

PANORAMA DES MESURES POUR L'EMPLOI

FORMER AVANT L'EMBAUCHE

ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

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 nécessitant une adaptation via une formation.
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none">• Tout employeur du secteur public ou du secteur privé, y compris les particuliers employeurs et les entreprises de travail temporaire. <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 procédé à un licenciement pour motif économique dans les 12 derniers mois (sauf dérogation).
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.• Montant maximum (dans la limite de 400 heures et des coûts de la formation) :<ul style="list-style-type: none">- 5 € net /heure si la formation est réalisée directement par l'employeur et/ou par un organisme de formation interne ;- 8 € net /heure en cas d'intervention d'un organisme de formation externe.• Versement à l'employeur 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). <i>Pendant la durée de la formation, le demandeur d'emploi reste inscrit à Pôle emploi et n'est pas salarié de l'entreprise. Pôle emploi peut lui verser :</i><ul style="list-style-type: none">- une rémunération s'il n'est pas indemnisé au titre de l'assurance chômage ;- dans certaines conditions, l'aide à la mobilité : repas, déplacement et hébergement.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">• Avant le début de la formation<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, intégrant le plan de formation, avec Pôle emploi et le futur stagiaire (modèle national).- Désigner un tuteur référent dans l'entreprise.• À l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis en :<ul style="list-style-type: none">- CDD de 6 à moins de 12 mois, y compris en contrat de professionnalisation ;- 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. En cas de temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être au moins égale à 20 heures.• 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).

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (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 durable nécessitant une adaptation via une formation.• Salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CIE ou CUI-CAE) en CDD ou en CDI, y compris en emploi d'avenir et en CIE-Starter.• Salariés en CDD d'insertion dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) (association intermédiaire, entreprise d'insertion...).
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none">• Tout employeur du secteur public ou du secteur privé, y compris les particuliers employeurs et les entreprises de travail temporaire. <i>Sont exclues les entreprises :</i><ul style="list-style-type: none">- non à jour de leurs cotisations sociales ;- ayant procédé à un licenciement pour motif économique dans les 12 derniers mois (sauf dérogation).
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none">• Aide de Pôle emploi à la formation (coût pédagogique) : formation réalisée avant l'embauche par un organisme de formation interne à l'entreprise (sauf particulier employeur) ou externe <i>La formation peut être assortie (dans la limite des 400 heures) d'une période de tutorat (sauf particulier employeur) non prise en charge par Pôle emploi.</i>• Montant maximum (dans la limite de 400 heures et des coûts de la formation) :<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.• 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).• 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.• Rémunération : si le bénéficiaire est salarié, prise en charge possible de la rémunération (maintenue par l'employeur) par l'OPCA, déduction faite des aides et exonérations liées au contrat conclu (CUI...). <i>Le demandeur d'emploi reste inscrit à Pôle emploi et conserve son allocation chômage. Pôle emploi peut lui verser :</i><ul style="list-style-type: none">- une rémunération s'il n'est pas indemnisé au titre de l'assurance chômage ;- dans certaines conditions, l'aide à la mobilité : repas, déplacement et hébergement.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">• Avant le début de la formation<ul style="list-style-type: none">- Adresser préalablement une offre d'emploi à Pôle emploi.- Conclure avant le début de la formation une convention POEI, intégrant le plan de formation, avec Pôle emploi et, le cas échéant, l'OPCA cofinanceur et l'organisme de formation externe (modèle national).- Désigner un tuteur référent dans l'entreprise.• À 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 ou à durée déterminée d'au moins 12 mois ;- contrat d'apprentissage ;- emploi d'avenir (acquisition de pré-requis techniques et métiers).• 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).

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

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. • Salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CIE ou CUI-CAE) en CDD ou en CDI. • Salariés en CDD d'insertion dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) (association intermédiaire, entreprise d'insertion...). <p><i>Préalable à l'embauche, la POEC 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></p>
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises adhérentes de l'OPCA porteur du programme de POEC. <p><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. Ces actions concernent prioritairement les programmes conduisant à la découverte des métiers d'un secteur donné ou visant à sécuriser la maîtrise des savoirs de base et des compétences sociales nécessaires à l'intégration professionnelle ou dans un parcours qualifiant.</i></p>
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none"> • Formation (coût pédagogique) : entièrement prise en charge par l'OPCA. • Rémunération <p>Salarié : pendant la durée de la formation, prise en charge possible de la rémunération du salarié (maintenue par l'employeur) par l'OPCA (déduction faite des aides et exonérations liées au contrat conclu : CUI...).</p> <p>Demandeur d'emploi : aucune rémunération à verser par le futur employeur.</p> <p><i>Le demandeur d'emploi reste inscrit à Pôle emploi et conserve son allocation chômage. La formation est réalisée par un organisme de formation déclaré et sa durée limitée à 400 heures. Elle comprend au maximum 1/3 de temps d'immersion en entreprise. Pôle emploi peut lui verser :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - une rémunération s'il n'est pas indemnisé au titre de l'assurance chômage ; - dans certaines conditions, l'aide à la mobilité (repas, déplacement et hébergement).
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> • S'adresser à l'OPCA dont relève l'entreprise ou à Pôle emploi. <p><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></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ou à durée déterminée d'au moins 12 mois ; - contrat d'apprentissage ; - emploi d'avenir (après une formation compétences clés et sociales). - emploi d'avenir (acquisition de pré-requis techniques et métiers).

*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 (de 15 ans si le mineur a terminé le premier cycle secondaire). • 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 ou complémentaire ; - 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). <p><i>Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières avec 2 employeurs pour préparer 1 ou 2 qualifications.</i></p>
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place possible d'une POEI ou d'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 d'au moins 1 000 € versée par la Région aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent pour la 1^{ère} fois un apprenti (sans apprenti depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente) ou recrutent un apprenti supplémentaire au regard du nombre d'apprentis présents au 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat. • Peut s'y ajouter pour les entreprises de moins de 11 salariés une : <ul style="list-style-type: none"> - prime¹ de 1 000 € minimum par année de formation versée par la Région (ou la collectivité territoriale de Corse), - aide «TPE jeunes apprentis» à l'embauche de jeunes de moins de 18 ans de 4 400 € la 1^{ère} année uniquement (à compter du 1^{er} juin 2015). • Dans le cadre d'un CDI, possibilité de bénéficier de l'aide au contrat de génération, à l'issue de la période d'apprentissage. • Non prise en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail /maladies professionnelles). • Crédit d'impôt de 1 600 € si le diplôme préparé est d'un niveau ≤ bac+2 pour la 1^{ère} année du cycle de formation (2 200 € dans certains cas, quel que soit le diplôme préparé : apprenti reconnu travailleur handicapé, etc.) et CICE².
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> • Conclure un contrat à durée indéterminée débutant par une période d'apprentissage ou d'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). <p><i>Formulaire FA13 disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). • Inscrire l'apprenti dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis ou section d'apprentissage). • Désigner un maître d'apprentissage ou une équipe tutorale avec un maître d'apprentissage référent.

1. Contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2014 : prime également attribuée aux entreprises de 11 salariés et plus. Un régime transitoire s'applique donc à ces contrats jusqu'en 2016 : dégressivité de la prime sur les 2^{ème} et 3^{ème} années d'apprentissage.

2. 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 l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu. Cet avantage fiscal correspond à 6% des rémunérations brutes inférieures à 2,5 SMIC.

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 et CIE-Starter.
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none">• Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue, dont les entreprises de travail temporaire, les établissements publics à caractère industriel ou commercial et entreprises d'armement maritime (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). <i>Sont exclus : l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.</i>• Le contrat peut être conclu avec un ou plusieurs employeurs.
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). <i>Ces montants sont proratisés en cas de temps partiel.</i>• 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 Fillon³ » si le salarié embauché a moins de 45 ans. <i>Aides cumulables avec les aides versées au titre du contrat de génération, avec l'aide aux exploitations agricoles et avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi-CICE².</i>• 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 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 ci-après). <i>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>• Non prise en compte dans le calcul des 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, notamment en cas de contrat «nouvelle chance»). <i>Formulaire EJ 20 disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr</i>• 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). Minimum : 150 h.• Désigner obligatoirement un tuteur interne.• Adresser à l'OPCA le contrat écrit et son document annexe au plus tard dans les 5 premiers jours de son exécution. (le dépôt peut être dématérialisé, via le portail de l'alternance, pour plus de facilités). 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 «NOUVELLE CHANCE»

- Le contrat «nouvelle chance» est un contrat de professionnalisation dont les conditions d'accès ont été élargies.
- Lorsqu'il est conclu avec une personne au chômage depuis plus d'un an, indifféremment de son âge :
 - la durée du contrat et des actions de professionnalisation peut aller jusqu'à 24 mois ;
 - la période de formation de ces contrats peut excéder 25% de leur durée totale.

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 5% d'alternants en 2015 peuvent bénéficier d'une réduction du montant de la taxe d'apprentissage : montant forfaitaire fixé annuellement à multiplier par le nombre d'alternants compris entre 5% et 7% de l'effectif de l'entreprise.

3. La réduction Fillon est une réduction dégressive des cotisations patronales de Sécurité Sociale, applicable si la rémunération est inférieure à 1.6 SMIC.

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 ou l'embauche 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 en CDI un jeune de moins de 26 ans (30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé ou dans le cadre d'une transmission d'entreprise dont l'effectif compte moins de 50 salariés), y compris en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage 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 (ou d'au moins 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) ou en embaucher un à l'âge de 55 ans ou plus. <p><i>La condition d'âge du jeune s'apprécie au 1^{er} jour d'exécution du contrat du jeune recruté.</i></p>
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none">Entreprises (ou groupes d'entreprises) occupant moins de 300 salariés, de droit privé. Pour bénéficier de l'aide de l'État, l'employeur doit :<ul style="list-style-type: none">être à jour de ses cotisations 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 ;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 € (jusqu'à 4 000 € par an) si le binôme dure 3 ans (proratisée 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. Le montant de l'aide est doublé si l'entreprise qui recrute le jeune de moins de 26 ans en CDI, embauche simultanément ou au plus tôt 6 mois avant ce recrutement, un salarié âgé d'au moins 55 ans (soit 24 000 € maximum sur 3 ans).Dans le cadre d'une embauche de jeune en contrat d'apprentissage en CDI, l'aide ne peut être attribuée qu'à l'issue de la période d'apprentissage. <p><i>Cumul possible avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi-CICE² et la réduction Fillon³.</i></p> <p><i>À signaler : possibilité d'une aide financière de l'État à la mise en place des accords ou des plans d'actions, à hauteur de 70 % des coûts de conseil externe, dans le cadre d'une convention d'aide au conseil conclue avec la DIRECCTE (www.direccte.gouv.fr).</i></p>
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">Déposer la demande d'aide auprès de Pôle emploi au plus tard dans les 3 mois suivant :<ul style="list-style-type: none">le 1^{er} jour d'exécution du contrat du jeune recruté en CDI ou en contrat de professionnalisation,le 1^{er} jour du CDI du jeune à l'issue de la période d'apprentissage. <p>Formulaire disponible sur : http://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/demande_aide_contrat_de_generation.pdf</p>

RECRUTER ET INSÉRER

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><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 groupements.Personnes morales de droit public (GIP...).Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...). <p><i>Sont exclus : les services de l'État. Le CUI-CAE ne peut être conclu si :</i><ul style="list-style-type: none">l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ;l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde.</p>
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.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, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser. <p><i>Cumul possible avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi-CICE²</i></p>
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).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. Possibilité d'organiser des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) dans une autre structure (entreprise, association...) avec suspension du contrat de travail. Accès possible à une POEI ou à une POEC, sans suspension du contrat de travail.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. À titre dérogatoire, pour les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus, ce contrat de travail peut être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite. <p>Les personnes morales de droit public ne peuvent conclure que des CDD.</p> <p><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 rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi.</i></p> <p><i>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 s'il est plus favorable.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.

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, établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, 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, 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-CICE² (aide à déduire de l'assiette du CICE) et avec la réduction Fillon³.</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). Prévoir des actions d'accompagnement et le cas échéant, de formation professionnelle (pendant ou hors temps de travail) et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié. Possibilité d'organiser des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) dans une autre structure (entreprise, association...) avec suspension du contrat de travail. Accès possible à une POEI ou à une POEC, sans suspension du contrat de travail. 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. À titre dérogatoire, pour les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus, ce contrat de travail peut être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite. Durée hebdomadaire de 20h minimum (sauf exceptions). <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 rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, 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.

CIE-STARTER DANS LE SECTEUR MARCHAND

PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes de moins de 30 ans sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et correspondant à l'un des profils suivants : <ul style="list-style-type: none"> - résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), - bénéficiaire du RSA, - être demandeur d'emploi de longue durée (DELD), - avoir la qualité de travailleur handicapé, - être suivi dans le cadre d'un dispositif deuxième chance (garantie jeunes, écoles de la deuxième chance, EPIDE, formation 2^{ème} chance...), - avoir bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand.
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> Tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage. Les employeurs de pêche maritime. Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none"> Aide mensuelle de l'Etat fixée à 45 % du SMIC mensuel horaire brut. S'y ajoutent les autres avantages liés à la conclusion d'un CUI-CIE (voir ci-dessus). <p>Durée de l'aide : de 6 à 24 mois</p>
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> Déposer une demande d'aide auprès du prescripteur dans les mêmes conditions que le CUI-CIE. Conclure un CDD d'au moins 6 mois ou un CDI (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine). Verser un salaire horaire au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable.

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 (durées inférieures possibles si justifiées par leur parcours de formation, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou de difficultés sociales particulières).Avec un accès prioritaire pour les jeunes qui résident soit dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), 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>À 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 (durée inférieure possible par dérogation).</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.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">Formation obligatoire du jeune.Possibilité d'organiser des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) dans une autre structure (entreprise, association...) sans suspension du contrat de travail et avec maintien de la rémunération.Mise en place possible d'une POE individuelle ou collective, sans suspension du contrat de travail.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) : 47% du SMIC horaire brut pour les CUI-CIE (75% pour les CUI-CAE).Entreprises du secteur non marchand exonérées de certaines taxes ou cotisations sociales.Aide accordée pour une durée comprise entre 12 et 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail. <p><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></p>
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. Formulaire Cerfa n° 14830*02 disponible sur www.travail-emploi.gouv.frAprès 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> <ul style="list-style-type: none">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> <ul style="list-style-type: none">Verser un salaire horaire au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel.

AIDE À L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none">Alléger le coût d'une première embauche.
PUBLICS	<ul style="list-style-type: none">Premier salarié dont le contrat de travail prend effet entre le 09/06/15 et le 08/06/16.
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none">Entreprises sans salarié (Très petites entreprises) et n'appartenant pas à un groupe (hors particulier employeur).Entreprises n'ayant plus d'employé depuis au moins 12 mois
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none">Aide de 4000 € (500 € par période de 3 mois), montant proratisé en cas de temps partiel.Cumulable avec une aide à l'embauche d'un conseil régional.Non cumulable avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au même salarié.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">Recruter en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de plus de 12 mois.Déposer la demande d'aide de l'État auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP), dans les 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

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 (sauf particulier employeur). <p><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></p>
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 (exonération applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai).Cumul possible de l'exonération avec l'aide au contrat de génération et avec les aides accordées dans le cadre des contrats suivants à condition qu'ils soient conclus en CDI : emplois d'avenir (CUI-CIE), CIE-Starter ou contrat de professionnalisation.
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 ET DU FIPHFP

L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) accordent aux entreprises, sous certaines conditions, des aides à la création d'entreprise ainsi que des aides favorisant l'insertion professionnelle 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...

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

- www.agefiph.fr
- www.fiphfp.fr

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.