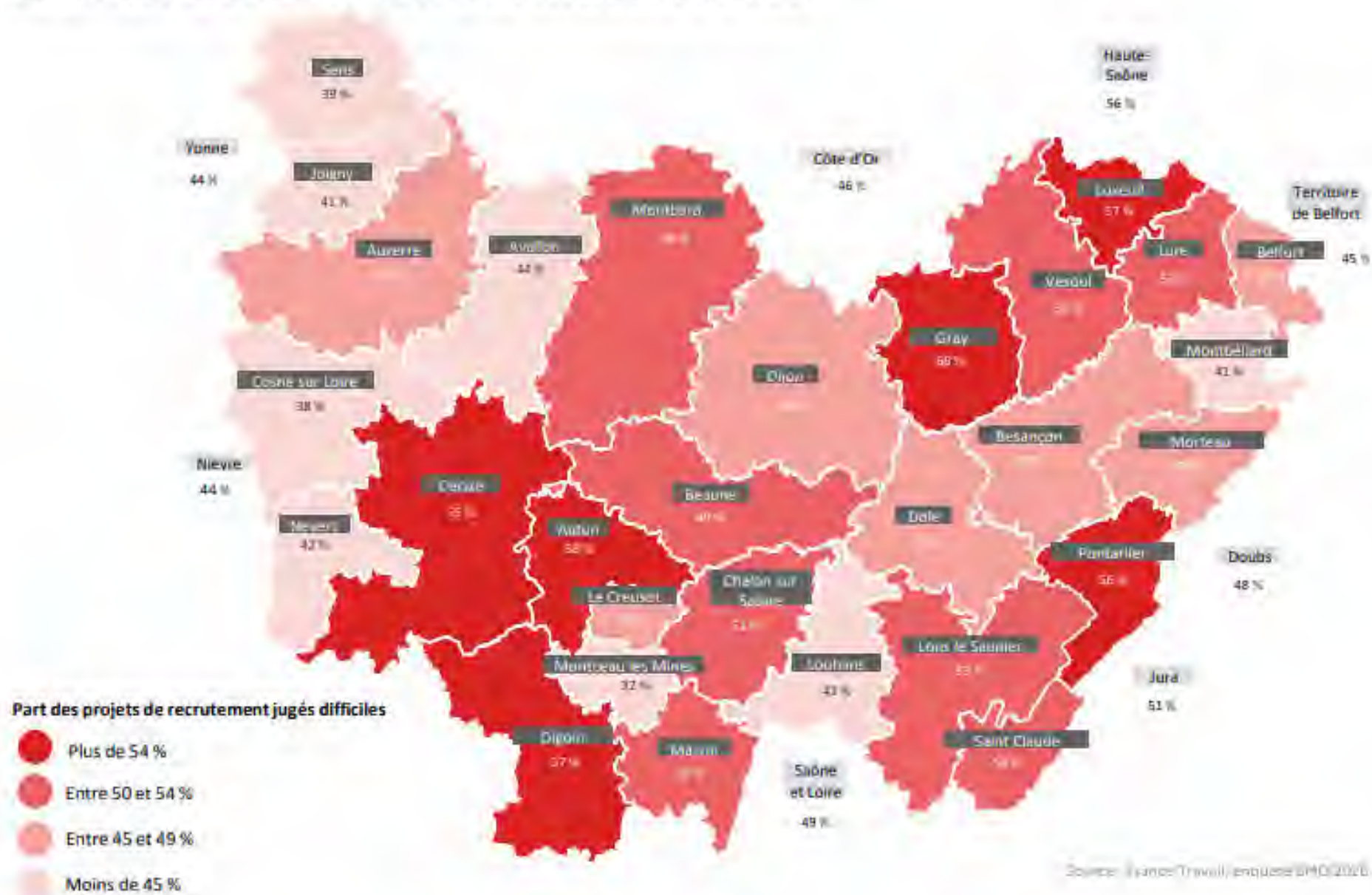
47,5 % jugés difficiles
(57,6 % en 2025 · 56 % en 2024)

31,7 % déclarés saisonniers
(32,0 % en 2025 · 29,9 % en 2024)

LES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS (PROJETS DE RECRUTEMENT LES PLUS NOMBREUX)



LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LES BASSINS D'EMPLOI





Le Réseau Pour l'Emploi

● L'écosystème

Construire avec nos partenaires un parcours et des solutions pour tous.



France Travail Pro

Des services pour vos recrutements

Nouveaux services pour mieux accompagner plus d'entreprises (1/5)

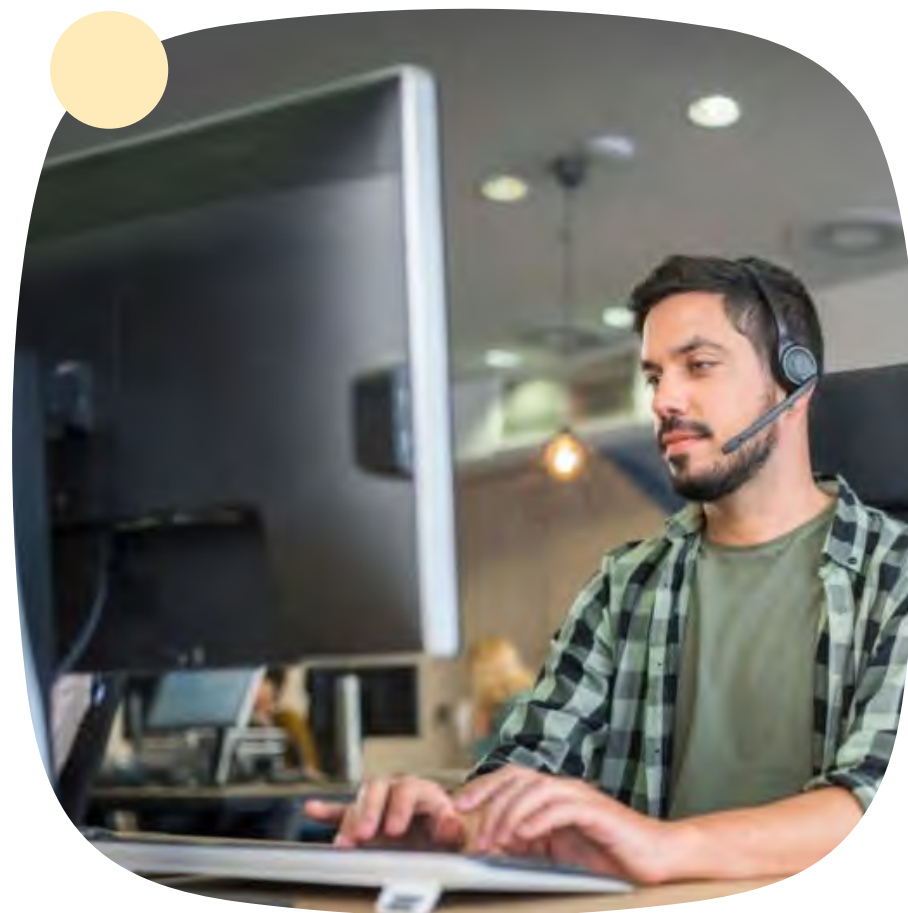
ACCESSIBILITÉ



**3995 de 7h30 à 20h du
lundi au samedi**

Élargissement des horaires de l'accueil téléphonique du 3995 de 7h30 à 20h du lundi au samedi pour mieux adresser les contraintes horaires des employeurs – effectif en Ile-de-France et en Nouvelle-Aquitaine et généralisation au 1^{er} décembre 2024

Aujourd'hui, 250 000 appels reçus en dehors des horaires d'ouverture d'agence.



Nouveaux services pour mieux accompagner plus d'entreprises (3/5)

PERSONNALISATION



Un conseiller entreprise dédié par établissement

Chaque établissement en contact avec France Travail disposera à partir du 1^{er} semestre 2025 d'un interlocuteur dédié afin de répondre au mieux aux besoins de l'employeur, et de développer une relation personnalisée grâce à une meilleure connaissance de l'entreprise

6000 conseillers entreprise France Travail





Recruter avec France Travail :
des services en ligne sur www.pro.francetravail.fr et l'aide personnalisée de 6000 conseillers dédiés à la relation avec les employeurs en France.



Des solutions personnalisées

1 Publier une offre d'emploi

Vous recrutez et avez une idée précise du profil que vous recherchez ?

En toute autonomie, vous pouvez :

- Créer votre compte
- Rédiger votre offre en ligne
- Intégrer une présentation de votre entreprise et votre logo.
- Afficher un lien vers votre site internet.
- Choisir les modalités de gestion de votre offre en ligne.
- Accéder automatiquement à une liste de candidats correspondant à vos critères.

Votre conseiller entreprise peut vous accompagner, appelez-le au 3995

Sommaire



Comment ça marche ?

1. Créez votre compte entreprise sur francetravail.fr
2. Rédigez et enregistrez votre offre.
3. Votre offre sera diffusée sur francetravail.fr. et sur l'application "Mes offres" dès validation par France Travail

Mes Offres est une application mobile permettant de rechercher des offres d'emploi et d'envoyer sa candidature.



3 Recruter des candidats

Accédez à notre banque de profils et faites votre sélection de candidats

- Ciblez les profils les plus pertinents en fonction de vos besoins.
- Visualisez un aperçu du profil.
- Étudiez en détail le profil: parcours, expériences, compétences.
- Ajoutez le profil à votre sélection dans votre espace.

Téléchargez l'application mobile "Je Recrute" pour accéder à la banque de profils de référence en France sur vos smartphones et tablettes.



Comment ça marche ?

1. Choisissez vos critères de recherche de profils.
2. Saisissez des compétences ou des mots clés précis et affinez votre recherche avec des critères supplémentaires.
3. Accédez à la liste des profils consultables.
4. Consultez les profils en détail.
5. Contactez le candidat directement sans créer d'offre.

Certaines fonctionnalités nécessitent votre authentification ou la création d'un compte entreprise.

Sommaire



Cibler et contacter directement des candidats

Nous vous aidons à être proactif dans votre recherche de candidats

- Vous recherchez par mot-clef, par compétence ou par métier et par zone géographique de travail
- Vous filtrez vos résultats par expérience, formation, disponibilité, ...
- Vous contactez le candidat selon le canal de votre choix
- Vous suivez en toute autonomie vos contacts dans votre compte entreprise



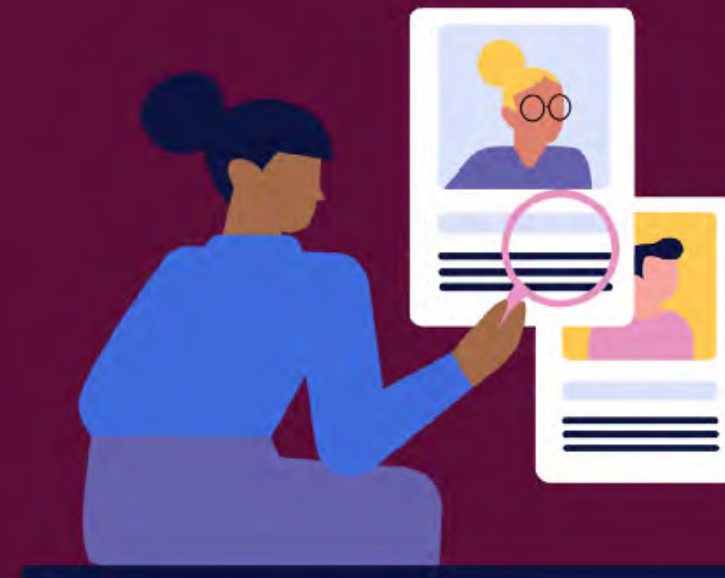
- 900 000 propositions de contacts aux candidats à **l'initiative des employeurs**
- 40% des candidats ont été Intéressés par la proposition



Le + de votre conseiller France Travail Pro :

- Vous aide à **cibler votre recherche** de candidats
- Vous propose **d'organiser un événement recrutement** pour rencontrer les candidats

La banque de profils

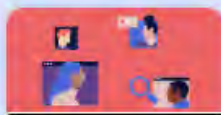


Bienvenue sur France Travail Pro

Vos besoins, nos solutions

6000 conseillers France Travail Pro à vos côtés

Vos besoins les plus fréquents



[Je recherche des candidats](#) >



[Je publie une offre](#) >



[J'ai besoin de remettre une attestation employeur](#) >

En ligne

Avec l'aide d'un
conseiller entreprise

Un autre besoin ?



📞 Être rappelé par un conseiller



Accédez à notre base de profils

Faites votre sélection de candidats à contacter

Métier, compétences, mots clés

Lieu de travail

 Rechercher

 Immédiat

 Gratuit



Les avantages

Des nouveaux profils ajoutés chaque jour

Contactez le candidat de votre choix sans déposer d'offre d'emploi

- ✓ Ciblez les profils les plus pertinents en fonction de vos besoins
- ✓ Simple et rapide
- ✓ Visualisez un aperçu du profil

717 résultats pour : Agricole - Vesoul

Votre sélection (0)

Savoirs et savoir-faire Savoir-être professionnels Langues Permis

Maraîcher / Exploitant agricole

Lieu de recherche du candidat : **BESANCON (25) + 50 km**

Disponibilité **immédiate** - Profil mis à jour le **24/06/2026**

Après 13 années passées dans l'industrie, je souhaite aujourd'hui me reconvertir dans le maraîchage.

Pourquoi ce candidat ?



Ouvrier agricole

Lieu de recherche du candidat : **VESOUL (70) + 20 km**

Disponibilité **immédiate** - Profil mis à jour le **10/06/2026**

Autonome - Dynamique - Bon relationnel

Pourquoi ce candidat ?



A la recherche contrat pro ou autre mécanique auto poids lourd engin TP agricole ou carrosserie

Lieu de recherche du candidat : **CONFLANS-SUR-LANTERNE (70) + 40 km**

Disponibilité **immédiate** - Profil mis à jour le **09/06/2026**

Ayant eu le permis de conduire depuis 2003 Madame, Monsieur, Je souhaite vous proposer ma candidature pour un poste de mécanicien, J'aime la ...

Pourquoi ce candidat ?



Employée en taurellerie, ouvrière agricole

Lieu de recherche du candidat : **CHEVIGNY-SAINT-SAUVEUR (21) + 100 km**

Disponibilité **immédiate** - Profil mis à jour le **09/06/2026**

Je suis à la recherche d'un emploi dans le domaine agricole et plus particulièrement proche des bovins, ovins, équin. Mon expérience au sein de ...

Pourquoi ce candidat ?



ouvrier agricole

5 Demander une période d'immersion professionnelle

Accueillez des candidats pour faire découvrir vos métiers, votre entreprise ou préparer un recrutement

- Vous accueillez un candidat dans votre entreprise pour une durée courte et définie.
- Vous bénéficiez d'un cadre juridique sécurisé pour faire découvrir vos métiers.
- Le candidat n'est pas salarié de l'entreprise et conserve son statut précédent.
- Il peut participer aux activités de l'entreprise accompagné par un tuteur.
- Vous favorisez l'accès à l'emploi de personnes en insertion ou en reconversion.

Sommaire



Comment ça marche ?

1. Munissez-vous du numéro SIRET de votre entreprise.
2. Proposez un candidat à votre conseiller ou demandez à rencontrer des candidats.
3. Nommez un tuteur qui accompagnera le bénéficiaire sur le poste occupé.
4. Signez une convention avec Pôle emploi et le bénéficiaire.

Une version numérique est accessible sur le site Immersion facilitée

Référez-y votre entreprise pour informer que vous êtes prêt à accueillir en immersion.

6 Bénéficier d'une aide à la formation avant embauche pour vos saisonniers si CDD 4 mois

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

Faites monter en compétences votre candidat

- Formez votre candidat au sein de votre entreprise et/ou avec l'appui d'un organisme de formation selon vos besoins.
- Jusqu'à 600 heures prises en charge par France Travail (sous certaines conditions)
- Faites votre demande en ligne et gérez vos demandes en cours.
- Votre conseiller peut vous accompagner tout au long du montage de la demande d'aide.

Vidéo de présentation



Sommaire



Faire une demande
de préparation opérationnelle à l'emploi individuelle



Comment ça marche ?

1. Vous déposez votre offre d'emploi en ligne sur notre site.
2. Vous sélectionnez un candidat prêt à se former.
3. Vous définissez un parcours de formation seul ou avec France Travail
4. Vous signez une convention avant le début de la formation. Vous signez le contrat de travail après la réalisation du bilan et l'aide est versée.



9 Participer à un événement

Votre agence organise chaque semaine des rencontres entre candidats et entreprises

- Vous organisez ou voulez-vous associer à un événement pour votre prochain recrutement.
- Vous bénéficiez de l'aide de France Travail pour communiquer sur votre événement.
- Vous rencontrez des candidats informés et préparés sur vos postes à pourvoir.
- Vous bénéficiez du suivi de votre conseiller.
- Votre événement est visible sur l'application Mes événements Emploi.
- Vous pouvez partager sur les réseaux sociaux.



Sommaire



Participez à nos événements Du Stade Vers l'Emploi (DSVE) :

Événements réguliers qui mêlent sport et job dating, demandeurs d'emploi et recruteurs, de manière anonyme.

Participez à nos Salons en ligne :

E-recrutement en ligne qui permet de multiplier les contacts directs entre les entreprises et les candidats.

Comment ça marche ?

1. Rapprochez-vous de votre conseiller France Travail
2. Préparez une présentation des postes à pourvoir et les compétences demandées et faites découvrir vos métiers et les formations qui y donnent accès.
3. France Travail organise avec vous l'événement et peut mettre à votre disposition une salle et des moyens techniques.
4. France Travail communique avant, pendant et après.

Attirer des candidats lors d'évènements de recrutement

Nous aidons les entreprises à rencontrer des candidats lors d'évènements de recrutement variés:

- En rejoignant la dynamique autour de 11 semaines nationales consacrées à différents secteurs et des métiers, et des semaines ou journées régionales,
- En participant à des forums, jobdatings, rencontres, en ouvrant l'entreprise à des visites de candidats...
- En participant à des Stades vers l'emploi, des Places de l'emploi...



49 000 évènements ont été réalisés en 2023, dont 330 stades vers l'emploi.



Les semaines de

Le stade vers l'emploi, un format ludique et détendu pour des rencontres plus authentiques



Gagnez en visibilité : participez à Mes événements emploi

Les avantages:

- Vous rencontrez des candidats informés et préparés sur vos postes à pourvoir, en agence ou dans vos locaux ;
- Vous faites découvrir concrètement vos métiers en ouvrant les portes de votre entreprise ;
- Vous initiez un événement ou vous vous associez à un événement déjà programmé ou déjà existant



Vous souhaitez participer à un événement ? Promouvoir vos recrutements ?
Avoir des conseils personnalisés ?

Ecrivez-nous !

Votre demande

[*champs obligatoires]

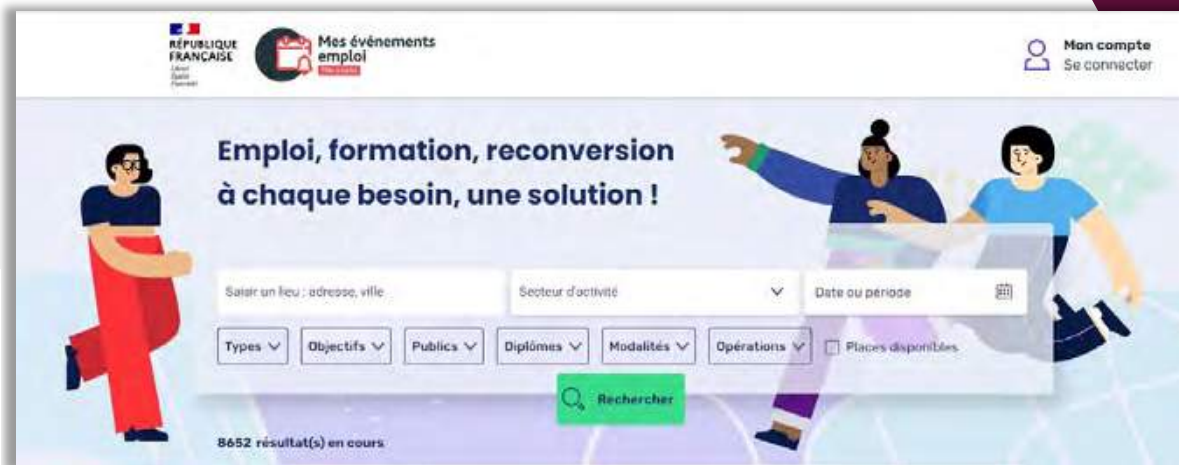
* SIRET

* Nom

* Prénom

* Email

* Téléphone



REPUBLICQUE FRANÇAISE
Ministère du Travail
France Travail
Mes événements emploi

Mon compte
Se connecter

**Emploi, formation, reconversion
à chaque besoin, une solution !**

Saisir un lieu : adresse, ville

Secteur d'activité

Date ou période

Types Objectifs Publics Diplômes Modalités Opérations

Places disponibles

Rechercher

8652 résultat(s) en cours

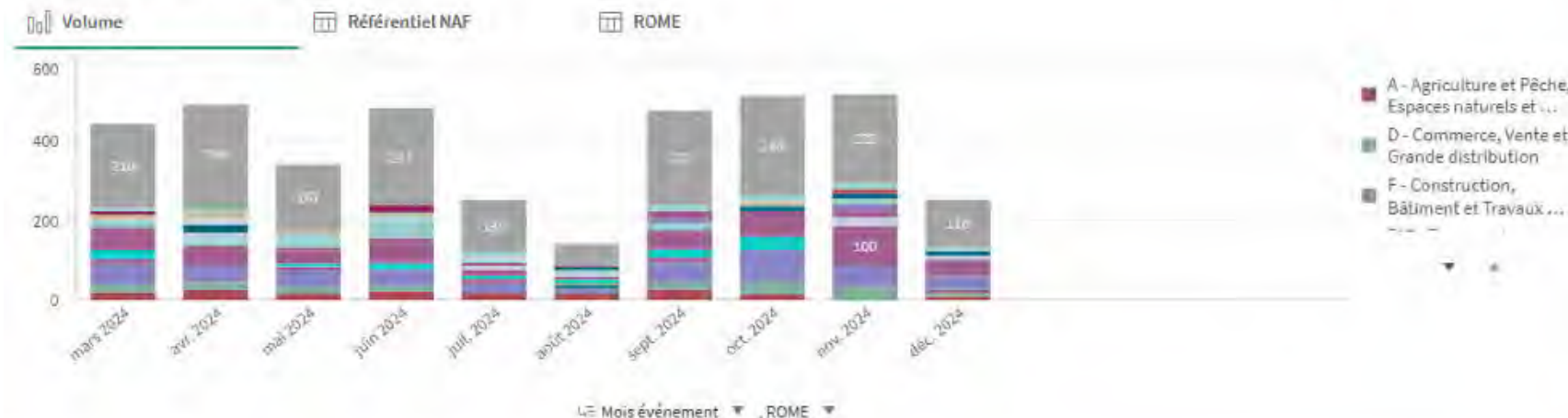


VOUS AVEZ RENDEZ-VOUS
AVEC L'EMPLOI

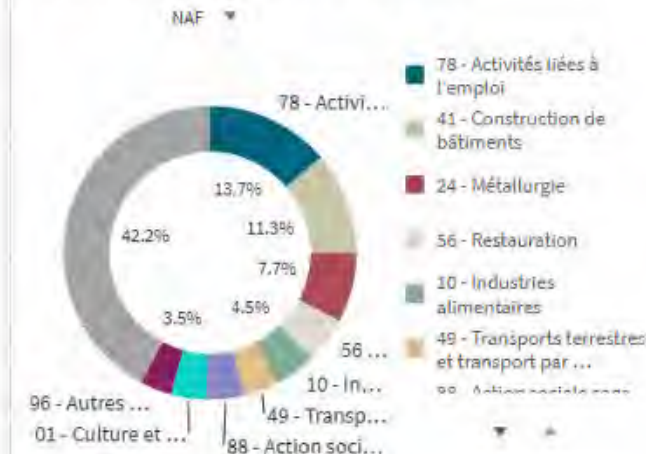


Nombre d'évènements organisés en BFC

Evolution par ROME ou NAF sélectionné



Répartition par ROME ou NAF sélectionné



Quelques chiffres

En 1 an



Accueil en agence

8,8 millions de visites en agence



Retour à l'emploi

4 millions
de personnes inscrites à
France Travail ont
retrouvé un emploi



Indemnisation

7,9 millions
de demandes d'allocation
traitées

36 milliards
d'euros versés aux
demandeurs d'emploi
pour le compte de
l'assurance chômage



Accompagnement des demandeurs d'emploi

6,7 millions
d'inscriptions en qualité
de demandeurs d'emploi

103 500
jeunes bénéficiaires du
Contrat d'Engagement Jeune
(CEJ)

1,2 million
d'entrées en formation
tous financeurs confondus
33% des formations
financées par les
demandeurs d'emploi via
le CPF
34% des entrées en
formation financées par
France Travail

1,81 milliard
d'euros dépensés au titre
de la formation des
demandeurs d'emploi, y
compris des
financements relatifs au
Plan d'Investissements
dans les Compétences
(PIC)

2 milliards
d'euros d'aides et
d'allocations versées pour
le compte de l'Etat

93,2%
des droits notifiés
dans les 21 jours

En 1 an



Services aux entreprises

86,2%

des entreprises satisfaites
des services

Près de 130 000

entrées dans les formations avant
embauche – Action de Formation
Préalable au Recrutement (AFPR),
Préparation Opérationnelle à l'Emploi
Collective (POEC) – pour répondre aux
tensions de recrutement

220 000

immersions professionnelles en
entreprises

73 600

candidats évalués par la Méthode
de Recrutement par Simulation
(MRS)



Services à distance

francetravail.fr

593 millions

de visites

12 millions

d'offres d'emploi publiées

Numéros courts

29 millions

d'appels au 39 49,
le numéro dédié
aux demandeurs d'emploi

2,7 millions

d'appels au 39 95,
le numéro dédié
aux entreprises

Agences : Bourgogne-Franche-Comte

LES HORAIRES D'OUVERTURE DES AGENCES FRANCE TRAVAIL

 annexe horaires_850x523px.png

Les matinées sont consacrées à l'accueil sans rendez-vous.
Les après-midis sont dédiés aux rendez-vous personnalisés pour favoriser votre accès aux services de votre agence : rendez-vous individuels avec votre conseiller, ateliers collectifs...

Pour prendre rendez-vous, contactez votre conseiller(e) par mail à tout moment. Retrouvez son adresse mail dans votre **espace personnel** (rubrique mes échanges avec France Travail).

Consultez la carte ci-contre pour trouver l'agence France Travail la plus proche de chez vous !

DOUBS



Cliquez sur le département pour plus d'informations !

Les agences France Travail du Doubs

- [France Travail Audincourt](#)
- [France Travail Besançon Palente](#)
- [France Travail Besançon Planoise](#)
- [France Travail Besançon Tims](#)
- [France Travail Montbellard Centre](#)
- [France Travail Montbellard Hexagone](#)
- [France Travail Morteau](#)
- [France Travail Pontardieu](#)

Pour contacter les agences

[Cliquer](#)

On est là pour vous !



- Webinaire enregistré et mis à disposition sur les sites internet des MSA Bourgogne et MSA Franche Comté
- Questionnaire de satisfaction adressé par mail à l'issue du webinaire : vos retours sont importants et nous permettent de prendre en compte vos attentes !

Merci de votre Attention