

PANORAMA DES MESURES POUR L'EMPLOI

FORMER AVANT L'EMBAUCHE

ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR) ET PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (POEI)

	AFPR	POEI
PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose un emploi à durée limitée (AFPR) ou un emploi durable (POEI) nécessitant une adaptation par le biais d'une formation. 	
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Tout employeur du secteur privé, y compris les particuliers employeurs, ou du secteur public. <i>Sont exclues les entreprises :</i> <ul style="list-style-type: none"> - non à jour de leurs cotisations de sécurité sociale et contributions d'assurance chômage ; - ayant licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois (dérogation possible en fonction de la situation de l'entreprise). 	
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none"> • Aide de Pôle emploi à la formation (coût pédagogique) réalisée avant l'embauche : <ul style="list-style-type: none"> - en interne directement par le futur employeur (tutorat sauf particulier employeur) ; - et/ou par un organisme de formation interne ou externe. <p><i>Montant maximum</i> (dans la limite de 400 heures et des coûts de la formation) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 € net /heure si la formation est réalisée directement par l'employeur (tutorat) et/ou par un organisme de formation interne ; - 8 € net /heure en cas d'intervention d'un organisme de formation externe. <p>Versement à l'employeur au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf absence d'embauche ou embauche dans des conditions moins avantageuses pour le salarié que celles prévues par la convention ou lorsque l'organisme de formation n'a pas rempli ses obligations au regard du contenu du plan de formation).</p> <p><i>Pendant la durée de la formation, le demandeur d'emploi reste inscrit à Pôle emploi et n'est pas salarié de l'entreprise. Il peut bénéficier :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - s'il n'est pas indemnisé au titre de l'assurance chômage, d'une rémunération versée par Pôle emploi ; - dans certaines conditions, de l'aide à la mobilité : repas, déplacement et hébergement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide de Pôle emploi à la formation (coût pédagogique) réalisée avant l'embauche par un organisme de formation interne à l'entreprise (sauf particulier employeur) ou externe. <i>La formation peut être assortie d'une période de tutorat (sauf particulier employeur) non prise en charge par Pôle emploi.</i> <p><i>Montant maximum</i> (dans la limite de 400 heures et des coûts de la formation) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 € net /heure versés à l'entreprise si la formation est réalisée par un organisme de formation interne; - 8 € net /heure versés à l'organisme de formation externe. <p>Versement par Pôle emploi au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf non réalisation du plan de formation par l'organisme de formation).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abondement possible de cette aide par l'OPCA de l'entreprise dans des conditions fixées par une convention-cadre nationale conclue avec Pôle emploi* : les montants maximum précités deviennent alors des forfaits.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> • Adresser préalablement une offre d'emploi à Pôle emploi. • Conclure avant le début de la formation une convention AFPR avec Pôle emploi (modèle national). • Élaborer un plan de formation avec le conseiller Pôle emploi, le signer avec Pôle emploi et le demandeur d'emploi. A annexer à la convention AFPR. • Désigner un tuteur référent dans l'entreprise. • À l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis dans le cadre de l'un de ces contrats : <ul style="list-style-type: none"> - CDD de 6 à moins de 12 mois ; - contrat de professionnalisation à durée déterminée de 6 à moins de 12 mois ; - contrat de travail temporaire (CTT) si les missions prévues ont un lien étroit avec l'AFPR et se déroulent durant au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la fin de la formation. <p><i>Durée du travail : au moins 20 heures/semaine (dérogations possibles sur attestation du médecin du travail : personnes handicapées, invalides...).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conclure avant le début de la formation une convention POEI, intégrant le plan de formation, avec Pôle emploi, le demandeur d'emploi et, le cas échéant, l'OPCA cofinanceur et l'organisme de formation externe (modèle national). • À l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis dans le cadre de l'un de ces contrats : <ul style="list-style-type: none"> - CDI ou CDD d'au moins 12 mois ; - contrat de professionnalisation à durée indéterminée (quelle que soit la durée de l'action de professionnalisation) ou à durée déterminée d'au moins 12 mois ; - contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois.
	<ul style="list-style-type: none"> • Adresser à Pôle emploi : un bilan de l'AFPR, une copie du contrat de travail conclu, une facture avec le RIB de l'entreprise (au plus tard 6 mois après la fin de l'AFPR, 12 mois si l'embauche intervient dans le cadre d'un CTT). 	<ul style="list-style-type: none"> • Adresser à Pôle emploi : un bilan de la formation et de la POEI, une copie du contrat de travail conclu, une facture avec le RIB de l'entreprise ou du prestataire externe (au plus tard 6 mois après la fin de la POEI).

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE (POEC)

PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non. <i>Préalable à l'embauche, la POE collective permet d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA.</i>
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises adhérentes de l'OPCA porteur du programme de POEC. <i>Les branches professionnelles et les OPCA recueillent les besoins de formation de leurs entreprises adhérentes et y répondent en mettant en place des actions de formation collectives.</i>
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none"> • Coût pédagogique de la formation entièrement pris en charge par l'OPCA. • Aucune rémunération à verser au demandeur d'emploi pendant la formation : il n'est pas salarié de l'entreprise. <i>Si la formation réalisée par un organisme de formation déclaré (durée limitée à 400 heures) comprend au maximum 1/3 de temps d'immersion en entreprise, le demandeur d'emploi peut bénéficier :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>s'il n'est pas indemnisé au titre de l'assurance chômage, d'une rémunération versée par Pôle emploi ;</i> - <i> dans certaines conditions, de l'aide à la mobilité (repas, déplacement et hébergement).</i> <i>Sont prioritairement éligibles à ces aides de Pôle emploi les programmes conduisant à la découverte des métiers d'un secteur donné ou visant à sécuriser la maîtrise par le demandeur d'emploi des savoirs de base et des compétences sociales nécessaires à son intégration professionnelle ou dans un parcours qualifiant.</i>
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> • S'adresser à l'OPCA dont relève l'entreprise ou à Pôle emploi. <i>Avant le démarrage de l'action de formation, une convention est conclue entre Pôle emploi et l'OPCA porteur du programme de POEC*.</i> • A l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis en : <ul style="list-style-type: none"> - CDI ou CDD d'au moins 12 mois ; - contrat de professionnalisation à durée indéterminée (quelle que soit la durée de l'action de professionnalisation) ou à durée déterminée d'au moins 12 mois ; - contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois ; - emploi d'avenir (après une formation compétences clés et sociales).

*Afin de savoir si vous bénéficiez de telles conventions : renseignez-vous auprès de l'OPCA dont relève votre entreprise.

RECRUTER ET QUALIFIER

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans (d'au moins 15 ans dans certains cas). • Jeunes de 26 à 30 ans si le contrat est conclu dans l'année suivant : <ul style="list-style-type: none"> - un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur ; - la rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (dont notamment l'inaptitude physique temporaire, la cessation d'activité de l'entreprise, la faute de l'employeur...). • Sans limitation d'âge : personnes reconnues travailleurs handicapés ou porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un titre ou diplôme.
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Tout employeur du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif (y compris les entreprises de travail temporaire). • Tout employeur du secteur public non industriel et non commercial (avec modalités spécifiques). <i>Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières avec 2 employeurs pour préparer 1 ou 2 qualifications.</i>
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de mettre en place une POEI ou une POEC avant la conclusion d'un contrat d'apprentissage. • Exonérations : <ul style="list-style-type: none"> - Artisans et employeurs de moins de 11 salariés : exonération de charges patronales (sauf accident du travail/maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle ; - Employeurs de 11 salariés et plus : exonération des cotisations patronales (sauf accident du travail/maladies professionnelles) et salariales de Sécurité sociale ainsi que des cotisations salariales d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire. • Aide de 1 000 € minimum/an versée par la région pour les entreprises de moins de 11 salariés. • Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail /maladies professionnelles). • Pas d'indemnité de fin de contrat à verser. • Crédit d'impôt de 1 600 € si le diplôme préparé est d'un niveau ≤ bac+2 et uniquement pour la 1^{ère} année du cycle de formation (2 200 € dans certains cas, quel que soit le diplôme préparé : emplois d'apprentis handicapés...) et Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi-CICE.*
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> • Conclure un contrat d'une durée de 1 à 3 ans (de 6 mois à 1 an dans certains cas, jusqu'à 4 ans avec un travailleur handicapé). • Le transmettre à la chambre consulaire (CCI, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture). <i>Formulaire FA13 disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr</i> • Contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières : signer une convention tripartite avec l'autre employeur et l'apprenti précisant les modalités d'affectation de ce dernier et l'annexer au contrat d'apprentissage. • Verser un salaire à l'apprenti : montant minimum déterminé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat (entre 25 % et 78 % du SMIC ou du minimum conventionnel pour les jeunes âgés d'au moins 21 ans). • Inscrire l'apprenti dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis). • Désigner un maître d'apprentissage ou une équipe tutorale avec un maître d'apprentissage référent.

*Le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi-CICE est un dispositif d'allègement du coût du travail réservé aux entreprises soumises à un régime réel d'imposition (impôt sur les sociétés ou sur le revenu). Cet avantage fiscal correspond à 4% des rémunérations brutes inférieures à 2,5 SMIC. Il se cumule avec les aides prévues dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. L'aide de l'État accordée dans le cadre des CUI-CIE et CUI-CAE est à déduire de l'assiette du CICE.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

PUBLICS	<ul style="list-style-type: none">• Jeunes de 16 à moins de 26 ans.• Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.• Bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation aux adultes handicapés).• Personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI) y compris en emploi d'avenir.
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none">• Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue (possibilité de conclure un contrat de professionnalisation à durée déterminée pour l'exercice d'activités saisonnières avec 2 employeurs pour préparer 1 ou 2 qualifications). <p><i>Sont exclus : l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.</i></p>
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none">• Mise en place possible d'une AFPR, d'une POEI ou d'une POEC avant la conclusion d'un contrat de professionnalisation.• Aides -versées par Pôle emploi- pour l'embauche d'un demandeur d'emploi :<ul style="list-style-type: none">- de 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) jusqu'à 2 000 € pour un temps plein sous certaines conditions ;- de 45 ans et plus : 2 000 € pour un temps plein (cumulable avec l'AFE).<p><i>Ces montants sont proratisés en cas de temps partiel.</i></p>• Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf accident du travail/maladies professionnelles) :<ul style="list-style-type: none">- spécifique au contrat de professionnalisation pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus ;- dite « réduction Fillon** » si le salarié embauché a moins de 45 ans.<p><i>Aides cumulables avec les aides versées au titre du contrat de génération et avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi-CICE*.</i></p>• Financement possible par l'OPCA des :<ul style="list-style-type: none">- frais de formation du salarié (9,15 €/heure éventuellement portés à 15 €/heure (1) ou montant fixé par accord collectif) et du tuteur (15 €/heure, dans la limite de 40 heures) ;- dépenses liées à la fonction tutorale (dans la limite de 230 €/mois/salarié tutoré pendant 6 mois maximum majoré de 50 % si le tuteur est âgé d'au moins 45 ans ou pour les publics visés au (1)).<p><i>(1) Majorations applicables aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, aux personnes sortant d'un CUI ou aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue. Avec une aide au tutorat externe (transport, logement, santé, garde d'enfants...) possible pour accompagner hors entreprise ces publics et les personnes n'ayant exercé aucune activité professionnelle à temps plein en CDI au cours des 3 dernières années et celles suivies par un référent avant leur embauche.</i></p>• Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail /maladies professionnelles).• Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">• Conclure un CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois ou un CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois dans certains cas). <p><i>Formulaire EJ 20 disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Contrat de professionnalisation à durée déterminée pour l'exercice d'activités saisonnières : signer une convention tripartite avec l'autre employeur et le bénéficiaire précisant les modalités d'affectation de ce dernier et l'annexer au contrat.• Verser un salaire minimum de 55 % à 80 % du SMIC selon l'âge et le niveau de formation du jeune. Pour les demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans : 85 % du minimum conventionnel (plancher : 100 % du SMIC).• Organiser la formation : 15 % à 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI (ou au-delà par accord collectif). <p>Minimum : 150 h.</p> <ul style="list-style-type: none">• Désigner un tuteur interne est obligatoire dans certains secteurs.• Consulter les représentants du personnel sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.• Adresser à l'OPCA le contrat écrit et son document annexe au plus tard dans les 5 premiers jours de son exécution. Le défaut de réponse de l'OPCA dans le délai de 20 jours vaut acceptation de sa prise en charge.• Renseigner le formulaire de demande d'aides disponibles sur www.pole-emploi.fr

CONTRAT D'APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION :

- Ces contrats sont mobilisables dans le cadre des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi durable, destinés aux jeunes de 16 à moins de 26 ans en difficulté d'insertion sociale et professionnelle : contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)...
- Les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient plus de 4% d'alternants peuvent bénéficier d'un bonus versé par Pôle emploi : 400 € par an et par alternant compris entre 4% et 6% de l'effectif de l'entreprise.

**La réduction Fillon est une réduction dégressive des cotisations patronales de Sécurité Sociale, applicable si la rémunération est inférieure à 1.6 SMIC.
Le coefficient de réduction maximale est de : - 0.281 dans les entreprises de moins de 20 salariés ;
- 0.26 dans les entreprises de 20 salariés et plus.

RECRUTER ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI

CONTRAT DE GÉNÉRATION (AIDE AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS)

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">Faciliter l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) des jeunes, favoriser le maintien dans l'emploi des seniors et assurer la transmission des savoirs et des compétences.
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none">Mettre en place un binôme :<ul style="list-style-type: none">embaucher un jeune de moins de 26 ans (30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) en CDI, y compris en contrat de professionnalisation en CDI (à temps plein ou à 4/5^{ème} avec l'accord du jeune) ;maintenir dans l'emploi (en CDI) un senior âgé d'au moins 57 ans (55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) ou en avoir embauché un à l'âge de 55 ans ou plus.Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'y ajoutent les conditions suivantes :<ul style="list-style-type: none">établir préalablement un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise (pyramide des âges, prévisions de départs à la retraite et perspectives de recrutement...);être couvertes par un accord collectif de branche ou d'entreprise ou à défaut, un plan d'action intergénérationnel d'entreprise comportant des engagements en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes, de l'emploi des seniors et sur les conditions de transmission des savoirs et des compétences (accord ou plan d'action validé par la DIRECCTE).
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none">Entreprises (ou groupes d'entreprises) occupant moins de 300 salariés, de droit privé. <i>Pour bénéficier de l'aide de l'État, l'employeur doit :</i><ul style="list-style-type: none">être à jour de ses contributions et cotisations sociales,ne pas avoir procédé dans les six mois précédant l'embauche du jeune à un licenciement pour motif économique sur des postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche à une rupture conventionnelle ou à un licenciement pour motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ;et ne pas percevoir une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, pour le jeune ou le senior, (sauf aide au contrat de professionnalisation).
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none">Aide de l'État d'un montant maximum de 12 000 € si le binôme dure 3 ans (proratisé en cas de temps partiel et selon la durée d'emploi sur l'année), versée trimestriellement par Pôle emploi à compter du premier jour d'exécution du CDI du jeune. <i>Cumul possible avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi-CICE* et la réduction Fillon**.</i> <i>À signaler : possibilité d'une aide financière de l'État à la conception d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à hauteur de 70 % des coûts de conseil externe pour la conception et l'élaboration de ce plan, dans le cadre d'une convention d'aide au conseil conclue avec la DIRECCTE (www.direccte.gouv.fr).</i>
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">Entreprise d'au moins 50 salariés, transmettre à la DIRECCTE :<ul style="list-style-type: none">uniquement le diagnostic si l'entreprise est couverte par un accord de branche étendu ;le diagnostic et l'accord ou le plan d'action dans les autres cas.Toute entreprise de moins de 300 salariés : déposer la demande d'aide auprès de Pôle emploi au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté (formulaire disponible sur : http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/).

RECRUTER ET INSÉRER

EMPLOI D'AVENIR

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés. <i>L'emploi d'avenir est mis en place dans le cadre d'un contrat unique d'insertion - CUI-CAE ou CUI-CIE selon qu'il est conclu avec un employeur du secteur non marchand ou du secteur marchand. Les dispositions propres à ces contrats lui sont applicables sous réserve des spécificités déclinées ci-après.</i>
PUBLICS	<ul style="list-style-type: none">Jeunes sans emploi âgés de 16 à moins de 26 ans, moins de 30 ans s'ils sont travailleurs handicapés (au jour de la signature du contrat) :<ul style="list-style-type: none">sans qualification ;ou peu qualifiés (niveau CAP/BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois.Avec un accès prioritaire pour les jeunes qui résident soit dans les zones urbaines sensibles (ZUS), soit dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), soit dans les territoires dans lesquels ces jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi (zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage des jeunes est supérieur à la moyenne nationale...). <p><i>A titre exceptionnel (après autorisation de la DIRECCTE), dans ces zones prioritaires les jeunes de niveau bac + 3 maximum et en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois.</i></p>
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none">Dans le secteur non marchand :<ul style="list-style-type: none">Organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, mutuelles, comités d'entreprise...).Collectivités territoriales (communes, départements...) et leurs groupements.Autres personnes morales de droit public à l'exception de l'État (GIP...).Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.Par exception dans le secteur marchand, pour les activités fixées par arrêtés du Préfet de région consultables sur le site http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/ :<ul style="list-style-type: none">Employeurs affiliés au régime d'assurance chômage,Entreprises inscrites au registre national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte (SEM) dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire,Chambres de métiers et de l'artisanat, chambres de commerce et d'industrie territoriales, chambres d'agriculture.<p><i>Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles aux emplois d'avenir.</i></p>Par ailleurs, le dispositif est ouvert aux :<ul style="list-style-type: none">Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none">Mise en place possible d'une POE avant la conclusion de l'emploi d'avenir.Attribution d'une aide de l'État d'un montant de 75% du SMIC horaire brut dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et de 35 % dans le secteur marchand (CUI-CIE). Pour les GEIQ et les entreprises d'insertion (EI) bénéficiant d'un CUI-CIE : 47 % du SMIC horaire brut.Aide accordée pour une durée comprise entre 12 et 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail. <i>A titre dérogatoire, afin d'achever une action de formation professionnelle et sans excéder le terme de celle-ci, prolongation possible jusqu'à 60 mois.</i>
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">Déposer une demande d'aide à l'insertion professionnelle auprès du prescripteur (Mission locale ou Cap emploi) prévoyant les engagements de l'employeur.Après notification d'attribution de l'aide, conclure le contrat de travail en CDI (sauf pour les personnes publiques) ou en CDD de 36 mois (entre 12 mois et 36 mois en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi). <p><i>Possibilité de :</i></p><ul style="list-style-type: none"><i>prolonger le CDD au-delà de la durée maximale pour achever une action de formation (jusqu'à 60 mois) ;</i><i>rompre le CDD (outre les cas prévus dans le cadre du CUI) à chaque date anniversaire du contrat soit à l'initiative du salarié (préavis de 2 semaines), soit à celle de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse (préavis d'1 mois et après un entretien préalable).</i>Organiser la formation (prioritairement pendant le temps de travail) pour permettre au jeune d'accéder à un niveau de qualification supérieur. <p><i>Les compétences acquises sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle, une validation des acquis de l'expérience ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).</i></p>Verser un salaire horaire au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel.

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION-CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CUI-CIE) DANS LE SECTEUR MARCHAND

PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage (sauf particulier employeur). Entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées par l'État, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte (SEM) dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire, les chambres de métiers et de l'artisanat, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture. Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Employeurs de pêche maritime. <p style="text-align: center;"><i>Le CUI-CIE ne peut être conclu si :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ; - l'établissement a licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche ; - l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde.
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none"> Aide mensuelle de l'État dont les taux de prise en charge sont déterminés par arrêté préfectoral. Au maximum : 47% du SMIC horaire brut. <p style="text-align: center;"><i>Cumul possible avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi-CICE* (aide à déduire de l'assiette du CICE) et la réduction Fillon**.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Pas d'indemnités de fin de contrat (CDD) à verser.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> Déposer une demande d'aide à l'insertion professionnelle auprès du prescripteur (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi ou le président du Conseil général) : formulaire disponible sur www.travail-emploi.gouv.fr Prévoir des actions d'accompagnement et le cas échéant, de formation professionnelle (pendant ou hors temps de travail) et/ou validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié. Désigner un tuteur au sein de l'entreprise. Après notification d'attribution de l'aide, conclure un CDI ou un CDD de 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) et d'une durée maximale de 24 mois. Durée hebdomadaire de 20h minimum. <p style="text-align: center;"><i>La durée maximum du CDD peut être portée à 5 ans soit pour les travailleurs handicapés, soit pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires de minima sociaux, soit pour achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Verser un salaire horaire au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable. Remettre une attestation d'expérience professionnelle au salarié (au plus tard 1 mois avant la fin du CUI-CIE). Élaborer un bilan des actions réalisées avant toute demande de prolongation de l'attribution de l'aide.

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION-CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE) DANS LE SECTEUR NON MARCHAND

PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. <p style="text-align: center;"><i>Le CUI-CAE doit porter sur un emploi visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.</i></p>
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> Organismes de droit privé à but non lucratif (associations, syndicats, fondations, mutuelles...). Collectivités territoriales (communes, départements, régions) et leurs groupement). Personnes morales de droit public (GIP...). Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...). <p style="text-align: center;"><i>Sont exclus : les services de l'État. Le CUI-CAE ne peut être conclu si :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ; - si l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde.
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none"> Aide de l'État, dont le montant est déterminé par arrêté préfectoral. Au maximum : 95% du SMIC horaire brut (105% dans les ateliers et chantiers d'insertion). <p style="text-align: center;"><i>Cumul possible avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi-CICE* (aide à déduire de l'assiette du CICE).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Exonérations : <ul style="list-style-type: none"> - des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales, à l'exception des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles dans la limite du SMIC ; - de la taxe sur les salaires et de la taxe d'apprentissage ; - de la participation à l'effort de construction. Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> Déposer une demande d'aide à l'insertion auprès du prescripteur (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi ou le président du Conseil général) : formulaire disponible sur www.travail-emploi.gouv.fr Prévoir des actions d'accompagnement et de formation professionnelle (pendant ou hors temps de travail) et/ou de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié. Désigner un tuteur au sein de l'entreprise. Après notification d'attribution de l'aide, conclure un CDI ou un CDD de 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) et d'une durée maximale de 24 mois. <p>Les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public ne peuvent conclure que des CDD.</p> <p style="text-align: center;"><i>La durée maximum du CDD peut être portée à 5 ans soit pour achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation, et prévue au titre de l'aide, soit pour les travailleurs handicapés, soit pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires de minima sociaux. Pas de limitation de durée pour les travailleurs handicapés ou les salariés âgés de 50 ans et plus embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Durée hebdomadaire de travail : 20h minimum, sauf difficultés particulièrement importantes du bénéficiaire du contrat.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Verser un salaire horaire au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel (si plus favorable.) Possibilité de prévoir des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs. Remettre une attestation d'expérience professionnelle au salarié (au plus tard 1 mois avant la fin du CUI-CAE). Élaborer un bilan des actions réalisées avant toute demande de prolongation de l'attribution de l'aide.

EMPLOIS FRANCS

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none">Alléger le coût d'une embauche en CDI de jeunes en difficultés d'insertion, y compris en contrat de professionnalisation. <i>Ce dispositif expérimental est une aide forfaitaire de l'État gérée par Pôle emploi.</i>
PUBLICS	<ul style="list-style-type: none">Jeunes de moins de 30 ans en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois et résidant depuis au moins 6 mois consécutifs dans une ZUS de certaines communes. Et ce, quelle que soit leur qualification. <i>La liste des ZUS visées est consultable sur http://www.ville.gouv.fr/?les-emplois-francs</i>
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none">Employeurs du secteur marchand.
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none">Aides forfaitaire de 5 000 € versée en deux fois :<ul style="list-style-type: none">- 2 500 € à la fin de la période d'essai ;- le solde au terme du dixième mois d'exécution du CDI.<i>L'aide est cumulable avec la « Réduction Fillon » et les aides spécifiques liées au contrat de professionnalisation.</i>
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">Recruter le jeune en CDI à temps plein et le maintenir dans l'effectif pendant 2 ans.Déposer la demande d'aide auprès de Pôle emploi avant la conclusion du CDI et au plus tard au cours du mois suivant le 1^{er} jour d'exécution du contrat. Formulaire type sur : http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire-aide-emploi-franc-25-07-2013.pdf

AIDE À L'EMBAUCHE D'UN JEUNE EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none">Alléger le coût d'une embauche de jeunes en CDI.
PUBLICS	<ul style="list-style-type: none">Jeunes de moins de 26 ans.
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none">Employeurs relevant du régime d'assurance chômage. <i>L'employeur doit être à jour de ses obligations au regard de la sécurité sociale et de l'assurance chômage. Il ne doit pas avoir procédé dans les 6 derniers mois à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné.</i>
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none">Exonération des cotisations patronales d'assurance chômage pendant 4 mois si l'entreprise emploie moins de 50 salariés, 3 mois dans les autres cas.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">Recruter le jeune en CDI à temps plein ou à temps partiel (y compris après un CDD).

AIDES DE L'AGEFIPH

L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) accorde aux entreprises, sous certaines conditions, des aides à la création d'entreprise ainsi que des aides pour l'embauche et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés : aides à l'embauche en emploi d'avenir, en contrat de génération (senior), en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et à leur pérennisation, aide à la formation et à l'insertion professionnelle...

Pour connaître le montant et les conditions d'attribution de ces aides :

- site internet : www.agefiph.fr
- délégations régionales de l'AGEFIPH

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ LES SITES INTERNET :

WWW.POLE-EMPLOI.FR

WWW.TRAVAIL-EMPLOI.GOUV.FR

WWW.ALTERNANCE.EMPLOI.GOUV.FR

WWW.MISSION-LOCALE.FR

CES INFORMATIONS SONT GÉNÉRALES. DES SITUATIONS PARTICULIÈRES, RÉGIONALES OU LOCALES, PEUVENT ENTRAÎNER DES DISPOSITIONS DIFFÉRENTES. CONTACTEZ VOTRE CONSEILLER.