

JANVIER 2015

LES MESURES POUR L'EMPLOI

INTRODUCTION

UN OUTIL D'INFORMATION...

Connaître les principaux dispositifs pour l'emploi, repérer leur public-cible, les entreprises concernées, les avantages qui en découlent, les démarches à accomplir : le guide « LES MESURES POUR L'EMPLOI » a été conçu pour répondre à cette nécessité.

Les mesures sont classées par objectif :

- l'évaluation,
- l'embauche,
- la simplification des formalités,
- la formation,
- la mobilité et la reprise d'activité,
- le développement de l'emploi,
- la création d'activité,
- l'embauche et le reclassement après un licenciement économique,
... sans oublier les aspects européens et internationaux.

Pour faciliter l'accès à l'ensemble de ces dispositifs :

- un sommaire général présente les mesures par objectif et par public (page 4),
- un répertoire vous aide dans la lecture des sigles (page 76).

... AU SERVICE DE L'EMPLOI

Synthétique, le guide « LES MESURES POUR L'EMPLOI » offre aux professionnels du placement une information rapide, première étape d'un travail plus approfondi, pour mieux informer demandeurs d'emploi, entreprises et partenaires sur les mesures les plus adaptées à leurs besoins, et aider les employeurs à monter leurs dossiers, à trouver et à recruter des candidats.

SOMMAIRE

→ Tableau synthétique des bénéficiaires des allocations chômage et minima sociaux.....	p. 8
--	------

••••• AIDES À L'ÉVOLUTION ET À L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLEp. 10

Tous publics

→ Évaluation des compétences et des capacités professionnelles (ECCP).....	p. 10
→ Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise (EPCE).....	p. 10

••••• APPUI À L'ORIENTATION OU À LA FORMATION AVANT EMBAUCHEp. 11

Tous publics

→ Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).....	p.11
→ Conseil en évolution professionnelle (CEP).....	p. 12

Demands d'emploi

→ Action de formation préalable au recrutement (AFPR).....	p. 13
→ Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI).....	p. 14
→ Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).....	p. 15
→ Validation des acquis de l'expérience (VAE).....	p. 15

••••• APPUI À L'EMBAUCHEp. 16

Jeunes

→ Aides de Pôle emploi avant et pendant un emploi d'avenir.....	p. 16
→ Aides à l'embauche d'un jeune en CDI.....	p. 16
→ Emplois d'avenir.....	p. 17

Jeunes, demandeurs d'emploi ou publics en difficulté d'insertion

→ Contrat d'apprentissage.....	p. 18
→ Contrat de professionnalisation.....	p. 19
→ Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi (CUI-CIE).....	p. 20
→ Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).....	p. 21
→ Activités d'adultes – relais.....	p. 22
→ Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).....	p. 23
→ Garantie jeunes.....	p. 23

Travailleurs handicapés

→ Aides à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap (Agefiph).....	p. 24
→ Aide au suivi post-insertion (Agefiph).....	p. 24
→ Aides aux emplois d'avenir (Agefiph).....	p. 24
→ Aides au contrat d'apprentissage (Agefiph).....	p. 25
→ Aides à la pérennisation du contrat d'apprentissage (Agefiph).....	p. 25
→ Aides au contrat de professionnalisation (Agefiph).....	p. 26
→ Aides à la pérennisation du contrat de professionnalisation (Agefiph).....	p. 26
→ Aide à l'insertion professionnelle - AIP (Agefiph).....	p. 27
→ Lourdeur du handicap et aide à l'emploi (Agefiph).....	p. 27
→ Obligation d'emploi.....	p. 28

Cadres

→ Aide au recrutement d'un cadre (ARC).....	p. 29
---	-------

Doctorants

→ Convention industrielle de formation pour la recherche (CIFRE).....	p. 29
---	-------

••••• SIMPLIFICATION DES FORMALITÉS LIÉES À L'EMPLOIp. 30

Tous publics

→ Chèque emploi associatif.....	p. 30
→ Chèque emploi service universel (CESU) - Déclaratif.....	p. 30
→ Titre emploi service entreprise (TESE).....	p. 31
→ Rescrit social.....	p. 31

APPUI À LA FORMATIONp. 32

Salariés	
→ Financement par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).....	p. 32
→ Aides aux mutations économiques - AME / FNE - formation	p. 33
→ Tutorat interne	p. 34
→ Tutorat externe.....	p. 35
→ Congé individuel de formation des anciens salariés en CDD (CIF-CDD).....	p. 35

Demandeurs d'emploi	
→ Actions de formation conventionnées (AFC) par Pôle emploi	p. 36
→ Aide individuelle à la formation (AIF) (Pôle emploi)	p. 37
→ Compte personnel de formation (CPF).....	p. 38

Jeunes	
→ Actions organisées par les Conseils régionaux	p. 38
→ Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).....	p. 39
→ Contrat de volontariat pour l'insertion (EPIDE)	p. 40
→ Engagement de service civique.....	p. 41

Travailleurs handicapés	
→ Aide au tutorat (Agefiph).....	p. 42
→ Aides à la formation professionnelle (Agefiph).....	p. 42
→ Contrat de rééducation professionnelle en entreprise.....	p. 42

Tous publics	
→ Formation compétences clés.....	p. 43

Femmes	
→ Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle	p. 43

Stagiaires de la formation professionnelle	
→ Régime d'assurance chômage / Régime public de rémunération.....	p. 44
→ Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE).....	p. 45

AIDES À LA MOBILITÉ ET AUTRES AIDES À LA REPRISE D'ACTIVITÉp. 46

Demandeurs d'emploi	
→ Aide à la mobilité	p. 46
→ Aide au permis de conduire B.....	p. 47
→ Aide différentielle au reclassement (ADR)	p. 47
→ Aide incitative à la reprise d'emploi (Cumul ARE/ Rémunération)	p. 48
→ Aide incitative à la reprise d'emploi (Cumul ARE/ Activité non salariée)	p. 48
→ Droits rechargeables.....	p. 48

Bénéficiaires de minima sociaux	
→ Aide personnalisée de retour à l'emploi (APRE) déconcentrée	p. 49
→ Revenu de solidarité active (RSA)	p. 49
→ Dispositif d'intéressement à la reprise d'activité	p. 50

Parents en charge d'un jeune enfant	
→ Aide à la garde d'enfants pour parent isolé (AGEPI).....	p. 50

Travailleurs handicapés	
→ Aides à la mobilité (Agefiph)	p. 51

••••• AIDES AU MAINTIEN ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOIp. 52

Jeunes et seniors

- Contrat de génération - Aide p. 52
- Contrat de génération - Obligation de négocier p. 53
- Contrat de génération «Transmission d'entreprise» p. 53

Jeunes

- Bonus déductible de la taxe d'apprentissage p. 53

Salariés

- Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) p. 54
- Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) p. 54
- Aide au conseil pour l'élaboration d'un plan de GPEC p. 54
- Activité partielle p. 55
- Exonérations applicables aux heures supplémentaires p. 55
- Exonération des cotisations patronales dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) p. 56
- Exonération des cotisations patronales dans les jeunes entreprises innovantes p. 56
- Exonération des cotisations patronales dans les ZRR p. 57
- Exonération des cotisations patronales dans les zones de restructuration de la Défense (ZRD) p. 57
- Réduction Fillon p. 58

Travailleurs handicapés

- Aide au maintien dans l'emploi (Agefiph) p. 58
- Aide au maintien dans l'emploi des seniors (Agefiph) p. 58
- Aide à la mise en place d'une politique d'emploi handicap (Agefiph) p. 59

Seniors

- Cumul emploi-retraite «Total» p. 59
- Retraite progressive p. 60

••••• AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISEp. 61

Tous publics

- Statut d'auto-entrepreneur p. 61

Tous salariés

- Congé pour création d'entreprise p. 61
- Travail à temps partiel pour création d'entreprise p. 61

Tous demandeurs d'emploi

- Aides aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) p. 62
- Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) p. 63
- Nouvel accompagnement pour la création/reprise d'entreprise (NACRE) p. 63

Femmes

- Fonds de garantie pour l'initiative des femmes (FGIF) p. 64

Travailleurs handicapés

- Subvention d'installation p. 64
- Aide à la création et reprise d'entreprise (Agefiph) p. 64

APPUI AU RECLASSEMENT DES SALARIÉSp. 65

Salariés

- Congé de mobilité p. 65
- Congé de reclassement p. 66
- Convention d'allocation temporaire dégressive p. 66
- Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) p. 67

AIDES À L'EMPLOI DANS LES DOMp. 68

Publics en difficultés d'insertion

- Contrat unique d'insertion - Contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM) p. 68

Jeunes

- Emplois d'avenir p. 69
- Aide au projet initiative jeune (PIJ) p. 70
- Parrainage des jeunes p. 70
- Passeport mobilité p. 71

Salariés

- Titre de travail simplifié (TTS) p. 71
- Exonération des charges sociales p. 72
- Exonération des charges sociales à Saint-Pierre-et-Miquelon p. 72
- Prime à la création d'emplois p. 73

Bénéficiaires de minima sociaux

- Contrat d'insertion par l'activité (CIA) p. 73
- Revenu de solidarité p. 73

EUROPE ET INTERNATIONAL : LES AIDES À L'EMPLOIp. 74

Jeunes

- Volontariat International p. 74
- Accords d'échanges jeunes professionnels p. 75

SIGLESp. 76

MIEUX CONNAÎTRE LES PUBLICS ÉLIGIBLES

TABLEAU SYNTHÉTIQUE DES BÉNÉFICIAIRES DES ALLOCATIONS CHÔMAGE & MINIMA SOCIAUX

ALLOCATION CONCERNÉE	BÉNÉFICIAIRES
ALLOCATION VEUVAGE	Conjoint survivant d'un assuré décédé (ayant été affilié à l'assurance vieillesse pendant au moins 3 mois - 90 jours - dans l'année précédant le décès) et remplissant les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - résider en France (sauf exception), - être âgé de moins de 55 ans, - ne pas dépasser un certain montant de ressources (2 257,95 €/trimestre), - ne pas être remarié, vivre maritalement ou avoir conclu un pacte civil de solidarité (PACS).
AAH (allocation aux adultes handicapés)	Personne âgée de 20 ans et plus (dès 16 ans dans certains cas) et : <ul style="list-style-type: none"> - atteinte d'une incapacité permanente au moins égale à 80% (entre 50 % et 80 % sous conditions), - résidant en France. Autre condition : <ul style="list-style-type: none"> - ne pas dépasser un plafond annuel de ressources de 9 605,40 € (personne seule) ou 19 210,80 € (personne mariée, vivant en concubinage ou liée par un PACS). Plafond majoré de 4 802,70 € par enfant à charge.
ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi)	Salarié privé d'emploi inscrit comme demandeur d'emploi dans les 12 mois qui suivent la fin du contrat de travail et remplissant les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - avoir été salarié pendant au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois (36 mois pour les 50 ans et plus) qui précèdent la fin du contrat de travail, - être involontairement au chômage (sauf démissions considérées comme légitimes), - ne pas remplir les conditions pour bénéficier de la retraite à taux plein, - rechercher un emploi, - être physiquement apte à exercer un emploi.
ASS (allocation de solidarité spécifique)	- Personne ayant épuisé ses droits à l'ARE (ou sous conditions, demandeur d'emploi de 50 ans et plus). - Demandeur d'emploi issu de certains secteurs professionnels (marins pêcheurs, dockers occasionnels ou artistes non salariés). Autres conditions : <ul style="list-style-type: none"> - justifier d'une durée d'activité salariée antérieure (5 ans au cours des 10 dernières années), - ne pas disposer de ressources mensuelles supérieures à 1137,50 € (personne seule) ou 1787,50 € (couple)
ATA (allocation temporaire d'attente)	- Certains ressortissants étrangers (demandeurs d'asile âgés de 18 ans et plus, bénéficiaires d'une carte de séjour «vie privée et familiale» ayant déposé plainte ou témoigné dans une affaire de proxénétisme ou de traite des êtres humains...). - Apatrides. - Anciens détenus incarcérés pendant au moins 2 mois. - Travailleurs salariés expatriés non couverts par le régime d'assurance chômage qui, lors de leur retour en France, justifient d'une durée de travail de 182 jours au cours des 12 mois précédant la fin de leur contrat de travail. Autre condition : ne pas disposer de ressources supérieures au RSA (soit moins de 513,88 €/mois pour une personne seule).
ATS (allocation transitoire de solidarité)	Demandeur d'emploi né entre le 1 ^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1953 et remplissant l'ensemble des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ; • être indemnisé ou indemnisable au titre de l'ARE le 31 décembre 2010 ; • en fin de droits à l'ARE et justifier du nombre de trimestres nécessaires pour percevoir une retraite à taux plein. Allocation attribuée sous conditions de ressources.
RSA (revenu de solidarité active)	Personne âgée de plus de 25 ans ou assurant la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître et : <ul style="list-style-type: none"> - résidant en France de manière stable et effective, - de nationalité française, ressortissant européen ou titulaire depuis au moins 5 ans d'un titre de séjour autorisant à travailler (sauf exceptions), Ou : Jeune actif de 18 à moins de 25 ans n'assurant pas la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître, sous certaines conditions d'activité préalable (équivalent de 2 ans à temps plein, soit au moins 3 214 heures au cours des trois dernières années), sous réserve, dans tous les cas, que le foyer dispose de ressources

À CERTAINES MESURES POUR L'EMPLOI

MONTANT EN VIGUEUR AU 1 ^{ER} JUILLET 2014	DATE DE LA DERNIÈRE REVALORISATION
602,12 € par mois.	1 ^{er} avril 2014
Cas général : 800,45 € par mois	1 ^{er} septembre 2014
Montant brut de l'allocation à taux plein : - soit 40,4% du salaire journalier de référence plus une partie fixe égale à 11,72 €/jour - soit 57% du salaire journalier de référence. Le montant le plus favorable est accordé. Plancher : 28,58 € /jour - Plafond : 75 % du salaire journalier de référence. <i>À noter : des cotisations et contributions sociales (retraite complémentaire, Contribution sociale généralisée, Contribution au remboursement de la dette sociale) sont retenues sur le montant de l'ARE (sauf cas d'exonération).</i>	1 ^{er} juillet 2014
Allocation différentielle égale au plafond de ressources (1 127,70 € ou 1 772,10 €) moins les ressources propres de la personne seule ou du foyer. Montant journalier de l'ASS : 16,25 €	1 ^{er} janvier 2015
Montant journalier de l'ATA : 11,45 €	1 ^{er} janvier 2015
Montant journalier maximal garanti de l'ATS : 35,09 €	1 ^{er} janvier 2015
RSA : une allocation qui permet de porter les ressources du foyer au niveau d'un revenu minimum garanti (RMG). RMG = 62 % des revenus professionnels + montant forfaitaire dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge. En l'absence de revenus professionnels, le RMG est égal au montant forfaitaire.	1 ^{er} janvier 2015

Montant forfaitaire

Nombre d'enfants	Personne seule	En couple
0	513,88 €	770,82 €
1	770,82 €	924,98 €
2	924,98 €	1079,14 €
Par enfant en plus	205,55 €	205,59 €

AIDES À L'ÉVOLUTION ET À L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Tous publics

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET DES CAPACITÉS PROFESSIONNELLES (ECCP)

OBJECTIFS	→ Permettre aux demandeurs d'emploi d'évaluer leurs compétences et capacités professionnelles pour : <ul style="list-style-type: none"> - présenter leur candidature à une offre d'emploi identifiée ; - définir leurs acquis professionnels par rapport à l'emploi recherché ; - préciser leur projet professionnel.
PUBLICS VISÉS	→ Tous les demandeurs d'emploi souhaitant faire le point sur leurs acquis professionnels au regard des compétences et des capacités requises pour l'exercice d'un métier donné.
CONTENU	→ Mise en situation professionnelle concrète dans les locaux du prestataire, complétée, si nécessaire, par des questionnaires ou tests spécifiques. La durée de l'ECCP est de 4 à 8 heures en fonction des compétences/capacités à évaluer, précisées par le conseiller Pôle emploi à partir de la fiche emploi/métier du ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois).

ÉVALUATION PRÉALABLE À LA CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE (EPCE)

OBJECTIFS	→ Permettre à des créateurs potentiels de bénéficier d'un regard extérieur, d'une expertise et de conseils pour : <ul style="list-style-type: none"> - faire le point sur l'état d'avancement de leur projet ; - prendre conscience de leurs forces et de leurs faiblesses ; - décider de poursuivre ou de différer leur projet ; - identifier les actions à mener pour réaliser leur projet.
PUBLICS VISÉS	→ Tout demandeur d'emploi porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont il peut présenter les grandes lignes ainsi qu'une première estimation chiffrée.
CONTENU	→ D'une durée de 4 à 8 heures, l'évaluation comporte 2 à 4 entretiens, répartis sur 3 à 4 semaines, en fonction des besoins du bénéficiaire.

APPUI À L'ORIENTATION OU À LA FORMATION AVANT EMBAUCHE

Tous publics

PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

OBJECTIFS	<p>→ Pour la structure qui accueille : l'opportunité de faire découvrir ses métiers (métiers en tension, mal connus...), de préparer un recrutement.</p> <p>→ Pour la personne accueillie : un dispositif d'orientation et d'accompagnement vers l'emploi mis en place pour :</p> <ul style="list-style-type: none">- découvrir un métier ou un secteur d'activité- confirmer un projet professionnel- ou initier une démarche de recrutement <p><i>La PMSMP remplace et regroupe dans un même dispositif (une seule dénomination, un seul régime) les Évaluations en Milieu de Travail (EMT) et les périodes d'immersion ou en milieu professionnel.</i></p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé peut bénéficier d'une PMSMP, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">- demandeur d'emploi (indemnisé ou non),- travailleur handicapé,- jeune en CIVIS, bénéficiaire de la Garantie jeunes...,- allocataire du Revenu de Solidarité Active (RSA) <p>- salarié en contrat aidé : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE), Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE), y compris ceux en emploi d'avenir,</p> <p>- salarié en insertion recrutés en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) dans une Structure d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) : Entreprise d'Insertion (EI), Association Intermédiaire (AI) ou organisme conventionné en tant qu'Atelier et Chantier d'Insertion (ACI)...</p> <p><i>La réalisation de la PMSMP n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur du salarié en contrat aidé ou d'insertion.</i></p>
STRUCTURE D'ACCUEIL	<p>→ Toute personne morale disposant d'un numéro SIRET (entreprise, association, établissement public...) peut accueillir une personne en PMSMP.</p> <p>→ La structure d'accueil désigne une personne référente en son sein, chargée d'accueillir, d'aider, d'informer (en particulier sur les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité), de suivre et d'évaluer le bénéficiaire de la PMSMP.</p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	<p>→ Il conserve son statut (demandeur d'emploi, salarié...), sa couverture sociale (maladie, maternité, accident...) et, s'il était demandeur d'emploi, son indemnisation.</p> <p>→ Il n'est pas rémunéré par la structure d'accueil.</p> <p>→ Le salarié en contrat aidé ou d'insertion retrouve son poste à l'issue de la période.</p>
DURÉE	<p>→ Durée maximale de la PMSMP : un mois (renouvelable sous certaines conditions) que la présence du bénéficiaire au sein de la structure d'accueil soit continue ou non.</p> <p>→ Pour les salariés en contrat aidé ou en insertion, la durée cumulée des PMSMP effectuées ne peut pas excéder 25% de la durée totale du contrat dont ils sont titulaires (CUI-CIE, CUI-CAE ou CDDI dans une SIAE).</p>
DÉMARCHES	<p>→ Être prescrite par l'un des organismes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- opérateur du Service Public de l'Emploi (SPE) : Pôle emploi, Mission Locale ou Cap emploi,- organisme conventionné à cet effet par l'un de ces opérateurs (Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), Établissement Public d'Insertion de la Défense (EPIDE), associations d'insertion, opérateurs privés de placement...),- SIAE. <p>Le prescripteur évalue la pertinence de cette mise en situation professionnelle au regard du parcours d'insertion de la personne suivie.</p> <p>→ Avant le démarrage de la période, conclure une convention (formulaire CERFA n°13912*02) entre :</p> <ul style="list-style-type: none">- le bénéficiaire,- son employeur, si l'intéressé est salarié,- la structure d'accueil (entreprise, association...),- le prescripteur (opérateur du SPE, organisme conventionné, SIAE),- la structure d'accompagnement si elle est différente du prescripteur. <p>La convention décline les modalités de déroulement de la mesure : dates de début et de fin de la PMSMP, nombre d'heures de présence et horaires, lieu d'exécution, objectifs, tâches confiées, modalités d'évaluation...</p> <p>→ Un exemplaire de la convention est transmis à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) par :</p> <ul style="list-style-type: none">- le prescripteur de la PMSMP s'il s'agit d'un contrat aidé,- l'EI, l'AI ou l'ACI pour un contrat d'insertion.

Tous publics

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> → Favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. → Accompagner les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. → Faciliter l'identification des qualifications, des formations et des financements disponibles. Il s'agit d'une offre de services gratuite, déployée au plus près des personnes, dans les bassins de vie et d'emploi, assurée par des opérateurs dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).
OPÉRATEURS	<ul style="list-style-type: none"> → Pôle emploi, les Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les Missions locales et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF dont les FONGECIF) ; → Les organismes désignés par la région comme opérateurs régionaux du CEP, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).
BÉNÉFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none"> → Tout actif (peu importe son âge, son secteur d'activité, son statut et sa qualification). Sont notamment concernés les : <ul style="list-style-type: none"> - personnes en recherche d'emploi, indemnisées ou non, - salariés du secteur privé, à temps complet ou partiel, - travailleurs indépendants, artisans, professions libérales ou auto-entrepreneurs, - salariés du secteur public, fonctionnaires titulaires, contractuels ou vacataires. → Le CEP n'est pas ouvert aux inactifs : élèves, étudiants et retraités. Toutefois, l'étudiant ou le retraité exerçant un emploi peut y recourir.
CONTENU	<ul style="list-style-type: none"> → Ces 3 étapes peuvent être mises en oeuvre ensemble ou séparément. 1) Accueil individualisé : analyse de la demande et accès à des informations ciblées (socio-économiques, sur les métiers, l'emploi, les formations...) en vue de décider de la poursuite ou non de la démarche et d'identifier les acteurs susceptibles d'aider le bénéficiaire du CEP. 2) Conseil personnalisé : co-construire avec un référent de l'opérateur son projet d'évolution professionnelle. 3) Accompagnement personnalisé à la mise en oeuvre du projet professionnel : concrétiser le projet et co-construire un plan d'actions.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> → Initiative et demande de l'intéressé pour en bénéficier auprès d'un des opérateurs. → Mise en oeuvre du CEP par l'un des opérateurs. <i>Les opérateurs du CEP peuvent recourir à des prestations externes en appui du processus de définition et de mise en oeuvre du projet d'évolution professionnelle (bilans de compétences ou prestations d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises). Ils sont alors garants de la qualité du service rendu par le prestataire et restent responsables du suivi et de l'accompagnement du bénéficiaire pendant le déroulement de la prestation.</i> → Remise d'un document de synthèse par l'opérateur au bénéficiaire du CEP.

Demandeurs d'emploi

ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

OBJECTIF	→ Faciliter le recrutement d'un demandeur d'emploi via une aide à la formation. L'AFPR permet d'adapter ou de développer les compétences professionnelles requises pour occuper l'emploi proposé dans l'entreprise.
PUBLICS VISÉS	→ Demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose un emploi à durée limitée (de 6 à moins de 12 mois) nécessitant une adaptation par le biais d'une formation.
ENTREPRISES	→ Tout employeur du secteur privé y compris les entreprises de travail temporaire ou du secteur public. → Les particuliers employeurs à condition que les formations soient réalisées par un organisme de formation. <i>Sont exclues les entreprises :</i> - 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).
AIDES À LA FORMATION	→ Formation de 400 heures maximum réalisée avant l'embauche : - en interne, directement par l'employeur ; - et/ou par un organisme de formation interne ou externe. → Aide de Pôle emploi au financement des coûts pédagogiques d'un montant maximum (dans la limite de 400 heures) de : - 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 de l'aide à l'employeur au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf dans certains cas d'absence d'embauche ou en cas d'embauche dans des conditions moins avantageuses pour le salarié que celles prévues à la convention AFPR).
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ Stagiaire de la formation professionnelle (protection accident du travail). → Rémunération du demandeur d'emploi en formation prise en charge au titre : - soit du régime d'assurance chômage, dans la limite de ses droits à indemnisation (voir p. 39 pour l'accès éventuel à la rémunération de fin de formation) ; - soit de la rémunération de formation par Pôle emploi (RFPE) (financée par Pôle emploi) s'il ne peut pas ou plus être indemnisé au jour de son entrée en formation (voir p.45). → Financement possible par Pôle emploi d'une partie des frais de déplacement, de repas et d'hébergement du demandeur d'emploi dans le cadre de l'aide à la mobilité (voir p. 46).
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Adresser préalablement à Pôle emploi une offre d'emploi. → Conclure avant le début de la formation, une convention AFPR avec l'unité compétente du Pôle emploi (modèle national arrêté par Pôle emploi). → Élaborer un plan de formation avec le conseiller Pôle emploi, le signer avec Pôle emploi et le demandeur d'emploi, puis l'annexer à la convention AFPR. → Désigner un tuteur référent dans l'entreprise pour assurer le suivi de la formation. → À l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis : - en contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à moins de 12 mois ; - ou en contrat de professionnalisation à durée déterminée de 6 à moins de 12 mois ; - ou en contrat de travail temporaire 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. → Adresser à Pôle emploi un bilan de l'AFPR, une copie du contrat de travail conclu et 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 contrat de travail temporaire).

Demandeurs d'emploi

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (POEI)

OBJECTIF	<p>→ Faciliter le recrutement d'un demandeur d'emploi ou à l'issue d'un CUI via une aide à la formation. La POEI permet d'adapter ou de développer les compétences professionnelles requises pour occuper l'emploi durable (au moins 12 mois) proposé dans l'entreprise.</p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non. → Salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CIE, CUI-CAE ou CUI-CAE DOM) en CDD ou en CDI. → Salariés d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) (chantier d'insertion, association intermédiaire...).</p>
ENTREPRISES	<p>→ Tout employeur du secteur privé, y compris les particuliers employeurs, ou du secteur public. <i>Sont exclues les entreprises :</i> - 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).</p>
AIDES À LA FORMATION	<p>→ Formation de 400 heures maximum réalisée avant l'embauche par l'entreprise ayant l'offre d'emploi à l'appui de la POEI : - soit par un organisme de formation interne (sauf particulier employeur) ; - soit par un organisme de formation externe. <i>La formation peut être assortie d'une période de tutorat (sauf particulier employeur) non prise en charge financièrement par Pôle emploi.</i></p> <p>→ Aide de Pôle emploi au financement des coûts pédagogiques d'un montant maximum (dans la limite de 400 heures) de : - 5 €/heure versés à l'entreprise, si la formation est réalisée par un organisme de formation interne ; - 8 €/heure versés à l'organisme de formation externe si la formation est réalisée par cet organisme.</p> <p>→ Versement de l'aide 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). <i>Cette aide peut être abondée par un cofinancement de l'OPCA de l'entreprise dans des conditions fixées par une convention-cadre nationale conclue avec Pôle emploi*. Dans ce cas, les montants maximum précités deviennent des forfaits.</i></p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Le demandeur d'emploi est stagiaire de la formation professionnelle. Prise en charge possible : - de la rémunération soit au titre du régime d'assurance chômage (dans la limite de ses droits à indemnisation : voir p.43 pour l'accès éventuel à la rémunération de fin de formation), soit par Pôle emploi pour les stagiaires pas ou plus indemnisés au jour de leur entrée en formation (RFPE : voir p.45) ; - d'une partie des frais de repas, de déplacement et d'hébergement du demandeur d'emploi par Pôle emploi dans le cadre de l'aide à la mobilité (voir p.46).</p> <p>→ Le salarié : l'employeur maintient sa rémunération qui peut être prise en charge par l'OPCA, déduction faite des aides et exonération liées au contrat conclu (CUI, CDDI...).</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Adresser préalablement à Pôle emploi une offre d'emploi.</p> <p>→ Conclure avant le début de la formation une convention POEI avec l'unité compétente de Pôle emploi (modèle national arrêté par Pôle emploi) et, le cas échéant, l'OPCA cofinanceur et l'organisme de formation externe.</p> <p>→ Élaborer un plan de formation avec le conseiller Pôle emploi et, le cas échéant, l'OPCA le signer avec Pôle emploi et le demandeur d'emploi et, le cas échéant, l'OPCA cofinanceur et/ou l'organisme de formation externe, l'annexer à la convention POEI.</p> <p>→ Désigner un tuteur référent au sein de l'entreprise pour assurer le suivi de la formation.</p> <p>→ À l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis en : - contrat à durée indéterminée, y compris en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (quelle que soit la durée de l'action de professionnalisation ou de la période d'apprentissage) ; - ou contrats suivants d'au moins 12 mois : contrat à durée déterminée (CDD), de professionnalisation ou d'apprentissage ; - emploi d'avenir (acquisition de pré-requis techniques et métiers).</p> <p>→ 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 de l'organisme de formation externe lorsque la formation est réalisée par ce dernier, au plus tard 6 mois après la fin de la POEI.</p>

* Renseignez-vous auprès de l'OPCA dont relève votre entreprise.

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE (POEC)

OBJECTIF	<p>→ Mettre en place des actions de formation collectives définies et organisées par une ou plusieurs branches professionnelles. Et ce, afin d'acquérir, préalablement à l'embauche, 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 organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).</p> <p><i>L'action de formation concerne prioritairement les programmes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - conduisant à la découverte des métiers d'un secteur ; - visant à sécuriser la maîtrise des savoirs de base et compétences nécessaires à l'intégration professionnelle ou inclus dans un parcours qualifiant.
PUBLICS/ EMPLOYEURS CONCERNÉS	<p>→ Publics :</p> <ul style="list-style-type: none"> - demandeurs d'emploi, indemnisés ou non ; - salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CIE, CUI-CAE ou CUI-CAE DOM) en CDD ou en CDI ; - salariés d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) (chantier d'insertion, association intermédiaire...). <p>→ Entreprises adhérant à l'OPCA porteur du programme de POEC.</p>
AIDES À LA FORMATION	<p>→ Coût pédagogique de la formation pris en charge par l'OPCA : se renseigner auprès de celui dont relève l'entreprise.</p> <p><i>La formation des demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis (CFA).</i></p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Le demandeur d'emploi est stagiaire de la formation professionnelle si Pôle emploi a conclu une convention de partenariat à cet effet avec l'OPCA compétent.</p> <p>Pendant la formation réalisée par un organisme de formation déclaré (dans la limite de 400 heures) et comprenant au maximum 1/3 de temps d'immersion en entreprise, le demandeur d'emploi peut bénéficier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'il n'est pas indemnisé au titre de l'assurance chômage, de la rémunération de formation par Pôle emploi (RFPE), - dans certaines conditions, de l'aide à la mobilité (déplacement, repas et hébergement) (voir p.46). <p>→ Le salarié reste salarié : l'employeur maintient sa rémunération qui peut être prise en charge par l'OPCA, déduction faite des aides et exonération liées au contrat conclu (CUI, CDDI...).</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ S'adresser à l'OPCA dont relève l'entreprise ou à Pôle emploi.</p> <p><i>L'OPCA communique à Pôle emploi les informations nécessaires à l'orientation des demandeurs d'emploi et des salariés en CUI ou en SIAE vers les actions de formation financées au titre de la POEC.</i></p> <p>→ À l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CDI ou CDD d'au moins 12 mois, y compris en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ; - emploi d'avenir (découverte des secteurs, après une formation compétences clés et sociales).

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

OBJECTIF	<p>→ Favoriser l'accès à des emplois identifiés au niveau d'un territoire ou d'une profession via une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en faisant reconnaître l'expérience professionnelle ou bénévole. La VAE permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). En cas de validation partielle, le candidat dispose de 5 ans pour obtenir la totalité de la certification visée.</p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés au titre de l'allocation d'assurance chômage (y compris par leur ex-employeur du secteur public), ou du contrat de sécurisation professionnelle (voir p.68), ou non indemnisés justifiant au minimum de 3 ans (continue ou non) d'expérience professionnelle salariée, non salariée, bénévole, de volontariat, syndicale ou électorale en lien avec la certification visée (ainsi que pour ceux n'ayant pas atteint le niveau V de qualification (CAP...), les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel pour la préparation d'un diplôme ou titre).</p>
NATURE DE L'AIDE	<p>→ Peuvent être prises en charge par Pôle emploi les dépenses concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les droits d'inscription auprès de l'organisme certificateur ; - les prestations d'accompagnement, y compris le cas échéant, les frais de repas, de déplacement et d'hébergement ; - les actions de validation proprement dites (frais de constitution du jury, de déplacement, de copie, de timbres ainsi que tous les frais liés à la mise en situation professionnelle tel que l'achat ou la location de matériel). <p><i>Attention : lors d'une validation partielle, les actions de formation engagées en vue d'obtenir la certification dans sa totalité, ainsi que les frais liés à cette formation (déplacement, repas et hébergement) peuvent être pris en charge dans le cadre des AFC (voir p. 36), des AIF (validation partielle : voir p.37) et de l'aide à la mobilité (voir p. 46).</i></p>
MONTANT DE L'AIDE	<p>→ Dans sa région, chaque directeur régional de Pôle emploi fixe les barèmes de prise en charge pouvant varier en fonction du niveau de certification visée. Le coût moyen de prise en charge par bénéficiaire est de 640 € TTC.</p> <p><i>La prise en charge par Pôle emploi s'effectue de manière complémentaire et subsidiaire aux dispositifs financés par les conseils régionaux, généraux ou toute autre collectivité publique et par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).</i></p>
CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET VERSEMENT	<p>→ Demande établie conjointement par le demandeur d'emploi et son conseiller Pôle emploi (modèle national arrêté par Pôle emploi) et déposée au plus tard dans le mois suivant le jour de la réunion du jury de validation, accompagnée de la copie de la notification de la recevabilité de l'organisme valideur et des descriptifs de chacun des financements demandés.</p> <p>→ Aide versée par Pôle emploi au bénéficiaire sur la base des factures acquittées ou à l'organisme certificateur, même si l'intéressé n'a plus la qualité de demandeur d'emploi.</p>

APPUI À L'EMBAUCHE

Jeunes

AIDES DE PÔLE EMPLOI AVANT OU PENDANT UN EMPLOI D'AVENIR

OBJECTIF/ PUBLICS VISÉS	→ Favoriser l'emploi des jeunes éligibles au dispositif emploi d'avenir non inscrits comme demandeurs d'emploi, via le bénéfice de certaines aides de Pôle emploi lorsqu'ils reprennent une activité en emploi d'avenir ou sont en cours d'emploi d'avenir dans la perspective d'une sortie de ce dispositif.
AVANTAGES POUR LE JEUNE	<p>Jeune reprenant une activité en emploi d'avenir :</p> <p>→ L'aide à la mobilité est mobilisable si le lieu de reprise de l'emploi d'avenir est situé à plus de 60 km aller-retour ou plus de 2 heures de trajet aller-retour du lieu de résidence du bénéficiaire.</p> <p>→ Aide à la garde d'enfants âgés de moins de 10 ans pour les parents isolés (AGEPI) : voir page 50.</p> <p>Jeune en cours d'emploi d'avenir et souhaitant reprendre une autre activité salariée conforme à son projet professionnel :</p> <p>→ L'aide à la mobilité peut être mobilisée pour l'action de reclassement de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recherche d'emploi : pour se rendre à un entretien d'embauche (CDI, CDD, CTT d'au moins 3 mois consécutifs) ou à une prestation intensive d'accompagnement ou pour participer à un concours public situé à plus de 60 km aller-retour (20 km aller-retour dans les DOM) ou à plus de 2 heures de trajet aller-retour de son lieu de résidence, - reprise d'emploi en CDI, CDD ou CTT d'au minimum 3 mois consécutifs. <p>→ Aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (AGEPI), pour une reprise d'emploi en CDI, CDD ou CTT d'au moins 3 mois consécutifs.</p> <p>→ Pendant la période de formation réalisée dans le cadre d'une action de formation préalable au recrutement (AFPR) : aide à la mobilité et RFPE (rémunération des formations de Pôle emploi si la rémunération dont il bénéficie au titre de l'emploi d'avenir ne lui est plus versée).</p>
DÉMARCHES	<p>→ Via des formulaires types :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Mission locale ou le Cap emploi initie la demande d'aide ; - le jeune en emploi d'avenir atteste ne pas bénéficier d'une autre aide similaire prenant en charge les frais en question. <p><i>La Mission locale ou le Cap emploi transmet le dossier dûment complété à Pôle emploi qui gère ces aides : réception et instruction des dossiers, vérification des conditions d'attribution et paiement.</i></p>

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

OBJECTIF	→ Aider les entreprises à recruter un jeune en contrat à durée indéterminée (CDI) en allégeant le coût de l'embauche.
PUBLICS VISÉS	→ Jeunes de moins de 26 ans.
EMPLOYEURS	<p>→ Employeurs relevant du régime d'assurance chômage (sauf particulier employeur).</p> <p style="text-align: center;"><i>L'employeur doit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - être à jour de ses obligations au regard de la sécurité sociale et de l'assurance chômage ; - ne pas avoir procédé dans les 6 derniers mois à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	→ Salarié en CDI à temps plein ou à temps partiel.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Exonération des cotisations patronales d'assurance chômage pendant 4 mois si l'entreprise emploie moins de 50 salariés, 3 mois dans les autres cas (à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai).</p> <p>→ Cumul possible de l'exonération avec les aides accordées dans le cadre des contrats suivants conclus en CDI : emploi d'avenir (si conclu sous forme de CUI-CIE), contrat de génération ou contrat de professionnalisation.</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Recruter le jeune en CDI à temps plein ou à temps partiel, y compris après un CDD.

EMPLOIS D'AVENIR

OBJECTIF	<p>→ Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à une qualification de jeunes recrutés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnemental ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.</p> <p><i>L'emploi d'avenir est mis en place dans le cadre d'un contrat unique d'insertion : CUI-CAE (voir page 21) ou CUI-CIE (voir page 20) 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-dessous.</i></p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Les jeunes sans emploi âgés de 16 à moins de 26 ans et les travailleurs handicapés âgés de moins de 30 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit sans qualification (sortis sans diplôme du système de formation initiale) ; - soit peu qualifiés (titulaire d'un diplôme de niveau V : BEP, CAP) et en recherche d'emploi pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois (durées inférieures possibles si leur parcours de formation, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou de difficultés sociales particulières le justifient). <p>La condition d'âge s'apprécie au jour de la signature du contrat.</p> <p>Avec un accès prioritaire pour les jeunes qui résident :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville, 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. <p><i>À titre exceptionnel, recrutement possible, après autorisation de la DIRECCTE de jeunes ayant atteint au plus le niveau du 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (BAC + 3 validé) et en recherche d'emploi pendant au moins 12 mois sur les 18 derniers mois (durée inférieure possible par dérogation).</i></p> <p>→ S'agissant des DOM : voir page 69.</p>
EMPLOYEURS	<p>→ Dans le secteur non-marchand :</p> <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 (GIP...), à l'exception de l'État. - Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...). <p>→ Dans le secteur marchand, pour certaines activités fixées par arrêtés du Préfet de région consultables sur le site http://travail-emploi.gouv.fr/emplis-d-avenir,2189/ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employeurs affiliés au régime d'assurance chômage ; - Entreprises inscrites au registre national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, 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, services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie territoriales, chambres d'agriculture, établissements et services d'utilité agricole de ces chambres. <p><i>Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles aux emplois d'avenir</i></p> <p>→ Par ailleurs, le dispositif est ouvert aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).</p>
FORMATION	<p>→ Formation obligatoire du jeune -réalisée prioritairement pendant le temps de travail- pour accéder à un niveau de qualification supérieur (est privilégiée l'acquisition de compétences de base et transférables avec présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou réussir un concours).</p>
ACCOMPAGNEMENT	<p>→ Suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du salarié assuré pendant le temps de travail par un référent de la Mission locale ou du Cap emploi.</p> <p>→ Accompagnement par un tuteur de l'entreprise. Deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir : réaliser un bilan du projet professionnel.</p> <p>→ Organisation possible de période de mise en situation en milieu professionnel (voir p. 11)</p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Salarié en CDI (sauf si l'employeur est une personne publique : collectivités territoriales...) ou en CDD de 36 mois (entre 12 mois et 36 mois en cas de circonstances particulières liées à la situation ou au parcours du bénéficiaire ou au projet associé à l'emploi).</p> <p>→ Salarié à temps plein (à temps partiel -mi-temps minimum- avec l'accord du salarié et si son parcours ou sa situation le justifie).</p> <p><i>Possibilité de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - prolonger le CDD au-delà de la durée maximale pour achever une action de formation (jusqu'à 60 mois maximum) ; - de rompre le CDD (outre les cas prévus dans le cadre du CUI) à chaque date anniversaire du contrat. <p>→ Priorité de réembauche pendant 1 an à compter du terme du CDD.</p> <p>→ Rémunération versée par l'employeur : au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable.</p>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Attribution -en fonction des engagements de l'employeur- d'une aide de l'Etat 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 bénéficiant du CUI-CIE : 47% du SMIC horaire brut.</p> <p><i>Cumul possible avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi-CICE (voir p. 54).</i></p> <p>→ Aide accordée pour une durée comprise entre 12 et 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.</p> <p>→ Mobilisation possible de plusieurs dispositifs de formation (plan de formation, période de professionnalisation, POEI ou POEC...) et de financements (OPCA, Conseil régional...).</p> <p>→ Aides de l'Agefiph : voir p.24.</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Signer un document d'engagement/suivi et déposer une demande d'aide auprès du prescripteur (Mission locale ou Cap emploi). Formulaire disponible sur www.travail-emploi.gouv.fr</p> <p>→ Désigner un tuteur au sein de l'entreprise et organiser la formation.</p> <p>→ Après attribution de l'aide par le prescripteur, conclure le contrat de travail</p> <p>→ Reconnaître les compétences acquises par le jeune : attestation de formation, d'expérience professionnelle...</p>

Jeunes, demandeurs d'emploi ou publics en difficulté d'insertion

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

OBJECTIF	→ Permettre à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
PUBLICS VISÉS	<ul style="list-style-type: none"> → Jeunes de 16 à 25 ans révolus (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 ou complémentaire ; - la rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (inaptitude physique et temporaire du salarié, cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur...). → Sans limitation d'âge pour les personnes : <ul style="list-style-type: none"> - porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre sanctionnant la formation suivie ; - reconnues travailleurs handicapés.
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none"> → Tout employeur relevant 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 selon des modalités spécifiques (non traitées ci-après). <i>Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières avec deux employeurs pour préparer une ou deux qualifications.</i>
FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> → 400 heures de formation au minimum par an en centre de formation d'apprentis (CFA). Au prorata si le contrat est inférieur à un an (soit 200 heures minimum pour un contrat de 6 mois). Cette durée tient compte des exigences propres au niveau de qualification visé (par exemple : 1 350 heures pour un BTS). → Formation pratique assurée par l'employeur ou un des salariés dans l'entreprise. → Maître d'apprentissage (ou équipe tutorale) obligatoire pour accompagner l'apprenti et faire le lien avec le CFA. → Évaluation : 2 mois après la conclusion du contrat, entretien entre l'apprenti, l'employeur, le maître d'apprentissage et le formateur du CFA (premier bilan de la formation et adaptations si nécessaire). → Formation complémentaire à la formation en CFA possible dans certains cas.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> → Salarié en contrat d'apprentissage à durée indéterminée débutant par une période d'apprentissage ou d'une durée de 1 à 3 ans (de 6 mois à 1 an dans certains cas, jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés). → Rémunération versée par l'entreprise pendant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage : <ul style="list-style-type: none"> - pourcentage du SMIC variable (de 25% à 78% - ce taux peut être supérieur selon les branches professionnelles) en fonction de l'âge de l'apprenti, du diplôme préparé et de son ancienneté dans le contrat ; - exonérée de l'impôt sur le revenu (dans la limite du montant annuel du SMIC). → Délivrance par le CFA d'une carte d'étudiant des métiers ouvrant droit à divers avantages sociaux et tarifaires.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Possibilité de mettre en place une POEI ou une POEC avant la conclusion du contrat d'apprentissage (voir pages 14 et 15). → Exonération des cotisations : <ul style="list-style-type: none"> - patronales (sauf AT/MP) et salariales d'origine légale et conventionnelle pour les artisans et les employeurs occupant 11 salariés au plus ; - patronales (sauf AT/MP) et salariales de sécurité sociale ainsi que les cotisations salariales d'assurance chômage et de retraite complémentaire pour les entreprises de plus de 11 salariés. → Prime de 1 000 € minimum/an versée par la région aux entreprises de moins de 11 salariés. Peut s'y ajouter dans celles occupant moins de 250 salariés, une aide versée par la Région de 1000 € maximum pour l'embauche d'un apprenti (depuis le 1^{er}/07/2014). → Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf tarification du risque AT/MP). → Crédit d'impôt de 1 600 € si le diplôme préparé est d'un niveau ≤ à BAC + 2 et uniquement pour la 1^{ère} année du cycle de formation. Jusqu'à 2 200 € pour l'embauche d'apprentis (quel que soit le diplôme préparé) : <ul style="list-style-type: none"> - reconnus travailleurs handicapés ; - jeunes, bénéficiaires de l'accompagnement personnalisé, renforcé et assuré par un référent ; - embauchés dans une entreprise labellisée « Entreprise du patrimoine vivant » ; - à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion (voir p.40). → Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (voir p.54). → Entreprises d'au moins 250 salariés : réduction possible du montant de la taxe d'apprentissage dû. → Aides de l'Agefiph à l'embauche d'une personne handicapée : voir p.25.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Conclure un contrat d'apprentissage : formulaire type (FA13 – cerfa n°10103*05) disponible sur le site : www.alternance.emploi.gouv.fr. → Contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières : signer une convention tripartite avec l'autre employeur et le bénéficiaire (modalités d'exécution du contrat...) et l'annexer au contrat. → Transmettre le contrat pour enregistrement à la chambre consulaire compétente (chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture). → Inscrire l'apprenti dans un CFA ou une section d'apprentissage. → Désigner un maître d'apprentissage ou une équipe tutorale (avec un maître d'apprentissage référent) et lui accorder le temps nécessaire pour accompagner l'apprenti.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none"> → Dans le cadre d'un contrat de travail alternant périodes de formation et de travail, favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue : diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), CQP (certificat de qualification professionnelle) enregistré ou non au RNCP, qualification reconnue dans une convention collective nationale (CCN) de branche.
PUBLICS VISÉS	<ul style="list-style-type: none"> → Jeunes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. → Personnes inscrites comme demandeurs d'emploi (DE), âgées de 26 ans et plus. → Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH. → Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
EMPLOYEURS	<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 deux employeurs pour préparer une ou deux qualifications). → Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant. → Les entreprises de travail temporaire (ETT). <i>Sont exclus l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.</i>
FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> → Durée comprise entre 15% (minimum 150 heures) et 25% de la durée totale du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI) ; au-delà de 25% dans certains secteurs professionnels ou pour certains bénéficiaires. → Objectifs, programme et modalités d'organisation, d'évaluation de la formation précisés dans la convention signée entre l'entreprise et l'organisme de formation. → Adaptation possible du programme de formation dans les 2 mois suivant le début du contrat. → Désignation d'un tuteur interne obligatoire : voir p.34. Tuteur externe possible : voir p.35.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> → Salarié en CDD de 6 à 12 mois, ou en CDI dont l'action de professionnalisation (de 6 à 12 mois) se situe au début du contrat. CDD renouvelable 1 fois pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle déjà obtenue ou si la qualification visée n'a pas été obtenue pour échec aux épreuves d'évaluation, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation. <i>La durée maximale du CDD ou de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue, les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, les personnes ayant bénéficié d'un CUI ou par accord collectif dans certains secteurs professionnels pour des publics ou des qualifications déterminés.</i> → Rémunération minimale : <ul style="list-style-type: none"> - Jeune de moins de 26 ans : de 55% à 80% du SMIC selon l'âge et le niveau de formation ; - Demandeur d'emploi d'au moins 26 ans : 85% du minimum conventionnel (plancher : 100% du SMIC). → Délivrance par l'organisme de formation d'une carte d'étudiant des métiers (avantages sociaux et tarifaires).
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Mise en place possible d'une AFPR d'une POEI ou POEC (voir p.14 et 15) avant la conclusion du contrat. → Possibilité de bénéficier d'aides (cumulables) versées par Pôle emploi de 2000 € maximum chacune (temps plein) pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus et/ou de 45 ans et plus. → Aides de l'Agefiph à l'embauche d'une personne handicapée : voir p.26. → Exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale (sauf accidents du travail/maladies professionnelles-AT/MP). <i>Cumul possible avec les aides au contrat de génération si le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée (voir p.52) et avec le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi CICE (voir p.54).</i> → Financement de la formation : <ul style="list-style-type: none"> - 9,15 € / heure (ou montant fixé par accord collectif), versés par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ou imputation sur le solde de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises d'au moins 10 salariés ; - 15 € / heure (ou montant fixé par accord collectif) pour certains publics. → Financement du tutorat par l'OPCA : voir p.32. → Non prise en compte dans l'effectif pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, sauf pour la tarification AT/MP. → Dispense du versement de l'indemnité de précarité (CDD). → Entreprises d'au moins 250 salariés : réduction possible du montant de la taxe d'apprentissage dû.
DÉMARCHES ET OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Conclure le contrat : modèle-type (formulaire EJ 20 – cerfa n°12434*02) disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr → Contrat de professionnalisation à durée déterminée pour l'exercice d'activités saisonnières : signer une convention tripartite avec l'autre employeur et le bénéficiaire (modalités d'exécution du contrat...) et l'annexer au contrat. → Transmettre le dossier à l'OPCA dont relève l'entreprise au plus tard dans les 5 jours suivant le début du contrat : contrat accompagné du document annexé relatif à la formation. Dans les 20 jours à compter de la réception du dossier complet, l'OPCA contrôle la conformité juridique du contrat et décide de sa prise en charge. Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation de la prise en charge et dépôt du contrat à la DIRECCTE. → Consulter les représentants du personnel sur les conditions de mise en oeuvre de ces contrats. → Demander les aides auprès de Pôle emploi : formulaires spécifiques disponibles sur www.pole-emploi.fr. → Remettre une attestation en cas d'obtention d'une qualification reconnue dans une CCN de branche.

Jeunes, demandeurs d'emploi ou publics en difficulté d'insertion

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CUI-CIE) (secteur marchand)

OBJECTIF	→ Faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi.
PUBLICS VISÉS	→ Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.
EMPLOYEURS	<p>→ Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage (à l'exception des particuliers employeurs) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État ; - établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, ou sociétés d'économies mixtes (SEM) dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ; - les chambres de métiers et de l'artisanat, services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture et les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres. <p>→ Groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ).</p> <p>→ Employeurs de pêche maritime.</p> <p style="text-align: center;"><i>Sont exclues les entreprises qui ne sont pas à jour du versement de leurs cotisations et contributions sociales, ainsi que celles ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche ou cherchant à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde.</i></p>
ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	<p>→ Obligation de prévoir des actions d'accompagnement de nature à faciliter la réalisation du projet professionnel.</p> <p>→ Possibilité de prévoir des actions de formation professionnelle et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel ou encore une POEI ou POEC.</p> <p>→ Possibilité de mettre en oeuvre une période de professionnalisation.</p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD).</p> <p style="text-align: center;"><i>Possibilité de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - suspendre le contrat à la demande du salarié afin d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP voir p.11) ou une action concourant à son insertion professionnelle (accord de l'employeur nécessaire), ou pour accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ; - rompre le contrat sans préavis en cas d'embauche à l'issue de la PMSMP ou de la période d'essai (rupture considérée comme une démission légitime ouvrant droit à l'assurance chômage). <p>→ Rémunération versée par l'employeur au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel (si plus favorable).</p>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Aide mensuelle de l'État modulable en fonction notamment de la situation du bénéficiaire et de l'employeur : montant fixé par arrêté préfectoral selon les critères définis au niveau régional, soit au maximum 47% du SMIC horaire brut multiplié par le nombre d'heures travaillées (plafonné à 35 heures pour un temps plein).</p> <p style="text-align: center;"><i>Sont privilégiés les employeurs qui s'engagent à mettre en place des parcours d'insertion et de qualification de qualité : recrutement en CDI, mise en oeuvre de période de professionnalisation financée par un OPCA... Cette aide est cumulable avec la « réduction Fillon » (voir p.58) et le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (voir p.54)</i></p> <p>→ Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.</p> <p>→ Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles).</p> <p>→ Financement possible de l'OPCA si mise en oeuvre d'une période de professionnalisation (70 heures minimum sur 12 mois).</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Déposer une demande d'aide à l'insertion professionnelle auprès du prescripteur (Pôle emploi, la mission locale, le Cap emploi ou le président du Conseil général).</p> <p>→ Désigner un tuteur au sein de l'entreprise.</p> <p>→ Après attribution de l'aide, conclure un contrat de travail avec le salarié : CDI ou CDD de 6 mois minimum (ou 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine).</p> <p style="text-align: center;"><i>Le contrat peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois (voire 60 mois pour achever une action de formation en cours de réalisation et prévue au titre de la décision d'attribution ou si le salarié est :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - soit âgé d'au moins 50 ans et bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH ; - soit reconnu travailleur handicapé. <p style="text-align: center;"><i>Durée hebdomadaire de 20 heures minimum</i></p> <p>→ Informer obligatoirement les représentants du personnel sur les CUI-CIE conclus dans l'entreprise.</p> <p>→ Attester de l'effectivité de l'activité du salarié auprès de l'organisme chargé du versement des aides (ASP ou organisme chargé du versement de l'aide du département).</p> <p>→ Établir une attestation d'expérience professionnelle à remettre au salarié à sa demande ou, au plus tard, 1 mois avant la fin du CUI-CIE.</p> <p>→ Suspension ou rupture du CUI-CIE : informer dans un délai franc de 7 jours l'organisme prescripteur ainsi que l'organisme chargé du versement des aides.</p>

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE) (secteur non marchand)

OBJECTIF	<p>→ Faciliter l'insertion des personnes sans emploi grâce à des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.</p> <p><i>Les personnes en CUI-CAE peuvent être mises à disposition de particuliers par une association de services à la personne agréée.</i></p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.</p> <p><i>L'embauche ne doit pas viser à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde.</i></p>
EMPLOYEURS	<p>→ Organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, mutuelles, comités d'entreprise...).</p> <p>→ Collectivités territoriales (communes, départements...) et autres personnes morales de droit public (GIP...).</p> <p>→ Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM, sociétés d'économie mixte, entreprises privées concessionnaires d'un service public ou chargées d'un service public, dans le cadre strict du service public qui est le leur...).</p> <p><i>Les services de l'État sont exclus.</i></p>
ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	<p>→ Doivent être mises en oeuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des actions de formation (formation qualifiante, préqualification, remise à niveau...) ; <li style="text-align: center;"><i>À défaut, le contrat peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.</i> - des actions d'accompagnement (aide à la prise de poste, évaluation des capacités et compétences...). <p>→ Peuvent être mises en oeuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des périodes de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur pour diversifier l'expérience professionnelle des bénéficiaires ; - des périodes de professionnalisation si l'employeur relève d'un OPCA ; - une POEI ou POEC.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Salarié en CDI ou en CDD.</p> <p style="text-align: center;"><i>Possibilité de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - suspendre le contrat à la demande du salarié afin d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP voir p.11) ou une action concourant à son insertion professionnelle (accord de l'employeur nécessaire) ou pour accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ; - rompre le contrat sans préavis en cas d'embauche à l'issue de la PMSMP ou de la période d'essai (rupture considérée comme une démission légitime ouvrant droit à l'assurance chômage). <p>→ Rémunération versée par l'employeur : au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable.</p>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Aide mensuelle de l'État, modulable en fonction notamment de la situation du bénéficiaire et de l'employeur : montant fixé par arrêté préfectoral selon les critères définis au niveau régional (il ne peut excéder 95% du taux horaire du SMIC dans la limite de 35 heures/semaine).</p> <p style="text-align: center;"><i>Cumul possible avec le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi CICE (voir p.54).</i></p> <p>→ Exonérations : des cotisations au titre des assurances sociales et des allocations familiales, à l'exception des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.</p> <p>→ Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles).</p> <p>→ Pas d'indemnité de fin de contrat à verser (CDD).</p> <p>→ Financement possible de l'OPCA si mise en oeuvre d'une période de professionnalisation (70 heures minimum sur 12 mois).</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.</p> <p>→ Déposer une demande d'aide à l'insertion professionnelle auprès du prescripteur (Pôle emploi, la mission locale, le Cap emploi ou le président du Conseil général).</p> <p>→ Désigner un tuteur au sein de l'entreprise.</p> <p>→ 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), jusqu'à 24 mois maximum (durée du travail d'au moins 20 heures, sauf difficultés particulières du titulaire du contrat).</p> <p style="text-align: center;"><i>La durée maximale du CDD peut être portée à 5 ans soit pour achever une action de formation, soit pour les travailleurs handicapés, soit pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires de minima sociaux.</i></p> <p>→ En cas de mise en oeuvre d'une période de mise en situation en milieu professionnel : conclure une convention de mise à disposition à titre gratuit avec l'employeur d'accueil.</p> <p>→ Établir une attestation d'expérience professionnelle à remettre au salarié à sa demande ou, au plus tard, 1 mois avant la fin du CUI-CAE.</p> <p>→ Attester de l'effectivité de l'activité du salarié auprès de l'organisme chargé du versement des aides (Agence de Services et de Paiement - ASP - ou Conseil général).</p> <p>→ Suspension ou rupture du CUI-CAE : informer dans un délai franc de 7 jours l'organisme prescripteur ainsi que l'organisme chargé du versement des aides.</p>

Jeunes, demandeurs d'emploi ou publics en difficulté d'insertion

ACTIVITÉS D'ADULTES - RELAIS (secteur non marchand)

OBJECTIF	<p>→ Favoriser l'insertion professionnelle des personnes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, via la conclusion d'un contrat de travail pour assurer les missions de médiation sociale et culturelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - améliorer, dans ces zones, les relations entre les habitants et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs ; - renforcer l'intégration des personnes d'origine étrangère, notamment les jeunes filles et les migrants âgés en facilitant l'accès aux soins et l'accompagnement au logement.
PUBLICS VISÉS	<p>→ Personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - âgées de 30 ans au moins ; - sans emploi ou titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), qui doit alors être rompu ; - résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.
EMPLOYEURS	<p>→ Organismes de droit privé à but non lucratif (associations) et personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.</p> <p>→ Collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale, ainsi que leurs établissements publics.</p> <p>→ Établissements publics locaux d'enseignement.</p> <p>→ Établissements publics de santé.</p> <p>→ Offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) et offices publics de HLM.</p> <p style="text-align: center;"><i>Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public (à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial) ne peuvent conclure que des CDD.</i></p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	<p>→ Salarié.</p>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Aide annuelle versée - à compter de la création du poste d'adulte-relais - par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET). Montant : 17 538,40 € pour un temps plein (versé au prorata si le contrat est à temps partiel).</p> <p>→ Aide non cumulable avec une autre aide de l'État à l'emploi.</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Signer préalablement à l'embauche une convention avec l'État (Préfet de département) et le CGET valable pour 3 ans maximum (la convention peut être renouvelée au-delà de ces 3 ans par accord exprès des parties).</p> <p>→ Conclure un contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD avec des règles spécifiques : 3 ans renouvelable une fois, période d'essai d'un mois renouvelable une fois), à temps plein ou partiel (mi-temps au minimum).</p> <p style="text-align: center;"><i>Le CDD peut être rompu à chaque date d'anniversaire par le salarié (avec un préavis de deux semaines) ou par l'employeur (s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse).</i></p> <p>→ Développer une activité d'adultes-relais (missions de médiation sociale et culturelle) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - informer et accompagner des habitants dans leurs démarches, développer le dialogue social entre services publics et usagers ; - contribuer à l'amélioration ou à la préservation du cadre de vie, au renforcement de la vie associative locale et au développement de la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'INSERTION (CDDI)

OBJECTIF	→ Faciliter l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi.
PUBLICS VISÉS	→ Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.
EMPLOYEURS	→ Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) : associations intermédiaires (AI), entreprises d'insertion (EI), ateliers et chantiers d'insertion (ACI).
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE ET CONTRAT DE TRAVAIL	<p>→ Salarié en contrat à durée déterminée (CDD) : d'au moins 4 mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois, voire au-delà :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à la date d'échéance du contrat (la durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée) ; - avec l'accord de Pôle emploi, pour les salariés âgés de 50 ans et plus ou les personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi. <p>→ Contrat conclu pour une durée minimum de 20 heures. La durée du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire (35 heures).</p> <p>→ Suspension du contrat possible à la demande du salarié afin de lui permettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en accord avec l'employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) (voir p.11) prescrite par Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ; - d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en CDD d'au moins 6 mois. <p style="text-align: center;"><i>Rupture possible sans préavis en cas d'embauche à l'issue de la PMSMP ou de la période d'essai.</i></p>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Aide de l'État au poste d'insertion déterminée par arrêtés et versée annuellement par l'Agence de services et de paiement-ASP (montant socle complété par un montant modulé en fonction des publics accompagnés, des efforts d'insertion mis en œuvre et des résultats obtenus).</p> <p style="text-align: center;"><i>Aide non cumulable pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'État.</i></p> <p>→ Exonération de charges pour les ACI.</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Préalablement à l'embauche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conclusion d'une convention avec l'État (le préfet) d'une durée maximale de 3 ans (nombre de postes ouvrant droit à l'aide de l'État, modalités de mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur...); - agrément des salariés par Pôle emploi pour ouvrir droit à l'aide de l'État. <p>→ Conclusion d'un CDD. Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat.</p>

GARANTIE JEUNES

OBJECTIF	<p>→ Conduire les jeunes en situation de grande précarité vers l'emploi et la formation via un parcours d'accompagnement global, social et professionnel assorti d'un soutien financier.</p> <p style="text-align: center;"><i>Dispositif mis en place à titre expérimental (jusqu'au 31 décembre 2015) dans le cadre du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale.</i></p>
TERRITOIRES CONCERNÉS	→ La communauté urbaine de Marseille Provence Métropole, La Réunion, la communauté d'agglomération Est Ensemble, le Vaucluse, le Lot-et-Garonne, l'Allier associé au Puy-de-Dôme pour les communes de Cournon-d'Auvergne, Clermond-Ferrand, Thiers et Ambert, le Finistère, l'Eure, l'Aube, les Vosges et depuis le 1 ^{er} janvier 2015, l'Essonne, La Seine-Maritime, le Pas-de-Calais, la Dordogne, l'Ille-et-Vilaine, la Savoie, l'Oise, l'Aisne, l'Isère, la Creuse et le Puy-de-Dôme.
JEUNES CONCERNÉS /CONDITIONS	<p>→ Jeunes de 18 à 25 ans révolus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vivant hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leur part ; - ni étudiants, ni en formation, ni en emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un certain plafond (montant forfaitaire du RSA socle : voir page 8). <p>→ À titre exceptionnel, les jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étudiants, en formation, en emploi ou en service civique (dont la situation est porteuse d'un risque de rupture) ; - ou âgés de 16 à 18 ans en appui à un parcours vers l'autonomie ; - ou dont le niveau de ressources dépasse le montant forfaitaire du RSA socle. <p style="text-align: center;"><i>Sont exclus : les bénéficiaires du RSA jeune ou du RSA versé lorsqu'un ou plusieurs enfants sont nés ou à naître.</i></p>
AVANTAGES POUR LE JEUNE	<p>→ Accompagnement individuel et collectif des jeunes par les Missions locales (accès à une pluralité d'expériences professionnelles et de formation).</p> <p>→ Allocation forfaitaire versée par l'agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'État. Montant : 88% du montant forfaitaire du RSA pour une personne seule (voir page 8).</p> <p style="text-align: center;"><i>Allocation cumulable avec les ressources d'activité du jeune jusqu'à 300 € nets/mois. Au-delà, montant dégressif qui s'annule à hauteur de 80% du SMIC mensuel brut.</i></p> <p>→ Couverture sociale.</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DU JEUNE	<p>→ Conclure un contrat avec la Mission locale pour une durée d'un an renouvelable sous certaines conditions.</p> <p>→ Déclarer chaque mois ses ressources d'activité à la Mission locale et certifier la sincérité des informations communiquées.</p>

Travailleurs handicapés

AIDES À L'AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL ET À LA COMPENSATION DU HANDICAP (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant son organisation du travail.
PUBLICS VISÉS	→ Salariés ou travailleurs indépendants reconnus travailleurs handicapés.
EMPLOYEURS	→ Entreprises du secteur privé ou public soumis au droit privé (EPIC...) assujetties ou non à l'obligation d'emploi.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	→ Salarié de l'entreprise. → Travailleur indépendant reconnu handicapé.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Participation possible de l'Agefiph au financement : - de moyens techniques, humains ou organisationnels à mettre en oeuvre pour compenser le handicap dans l'entreprise (aménagement de postes, logiciels spécifiques, transcription braille...); - d'une aide ponctuelle à l'auxiliariat professionnel (9 150 € maximum) ; - d'une prestation d'interprétariat (maximum 2 600 €/an), d'interface dans le cadre d'une formation (maximum 9 150 €) ou de l'équipement de visio-interprétation (maximum 1 300 €), afin de faciliter la communication avec un salarié sourd. <i>Autres aides mobilisables lors d'un recrutement ou d'un maintien dans l'emploi :</i> - la prestation ponctuelle spécifique de l'Agefiph. Il s'agit de bénéficier de l'expertise d'un spécialiste du handicap (visuel, auditif, moteur ou spécifique) ; - la prestation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail via l'intervention d'un ergonomiste.
DÉMARCHES DE L'EMPLOYEUR	→ Demander l'aide à l'Agefiph avec le soutien possible du conseiller du service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés -SAMETH- (pour un maintien dans l'emploi) ou du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou de la Mission locale (pour un recrutement).

AIDE AU SUIVI POST-INSERTION (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Consolider l'insertion en milieu ordinaire de travail en permettant au travailleur handicapé de se réorganiser et de se familiariser avec son nouveau cadre professionnel.
PUBLICS VISÉS	→ Personnes handicapées embauchées immédiatement à leur sortie d'Établissement et services d'aide par le travail (ESAT).
EMPLOYEURS	→ Entreprises du secteur privé ou public soumis au droit privé (EPIC...) assujetties ou non à l'obligation d'emploi.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	→ Salarié de l'entreprise.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Participation financière de l'Agefiph à la prestation d'un intervenant de l'ESAT d'origine du nouvel embauché : limitée à 70h d'intervention avec un coût horaire plafonné à 50 € (soit 3 500 € maximum).
DÉMARCHE	→ Demande d'aide à l'Agefiph soit directement par l'employeur ou le salarié, soit avec le soutien du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou de la Mission locale dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

AIDES AUX EMPLOIS D'AVENIR (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Inciter à recruter et à qualifier les jeunes les plus éloignés de l'emploi.
PUBLICS VISÉS	→ Jeunes travailleurs handicapés âgés de moins de 30 ans peu ou pas qualifiés.
EMPLOYEURS	→ Employeurs des secteurs marchand et non marchand (hors fonction publique).
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	→ Salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) (voir p.17 « Emplois d'avenir »).
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Employeurs du secteur marchand et non marchand (hors fonction publique) : aide à la formation si sa durée est comprise entre 100 et 250 heures dans la limite de 80% du coût pédagogique et en complément des autres cofinanceurs (OPCA, Conseil régional...). → Employeurs du secteur marchand : aide à l'embauche de 6 900 € la 1 ^{ère} année, 3 400 € la seconde année (montants proratisés pour un contrat à temps partiel, mi-temps minimum).
DÉMARCHE	→ Aide prescrite par le conseiller Cap emploi ou Mission locale qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

AIDES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE (AGEFIPH)

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none"> → Inciter les entreprises à recruter et à former des personnes handicapées. → Favoriser la formation des seniors.
PUBLICS VISÉS	→ Travailleurs handicapés.
EMPLOYEURS	→ Entreprises du secteur privé, assujetties ou non à l'obligation d'emploi.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	<ul style="list-style-type: none"> → Apprenti avec un contrat de travail d'une durée déterminée (4 ans maximum) ou indéterminée. → Rémunération en pourcentage du SMIC, variable selon l'âge de l'apprenti, le diplôme préparé et l'ancienneté dans le contrat. → Aide possible pour le travailleur handicapé : 3 000 € pour un contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois ; 1 500 € si la durée du contrat est de 6 à 11 mois. Ces aides sont doublées si le travailleur handicapé est âgé de 45 ans et plus.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Subvention forfaitaire versée à l'employeur selon la durée du contrat : <ul style="list-style-type: none"> - 1500 €, contrat de 6 et 11 mois ; - 3000 €, contrat de 12 mois - 4 500 €, contrat de plus de 12 mois et de moins de 18 mois ; - 6 000 €, contrat de plus de 18 mois et de moins de 24 mois ; - 7 500 €, contrat de plus de 24 mois et de moins de 30 mois ; - 9 000 €, contrat de plus de 30 mois. → Cumul avec les avantages liés à l'embauche en contrat d'apprentissage (voir p.18). → Cumul possible avec les autres aides de l'Agefiph : aide à l'aménagement des situations de travail, aide au tutorat.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Conclusion d'un contrat d'apprentissage (voir p. 18) avec une personne handicapée. → Dépôt d'une demande d'aide(s) auprès de l'Agefiph au plus tard 3 mois après la date d'embauche (dossier unique « demande d'intervention » commun à l'employeur et au salarié).

AIDES À LA PÉRENNISATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Inciter les entreprises à garder un travailleur handicapé à l'issue d'un contrat d'apprentissage.
PUBLICS VISÉS	→ Travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage.
EMPLOYEURS	→ Entreprises du secteur privé, assujetties ou non à l'obligation d'emploi.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	→ Salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Subvention forfaitaire versée à l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> - 4 000 € pour un CDI conclu à temps plein ; - 2 000 € pour un CDD d'au moins 12 mois à temps plein. <p style="text-align: center;"><i>Ces montants sont divisés par 2 en cas de temps partiel (au minimum 16 heures/semaine).</i></p> → Cumul possible avec les autres aides de l'Agefiph : aide à l'aménagement des situations de travail, aide au tutorat. → Cumul avec les avantages liés à l'embauche en contrat d'apprentissage (voir p.18).
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Conclusion d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois sans délai entre la fin du contrat d'apprentissage et la signature du nouveau contrat. → Dépôt d'une demande d'aide(s) auprès de l'Agefiph au plus tard 3 mois après la date d'embauche.

Travailleurs handicapés

AIDES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par une embauche en alternance.
PUBLICS VISÉS	→ Travailleurs handicapés.
EMPLOYEURS	→ Entreprises du secteur privé, assujetties ou non à l'obligation d'emploi.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> → Salarié de l'entreprise en contrat de professionnalisation. → Rémunération en pourcentage du SMIC, variable selon l'âge et le niveau de formation. → Subvention forfaitaire pour le travailleur handicapé : 3 000 € pour un contrat d'au moins 12 mois ; 1 500 € si CDD de 6 à 11 mois. Ces aides sont doublées si le travailleur handicapé est âgé de 45 ans et plus. → Autres aides possibles pour le travailleur handicapé : aides à la mobilité, aide au financement de matériel.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Subvention forfaitaire versée à l'employeur variable selon la durée du contrat : <ul style="list-style-type: none"> - 1 500 €, CDD de 6 à 11 mois ; - 3 000 €, CDD de 12 mois ; - 4 500 €, CDD de plus de 12 mois à 18 mois ou moins ; - 6 000 €, CDD de plus de 18 mois à 24 mois ou moins ; - 7 500 € pour un CDI. → Avantages liés à l'embauche en contrat de professionnalisation (voir p.19). → Cumul possible avec les autres aides de l'Agefiph : aide à l'aménagement des situations de travail, aide au tutorat.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> → Conclure un contrat de professionnalisation (voir p.19) avec le travailleur handicapé. → Déposer une demande d'aide(s) auprès de l'Agefiph au plus tard 3 mois après la date d'embauche (dossier unique « demande d'intervention » commun à l'employeur et au salarié).

AIDES À LA PÉRENNISATION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Inciter les entreprises à garder un travailleur handicapé à l'issue d'un contrat de professionnalisation.
PUBLICS VISÉS	→ Travailleurs handicapés en contrat de professionnalisation.
EMPLOYEURS	→ Entreprises du secteur privé, assujetties ou non à l'obligation d'emploi.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ Salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Subvention forfaitaire versée à l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> - 4 000 € pour un CDI conclu à temps plein ; - 2 000 € pour un CDD d'au moins 12 mois à temps plein. <p style="text-align: center;"><i>Ces montants sont divisés par 2 en cas de temps partiel (au minimum 16 heures/semaine).</i></p> → Cumul possible avec les autres aides de l'Agefiph : aides à l'aménagement des situations de travail, aide au tutorat.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> → Conclure un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois sans délai entre la fin du contrat de professionnalisation et la signature du nouveau contrat. → Déposer une demande d'aide(s) auprès de l'Agefiph au plus tard 3 mois après la date d'embauche.

AIDE À L'INSERTION PROFESSIONNELLE-AIP (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle.
PUBLICS VISÉS	→ Personnes handicapées dans l'une des situations suivantes : - demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant son embauche, - âgée de 45 ans et plus, - sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté (ESAT, EA...), - embauchée par le même employeur en CDI ou en CDD (minimum 12 mois), suite à un ou plusieurs contrats totalisant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.
EMPLOYEURS	→ Entreprises du secteur privé et associations.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	→ Salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois en milieu ordinaire de travail.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Dans la limite des crédits disponibles pour les CDI ou CDD d'au moins 12 mois, aide versée sur prescription d'un montant de : - 4 000 € pour un contrat conclu à temps plein, - 2 000 € s'il est conclu à temps partiel (minimum 16h/semaine). → L'aide est réduite de moitié en cas de CDD de 6 à 11 mois : soit 2 000 € pour un temps plein et 1 000 € pour un temps partiel. <i>L'aide n'est pas cumulable avec les contrats aidés et les aides accordés en cas d'embauche en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage</i>
DÉMARCHES	→ Conclusion d'un contrat de travail (CDI ou CDD de 12 mois minimum), avec une durée hebdomadaire au moins égale à 16 heures. → Prescription de l'aide par un conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou d'une Mission locale dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

LOURDEUR DU HANDICAP ET AIDE À L'EMPLOI (AGEFIPH)

OBJECTIFS	→ Encourager les entreprises à embaucher des travailleurs dont la lourdeur du handicap est reconnue, c'est à dire lorsque le montant des charges induites par l'emploi du salarié handicapé est égal ou supérieur à 20 % du montant du SMIC annuel. → Compenser financièrement l'incidence de la lourdeur du handicap évaluée après aménagement du poste de travail.
PUBLICS VISÉS	→ Travailleurs reconnus lourdement handicapés. <i>Les travailleurs handicapés exerçant une activité professionnelle non salariée peuvent également demander l'aide à l'emploi liée à la lourdeur du handicap.</i>
EMPLOYEURS	→ Employeurs du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial assujettis ou non à l'obligation d'emploi.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Employeurs assujettis à l'obligation d'emploi. Option possible entre la modulation de la contribution Agefiph et l'aide à l'emploi versée par l'Agefiph. → Employeurs occupant moins de 20 salariés non assujettis à l'obligation d'emploi : aide à l'emploi versée par l'Agefiph. → Montant de l'aide à l'emploi variable selon le surcoût induit par le handicap, apprécié par l'Agefiph : de 450 à 900 fois le taux horaire du SMIC majoré de 21,5 % au titre des cotisations patronales, fiscales et sociales par poste de travail occupé à temps plein.
DÉMARCHES	→ Demande de la reconnaissance de la lourdeur du handicap assortie d'une évaluation du surcoût induit par les charges pérennes liées à la lourdeur du handicap : envoyée par l'employeur ou le travailleur handicapé non salarié à la délégation régionale de l'Agefiph par la lettre recommandée avec accusé de réception. → Décision de l'Agefiph après avis éventuel de l'inspecteur du travail et estimation du surcoût.

Travailleurs handicapés

OBLIGATION D'EMPLOI

OBJECTIF	→ Favoriser l'emploi des travailleurs handicapés via l'obligation faite aux entreprises de compter au moins 6% de personnes handicapées dans leur effectif et/ou de mettre en oeuvre des actions en leur faveur.
CARACTÉRISTIQUES	<p>→ Plusieurs moyens peuvent être utilisés, cumulativement ou non, pour s'acquitter de l'obligation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - embaucher des salariés handicapés, - accueillir des stagiaires (y compris des jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé) dans la limite de 2% de l'effectif total des salariés, - appliquer un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en oeuvre d'un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, <p><i>Ces accords sont agréés. Pour être pris en compte, ils doivent prévoir un programme annuel ou pluriannuel comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et un plan de maintien dans l'entreprise.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - conclure, pour un certain montant, des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), - verser une contribution à l'Agefiph.
PUBLICS VISÉS	<p>→ Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).</p> <p>→ Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire.</p> <p>→ Titulaires d'une pension d'invalidité si cette invalidité réduit des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.</p> <p>→ Titulaires de la carte d'invalidité.</p> <p>→ Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).</p> <p>→ Anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité.</p> <p>→ Titulaires d'emplois réservés au sens du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (enfant, conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS à un militaire décédé ou disparu...).</p> <p>→ Sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.</p>
EMPLOYEURS	→ Entreprises du secteur privé et établissements publics à caractère industriel ou commercial employant au moins 20 salariés.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Être exonéré, totalement ou partiellement, de la contribution Agefiph, laquelle atteint :</p> <ul style="list-style-type: none"> - selon la taille de l'entreprise 400 à 600 fois le SMIC horaire par salarié manquant pour atteindre 6% de l'effectif. - 1 500 fois le SMIC horaire par salarié manquant, quel que soit l'effectif, si l'entreprise n'a pas pendant 3 ans occupé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, accueilli de stagiaires, versé une contribution à l'Agefiph, ou passé de contrats de sous-traitance d'un montant supérieur -sur 4 ans- à 400 fois le SMIC horaire (entreprises de 20 à 199 salariés) ; 500 fois le SMIC horaire (entreprises de 200 à 749 salariés) ; 600 fois le SMIC horaire (entreprises de 750 salariés et plus). <p>→ Être accompagné dans ses projets par l'Agefiph : aides financières adaptées, appuis techniques, conseils.... Pour plus d'informations : www.agefiph.fr</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Effectuer une « déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés » (DOETH) avant le 1^{er} mars (par courrier ou par télédéclaration) auprès de l'Agefiph (par exemple, avant le 1^{er} mars 2015 pour la déclaration au titre de l'année 2014).</p> <p><i>En cas de non-respect de l'obligation d'emploi ou d'absence de déclaration, l'entreprise est redevable d'une pénalité versée au Trésor public, égale à la contribution due ou restant due à l'Agefiph, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par 1 500 fois le SMIC horaire et ce, quel que soit l'effectif total de salariés dans l'entreprise, majorée de 25 %.</i></p>

Cadres

AIDE AU RECRUTEMENT D'UN CADRE (AIDES RÉGIONALES)

OBJECTIF	→ Faciliter la création d'une fonction nouvelle de cadre, augmenter le niveau de compétences dans l'entreprise via une aide proposée par certains Conseils régionaux.
PUBLICS VISÉS	→ Cadres
EMPLOYEURS	→ Toute entreprise et, plus particulièrement, les PME.
AVANTAGE POUR L'EMPLOYEUR	→ Subvention ou prise en charge d'une partie des coûts salariaux du cadre embauché variable d'une région à l'autre.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Recruter un cadre, en principe, en contrat à durée indéterminée. <i>Les conditions sont définies par le Conseil régional ou la Chambre de commerce et d'industrie (CCI).</i>

Doctorants

CONVENTION INDUSTRIELLE DE FORMATION POUR LA RECHERCHE (CIFRE)

OBJECTIF	→ Contribuer au processus d'innovation des entreprises françaises, à leur compétitivité, favoriser les échanges entre les laboratoires de recherche publique et les entreprises privées quelle que soit leur taille. → Développer l'emploi des «docteurs» dans les milieux socio-économiques.
PUBLICS VISÉS	→ Doctorants (titulaires d'un master depuis moins de 3 ans), en début de carrière : - quel que soit le domaine de recherche ; - ayant débuté leur formation doctorale depuis moins de 12 mois à la date d'effet de la CIFRE ; - embauchés dans l'entreprise depuis 9 mois maximum à la date de dépôt du dossier de demande de CIFRE. <i>Les doctorants étrangers non ressortissants d'un pays membre de l'Union Européenne doivent obtenir, préalablement à la signature de la CIFRE, un visa scientifique ou une autorisation de travail à temps complet.</i>
EMPLOYEURS	→ Toute structure appartenant au monde socio-économique (entreprise, association, collectivité territoriale...) de droit français (sauf organisme de recherche au sens de l'encadrement communautaire des aides d'État à la recherche, au développement et à l'innovation).
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ Salarié de l'entreprise qui s'engage à préparer et soutenir une thèse pour obtenir un doctorat. → Rémunération au moins égale au salaire minimum d'embauche fixé chaque année par le ministère en charge de la recherche*.
AVANTAGE POUR L'EMPLOYEUR	→ Subvention de l'État (par l'intermédiaire de l'Association nationale de la recherche et de la technologie-ANRT) d'un montant annuel forfaitaire non révisable sur la durée de chaque CIFRE*. → Éligibilité des coûts salariaux du doctorant recruté au crédit d'impôt recherche. → Possibilité de bénéficier d'une réduction du montant de la taxe d'apprentissage. → Travailleur handicapé : cumul possible avec les aides de l'Agefiph, aide à l'aménagement des situations de travail, aide au tutorat (voir p.24 et suivantes et p.42).
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Déposer un dossier à l'ANRT (dossier en ligne sur http://cifre.anrt.asso.fr/). → Conclure une CIFRE avec l'ANRT pour une durée de 3 ans. → Conclure un contrat de collaboration (annexé à la CIFRE) avec le laboratoire académique. → Sont confiés au salarié des travaux conduisant à la délivrance d'un doctorat préparé dans le cadre d'une école doctorale dûment accréditée et menés en collaboration directe avec une équipe de recherche extérieure. → Recruter le doctorant en CDI ou en CDD d'au moins 36 mois (durée de la CIFRE). → Désigner un tuteur scientifique qui l'encadre. → Adresser à l'ANRT un rapport sur l'avancement des travaux au terme des 12 ^{ème} , 24 ^{ème} et 33 ^{ème} ou dernier mois de la CIFRE.

* Voir le site : www.anrt.asso.fr

SIMPLIFICATION DES FORMALITÉS LIÉES À L'EMPLOI

Tous publics

CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF

OBJECTIF	→ Favoriser l'emploi en milieu associatif en simplifiant les formalités administratives liées à l'embauche et à l'emploi du personnel.
BÉNÉFICIAIRES	→ Associations à but non lucratif ou fondations dont l'effectif n'excède pas 9 salariés (en équivalent temps plein). → Associations de financement électorales quel que soit le nombre de salariés.
CONDITIONS	→ Accord du salarié nécessaire. → Embauche et emploi d'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), y compris les contrats ouvrant droit à des exonérations de charges sociales et ce, quelle que soit la durée du travail fixée. <i>Les salariés ainsi employés sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés (y compris en matière de congés payés).</i>
AVANTAGES	→ Un seul document pour effectuer tout ou partie des formalités liées à l'embauche et à l'emploi : - déclaration préalable à l'emploi (DPAE) et rédaction du contrat de travail ; - calcul et règlement des cotisations sociales dues (sécurité sociale, assurance chômage, retraites complémentaires et prévoyance) ; - DADS (déclaration annuelle des données sociales) ; - établissement des bulletins de paie, paiement des salaires (lorsque ce titre comporte une formule de chèque, sinon paiement du salarié par tout moyen : chèque de l'association, virement, espèces) et attestation fiscale des salariés.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS	→ Remplir une demande d'adhésion au dispositif : - soit sur le site www.cea.urssaf.fr ; - soit auprès de l'Urssaf ou de l'établissement de crédit teneur du compte financier de l'association (banque, caisse d'épargne, La Poste...). → Remplir un dossier d'affiliation auprès des caisses de retraite complémentaire, supplémentaire et de prévoyance et auprès des services de médecine du travail. <i>Pour aller plus loin dans la simplification des démarches administratives : https://compteasso.service-public.fr/</i>

CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) - DÉCLARATIF

OBJECTIFS	→ Permettre aux particuliers employeurs d'accéder facilement à l'ensemble des services à la personne. → Simplifier les formalités administratives liées à l'emploi.
EMPLOYEURS	→ Tout particulier employeur qui a recours à des emplois familiaux à domicile (garde d'enfant, soutien scolaire, entretien de la maison, petits travaux de jardinage...) ou en dehors dès lors que l'activité s'inscrit dans le prolongement de celle de services à domicile (livraison de repas...) y compris dans les DOM. <i>Sont ainsi visées toutes les activités couvertes par la convention collective des salariés du particulier employeur.</i> → Les particuliers employeurs non domiciliés en France pour l'établissement de l'impôt sur le revenu avec des conditions spécifiques et un interlocuteur unique : le centre national des firmes étrangères (CNFE).
AVANTAGES	→ Remplir le volet social du CESU permet d'effectuer différentes formalités liées à l'emploi : - déclaration à l'URSSAF ; - calcul et règlement des cotisations sociales dues (sécurité sociale, assurance chômage, retraites complémentaires et prévoyance) ; - établissement des bulletins de paie et attestation fiscale ; - rédaction du contrat de travail si la durée du travail est inférieure ou égale à 8 heures/semaine ou n'excède pas 4 semaines consécutives. Si la durée d'activité est supérieure, un contrat de travail distinct doit être établi (modèle disponible sur le site www.cesu.urssaf.fr). → Le CESU peut être utilisé pour verser les rémunérations aux salariés. → Le CESU est assorti d'une réduction d'impôt et, pour certains employeurs (âgés de 70 ans et plus, handicapés, invalides...), d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale. <i>La personne embauchée dans ce cadre bénéficie du statut de salarié avec application de la convention collective des salariés du particulier employeur. La rémunération versée inclut l'indemnité de congés payés (10 % de la rémunération brute).</i>
DÉMARCHES DU PARTICULIER EMPLOYEUR	→ Adhérer directement sur le site www.cesu.urssaf.fr ou compléter les demandes d'adhésion disponibles dans les URSSAF.

TITRE EMPLOI SERVICE ENTREPRISE (TESE)

OBJECTIF	→ Simplifier les formalités administratives liées à l'embauche et à l'emploi.
EMPLOYEURS/ CONDITIONS	<p>→ Toute entreprise métropolitaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés. Et ce, quels que soient le contrat de travail (CDI ou CDD) et la durée annuelle d'emploi de ses salariés ; - ou qui, quel que soit son effectif, emploie des salariés occasionnels. Il s'agit des salariés dont l'activité dans l'entreprise n'excède pas 100 jours, consécutifs ou non, ou 700 heures de travail par année civile. <p>Les entreprises de plus de 9 salariés, ne peuvent utiliser le TESE que pour ces salariés occasionnels.</p> <p><i>Sont exclus : les organisateurs non professionnels de spectacles vivants et les employeurs dont les salariés relèvent du régime des salariés agricoles et les employeurs d'outre-mer qui disposent d'outils spécifiques.</i></p> <p>→ Les entreprises n'ayant pas d'établissement en France peuvent bénéficier d'un dispositif de titre emploi avec un interlocuteur unique, le centre national des firmes étrangères (CNFE).</p> <p>→ Les entreprises remplissant ces conditions et dont l'activité principale est l'exploitation d'attractions de manèges ou de stands forains dans le cadre de fêtes foraines non sédentaires peuvent bénéficier du titre emploi forains (TEF) : modèle de demande d'adhésion « titre emploi services entreprise - titre emploi forains » en ligne sur www.letese.urssaf.fr</p> <p>→ À noter que les employeurs agricoles peuvent utiliser le titre emploi simplifié agricole (TESA) pour l'embauche d'un salarié agricole en CDD de moins de 3 mois.</p>
AVANTAGES	<p>→ Un seul document pour effectuer différentes formalités liées à l'embauche et à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et rédaction du contrat de travail (sauf pour le titre emploi forains) ; - calcul et règlement des cotisations sociales dues (sécurité sociale, assurance chômage, retraites complémentaires et prévoyance) ; - production de la DADS (déclaration annuelle des données sociales) ; - établissement des bulletins de paie, paiement des salaires et attestation fiscale des salariés ; - délivrance du certificat de travail. <p><i>Depuis le 1^{er} mai 2014, l'ensemble des déclarations relatives au TESE s'effectue exclusivement en ligne (www.letese.urssaf.fr).</i></p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS	→ Déposer une demande d'adhésion au moyen d'un formulaire de demande disponible auprès du réseau des URSSAF, auprès de l'un des trois Centres Nationaux de traitement du TESE compétent pour le secteur professionnel auquel appartient l'entreprise, des organismes ayant conclu une convention avec l'Acoss, sur le site : www.letese.urssaf.fr

RESCRIT SOCIAL

OBJECTIF	→ Connaître ses droits à différentes exonérations de cotisations sociales (voir p.55 et suivantes).
EMPLOYEURS	→ Tout employeur du secteur privé.
AVANTAGES	→ Obtenir une décision explicite de l'organisme de recouvrement des cotisations (URSSAF ou dans les DOM, caisse générale de sécurité sociale - CGSS) sur la situation de l'entreprise au regard de l'application des exonérations dont elle est susceptible de bénéficier : la décision prise sera opposable à cet organisme par la suite.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS	<p>→ Demande par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de son organisme de recouvrement des cotisations : modèles disponibles sur le site www.urssaf.fr/Espace Employeurs.</p> <p>→ 30 jours laissés à l'organisme pour toute demande complémentaire (dossier incomplet).</p> <p><i>Passé ce délai, la réponse de l'URSSAF (ou de la CGSS dans les DOM) intervient dans les 3 mois.</i></p>

APPUI À LA FORMATION

Salariés

FINANCEMENT PAR L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA)

OBJECTIF	<p>Attention : ces informations concernent les modalités de participation des entreprises au titre de 2014, à acquitter avant le 1^{er} mars 2015. À compter de 2015 (versement avant le 1^{er} mars 2016), les conditions de financement sont modifiées : toute entreprise acquittera une contribution unique auprès de l'OPCA (montant : 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés / 1 % pour celles de 10 salariés et plus), afin de financer les congés individuels de formation (CIF), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les contrats et périodes de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le plan de formation.</p> <p>→ Favoriser la formation professionnelle des salariés via le financement d'actions d'adaptation au poste de travail, liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi ou de développement des compétences.</p>																									
PUBLICS VISÉS	→ Tout salarié, quels que soient la forme du contrat de travail, le niveau de qualification, l'âge...																									
EMPLOYEURS	<p>→ Entreprises assujetties à la participation à la formation professionnelle continue. <i>Le taux minimal de la participation (calculé sur la masse salariale) varie selon la taille de l'entreprise (des taux supérieurs peuvent être fixés par les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise) :</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #008000; color: white; text-align: center;">Moins de 10 salariés : 0,55 %</td> <td style="text-align: center;">- 0,40 % plan de formation - 0,15 % actions prioritaires (professionnalisation...)</td> <td style="text-align: center;">Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel</td> <td style="text-align: center;">+</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #008000; color: white; text-align: center;">De 10 à moins de 20 salariés : 1,05 %</td> <td style="text-align: center;">- 0,90 % plan de formation (ou utilisation directe)</td> <td style="text-align: center;">Versement selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise</td> <td style="text-align: center;">1 % des salaires versés dans le cadre des contrats à durée déterminée (CDD) sauf contrats en alternance et contrats aidés</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="background-color: #008000; color: white; text-align: center;">20 salariés et plus : 1,60 %</td> <td style="text-align: center;">- 0,15 % actions prioritaires (professionnalisation...)</td> <td style="text-align: center;">Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Versement obligatoire au FONGECIF (ou, dans certains secteurs, à l'OPCA de branche)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">- 0,90 % plan de formation (ou utilisation directe)</td> <td style="text-align: center;">Versement selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">- 0,50 % actions prioritaires (professionnalisation...)</td> <td style="text-align: center;">Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">- 0,20 % congé individuel de formation, congé bilan de compétences et congé VAE</td> <td style="text-align: center;">Versement obligatoire au FONGECIF (ou, dans certains secteurs à l'OPCA de branche)</td> <td></td> </tr> </table> <p>→ En cas de franchissement de seuil, les entreprises peuvent bénéficier de taux réduits pendant une certaine période (sous certaines conditions).</p> <p>→ Un pourcentage du montant de l'obligation légale de la participation formation continue fixé chaque année (13% pour 2014) est affecté au FPSPP. Et ce, afin de favoriser l'accès à la formation et à la qualification des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi.</p>				Moins de 10 salariés : 0,55 %	- 0,40 % plan de formation - 0,15 % actions prioritaires (professionnalisation...)	Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel	+	De 10 à moins de 20 salariés : 1,05 %	- 0,90 % plan de formation (ou utilisation directe)	Versement selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise	1 % des salaires versés dans le cadre des contrats à durée déterminée (CDD) sauf contrats en alternance et contrats aidés	20 salariés et plus : 1,60 %	- 0,15 % actions prioritaires (professionnalisation...)	Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel	Versement obligatoire au FONGECIF (ou, dans certains secteurs, à l'OPCA de branche)	- 0,90 % plan de formation (ou utilisation directe)	Versement selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise		- 0,50 % actions prioritaires (professionnalisation...)	Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel			- 0,20 % congé individuel de formation, congé bilan de compétences et congé VAE	Versement obligatoire au FONGECIF (ou, dans certains secteurs à l'OPCA de branche)	
Moins de 10 salariés : 0,55 %	- 0,40 % plan de formation - 0,15 % actions prioritaires (professionnalisation...)	Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel	+																							
De 10 à moins de 20 salariés : 1,05 %	- 0,90 % plan de formation (ou utilisation directe)	Versement selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise	1 % des salaires versés dans le cadre des contrats à durée déterminée (CDD) sauf contrats en alternance et contrats aidés																							
20 salariés et plus : 1,60 %	- 0,15 % actions prioritaires (professionnalisation...)	Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel	Versement obligatoire au FONGECIF (ou, dans certains secteurs, à l'OPCA de branche)																							
	- 0,90 % plan de formation (ou utilisation directe)	Versement selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise																								
	- 0,50 % actions prioritaires (professionnalisation...)	Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel																								
	- 0,20 % congé individuel de formation, congé bilan de compétences et congé VAE	Versement obligatoire au FONGECIF (ou, dans certains secteurs à l'OPCA de branche)																								
FORMATION	→ Actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de lutte contre l'illettrisme organisées dans le cadre des dispositifs de formation continue : plan de formation de l'entreprise, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, compte personnel de formation, congés de formation, "CIF" hors temps de travail.																									
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Salarié de l'entreprise (avec suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé de formation, sauf si ce congé est réalisé hors temps de travail).</p> <p>→ Maintien de la rémunération ou, si l'action se déroule hors temps de travail et sous certaines conditions, versement de l'allocation de formation (50 % de la rémunération horaire nette).</p>																									
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>L'OPCA peut :</p> <p>→ prendre en charge tout ou partie des dépenses afférentes aux actions suivies par les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - frais de rémunération ou (pour certaines formations réalisées hors temps de travail) allocation de formation, - coûts pédagogiques, - frais de transport, de restauration et d'hébergement. <p style="text-align: center;"><i>Les règles de financement (montants de prise en charge, conditions, priorité, accès aux fonds mutualisés...) sont fixées par chaque OPCA et publiées sur leur site.</i></p> <p>→ mobiliser des cofinancements (FPSPP, recours aux fonds de l'État, du Conseil régional, du Fonds social européen...) pour optimiser la prise en charge des dépenses de l'entreprise.</p> <p>→ conseiller l'entreprise sur le dispositif de formation le plus approprié, l'aider à élaborer un plan de formation...</p>																									
DÉMARCHES	<p>→ Contacter l'OPCA dont relève l'entreprise afin de connaître les critères, conditions et modalités de prise en charge des actions de formation.</p> <p><i>Dans le cadre d'un congé de formation (CIF, congé de bilan de compétences, congé pour VAE, CIF hors temps de travail), le salarié doit s'informer sur les conditions de financement de son projet de formation : s'adresser au FONGECIF dont relève son entreprise ou dans certains secteurs, à l'OPCA de la branche professionnelle.</i></p>																									

AIDE AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES (AME) - ENTREPRISES / FNE - FORMATION

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none"> → Adapter les compétences pour sauvegarder l'emploi des salariés d'entreprises subitement confrontées à un changement de production et/ou de marché. → Faciliter la continuité de l'entreprise confrontée à des difficultés économiques.
PUBLICS VISÉS	<ul style="list-style-type: none"> → Salariés dans l'une des situations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - les plus exposés à la perte de leur emploi ; - de faible niveau de qualification par rapport aux besoins du marché du travail sur leurs bassins d'emploi ; - en CDI ou en CDD quel que soit leur niveau de qualification, à la place de l'activité partielle. <p style="text-align: center;"><i>Y compris les cadres. Ce dispositif ne peut pas être mobilisé en même temps que l'activité partielle, mais une alternance entre les deux dispositifs est possible.</i></p>
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none"> → Prioritairement, les entreprises de moins de 250 salariés confrontées à des difficultés ou en mutation et devant adapter ou reconverter leur personnel. → Groupements d'employeurs, de moins de 250 salariés en priorité. <i>L'attribution de l'aide aux entreprises et groupements d'employeurs de plus de 250 salariés dépend des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et de l'entreprise ou du groupement concerné.</i>
FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> → Sont visées les : <ul style="list-style-type: none"> - formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification reconnue (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle) ; - actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ; - formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage ; - bilans de compétences ; - bilans professionnels ou de positionnement ; - formations favorisant la polyvalence professionnelle des salariés ; - formations permettant l'acquisition de nouvelles compétences en vue d'un reclassement externe. <p style="text-align: center;"><i>Ces formations peuvent être réalisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, du compte personnel de formation mis en oeuvre sur le temps de travail ou de la période de professionnalisation. Elles peuvent concerner des salariés de plusieurs entreprises (opérations collectives).</i></p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> → Salarié de l'entreprise. → Rémunération selon le poste occupé.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Prise en charge partielle par l'État des frais pédagogiques et de la rémunération des salariés. → Cofinancement selon le cas des conseils régionaux, du Fonds social européen (FSE), de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) et, éventuellement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Consultation des représentants du personnel. → Conclusion d'une convention AME-Entreprise avec la DIRECCTE (18 mois maximum) ou, en cas d'opération collective (concernant des salariés de plusieurs entreprises), conclusion d'une convention entre la DIRECCTE et l'OPCA chargé d'assurer un relais auprès de ses entreprises adhérentes (aide au financement d'un projet de formation ciblé). → L'entreprise s'engage à maintenir l'emploi des salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention (12 mois) augmentée de 6 mois (sauf action de reclassement externe).

Salariés

TUTORAT INTERNE

OBJECTIF	→ Permettre la maîtrise rapide des savoir-faire dont l'entreprise a besoin, favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, accompagner un salarié en formation.
PUBLICS VISÉS	<p>→ Le tuteur : tout salarié, quels que soient la forme du contrat de travail, le niveau de qualification, l'âge...</p> <p style="text-align: center;"><i>Les salariés en contrat de professionnalisation sont obligatoirement suivis par un tuteur. Pendant une période de professionnalisation le tutorat est facultatif, sauf accord de branche.</i></p> <p>→ Le tuteur dans l'entreprise : tout salarié (ou l'employeur) sans condition particulière.</p> <p style="text-align: center;"><i>Exception : dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, le tuteur doit être volontaire et justifier de deux ans d'expérience professionnelle dans le métier visé par la professionnalisation. Il ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 bénéficiaires de contrat ou période de professionnalisation ou contrat d'apprentissage (2 si le tuteur est l'employeur).</i></p>
EMPLOYEURS	→ Toute entreprise.
MISSIONS	<p>Dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, les missions du tuteur désigné dans l'entreprise sont précisément définies :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Accueillir, aider, informer et guider le salarié bénéficiaire. → Organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels. → Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire. → Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du salarié à l'extérieur de l'entreprise. → Participer à l'évaluation du suivi de la formation. <p>Dans les autres situations (accueil de nouveaux embauchés...), l'entreprise définit librement les missions du tuteur en lien avec les salariés concernés.</p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Le tuteur est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit salarié de l'entreprise et conserve sa rémunération habituelle ; - soit le chef d'entreprise (salarié ou non salarié). <p style="text-align: center;"><i>Certains accords collectifs prévoient des modalités de valorisation de la fonction tutorale (versement d'une prime ou d'une indemnité par exemple).</i></p>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Au plan de la gestion des ressources humaines, le tutorat favorise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'acquisition et le développement des compétences dont l'entreprise a besoin, - la valorisation des salariés expérimentés, - la transmission de la culture d'entreprise et la pérennité de ses savoir-faire... <p>→ Au plan financier, le tutorat organisé dans le cadre d'une période de professionnalisation ou d'un contrat de professionnalisation peut faire l'objet d'une prise en charge de la part de l'OPCA dont l'entreprise relève et ce, à hauteur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 230 € par mois maximum et par salarié tuteuré, pendant 6 mois maximum (soit 1380 € au plus), au titre de l'exercice de la fonction tutorale. Ce montant peut être majoré de 50 % si le tuteur est âgé d'au moins 45 ans ou, pour le contrat de professionnalisation, s'il accompagne certains publics spécifiques : jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue, bénéficiaires du RSA, de l'AAH ou de l'ASS ou personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (ces deux possibilités de majoration ne sont pas cumulables) ; - 15 €/heure, pendant 40 heures maximum (soit 600 € au plus) si le tuteur suit une formation à l'exercice des fonctions tutorales. <p>→ Aides possibles de l'Agefiph (voir p.42), si le salarié tuteuré est travailleur handicapé.</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Contacter l'OPCA dont l'entreprise relève afin de connaître les critères, conditions et modalités de financement des dépenses liées à la fonction tutorale et à la formation du tuteur.</p> <p>→ Donner au tuteur désigné dans l'entreprise les moyens d'exercer efficacement sa mission (temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former).</p>

TUTORAT EXTERNE

OBJECTIF	→ Accompagner et aider les salariés en contrat de professionnalisation pour toutes les questions extérieures à leur activité professionnelle stricto sensu mais qui conditionnent la réussite de leur insertion.
PUBLICS VISÉS	→ Dans le cadre du contrat de professionnalisation (voir p.18), un tuteur externe peut être désigné pour certains publics en difficulté : - jeunes de moins de 26 ans ayant un niveau inférieur au baccalauréat et sortis du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue, - bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, - personnes sortant d'un CUI (contrat unique d'insertion), - personnes suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation, - personnes n'ayant exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.
EMPLOYEURS	→ Toute entreprise.
MISSIONS	→ Accompagner le salarié dans les démarches de la vie quotidienne : logement, santé, transport, garde d'enfants... <i>Le tuteur n'est pas salarié de l'entreprise. C'est un intervenant extérieur.</i>
AVANTAGE POUR L'EMPLOYEUR	→ L'OPCA dont relève l'entreprise peut prendre en charge les dépenses de tutorat externe.
DÉMARCHES DE L'EMPLOYEUR	→ Contacter l'OPCA dont l'entreprise relève afin de connaître les critères, conditions et modalités de financement des dépenses liées à la fonction tutorale externe.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION DES ANCIENS SALARIÉS EN CDD (CIF-CDD)

OBJECTIF	→ Permettre aux anciens salariés titulaires de contrat à durée déterminée de se former après la fin de leur contrat de travail afin d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.
PUBLICS VISÉS	→ Toute personne ayant travaillé : - 24 mois (12 mois pour les jeunes de moins de 26 ans) consécutifs ou non en qualité de salarié au cours des 5 dernières années ; - dont 4 mois consécutifs ou non en contrat à durée déterminée (hors contrats de type particulier : contrat d'apprentissage, de professionnalisation, contrat unique d'insertion ; pour les jeunes de moins de 26 ans, y compris en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) au cours des 12 derniers mois.
EMPLOYEURS	→ La formation se déroulant en principe après la cessation du contrat de travail, l'employeur n'est pas concerné. → Par exception, la formation peut débuter avant la fin du contrat de travail si l'employeur accorde une autorisation d'absence.
FORMATION	→ Toute action de formation professionnelle débutant au plus tard 12 mois après le terme du contrat de travail. → Possibilité de prise en charge des frais de formation par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF ou OPCA de branche dans certains secteurs).
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ Stagiaire de la formation professionnelle. → Rémunération versée par le FONGECIF (ou l'OPCA de branche) variant entre 60% et 100% du salaire de référence, selon le montant de la rémunération antérieure, la nature et la durée de la formation. → Affiliation au régime d'assurance chômage.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ L'employeur n'est pas impliqué dans la mise en oeuvre du CIF-CDD, mais est tenu de : - verser au FONGECIF (ou dans certains secteurs à l'OPCA de branche) une contribution annuelle de 1% des rémunérations brutes versées aux salariés en CDD et destinée à financer le dispositif ; - remettre un BIAF (Bordereau Individuel d'Accès à la Formation) à tout salarié sous contrat à durée déterminée (hors contrat de type particulier) permettant la prise en compte, par l'organisme financeur, des droits du bénéficiaire du CIF-CDD. → Les démarches pour accéder au CIF-CDD sont effectuées par l'ancien salarié qui : - recherche un organisme de formation ; - s'adresse au FONGECIF (ou dans certains secteurs, à l'OPCA de branche) dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté son dernier contrat à durée déterminée pour demander une prise en charge de sa rémunération et des frais de formation.

Demandeurs d'emploi

ACTIONS DE FORMATION CONVENTIONNÉES (AFC) par Pôle emploi

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none"> → Développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés ou non, pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises. → Renforcer leurs capacités professionnelles, pour répondre à des besoins de qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel, sur proposition du conseiller Pôle emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).
BÉNÉFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none"> → Tous les demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés ou non, y compris les adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et les demandeurs d'emploi engagés dans une démarche de VAE, ayant obtenu une validation partielle de leurs acquis. Sont visés en particulier les demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification et/ou en reconversion.
ACTION DE FORMATION VISÉE	<ul style="list-style-type: none"> → L'action de formation peut être : <ul style="list-style-type: none"> - individuelle, soit pour adapter un contenu de formation aux besoins spécifiques d'un demandeur d'emploi ayant repéré une offre d'emploi nécessitant un complément de qualification, soit pour répondre aux besoins de formation des bénéficiaires du CSP non couverts par d'autres financements, soit pour permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir la totalité de la certification recherchée en cas de validation partielle des acquis de l'expérience ; - collective pour satisfaire des besoins en qualification non couverts par les dispositifs de formation existants. → L'action de formation peut viser une certification (titre, diplôme ou certificat de qualification professionnelle -CQP- inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles), une pré-qualification (action préparatoire à une formation qualifiante...) ou une professionnalisation (obtention d'une habilitation nécessaire pour exercer un métier ou acquisition d'éléments manquants pour accéder à un emploi précis).
NATURE ET MONTANT DE L'AIDE	<ul style="list-style-type: none"> → Financement total du coût de fonctionnement de l'action de formation (aide versée à l'organisme de formation) : aide moyenne par bénéficiaire de 3 000 € TTC pour une durée moyenne de 600 heures de formation. → Aucun frais de dossier et/ou d'inscription à la charge du demandeur d'emploi.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> → Stagiaire de la formation professionnelle. → Rémunération du demandeur d'emploi en formation, prise en charge : <ul style="list-style-type: none"> - soit au titre du régime d'assurance chômage ; - soit au titre de la rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) (voir p.45). → Une partie des frais associés à la formation peut, sous conditions, être prise en charge dans le cadre de l'aide à la mobilité (voir p.46).
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> → La formation est inscrite dans le PPAE du demandeur d'emploi. <i>Avant le début de la formation, une convention est signée entre Pôle emploi et l'organisme de formation sélectionné (définition des conditions du financement de Pôle emploi, modalités de versement de l'aide et de la réalisation du stage).</i> → À l'issue de la formation, le prestataire de la formation établit une facture à l'ordre de Pôle emploi, accompagnée du bilan des formations réalisées. → L'organisme de formation délivre à chaque participant une attestation de stage (ou de compétences) et, le cas échéant, la certification obtenue (CQP ...).

AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION (AIF) de Pôle emploi

OBJECTIF	<p>→ Répondre à des besoins individuels de formation non couverts par les achats d'actions de formation conventionnées par Pôle emploi (AFC) ni par les autres dispositifs individuels ou collectifs de formation destinés aux demandeurs d'emploi (DE), quel qu'en soit le financeur : Conseil régional, Pôle emploi au titre de l'AFPR (voir p. 12) ou de la POEI (voir p. 13), OPCA, Conseil général, etc...</p> <p><i>La formation validée par le conseiller Pôle emploi doit être en cohérence avec le projet professionnel du DE.</i></p>
BÉNÉFICIAIRES	<p>→ AIF « sécurisation » : DE en situation de changement de statut bénéficiant d'un financement ne couvrant pas la totalité de la formation : en CSP (voir page 68) et inscrit en catégorie 4 CSP ou ayant eu accès à d'autres dispositifs de formation (Conseil régional ou général...), y compris en tant que salarié avant son inscription comme DE.</p> <p>→ AIF « achats infructueux » : DE inscrit ou bénéficiaire du dispositif CSP, ayant un projet de formation pour lequel aucun achat de formation correspondant n'est disponible sur le territoire au titre de l'AFC (Pôle emploi) ou des achats de formation du Conseil régional.</p> <p>→ AIF « réussite concours » du secteur sanitaire et social : DE ayant réussi un concours d'entrée dans une formation de ce secteur et :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inscrit en catégorie 1 ou 2 depuis au moins 6 mois ; - ou en catégorie 4 « CSP » à la date de la demande d'AIF ; - ou sortant d'un contrat aidé. <p><i>Pour les formations de niveau III à I, justifier de 2 ans d'activité professionnelle, salariée ou non-salariée.</i></p> <p>→ AIF « artisan » (en l'absence d'aide régionale équivalente), DE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inscrit en catégorie 1 ou 2 depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois ; - ou en catégorie 4 « CSP » à la date de la demande d'AIF ; - ou sortant d'un contrat aidé. <p>→ AIF « VAE partielle » : DE inscrit souhaitant suivre une formation post jury VAE lorsque sa VAE a abouti à une certification partielle.</p>
ACTION DE FORMATION VISÉE	<p>Formation identifiée comme nécessaire à la réalisation du projet professionnel du DE ou de l'adhérent CSP. Durée maximale de la formation : 3 ans.</p> <p>→ AIF « sécurisation » : formation prévue soit, dans le cadre du CSP, lorsque le plafond de financement de l'OPCA ou la durée maximale de prise en charge par l'OPCA est atteint, soit en complément d'autres dispositifs de financement de la formation, lorsqu'une partie du coût pédagogique de la formation est laissée à la charge du DE ou lorsque la durée maximale de prise en charge par le 1^{er} financeur est inférieure à la durée de la formation.</p> <p>→ AIF « achats infructueux » mobilisée sur instruction de la Direction régionale de Pôle emploi : pour satisfaire un besoin de qualification identifié sur le territoire et non couvert par d'autres financements.</p> <p>→ AIF « réussite concours » mobilisée sur instruction de la Direction régionale de Pôle emploi : formation après la réussite d'un concours dans le secteur sanitaire et social et qui est un préalable à l'obtention d'un diplôme d'État.</p> <p>→ AIF « artisan » : stage obligatoire de préparation à l'installation d'un artisan créateur ou repreneur d'entreprise sollicitant son inscription au répertoire des métiers (ou registre des entreprises).</p> <p>→ AIF « VAE partielle » : formation en complément d'une VAE partielle (sous conditions).</p>
MONTANT ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'AIDE	<p>→ Prise en charge de Pôle emploi complémentaire et subsidiaire aux aides équivalentes des conseils régionaux, généraux ou toute autre collectivité publique et des OPCA. Cette prise en charge concerne les frais pédagogiques.</p> <p>→ En cas d'AIF d'un montant supérieur à 3200 € et/ou d'une durée de la formation supérieure à 400 heures, solliciter préalablement l'avis favorable d'une commission territoriale ou régionale.</p> <p>→ Montant de l'aide déterminé au cas par cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - AIF « sécurisation » : complète la prise en charge par un autre organisme financeur (prise en charge de l'intégralité des frais pédagogiques de la formation). - AIF « achats infructueux », AIF « VAE partielle » : égale au montant des frais pédagogiques de la formation restant à la charge du bénéficiaire. - AIF « réussite concours » : montant de prise en charge déterminé par la Direction Régionale. - AIF « artisan » : au plus égal au montant des frais pédagogiques du stage préparatoire à l'installation dans la limite d'un montant fixé chaque année.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Stagiaire de la formation professionnelle.</p> <p>→ Rémunération du DE en formation (sauf bilan de compétences) prise en charge au titre soit du régime d'assurance chômage, soit de la RFPE (sauf pour un bilan de compétences) (voir p.45).</p> <p><i>À noter : si la formation débute avant la fin du CSP, le stagiaire perçoit l'ASP.</i></p> <p>→ Possibilité de bénéficier, sous conditions, de l'aide à la mobilité sauf pour un bilan de compétences voir p.46.</p>
DÉMARCHES	<p>→ Signature d'une convention entre Pôle emploi, le bénéficiaire et l'organisme de formation : la déposer à Pôle emploi au plus tard 15 jours calendaires avant l'entrée en formation.</p> <p><i>Montant de l'aide directement versé à l'organisme de formation choisi par le demandeur d'emploi et validé par Pôle emploi.</i></p>

Demandeurs d'emploi

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> → Assurer la sécurisation des parcours professionnels lors du passage du statut de salarié à celui de demandeur d'emploi. → Favoriser la formation des demandeurs d'emploi via l'utilisation de leurs droits acquis au titre du CPF et des droits DIF non utilisés au 31 décembre 2014. <p><i>Dans le cadre du CPF, tout salarié capitalise chaque année 24 heures (pour un temps plein : durée conventionnelle applicable ou, à défaut, 1607 heures/an) dans la limite de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite de 150 heures. Proratisation en cas de temps partiel (sauf disposition conventionnelle plus favorable).</i></p> <p><i>Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015. Toutefois les heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020 selon les règles applicables au CPF.</i></p>
BÉNÉFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none"> → Tout demandeur d'emploi. → Tout adhérent à un Contrat de sécurisation professionnelle (CSP). <p><i>Dès 2015, il est possible d'inscrire ses heures de DIF sur le CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr</i></p>
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none"> → Inscrites sur le CPF, les heures créditées restent acquises en cas de perte d'emploi. Elles sont intégralement transférables. → Pendant la période de chômage, le demandeur d'emploi n'acquiert pas d'heures au titre du CPF.
ACTIONS DE FORMATION VISÉES	<ul style="list-style-type: none"> → Formations régionales concourant à la qualification figurant sur une liste arrêtée par le Comité Paritaire Régional de l'Emploi et de la Formation (COPAREF). → Formation en vue d'acquérir un socle de connaissances et de compétences. → Action d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE). → Formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur les listes établies par le Comité Paritaire National de l'Emploi et de la Formation (COPANEF) : celles visant une certification (ou une partie de celle-ci) enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP ou CQPI) ou une certification ou une habilitation inscrite à l'inventaire de la commission nationale de certification professionnelle : www.cncp.gouv.fr. → La liste des formations éligibles au CPF sont consultables sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr
DÉMARCHES/ FINANCEMENT	<ul style="list-style-type: none"> → Le demandeur d'emploi contacte son conseiller Pôle emploi. Deux situations : <ul style="list-style-type: none"> - il a acquis un nombre suffisant d'heures pour suivre la formation souhaitée : son projet est réputé validé par Pôle emploi au titre de son Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), - à défaut, Pôle emploi ou l'une des institutions chargées du conseil en évolution professionnelle (voir p.12), mobilise, après validation du projet, les financements complémentaires nécessaires (Pôle emploi, Agefiph, OPCA ou OPACIF, État ou région...). → Le demandeur d'emploi demande à Pôle emploi la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes.

Jeunes

ACTIONS ORGANISÉES PAR LES CONSEILS RÉGIONAUX

ACTIONS ET OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> → Action de mobilisation et de pré-qualification pour permettre à des jeunes, grâce à un itinéraire personnalisé, d'établir un projet professionnel ou de suivre des actions de pré-qualification (mise à niveau, acquisition des savoirs de base).
PUBLICS VISÉS	<ul style="list-style-type: none"> → Jeunes de 16 à moins de 26 ans, répondant aux critères fixés par le Conseil régional.
FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> → Formation organisée et mise en oeuvre à l'initiative du Conseil régional.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> → Stagiaire de la formation professionnelle. → Rémunération : régime public de rémunération ou régime d'assurance chômage.
DÉMARCHE	<ul style="list-style-type: none"> → Signature d'une convention entre le Conseil régional et l'organisme de formation.

CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE (CIVIS)

OBJECTIF	<p>→ Faciliter l'accès à la vie professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle via un accompagnement spécifique. Il s'agit de permettre l'accès à un emploi durable, ou à une activité non salariée (création ou reprise d'entreprise), par la mise en oeuvre d'actions adaptées aux difficultés rencontrées par les intéressés, à la situation du marché du travail et aux besoins de recrutements.</p> <p><i>Le CIVIS n'est pas un contrat de travail, mais un accompagnement personnalisé au cours duquel peuvent être mobilisés différents dispositifs (contrats en alternance, formation professionnalisante, période de mise en situation en milieu professionnel, voir p.11).</i></p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Jeunes de 16 à moins de 26 ans répondant à l'un de ces critères :</p> <ul style="list-style-type: none">- avec un niveau de qualification inférieur ou équivalent au bac général, technologique ou professionnel ;- n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur (bac +3) ;- inscrits comme demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois. <p>→ Accompagnement personnalisé et renforcé (assuré par un référent unique) pour les jeunes de niveau V sans diplôme, V bis ou VI.</p>
ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	<p>→ Réalisation, par la Mission locale ou la Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO), d'un diagnostic professionnel et social : recueil et identification de la première demande du jeune, inventaire de son expérience et de ses compétences professionnelles et sociales, repérage des atouts et freins au projet.</p> <p>→ Nomination d'un référent chargé d'assurer l'accompagnement personnalisé du jeune.</p> <p>→ Construction d'un parcours d'accès à la vie active avec l'aide du référent (dans un délai de trois mois à compter de la signature du contrat) qui peut mobiliser :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit un emploi (tous les types de contrats de travail sont visés y compris les contrats en alternance) ;- soit une formation professionnalisante (métier pour lequel des possibilités d'embauche sont repérées) (stages de l'AFPA, AFPR, POE individuelle ou collective, ...) ;- soit une action spécifique d'insertion (mesures de lutte contre l'illettrisme, passage du permis de conduire...) ;- soit une assistance renforcée dans la recherche d'emploi ou la démarche de création d'entreprise.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Pas de statut spécifique : le jeune a le statut et la rémunération correspondant à sa situation pendant l'accompagnement (il peut être successivement demandeur d'emploi, stagiaire de la formation professionnelle, salarié).</p> <p>→ Entre les périodes d'emploi et de formation, le titulaire du CIVIS possède la qualité d'assuré social.</p> <p>→ Soutien de l'État possible versé au jeune âgé d'au moins 18 ans pendant les périodes sans rémunération ou allocation : soit une allocation comprise entre 0 et 15 € par jour par tranche de 5 €, dans la limite de 450 €/mois et de 1800 €/an.</p>
DÉMARCHE	<p>→ Accompagnement mis en oeuvre par les Missions locales et les PAIO : contrat d'un an conclu entre le jeune et le représentant légal de la Mission locale ou de la PAIO.</p> <p><i>Contrat renouvelable pour une durée d'un an maximum, lorsque l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint.</i></p>

Jeunes

CONTRAT DE VOLONTARIAT POUR L'INSERTION (EPIDE – Établissement public d'insertion de la défense)

<p>ACTIONS ET OBJECTIFS</p>	<p>→ Offrir à des jeunes sans qualification, rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle, un parcours de formation adapté à leur situation.</p> <p><i>Le contrat de volontariat pour l'insertion n'est pas un contrat de travail, mais un contrat de droit public signé avec l'Établissement public d'insertion de la défense (EPIDE).</i></p>
<p>PUBLICS VISÉS</p>	<p>→ Jeunes de 18 à moins de 26 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sans qualification professionnelle, ni emploi ; - ayant leur résidence habituelle en métropole (un autre dispositif s'applique dans les DOM) ; - remplissant certaines conditions relatives à la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD), à la possession des droits civiques, au casier judiciaire et à l'aptitude médicale. <p><i>Les jeunes étrangers peuvent être admis à l'EPIDE s'ils justifient d'une résidence régulière et continue de plus d'un an sur le territoire et, pour les ressortissants non communautaires, s'ils sont en possession d'un titre de séjour les autorisant à travailler.</i></p>
<p>ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION</p>	<p>→ Entretien d'orientation et de motivation préalable à la signature du contrat avec l'EPIDE.</p> <p>→ Aide à la construction d'un projet professionnel.</p> <p>→ Formation générale et professionnelle dispensée dans un centre EPIDE (liste des centres sur : www.epide.fr) ou, à l'extérieur de celui-ci, dans le cadre de stages en entreprise ou en administration.</p> <p>→ Accueil et hébergement des jeunes dans le centre EPIDE (internat obligatoire durant la semaine) et participation aux travaux d'intérêt général nécessaires à la vie de l'établissement.</p> <p>→ Préparation au permis de conduire (formation au code de la route, soutien technique et financier à l'obtention du permis).</p>
<p>STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION</p>	<p>→ Signataire d'un engagement avec l'EPIDE, pour une durée de 8 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois.</p> <p>→ Possibilité de se rétracter dans les 7 jours qui suivent la signature du contrat. Période probatoire de 2 mois durant laquelle il peut être mis fin au contrat, sans préavis.</p> <p>→ Versement d'une allocation mensuelle et d'une prime de fin d'engagement (au total : 300 €/mois maximum) exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.</p> <p>→ Avantages en nature : hébergement et restauration à l'internat sauf le week-end.</p> <p>→ Droit à un congé maladie (30 jours par période de 6 mois), maternité, paternité ou adoption et à des congés pour événements familiaux (modalités fixées par le règlement intérieur de l'EPIDE).</p> <p>→ Congés annuels (30 jours ouvrables par an) fixés par le règlement intérieur de l'EPIDE.</p> <p>→ Couverture sociale pour le volontaire et ses ayants-droit (remboursement des frais médicaux).</p>
<p>DÉMARCHE</p>	<p>→ S'inscrire sur www.epide.fr ou auprès de la Mission locale, de Pôle emploi ou lors de la JAPD.</p> <p><i>Rupture anticipée du contrat avec l'EPIDE possible sans préavis si le volontaire trouve un emploi (signature d'un contrat de travail, entrée dans la fonction publique...) ou, en accord avec l'EPIDE, en respectant un préavis d'un mois.</i></p>

ENGAGEMENT DE SERVICE CIVIQUE

OBJECTIF	<p>→ Permettre à des jeunes d'acquérir des compétences et une expérience professionnelle en effectuant une mission d'intérêt général (humanitaire, éducative, sociale, culturelle ou sportive), en France ou à l'étranger auprès de certains organismes ou collectivités.</p> <p><i>Le contrat de service civique n'est pas un contrat de travail mais un contrat de collaboration entre le jeune et l'organisme d'accueil.</i></p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Jeunes de 16 à moins de 26 ans souhaitant, dans le cadre d'une mission au service de la collectivité, développer ou acquérir de nouvelles compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de nationalité française ou ressortissants communautaires, ou séjournant en France depuis plus d'un an et possédant un titre de séjour les autorisant à travailler ou résidant légalement en France en étant citoyen d'un pays où sont affectés des volontaires français ; - pour les jeunes de moins de 18 ans, une autorisation parentale est requise.
ORGANISMES D'ACCUEIL	<p>→ Organismes agréés par l'État : association sans but lucratif, établissement public, collectivité territoriale...</p>
ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	<p>→ Organisation d'un tutorat pour préparer le jeune à ses missions et d'un accompagnement dans la réalisation de celles-ci. Tutorat renforcé pour les jeunes de moins de 18 ans.</p> <p>→ Formation civique et citoyenne dispensée par l'organisme d'accueil (programme défini par l'Agence du service civique) et accompagnement à la construction du projet professionnel.</p> <p>→ « Attestation de service civique » remise au jeune à l'issue de sa mission, accompagnée d'un document décrivant les activités exercées et les aptitudes, connaissances et compétences acquises.</p> <p><i>Les compétences acquises lors du service civique peuvent être prises en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE).</i></p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Le jeune est lié à l'organisme d'accueil par un contrat écrit de collaboration de 6 à 12 mois, excluant tout lien de subordination.</p> <p>→ Durée des missions (en moyenne sur la totalité du contrat) : au moins 24 heures par semaine.</p> <p>→ Durée maximale : 48 heures par semaine, réparties au maximum sur 6 jours ; pour les mineurs, 35 heures par semaine, réparties au plus sur 5 jours.</p> <p>→ Indemnisation variable selon la situation du jeune et non imposable, également versée pendant les périodes de congés.</p> <p><i>La conclusion du contrat de service civique suspend le versement de l'ensemble des allocations du régime d'assurance chômage et des allocations de solidarité.</i></p> <p>→ Congés annuels : 2 jours ouvrés par mois de service effectif, portés à 3 jours par mois pour les mineurs (les congés non pris ne sont pas indemnisés).</p> <p>→ Congés pour événements familiaux (naissance d'un enfant, mariage, conclusion d'un pacte civil de solidarité, décès de membres de la famille) : de 3 à 10 jours selon l'événement.</p> <p>→ Protection sociale pour le jeune et ses ayants-droit et affiliation à la retraite (sauf retraite complémentaire).</p> <p>→ En cas de mission à l'étranger, l'organisme d'accueil assure la couverture sociale du jeune et de ses ayants-droit.</p>
AVANTAGE POUR L'ORGANISME D'ACCUEIL	<p>→ Aide de l'État : 105 €/mois par bénéficiaire du contrat de service civique.</p>
DÉMARCHE	<p>→ Consulter les missions proposées sur le site www.service-civique.gouv.fr et postuler auprès des organismes d'accueil.</p> <p>→ Se renseigner auprès des Missions locales ou des Points d'accueil et d'information pour la jeunesse. La liste des postes est disponible en ligne sur www.service-civique.gouv.fr</p> <p><i>Le contrat de service civique peut être rompu de façon anticipée :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sans préavis en cas de faute grave ou si le jeune trouve un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou un contrat à durée indéterminée ; - avec un préavis d'un mois dans les autres cas.

Travailleurs handicapés

AIDE AU TUTORAT (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé dans un nouvel emploi lié à la prise d'un poste, dans le cadre du maintien dans l'emploi ou consécutivement à un recrutement.
PUBLICS VISÉS	→ Personnes reconnues handicapées dont l'embauche ou le reclassement nécessite un encadrement prenant en compte la dimension du handicap.
EMPLOYEURS	→ Entreprises du secteur privé → Entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...).
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Participation possible au financement du coût généré par la mise en place d'un tutorat interne sur la base d'un plafond de : - 2 000 € (dans la limite de 80 heures d'intervention maximum avec un coût horaire de 25 €) pour les CDI et les CDD d'au moins 12 mois ; - 1 000 € (dans la limite de 40 heures d'intervention maximum avec un coût horaire de 25 €) pour les CDD de moins de 12 mois. → Participation possible à la formation du tuteur plafonnée à 1 000 €.
DÉMARCHE DE L'EMPLOYEUR	→ Demande d'aide à l'Agefiph avec le soutien possible : - du conseiller du service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés SAMETH pour un maintien dans l'emploi, - ou du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou de la mission locale (pour un recrutement).

AIDES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Favoriser l'acquisition de connaissances et de compétences nécessaires au maintien dans l'emploi.
PUBLICS VISÉS	→ Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir p.28) salariés.
EMPLOYEURS	→ Entreprises du secteur privé → Entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...).
FORMATION	→ Action de formation s'inscrivant dans un projet de maintien dans l'emploi.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	→ Salarié.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Participation au financement du coût pédagogique de la formation. → Participation éventuelle au coût de tutorat interne (voir ci-dessus).

CONTRAT DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

OBJECTIFS	→ Réaccoutumer le travailleur handicapé à l'exercice de l'emploi précédemment occupé. → Le former à un nouveau métier.
PUBLICS VISÉS	→ Travailleurs handicapés assurés sociaux pour lesquels la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a reconnu qu'une modification de leur aptitude physique les empêche de continuer leur activité professionnelle.
EMPLOYEURS	→ Toute entreprise du milieu ordinaire de travail affiliée au régime d'assurance chômage.
FORMATION	→ Formation pratique, éventuellement complétée de cours théoriques. Personnalisée, la formation a pour but l'enseignement d'un métier ou la réaccoutumance à l'exercice de l'ancienne profession.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	→ Salarié en CDD de 3 à 12 mois. → Le CDD peut être conclu après suspension d'un éventuel contrat de travail en cours. → Rémunération du 1 ^{er} échelon de la catégorie de la profession à laquelle le salarié est formé, ou au minimum le SMIC (si plus favorable).
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Salaires et cotisations pris en charge pour partie par la Sécurité sociale (CPAM ou mutualité sociale agricole). → Partie versée par la Sécurité sociale non soumise à cotisation. → Aides possibles de l'Agefiph pour l'aménagement des situations de travail (voir p.24).
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Conclusion d'un CDD de 3 à 12 mois, renouvelable. → Le contrat est conclu entre l'employeur, le salarié et la CPAM ou la mutualité sociale agricole, avec avis du médecin du travail. → Envoi du contrat à la DIRECCTE pour accord. → Dépôt éventuel d'une demande d'aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap.

Tous publics

FORMATION «COMPÉTENCES CLÉS»

OBJECTIF	<p>→ Développer une ou plusieurs compétences fondamentales (voir ci-après « Contenu et financement de la formation ») en vue d'accéder à un emploi, un contrat en alternance ou une formation qualifiante, de réussir à un concours ou d'obtenir une promotion professionnelle.</p> <p>La formation « compétences clés » peut aussi avoir lieu en amont ou parallèlement à un contrat aidé (contrat unique d'insertion, y compris en emploi d'avenir) ou à une formation qualifiante.</p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Tout public. Sont visés notamment les demandeurs d'emploi et les jeunes de 16 à 25 ans sans emploi et sortis du système scolaire.</p> <p>→ Conditions d'accès : avoir un projet d'insertion professionnelle et parler français. Sont prioritaires les publics mal à l'aise avec l'écrit ayant un niveau de formation VI, Vbis ou V.</p>
CONTENU ET FINANCEMENT DE LA FORMATION	<p>→ Compréhension et expression écrites - mathématiques, sciences et technologies - bureautique et internet - méthode pédagogique d'autoformation guidée - aptitude à développer ses connaissances et compétences - initiation à une langue étrangère.</p> <p><i>Les dates, la durée, le rythme et le contenu des formations sont personnalisés en fonction du projet d'insertion professionnelle de chacun et compatibles avec une recherche d'emploi (au maximum 18 heures de formation par semaine).</i></p> <p>→ Formation organisée et mise en oeuvre par les DIRECCTE, gratuite pour le bénéficiaire (financée par l'État et le FSE).</p> <p>À noter : La Guyane n'est pas concernée par le programme Compétences clés : elle dispose d'un programme spécifique, PREFOB.</p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ L'entrée en formation ne remet pas en cause le droit des demandeurs d'emploi indemnisés (et des jeunes en CIVIS) au versement de leurs allocations. L'État ne verse pas de rémunération spécifique au titre de ce programme.</p> <p>→ Les salariés en contrat aidé sont rémunérés par leur employeur.</p>
DÉMARCHES	<p>→ Pour les jeunes et les demandeurs d'emploi : prescription par un conseiller Pôle emploi, de la Mission locale ou du Cap emploi.</p> <p>→ Pour les autres publics : informations disponibles sur le site www.emploi.gouv.fr/dispositif/competences-cles</p>

Femmes

CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS	<p>→ Faciliter l'embauche, la mutation ou la promotion des femmes dans les emplois ou les métiers de l'entreprise dans lesquels elles sont peu représentées, ou améliorer leurs conditions de travail.</p> <p>→ Réaliser des actions de formation ou d'aménagements matériels.</p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Toute salariée sans condition d'âge ou de niveau de qualification.</p> <p><i>Les actions de sensibilisation doivent également s'adresser aux hommes.</i></p>
EMPLOYEURS	<p>→ Employeurs de droit privé : sociétés civiles, commerciales, coopératives, associations, entreprises de travail temporaire, organisations professionnelles en tant qu'employeur, pour leurs salariés.</p> <p>→ Personnes publiques employant du personnel dans les conditions de droit privé.</p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Salariée de l'entreprise ou salariée recrutée par l'entreprise dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.</p> <p>→ Rémunération selon le poste occupé.</p>
ACTIONS ÉLIGIBLES	<p>→ Actions exemplaires dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut d'un plan d'action, ou d'actions en faveur de la mixité des emplois. Actions individuelles ou collectives conduites dans le domaine de :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du personnel de l'entreprise, et plus particulièrement du personnel d'encadrement. Il s'agit notamment de favoriser l'accueil des salariées recrutées ou promues à des postes traditionnellement masculins ;- l'embauche, la formation, la promotion ou l'amélioration des conditions de travail. Deux types d'actions de formation sont éligibles : les actions d'adaptation à la prise de poste et les actions de formation qualifiantes.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Aide de l'État au maximum de :</p> <ul style="list-style-type: none">- 50 % pour l'ensemble des dépenses (coûts pédagogiques de la formation, aménagement des postes de travail ou des locaux, actions de communication, sensibilisation et formation sur l'égalité professionnelle) ;- 30% du coût des rémunérations des salariées pendant la période de formation. <p><i>L'aide de l'État n'est pas cumulable avec une autre aide publique ayant le même objet. L'entreprise doit être à jour de ses obligations sociales et fiscales.</i></p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Consulter le comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</p> <p>→ Signer avec le préfet de région le contrat qui prévoit les actions de formation et/ou les aménagements matériels à mettre en oeuvre.</p>

Stagiaires de la formation professionnelle

RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

- Les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) continuent de percevoir cette allocation dans la limite de leurs droits à indemnisation, dès lors qu'ils suivent une action de formation prescrite par Pôle emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Cette allocation est alors dénommée «AREF» (**ARE formation**). Allocation plancher : 20,48 € par jour au 01/07/14.
- **La rémunération de fin de formation (RFF)**
 Pour les actions de formation prescrites par Pôle emploi en 2015, si le demandeur d'emploi en cours de formation épuise ses droits à l'AREF ou à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP), il peut bénéficier de la RFF à condition que la formation permette d'acquérir une qualification reconnue (dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle) et d'accéder à un métier en tension. La liste régionale des métiers en tension à prendre en compte est celle du lieu de formation et/ou celle de la région du lieu de prescription de la formation.
 Le montant de la RFF est égal au dernier montant journalier perçu par l'intéressé à la date d'expiration de ses droits, sans pouvoir dépasser 652,02 €/mois et sous réserve de l'assiduité du bénéficiaire dans le suivi de la formation.
 La RFF, versée mensuellement, est cumulable avec les rémunérations issues d'une activité professionnelle compatible avec le suivi assidu de la formation.

Attention ! La durée cumulée de versement au demandeur d'emploi en formation de l'ARE (ou de l'ASP) et de la RFF est limitée à 3 ans. Toutefois, si le demandeur d'emploi remplit les conditions d'attribution, il peut prétendre à l'ASS-Formation afin de poursuivre sa formation.

RÉGIME PUBLIC DE RÉMUNÉRATION (RÉGION)

Formation d'un an au plus :

- **Salariés privés d'emploi** ayant exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois : rémunération de 652,02 € par mois.
- **Travailleurs handicapés** ayant exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois (en fonction du salaire de référence) :
 - plancher : 652,02 € par mois ;
 - plafond : 1 932,52 € par mois.
- **Travailleurs handicapés privés d'emploi sans activité salariée suffisante ou jeunes handicapés à la recherche d'un premier emploi** : 652,02 € par mois.
- **Travailleurs non salariés** ayant exercé une activité salariée ou non salariée durant 12 mois dont 6 mois consécutifs dans les 3 ans précédant l'entrée en stage : 708,59 € par mois.
- **Parents isolés**
 - Personnes (hommes/femmes) veuves, divorcées, séparées, abandonnées ou célibataires assumant seules la charge effective et permanente d'un ou de plusieurs enfants résidant en France : 652,02 € par mois.
 - Femmes seules enceintes ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux prévus par la loi : 652,02 € par mois.
- **Mères de famille** ayant eu au moins 3 enfants : 652,02 € par mois.
- **Femmes divorcées, veuves, séparées judiciairement** depuis moins de 3 ans : 652,02 € par mois.
- **Primo demandeurs d'emploi âgés de** :
 - moins de 18 ans : 130,34 € par mois ;
 - 18 à 20 ans : 310,39 € par mois ;
 - 21 à 25 ans : 339,35 € par mois ;
 - 26 ans et plus : 401,09 € par mois.

Formation comprise entre 1 et 3 ans :

- **Personnes à la recherche d'un emploi**, justifiant de 3 années d'activité professionnelle salariée ou non salariée, non bénéficiaires de l'ARE depuis la rupture du contrat de travail : rémunération calculée sur les mêmes bases que l'ARE, avec un minimum journalier de 28,58 €.

Stagiaires de la formation professionnelle

RÉMUNÉRATION DES FORMATIONS DE PÔLE EMPLOI (RFPE)

PUBLICS VISÉS	<p>→ Demandeurs d'emploi inscrits qui suivent une action de formation dans le cadre d'une AFPR, d'une POE individuelle ou collective, d'une AFC ou d'une AIF (voir p.13, 14, 15, 36 et 37) qui, au jour de leur entrée en formation, ne peuvent pas ou plus bénéficier de l'allocation d'assurance chômage (aide au retour à l'emploi- ARE) ou de l'allocation de sécurisation professionnelle-ASP.</p> <p><i>Les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés bénéficient d'un droit d'option entre l'AREF et la RFPE. Sont exclus du bénéfice de la RFPE les demandeurs d'emploi pouvant prétendre à une retraite à taux plein.</i></p>
MONTANT ET DURÉE DE LA RÉMUNÉRATION	<p>Formation d'un an au plus (365 jours maximum ou 366 jours si année bissextile) :</p> <p>→ Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés :</p> <ul style="list-style-type: none">- remplissant les conditions d'activité salariée antérieure (6 mois dans une période de 12 mois ou 12 mois dans une période de 24 mois) en fonction du salaire de référence (minimum 652,02 € /mois, maximum 1 932,52 € /mois) ;- ne satisfaisant pas aux conditions d'activité salariée antérieure : rémunération mensuelle forfaitaire de 652,02 € /mois. <p>→ Demandeurs d'emploi répondant à des conditions antérieures d'activité salariée (6 mois au cours d'une période de 12 mois ou 12 mois au cours d'une période de 24 mois) : rémunération mensuelle forfaitaire de 652,02 € /mois.</p> <p>→ Demandeurs d'emploi ne remplissant pas à la condition ci-dessus (dont les primo-demandeurs d'emploi) âgés de :</p> <ul style="list-style-type: none">- moins de 18 ans : 130,34 € /mois ;- 18 à 20 ans : 310,39 € /mois ;- 21 à 25 ans : 339,35 € /mois ;- 26 ans et plus : 401,09 € /mois. <p>→ Demandeurs d'emploi dans l'une des situations familiales suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- personnes (hommes ou femmes) veuves, divorcées, séparées, abandonnées ou célibataires et assumant seules la charge effective et permanente d'au moins un enfant résidant en France ;- femmes seules enceintes ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux prévus par la loi ;- mères de famille d'au moins 3 enfants ;- femmes divorcées, veuves ou séparées judiciairement depuis moins de 3 ans : rémunération mensuelle forfaitaire de 652,02 € /mois. <p>→ Des barèmes spécifiques s'appliquent à Mayotte, pour les formations d'au plus 3 ans, aux demandeurs d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">- travailleurs handicapés (TH) remplissant les conditions d'activité salariée antérieure (6 mois dans une période de 12 mois ou 12 mois dans une période de 24 mois) en fonction du salaire de référence (minimum 260 €, maximum 771 €/mois) ;- TH ne satisfaisant pas aux conditions d'activité salariée antérieure : rémunération mensuelle forfaitaire de 260 € ;- demandeurs d'emploi répondant à des conditions d'activité salariée antérieure : 260 € ;- ne satisfaisant pas aux conditions ci-dessus et âgés de :<ul style="list-style-type: none">• moins de 18 ans : 90 €• 18 ans et plus : 165 €- dans l'une des situations familiales spécifique décrite ci-dessus : 260 €. <p>Si la formation se déroule hors de Mayotte, les montants de droit commun s'appliquent (cf ci-dessus).</p> <p>Formation de plus d'un an et de trois ans au plus (1096 jours maximum) :</p> <p>→ Si le demandeur d'emploi justifie de trois années d'activité professionnelle (salarisée ou non salarisée) et n'a pas perçu l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) depuis la dernière rupture de contrat de travail : montant équivalent à l'ARE.</p> <p><i>La RFPE est intégralement cumulable avec une activité salariée conservée ou reprise pendant la formation (à condition que le demandeur d'emploi respecte son obligation d'assiduité à la formation).</i></p> <p><i>Rémunération proratisée en cas d'intensité hebdomadaire inférieure à 30 heures.</i></p> <p><i>Pas de durée minimale de formation à respecter pour bénéficier de la RFPE.</i></p> <p>Aide à la mobilité</p> <p>→ Le stagiaire peut bénéficier de l'aide à la mobilité (déplacement, repas, hébergement), dans les conditions précisées page 45.</p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	<p>→ Stagiaire de la formation professionnelle.</p> <p>→ Suivi du stagiaire par Pôle emploi (assiduité à la formation) réalisé en liaison avec l'organisme de formation et via la déclaration de la situation mensuelle de l'intéressé.</p>
DÉMARCHE	<p>→ Demander l'admission au bénéfice de la RFPE : «formulaire national établi par Pôle emploi» à compléter, dater et signer par le demandeur d'emploi accompagné des justificatifs nécessaires. Et ce, à l'occasion de la prescription par Pôle emploi d'une AFC (voir p.36), d'une AIF (voir p.37), d'une AFPR (voir p.13) ou d'une POE individuelle ou collective (voir p.14 et 15).</p>

AIDES À LA MOBILITÉ ET AUTRES AIDES EN CAS DE REPRISSE D'ACTIVITÉ

Demandeurs d'emploi

AIDE À LA MOBILITÉ

OBJECTIFS	<p>→ Faciliter la mobilité de certains demandeurs d'emploi qui débudent une action de reclassement (recherche ou reprise d'emploi, formation) éloignée de leur lieu de résidence. Et ce, via la prise en charge de tout ou partie des frais qu'ils engagent : déplacement, repas et hébergement.</p> <p><i>Cette prise en charge n'intervient qu'à titre subsidiaire et complémentaire.</i></p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 1, 2, 3, 4 «stagiaire de la formation professionnelle», 5 «contrat aidé» qui sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - non indemnisés au titre d'une allocation de chômage ; - ou indemnisés au titre d'une allocation de chômage dont le montant est inférieur ou égal à celui de l'ARE minimale. <p>→ La catégorie dont relève le demandeur d'emploi s'apprécie au jour de sa demande d'aide à la mobilité.</p> <p><i>À savoir : un accès dérogatoire dans la limite de 30 % des attributions, sur appréciation de Pôle emploi et du contexte territorial, est ouvert pour répondre à des situations particulières de demandeurs d'emploi qui ne satisfont pas à certaines conditions.</i></p>
CONDITIONS	<p>→ Recherche d'emploi : se rendre à un entretien d'embauche (en CDI, CDD ou CTT de 3 mois consécutifs minimum de date à date) ou participer à un concours public ou à une prestation intensive d'accompagnement.</p> <p>→ Reprise d'emploi : reprendre un emploi (y compris à temps partiel) en CDI, CDD ou en CTT de 3 mois consécutifs minimum.</p> <p>→ Formation : entrer dans une formation financée ou cofinancée par Pôle emploi (AFC, AFPR, POE, AIF).</p> <p>→ S'y ajoute une condition d'éloignement commune à toute action de reclassement (recherche ou reprise d'emploi, formation) : se dérouler à plus de 60 km aller-retour (20 km aller-retour dans les DOM) ou plus de 2 heures de trajet aller-retour du lieu de résidence du demandeur d'emploi.</p>
MONTANT ET CONDITION D'ATTRIBUTION DE L'AIDE	<p>→ Frais de déplacement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indemnité kilométrique forfaitaire de 0,20 €/km X nombre de km parcourus A/R (Bon d'aide à la mobilité pour un montant inférieur à 150 €). - Pour se rendre à un entretien d'embauche ou participer à un concours public : bon de transport ou de réservation SNCF. <p>→ Frais de repas : forfait de 6 € par repas non modulable.</p> <p><i>Si les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, Pôle emploi n'intervient pas à titre complémentaire même si l'aide aux frais de repas versée par l'employeur est moins avantageuse que l'aide à la mobilité.</i></p> <p>→ Frais d'hébergement : plafond de 30 € par nuitée dans la limite des frais engagés par le demandeur d'emploi.</p> <p>→ Plafond global annuel de 5 000 € (sur 12 mois glissants de date à date). Et dans la limite de ce plafond : possibilité d'une prise en charge à hauteur de 1 500 € maximum d'autres frais (déménagement, location d'un véhicule, billet d'avion...).</p>
DÉMARCHES DU DEMANDEUR D'EMPLOI	<p>→ Demander l'aide en renseignant, selon le cas, l'imprimé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Aide à la mobilité » (frais de déplacement, repas et hébergement en cas d'entretien d'embauche, de concours public, de prestation intensive, de reprise d'emploi, d'entrée en formation) ; - « Bon d'aide à la mobilité » (frais de déplacement en cas d'entretien d'embauche, de concours public, de prestation intensive) ; - « Bon de transport » (frais de déplacement lors d'un entretien d'embauche ou d'un concours public) ; - « Bon de réservation SNCF » (frais de déplacement lors d'un entretien d'embauche ou d'un concours public). <p>→ Déposer la demande d'aide auprès du pôle emploi du domicile du demandeur d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant l'entretien d'embauche, la prestation intensive ou la participation à un concours public ou au plus tard dans un délai de 7 jours, de date à date, après l'entretien d'embauche, le début de la prestation intensive ou le premier jour du concours public ; - au plus tard dans le mois qui suit la reprise d'emploi ou l'entrée en formation. <p>→ Au moment de la demande, fournir les justificatifs nécessaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recherche d'emploi quel que soit le formulaire utilisé : convocation à l'entretien d'embauche, au concours public ou à la prestation intensive. - Reprise d'emploi : copie du contrat de travail ou attestation de l'employeur précisant les éléments de l'embauche (type de contrat, durée). - Entrée en formation : formulaire attestant l'inscription à la formation (AIS-attestation d'inscription à un stage, POE/AFPR...). - Y ajouter, le cas échéant, le devis concernant d'autres frais (déménagement, santé...). <p><i>Les aides sont attribuées par le directeur d'agence Pôle emploi sur proposition du conseiller.</i></p> <p><i>Le demandeur d'emploi s'engage à signaler à son agence Pôle emploi toute :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - modification concernant sa demande d'aide (lieu de déroulement, nombre de jours, ...); - interruption de l'action de reclassement (annulation de l'entretien d'embauche, rupture du contrat de travail, sortie anticipée de la formation), quel qu'en soit le motif.

AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE B

OBJECTIF	<p>→ Lever les freins à la recherche d'emploi en permettant de financer l'apprentissage complet du permis de conduire B (automobile).</p> <p><i>Cet obstacle à l'embauche doit faire l'objet d'un constat partagé entre le demandeur d'emploi et son conseiller Pôle emploi.</i></p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 1, 2, 3, 4 «stagiaire de formation professionnelle», 5 «contrat aidé» non indemnisés au titre d'une allocation de chômage, ou indemnisés au titre d'une allocation de chômage dont le montant est inférieur ou égal à celui de l'ARE minimale.</p>
CONDITIONS	<p>→ Être âgé d'au moins 18 ans au jour de la demande d'aide au permis de conduire.</p> <p>→ Ne pas ou plus disposer du permis de conduire B.</p> <p>→ Justifier d'une période d'inscription continue, toutes catégories confondues d'au moins 6 mois sur la liste des demandeurs d'emploi sauf dérogation justifiée par une promesse d'embauche (en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'au moins 3 mois) nécessitant le permis de conduire.</p> <p>→ Ne pas être éligible à un autre dispositif d'aide au permis de conduire automobile mis en place par un organisme public ou privé, un employeur, une association ou toute autre structure, même financièrement moins avantageux que l'aide au permis de conduire de Pôle emploi.</p> <p><i>Cette aide ne peut être attribuée qu'une seule fois et dans la limite de l'enveloppe budgétaire disponible.</i></p>
MONTANT DE L'AIDE	<p>→ Aide financière versée par Pôle emploi à l'auto école choisie par le demandeur d'emploi, choix validé par Pôle emploi. Montant de 1 200 € maximum destiné à la prise en charge de tout ou partie des frais exposés par le demandeur d'emploi dans le cadre de l'apprentissage complet des règles d'acquisition exigées pour le permis de conduire B. Aide versée en trois virements.</p>
DÉMARCHES	<p>→ Formuler une demande auprès de Pôle emploi (modèle national), préalablement à l'inscription en auto-école.</p> <p>→ Produire les justificatifs demandés lors de chaque virement.</p>

AIDE DIFFÉRENTIELLE DE RECLASSEMENT (ADR)

OBJECTIF	<p>→ Encourager le reclassement rapide de personnes reprenant un emploi salarié qui, pour une même durée de travail, est moins rémunéré que le précédent (salaire inférieur d'au moins 15 %).</p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'ARE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit âgés de 50 ans et plus au jour de l'embauche ; - soit indemnisés depuis plus de 12 mois.
CONDITIONS	<p>→ Conclure un contrat de travail (dans une entreprise autre que la dernière) : CDI ou CDD d'au moins 30 jours calendaires.</p> <p>→ Percevoir un salaire brut mensuel au plus égal à 85 % du Salaire Journalier de Référence multiplié par 30 (SJR retenu pour déterminer l'ARE) pour un même volume d'heures de travail.</p> <p>→ Ne pas ou ne plus bénéficier du cumul partiel ARE/ rémunération (voir p.48).</p> <p>→ Ne pas bénéficier de l'aide à la reprise ou création d'entreprise (voir p.62).</p>
MONTANT DE L'AIDE	<p>→ Le versement de l'aide différentielle s'effectue dans une double limite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour la durée maximum des droits à l'ARE ; - à hauteur du montant total des droits à l'ARE plafonnés à 50% restant à la date d'embauche. <p>→ Dans ces limites, montant mensuel de l'ADR égal à : (SJR x 30) - (salaire brut mensuel de l'emploi repris).</p> <p>→ La durée de versement de l'aide réduit en proportion le reliquat des droits à l'ARE restant potentiellement dû à la veille de la date d'embauche.</p>
DÉMARCHE DU DEMANDEUR D'EMPLOI	<p>→ Demander l'ADR à Pôle emploi (modèle de demande établi par l'Unédic).</p> <p><i>L'ADR est versée mensuellement par Pôle emploi</i></p>

Demandeurs d'emploi

AIDE INCITATIVE À LA REPRISE D'EMPLOI (CUMUL ARE / RÉMUNÉRATION)

OBJECTIF	→ Inciter les demandeurs d'emploi à reprendre ou à conserver un emploi en leur permettant de cumuler l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) avec une rémunération (activité professionnelle salariée exercée en France ou à l'étranger).
PUBLICS VISÉS	→ Demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE ou de l'ASP (voir p.8 et 67).
CONDITIONS	→ Pour un mois donné, le total -montant du salaire + ARE- ne doit pas dépasser le montant du salaire brut antérieurement perçu par l'allocataire.
MONTANT DE L'AIDE	<p>→ Allocation mensuelle due = allocation mensuelle sans activité – 70% de la rémunération brute issue de l'activité réduite.</p> <p><i>Le montant non versé de l'allocation chômage pour un mois donné est « converti » en jours d'allocation qui reporte d'autant de jours la date initiale de fin de droits à l'assurance chômage. Exemple :</i></p> <p>ARE fixée à 31 € (soit une allocation mensuelle de 930 € : 31 x 30)</p> <p>Rémunération brute issue de l'activité reprise : 600 €</p> <p>Allocation mensuelle due = 930 – (600/70%, soit 420) = 510 €</p> <p>Cumul = 510 + 600 = 1110 € de revenu mensuel brut</p> <p>Nombre de jours indemnisables : 510/31 = 16,45, soit 17 jours</p> <p>Nombre de jours reportés prolongeant la durée initiale d'indemnisation (930 – 510) / 31 : 13,54 soit 14 jours</p>
DÉMARCHE DU DEMANDEUR D'EMPLOI	→ Informer Pôle emploi dans les 72 heures de l'exercice d'une activité professionnelle et signaler l'activité sur la déclaration de situation mensuelle.

AIDE INCITATIVE À LA REPRISE D'EMPLOI (CUMUL ARE / ACTIVITÉ NON SALARIÉE)

OBJECTIF	→ Inciter les demandeurs d'emploi à reprendre ou à conserver un emploi en leur permettant de cumuler l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) avec les revenus d'une activité non salariée.
PUBLICS VISÉS	→ Demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE ou de l'ASP (voir p.8 et 67).
CONDITIONS	<p>→ Reprendre une activité professionnelle non salariée.</p> <p><i>Pour les entrepreneurs relevant du régime fiscal de la micro-entreprise (dont les auto-entrepreneurs), le revenu professionnel correspond au chiffre d'affaires dégagé par l'activité professionnelle diminué d'un abattement pour frais professionnels.</i></p>
NATURE DE L'AIDE	<p>→ L'allocation mensuelle est diminuée de 70% de la rémunération déclarée au titre des assurances sociales. Si cette rémunération ne peut être déterminée, un calcul provisoire du nombre de jours indemnisables est réalisé.</p> <p>→ Une régularisation annuelle est effectuée à partir des rémunérations réelles soumises à cotisations.</p>
DÉMARCHE DU DEMANDEUR D'EMPLOI	→ Informer Pôle emploi dans les 72 heures de l'exercice d'une activité professionnelle et signaler l'activité sur la déclaration de situation mensuelle.

DROITS RECHARGEABLES

OBJECTIF	→ Encourager la reprise d'activité des demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation.
BÉNÉFICIAIRES	→ Tout demandeur d'emploi qui, à la date d'épuisement de ces droits à indemnisation au titre de l'assurance chômage, justifie d'une période d'affiliation d'au moins 150 heures sur l'ensemble de sa période d'indemnisation.
AVANTAGES	→ Allongement de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage après une reprise d'emploi même de courte durée (allocation d'un nouveau montant pour une nouvelle durée calculée sur la base de la (ou des) activité(s) reprise(s)).
DÉMARCHES	<p>→ Le demandeur d'emploi déclare chaque mois à terme échu les activités exercées pendant sa période d'indemnisation : quelles que soient leur durée, le type de contrat conclu (CDD, CDI, intérim...). La perte d'emploi doit être involontaire.</p> <p>→ 30 jours avant la fin prévisionnelle des droits, Pôle emploi adresse au demandeur d'emploi un courrier comportant les données disponibles et utiles à la détermination du rechargement des droits.</p> <p>→ Dans le mois qui suit, le demandeur d'emploi peut les compléter.</p> <p>→ À partir de ces données, le rechargement est opéré.</p>

Bénéficiaires de minima sociaux

AIDE PERSONNALISÉE DE RETOUR A L'EMPLOI (APRE) DÉCONCENTRÉE

OBJECTIF	<p>→ Aider au retour à l'emploi sur un plan pratique (habillement, transport...).</p> <p>À noter : l'APRE gérée par les Conseils généraux dite « APRE déconcentrée » est toujours mobilisable.</p>
PUBLICS VISÉS ET CONDITIONS	<p>→ Les bénéficiaires du RSA tenus à l'obligation de rechercher un emploi, d'entreprendre les démarches pour créer leur propre activité ou de réaliser les actions nécessaires à une meilleure insertion sociale ou professionnelle (entrée en formation...).</p>
AVANTAGES	<p>→ Prise en charge de tout ou partie des coûts exposés par le bénéficiaire lorsqu'il débute ou reprend une activité professionnelle : dépenses consécutives au retour à l'emploi en matière de transport (prise en charge de titres de transport...), d'habillement (achat de vêtements...), de logement (aide au déménagement...), d'accueil de jeunes enfants (prise en charge des frais de garde...), d'obtention d'un diplôme, licence, certification ou autorisation qu'implique une activité professionnelle.</p> <p>→ Conditions d'attribution et montant des aides fixés par chaque Conseil général (variable d'un département à l'autre).</p>
DÉMARCHES	<p>→ Aides et mesures à la reprise d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit prescrites par les référents uniques désignés au sein des organismes vers lesquels les bénéficiaires ont été orientés par le Conseil général ;- soit demandées directement à ces référents. <p>→ Justificatifs à fournir pour percevoir les aides.</p>

REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE (RSA)

OBJECTIFS	<p>→ Lutter contre la pauvreté en garantissant un niveau minimum de ressources et en apportant un complément de ressources à ceux qui perçoivent des revenus limités de leur travail (travailleurs précaires, « travailleurs pauvres » ...).</p> <p>→ Favoriser l'insertion sociale : chaque allocataire bénéficie d'un accompagnement personnalisé vers l'emploi assuré par un référent unique.</p> <p>→ Rendre le travail incitatif : le RSA permet de cumuler sans limitation de durée une partie des revenus tirés d'une activité avec les revenus de la solidarité.</p>
PUBLICS VISÉS ET CONDITIONS	<p>→ Toute personne en métropole ou en outre-mer (DOM, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon) :</p> <ul style="list-style-type: none">- âgée de 25 ans et plus ou assumant la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître ;- jeune de moins de 25 ans justifiant de 2 ans (3 214 heures) d'activité professionnelle salariée ou non salariée au cours des 3 années précédant sa demande ;- de nationalité française, ressortissant européen ou titulaire depuis au moins 5 ans, d'un titre de séjour l'autorisant à travailler (sauf exceptions) ;- résidant en France de manière stable et effective ;- dont le foyer dispose de ressources inférieures au revenu garanti (voir ci-après « Avantages »). <p>Le RSA est applicable à Mayotte (sauf RSA jeune et RSA parent isolé) avec un montant spécifique.</p> <p>Pour bénéficier du RSA le travailleur non salarié ne doit pas employer de salarié, au titre de son activité professionnelle, et réaliser un chiffre d'affaires n'excédant pas un niveau fixé par décret.</p> <p><i>Sont exclus : les étudiants ou stagiaires dans le cadre de leurs études (à l'exception des personnes isolées avec enfant(s) à charge ou femmes isolées enceintes, sauf dérogation du président du Conseil général), les salariés en congé parental, sabbatique, sans solde ou en disponibilité (sauf personne isolée avec enfant(s) à charge ou femme isolée enceinte).</i></p>
AVANTAGES	<p>→ Le RSA est une allocation qui porte les ressources du foyer au niveau du revenu garanti calculé pour chaque foyer en faisant la somme :</p> <ul style="list-style-type: none">- de 62 % des revenus professionnels (s'ils existent) des membres du foyer ;- d'un montant forfaitaire dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge, soit pour un foyer composé d'une personne seule : 513,88 € (au 1^{er} janvier 2015, 256,94 € à Mayotte). <p>Ce montant est majoré pour une durée déterminée pour les personnes isolées avec enfant(s) à charge et les femmes isolées dont la grossesse est déclarée (voir p. 8).</p> <p><i>Le RSA n'est pas versé si son montant est inférieur à 6 €. En l'absence de revenus professionnels, le revenu minimum garanti est égal au montant forfaitaire. Calcul des droits au RSA sur les sites www.rsa.gouv.fr et www.caf.fr</i></p> <p>→ Le RSA est incessible, insaisissable et exonéré de l'impôt sur le revenu.</p> <p>→ Le bénéficiaire du RSA a droit à un accompagnement social et professionnel adapté à ses besoins et organisé par un référent unique.</p>
DÉMARCHES	<p>→ Déposer une demande auprès de l'organisme choisi : centre communal ou intercommunal d'action sociale, service du conseil général, caisse d'allocations familiales et caisse de mutualité sociale agricole... Ces mêmes organismes peuvent instruire la demande.</p> <p><i>Le RSA est attribué par le président du Conseil général du département de résidence du demandeur et versé par la CAF (ou, pour ses ressortissants, par la caisse de mutualité sociale agricole).</i></p> <p>→ Effectuer des démarches d'insertion sociale et professionnelle. À défaut un système de suspension graduée du RSA s'applique.</p>

Bénéficiaires de minima sociaux

DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT À LA REPRISE D'ACTIVITÉ

OBJECTIF	→ Favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) qui reprennent une activité professionnelle au cours de la période de versement de leur allocation.
PUBLICS VISÉS ET CONDITIONS	→ Bénéficiaires de l'ASS qui reprennent soit une activité salariée, soit une activité non salariée. → Durée du cumul limitée à 12 mois (750 heures si ce nombre d'heures n'est pas atteint au terme des 12 mois).
AVANTAGES	<p>Si l'activité est supérieure à 78 heures/mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Cumul intégral de l'ASS avec le revenu d'activité pendant les 3 premiers mois. → Du 4^{ème} au 12^{ème} mois, l'ASS est diminuée des revenus d'activité perçus mais une prime forfaitaire mensuelle de retour à l'emploi de 150 € est versée. <p>Si l'activité est inférieure à 78 heures/mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Cumul dégressif de l'ASS et du salaire dans la limite de 12 mois (ou 750 heures) et des droits restants.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> → Déclarer l'activité auprès de Pôle emploi. → Transmettre les pièces justificatives.

Parents en charge d'un jeune enfant

AIDE À LA GARDE D'ENFANTS POUR PARENT ISOLE (AGEPI)

OBJECTIF	→ Faciliter la reprise d'activité ou l'entrée en formation engendrant des coûts de garde d'enfant par une aide financière accordée aux demandeurs d'emploi en difficulté, parents isolés d'un (ou de plusieurs) enfant(s) de moins de 10 ans.
PUBLICS VISÉS	<p>→ Demandeur d'emploi (homme ou femme) parent isolé en difficulté confronté à un problème de garde d'un ou plusieurs enfants s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être inscrit en catégorie 1, 2, 3, 4 «stagiaires de la formation professionnelle», 5 «contrat aidé» non indemnisé au titre d'une allocation de chômage, ou indemnisés au titre d'une allocation de chômage dont le montant est inférieur ou égal à celui de l'ARE minimale ; - élever seul son/ses enfant(s) en avoir la charge et la garde ; - justifier que le ou les enfants au titre desquels l'aide est demandée ont moins de 10 ans à la date de reprise d'activité ou de l'entrée en formation. <p><i>À savoir : un accès dérogatoire dans la limite de 30 % des attributions, sur Pôle emploi et du contexte territorial, est ouvert pour répondre à des situations particulières de demandeurs d'emploi qui ne satisfont pas certaines conditions.</i></p>
CONDITIONS D'ATTRIBUTION	<p>→ L'aide peut être accordée dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une reprise d'emploi en CDI, en CDD, ou en contrat de travail temporaire de 3 mois minimum consécutifs, même à temps partiel, - une entrée en formation, y compris une formation à distance, d'une durée égale ou supérieure à 40 h.
MONTANT DE L'AIDE	<p>→ En cas de reprise d'emploi ou de formation d'une intensité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 15 à 35 heures par semaine, montant forfaitaire de 400 € pour un enfant (s'y ajoutent 60 € par enfant supplémentaire) dans la limite de 520 € par bénéficiaire ; - inférieure à 15 h/semaine ou 64 h/mois, montants forfaitaires de 170 € pour un enfant, 195 € pour deux enfants, 220 € pour trois et plus. <p>→ Des montants spécifiques s'appliquent à Mayotte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - activité ou formation ≥ 15 h / semaine ou 64 h / mois : 100 € pour un enfant, 115 € pour 2 enfants, 130 € pour 3 enfants et plus, - activité ou formation < 15 h / semaine ou 64 h / mois : 42,50 € pour un enfant, 48,75 € pour 2 enfants, 55 € pour 3 enfants et plus,
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> → Demande d'aide (modèle national arrêté par Pôle emploi) à déposer au plus tard 1 mois de date à date après la reprise d'emploi ou l'entrée en formation. → Versement des aides sur justificatifs (attestation d'entrée en stage ou copie du contrat de travail ou du premier bulletin de salaire) à fournir au plus tard 2 mois de date à date après la date de reprise d'activité ou d'entrée en formation. → Attribution de l'aide qu'une seule fois sur une période de 12 mois à compter de la date de reprise d'emploi ou d'entrée en formation.

Travailleurs handicapés

AIDES À LA MOBILITÉ (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Compenser le handicap de la personne handicapée moteur par l'octroi d'aides facilitant ses déplacements.
PUBLICS VISÉS	→ Personnes handicapées salariées, travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi détenteurs d'une promesse d'embauche, étudiants de l'enseignement supérieur en stage obligatoire, stagiaires de la formation professionnelle (dans ce dernier cas, pour l'aide ponctuelle aux trajets uniquement).
NATURE DE L'AIDE	<ul style="list-style-type: none">→ Financement de 50% du coût de l'aménagement nécessaire à la conduite d'un véhicule, en compensation du handicap, dans la limite de 9 000 € .→ Aide au financement d'un véhicule aménagé si l'acquisition d'un nouveau véhicule ou d'un véhicule d'une gamme supérieure est nécessaire du fait de l'aménagement (10 000 € maximum).→ Aide ponctuelle aux trajets des personnes dont le handicap ne permet ni l'usage des transports en commun ni l'utilisation d'un véhicule personnel (4 000 € maximum).→ Aide au financement du surcoût généré par les adaptations nécessaires à la formation au permis de conduire (forfait de 1 000 €, si le permis de conduire est requis par le projet professionnel).
DÉMARCHE	→ Demande d'aide à l'Agefiph soit directement par le travailleur handicapé, soit avec le soutien du conseiller du service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés -SAMETH- (publics salariés) ou du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou de la mission locale (publics demandeurs d'emploi).

AIDES AU MAINTIEN ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Jeunes et seniors

CONTRAT DE GÉNÉRATION – AIDE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

OBJECTIF	<p>→ Inciter les entreprises -via une aide financière- à embaucher des jeunes sur des emplois durables et à maintenir corrélativement des seniors dans l'emploi tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences. <i>Cette aide de l'État est gérée par Pôle emploi.</i></p>
CONDITIONS	<p>→ Mettre en place un binôme jeune/senior dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - embaucher un jeune de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) en contrat à durée indéterminée (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 (ou d'au moins 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) ou l'embaucher à l'âge de 55 ans ou plus. <p><i>Attention ! Peuvent percevoir l'aide mais encourent une pénalité financière les entreprises d'au moins 50 salariés :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - n'ayant pas réalisé un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans leur entreprise (pyramide des âges, prévisions de départs à la retraite et perspectives de recrutement...); - et non couvertes par un accord d'entreprise ou de branche étendu ou, à défaut, par un plan d'action élaboré unilatéralement par l'employeur.
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<p>→ Entreprises (ou groupes d'entreprises) de droit privé.</p> <p><i>L'employeur doit être à jour de ses contributions sociales et ne pas avoir procédé dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - à un licenciement pour motif économique sur le poste relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, - à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Aide de l'État d'un montant maximum de 12 000 € (jusqu'à 4000 € par an) si le binôme dure 3 ans (proratisé en cas de temps partiel et selon la durée d'exécution des contrats), 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).</p> <p><i>Cumul possible avec les aides liées au contrat de professionnalisation (voir p.18), et la réduction Fillon (voir p.58). Cumul possible avec le CICE : l'aide incitative au contrat de génération versée à l'employeur est à déduire des rémunérations pour le calcul du CICE (voir p.53).</i></p> <p><i>Non cumulable avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi dont bénéficierait l'employeur pour l'un des deux salariés (jeune ou senior) en contrat de génération.</i></p> <p>→ 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).</p> <p>→ Aides de l'Agefiph :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au maintien dans l'emploi ou au recrutement du senior âgé d'au moins 55 ans (4 000 € pour un temps plein ; 2 000 € pour un temps partiel/au moins 16 h/semaine) ; - à la formation du jeune ou du senior (si comprise entre 100 et 250 heures et réalisée par un organisme de formation, à hauteur de 80% maximum des coûts pédagogiques) en complément des cofinancements mobilisables (OPCA...).
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Déposer la demande d'aide au titre du contrat de génération 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/).</p> <p>→ Pour l'aide à la conception d'un plan de GPEC : voir p.54.</p>

CONTRAT DE GÉNÉRATION – OBLIGATION DE NÉGOCIER DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

OBJECTIF	→ Obliger les entreprises d'au moins 300 salariés à négocier sur l'embauche des jeunes, le maintien des seniors dans l'emploi et la transmission des savoirs et des compétences. Et ce, sous peine de sanctions. <i>Ces entreprises ne sont pas éligibles à l'aide de l'État versée par Pôle emploi au titre des contrats de génération.</i>
EMPLOYEURS CONCERNÉS	→ Entreprises (ou groupes d'entreprises) de droit privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial occupant 300 salariés et plus.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Favoriser le dialogue social sur cette thématique (en lien avec la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), anticiper les besoins en compétences et éviter des sanctions financières (au maximum : 1% des rémunérations versées ou 10% de la réduction Fillon dont l'entreprise bénéficie). → Aides de l'Agefiph dans les mêmes conditions que dans les entreprises de moins de 50 salariés (voir p.52).
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ 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...) → Avoir négocié un accord intergénérationnel ou, à défaut, après établissement d'un procès verbal de désaccord, élaboré un plan d'action. Puis, déposer l'accord collectif ou le plan d'action à la DIRECCTE.

CONTRAT DE GÉNÉRATION – «TRANSMISSION D'ENTREPRISE»

OBJECTIF	→ Faciliter la transmission des PME via une aide de l'État gérée par Pôle emploi.
CONDITIONS	→ Mettre en place un binôme senior/jeune : le senior étant le chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans qui embauche un jeune de moins de 30 ans en CDI, y compris en contrat de professionnalisation (à temps plein ou à 4/5 ^{ème}).
EMPLOYEUR CONCERNÉS	→ Entreprises de moins de 50 salariés.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Aide de l'État dans les mêmes conditions que ci-dessous. Une particularité : en cas de départ du chef d'entreprise plus de 6 mois après le 1 ^{er} jour du contrat du jeune : l'aide est maintenue (elle est interrompue si le départ intervient dans les 6 mois suivant l'embauche du jeune). → Aide de l'Agefiph dans les mêmes conditions que ci-dessous.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Déposer la demande d'aide auprès de Pôle emploi au plus tard dans les 3 mois qui suivent le 1 ^{er} jour d'exécution du contrat de travail du jeune. → Transmettre l'entreprise à l'issue du contrat de génération n'est pas une obligation.

Jeunes

« BONUS » DÉDUCTIBLE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

OBJECTIF	→ Inciter les entreprises à embaucher en alternance, via un avantage financier. <i>Il s'agit d'une réduction du montant de la taxe d'apprentissage. Cet avantage a remplacé le bonus alternants (aide de l'Etat gérée par Pôle emploi).</i>
PUBLICS PRIS EN COMPTE	→ Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. → Les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).
EMPLOYEURS CONCERNÉS	→ Entreprises de 250 salariés et plus assujetties à la taxe d'apprentissage dont le nombre d'alternants dépasse le seuil de 4 % (5% en 2015) de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Montant de la réduction : forfait de 400 €/net par alternant compris entre 4 % et 6 % (outre 5 % et 7 % en 2015) de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente (31 décembre 2014 pour 2015). <i>Exemple : dans une entreprise de 300 salariés avec un taux d'alternants de 5%.</i> <i>Bonus : (1 x 300 / 100) x 400 = 1 200 €</i> <i>L'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.</i> → Cumul possible avec l'aide au titre du contrat de génération si l'embauche du jeune est réalisée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en CDI (voir p. 52).
DÉMARCHE	→ Bonus à déduire de la part « hors quota » de la taxe d'apprentissage.

Salariés

ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES (ADEC)

OBJECTIF	→ Développer les compétences et les qualifications des salariés d'une branche professionnelle.
ENTREPRISES VISÉES	→ Entreprises relevant d'une branche professionnelle signataire d'un accord-cadre avec l'État portant sur des actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC). <i>Les ADEC sont l'un des deux volets des EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences). L'autre volet (études prospectives, menées au niveau d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire) fait l'objet d'un contrat d'études prospectives (CEP).</i>
AVANTAGE POUR L'EMPLOYEUR	→ Aide financière de l'État (voire d'autres financeurs : conseil régional...) à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions de formation. Le financement de l'État prend la forme d'une subvention généralement gérée par l'OPCA dont l'entreprise relève et venant en déduction des sommes consacrées par l'entreprise au financement des actions de formation répondant aux caractéristiques définies par l'accord-cadre.
DÉMARCHE ET OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR	→ S'adresser à l'OPCA dont l'entreprise relève pour s'informer de l'existence d'un accord-cadre ADEC et des modalités de sa mise en oeuvre.

CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI (CICE)

OBJECTIFS	→ Permettre de financer les efforts de l'entreprise en matière d'investissements, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique ou énergétique et de reconstitution de fonds de roulement.
PUBLICS VISÉS	→ Tout salarié de l'entreprise dont la rémunération n'excède pas 2,5 SMIC. Sont également visés : - les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation ; - les salariés en contrats aidés (CUI-CAE DOM, CUI-CIE, CUI-CAE, y compris les emplois d'avenir). Les aides financières de l'État versées au titre de ces contrats aidés sont à déduire de l'assiette du CICE.
EMPLOYEURS	→ Toute entreprise occupant des salariés et imposée d'après son bénéfice réel (impôt sur les sociétés ou impôt sur les revenus). <i>Les autoentrepreneurs et les micro-entreprises sont exclus du dispositif.</i>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Le CICE est assis sur le montant des rémunérations brutes (n'excédant pas 2,5 SMIC) versées sur l'année civile, sur la base de la durée légale du travail (35 heures/semaine). <i>Le CICE calculé au titre des rémunérations de l'année 2014 est imputé sur l'impôt dû au titre de 2014, à acquitter en 2015.</i> → Le taux du CICE est fixé à 6% pour les rémunérations versées en 2014. Dans les DOM, 7,5 % en 2015 puis 9 % en 2016. → Cumul possible du CICE avec : - une exonération totale ou partielle des cotisations de sécurité sociale (réduction Fillon...); - les aides liées aux contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), aux contrats aidés, au dispositif «contrat de génération» (après déduction de leur montant pour le calcul du CICE); - le crédit d'impôt apprentissage.
DÉMARCHES L'EMPLOYEUR	→ Déclarer l'assiette du CICE lors de l'établissement de chaque bordereau URSSAF (ligne spécifique « CICE »). → Déposer une déclaration spéciale auprès de l'administration fiscale pour calculer le montant du CICE.

AIDE AU CONSEIL POUR L'ÉLABORATION D'UN PLAN DE GPEC

OBJECTIF	→ Favoriser la mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans les petites et moyennes entreprises. → Sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés et conforter la gestion des ressources humaines face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à l'entreprise, au secteur professionnel et au territoire. <i>La GPEC consiste à anticiper l'impact des orientations de l'entreprise, des évolutions prévisibles sur la gestion des ressources humaines.</i>
ENTREPRISES VISÉES	→ Entreprises de moins 300 salariés souhaitant faire appel à un conseil extérieur afin d'élaborer un plan de GPEC, y compris dans le cadre de la mise en place des contrats de génération (voir p.52). <i>Le plan peut se traduire par des mesures de formation, d'égalité professionnelle, de gestion des âges, d'organisation du travail...</i>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Aide financière de l'Etat (au maximum 50% du coût prévisionnel du consultant, 70% en cas de mise en place d'un contrat de génération) versée dans le cadre d'une convention conclue par une seule entreprise ou un organisme porteur (actions collectives ou de sensibilisation).
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Conclure une convention avec le préfet de département (préfet de région pour une convention interentreprises concernant des entreprises implantées dans différents départements d'une même région). → Consulter le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) sur la conclusion de la convention, le contenu et les modalités de mise en oeuvre du plan de GPEC.

ACTIVITÉ PARTIELLE

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> → Faire face à une baisse d'activité pour raisons économiques ou circonstances exceptionnelles et éviter de licencier. → Compenser la baisse de rémunération, grâce à une indemnisation spécifique en remplacement du salaire, financée conjointement par l'entreprise, l'Unédic et l'État.
PUBLICS VISÉS	<ul style="list-style-type: none"> → Tout salarié.
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none"> → Toute entreprise confrontée à la réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail (35 heures/semaine).
SITUATION DU SALARIÉ	<ul style="list-style-type: none"> → Le salarié reste lié à l'employeur par son contrat de travail. → Pendant la période d'activité partielle, le salarié perçoit une allocation horaire versée par l'employeur (cofinancée en partie par l'État et l'Unédic) au moins égale à 70% de sa rémunération brute (telle que retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés). Elle est portée à 100% de la rémunération nette pendant les actions de formation réalisées sur les heures chômées. → Possibilité d'articuler l'activité partielle avec un dispositif de formation (plan de formation de l'entreprise, Compte personnel de formation (CPF), période de professionnalisation, bilan de compétences, CIF «hors temps de travail»).
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Taux horaire de l'allocation partielle versé par l'ASP à l'employeur fixé à 7,74 € si l'entreprise occupe de 1 à 250 salariés ; 7,23 € au-delà de ce seuil d'effectif (dans la limite d'un contingent fixé à 1 000 heures/an/salarié). <i>Au sein du contingent, 100 heures/salarié peuvent être indemnisées en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise. Un simulateur permet d'estimer l'aide de l'État : www.simulateurap.emploi.gouv.fr</i> → Allocations partielles exonérées de cotisations patronales de sécurité sociale (restent soumises à la CSG et à la CRDS). → Possibilité de financement du coût de la formation par l'OPCA dont relève l'entreprise.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Consulter les représentants du personnel. → Remplir et adresser la demande d'autorisation préalable à la mise en activité partielle puis la demande d'indemnisation à l'UT-DIRECCTE (formulaires sur www.emploi.gouv.fr). La procédure est entièrement dématérialisée. → Afficher les nouveaux horaires de travail. <p><i>Avant de décider de la mise en œuvre de l'activité partielle, il est fortement conseillé de recourir à d'autres dispositifs : négociation d'accords relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail, mise en œuvre de modes de gestion alternatifs comme la prise de congés, de RTT ou de repos compensateurs, formation des salariés.</i></p>

EXONÉRATIONS APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none"> → Encourager l'accomplissement d'heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés.
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none"> → Entreprises occupant moins de 20 salariés et entrant dans le champ de la réduction Fillon (voir p. 58).
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Déduction forfaitaire imputable sur les cotisations versées à l'URSSAF (cotisations patronales de sécurité sociale, contribution FNAL, versement transport, contribution solidarité autonomie) : 1,50 € par heure supplémentaire. <i>En cas de dépassement du seuil de 20 salariés pour la 1^{ère} fois entre 2008 et 2012, l'entreprise continue de bénéficier pendant 3 ans de cette déduction.</i> → La déduction forfaitaire se cumule avec les autres dispositifs d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale : réduction Fillon...
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Tenir à disposition des organismes de recouvrement des cotisations (URSSAF, MSA) les informations relatives au contrôle de la durée du travail complétées par un récapitulatif annuel des heures de travail effectuées.

Salariés

EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES DANS LES BASSINS D'EMPLOI À REDYNAMISER (BER)

OBJECTIF	<p>→ Favoriser le développement de l'emploi dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) : régions Champagne-Ardenne (zone d'emploi de la vallée de la Meuse) et Midi-Pyrénées (zone d'emploi de Lavelanet).</p> <p><i>La liste des BER peut être consultée via le décret n°2007-228 du 20 février 2007 sur le site : www.legifrance.gouv.fr</i></p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Salarié, titulaire d'un CDI ou d'un CDD (quelle que soit sa durée) dont l'activité est exercée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - exclusivement dans l'établissement implanté dans un BER ; - partiellement dans l'établissement situé dans un BER ; - en dehors de cet établissement si l'activité dans un BER est réelle, régulière et indispensable à l'exécution de son contrat de travail.
EMPLOYEURS	<p>→ Toute entreprise qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - exerce une activité industrielle, commerciale, artisanale ou libérale (sauf activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeuble à usage d'habitation) ; - s'implante ou se crée dans le BER entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2017. <p><i>Aucune condition d'effectif n'est exigée.</i></p>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Exonération de la totalité des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse, sauf accidents du travail et maladies professionnelles), du versement transport et de la contribution FNAL (Fonds national d'aide au logement), sur la fraction de salaire n'excédant pas 1,4 SMIC. Applicable pendant 5 ans à compter de l'implantation ou de la création de l'établissement dans le BER (ou encore de l'embauche de salariés dans les 5 ans suivant l'implantation ou la création).</p> <p><i>L'exonération n'est pas cumulable pour un même salarié avec d'autres aides de l'État à l'emploi ou exonérations de cotisations (sauf déduction forfaitaire relative aux heures supplémentaires).</i></p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Être à jour de ses obligations vis-à-vis de l'URSSAF (ou avoir souscrit un plan d'apurement de ses dettes) et avoir respecté l'obligation annuelle de négocier sur les salaires.</p> <p>→ Ne pas avoir licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois.</p> <p>→ Adresser à la DIRECCTE et à l'URSSAF : la déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente (au plus tard le 30 avril de chaque année), la déclaration annuelle relative aux aides de minimis (aides européennes) et aux aides à finalité régionale et une déclaration spécifique en cas d'embauche à l'occasion d'une extension d'établissement.</p>

EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES DANS LES JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES

OBJECTIF	<p>→ Favoriser la réalisation de projets de recherche et de développement.</p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Salariés qui exercent l'activité de chercheur, technicien, gestionnaire de projet de recherche et de développement, juriste chargé de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet, personnel chargé de tests pré-concurrentiels.</p> <p>→ Depuis le 1^{er} janvier 2014, salariés affectés à des activités d'innovation (conception de prototypes...).</p> <p>→ Certains mandataires sociaux (gérants minoritaires ou égalitaires de SARL...) participant à titre principal au projet de recherche et de développement de l'entreprise.</p>
EMPLOYEURS	<p>→ Toute jeune entreprise innovante - existante au 1^{er} janvier 2004 ou créée depuis moins de 8 ans entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2016 - quelle que soit sa forme juridique et qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - emploie moins de 250 personnes tous établissements confondus ; - réalise un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions € ou dont le total du bilan est inférieur à 43 millions € ; - dont le capital social est détenu de manière continue à 50% au moins par des personnes physiques ou certaines personnes morales listées par la loi (associations ou fondations reconnues d'utilité publique à caractère scientifique, établissements de recherche et d'enseignement et leurs filiales...) ; - réalise des dépenses de recherche représentant au moins 15% des charges totales engagées au titre de cet exercice. <p><i>L'entreprise ne doit pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités.</i></p>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Exonération pendant 7 ans des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse, sauf cotisations accidents du travail et maladies professionnelles) et d'allocations familiales plafonnée à 4,5 SMIC par salarié participant à la recherche et à 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale par établissement (soit 190 200 € en 2015).</p> <p><i>Non cumulable pour l'emploi d'un même salarié, avec le bénéfice d'une aide à l'emploi de l'État, d'une autre mesure d'exonération totale ou partielle des cotisations patronales (sauf déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires pour les entreprises de moins de 20 salariés), de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.</i></p> <p>→ Avantages fiscaux.</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Être à jour de ses obligations vis-à-vis de l'URSSAF.</p> <p>→ Aucune formalité à accomplir.</p>

EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES DANS LES ZONES DE REVITALISATION RURALE (ZRR)

OBJECTIF	→ Favoriser le développement de l'emploi dans les zones de revitalisation rurale (ZRR). <i>La liste de ces zones peut être consultée à la DIRECCTE ou auprès de la Délégation interministérielle à la Ville (sig.ville.gouv.fr).</i>
PUBLICS VISÉS	→ Tout salarié embauché pour exécuter son contrat de travail dans un établissement situé en ZRR.
EMPLOYEURS	→ Entreprises et groupements d'employeurs qui : - exercent une activité industrielle, commerciale ou non, artisanale, agricole ou libérale (y compris les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion) ; - ont au moins un établissement situé dans une ZRR ; - ont, tous établissements confondus, un effectif inférieur à 50 salariés ; - augmentent leur effectif (tous établissements confondus) jusqu'à 50 salariés au maximum. <i>Sont exclues les entreprises ayant licencié pour motif économique dans les 12 mois précédant la ou les embauches.</i>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	→ Salarié en CDI ou en CDD de 12 mois minimum, à temps plein ou à temps partiel. → La rémunération est au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse, sauf accidents du travail et maladies professionnelles) et d'allocations familiales totale jusqu'à 1,5 SMIC, dégressive ensuite pour devenir nulle à 2,4 fois le SMIC. Elle est accordée pendant 12 mois à compter de la date d'embauche. <i>L'exonération n'est pas cumulable avec d'autres aides à l'emploi ou exonérations de cotisations.</i>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Être à jour de ses obligations vis à vis de l'URSSAF (ou avoir souscrit un plan d'apurement de ses dettes) et avoir respecté l'obligation annuelle de négocier sur les salaires. → Embaucher en CDI ou en CDD de 12 mois minimum (CDD conclu exclusivement pour accroissement temporaire d'activité). → Déclarer l'embauche à la DIRECCTE (formulaire type) dans les 30 jours qui suivent.

Salariés

EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES DANS LES ZONES DE RESTRUCTURATION DE LA DÉFENSE (ZRD)

OBJECTIF	→ Favoriser le développement de l'emploi dans les zones de restructuration de la Défense. <i>La liste de ces zones figure dans l'arrêté du 1^{er} septembre 2009 relatif à la délimitation des zones de restructuration de la Défense consultable sur le site : www.legifrance.gouv.fr (classement possible de territoires en ZRD jusqu'en 2019).</i>
PUBLICS VISÉS	→ Salarié, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail qui le lie à l'entreprise, dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail s'exerce en tout ou partie dans une zone de restructuration de la Défense.
EMPLOYEURS	→ Toute entreprise qui s'implante ou est créée sur un territoire couvert par une zone de restructuration de la Défense. <i>Les communes concernées sont celles caractérisées par des pertes d'emploi consécutives à la réorganisation des unités militaires et des établissements du ministère de la Défense, et couvertes par un contrat de redynamisation de site de défense.</i>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse, sauf accidents du travail et maladies professionnelles) et allocations familiales, pour les rémunérations inférieures à 1,4 SMIC. À partir de 1,4 SMIC, le montant de l'exonération est dégressif pour devenir nul lorsque la rémunération atteint 2,4 SMIC. → Droit à l'exonération ouvert pendant 5 ans à compter de l'implantation de l'entreprise ou de la création de la zone. <i>Le montant de l'exonération est accordé à taux plein pendant les 3 premières années, puis est réduit d'un tiers la 4^{ème} année et de deux tiers la 5^{ème} année (quelle que soit la durée d'embauche du salarié).</i>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Être à jour de ses obligations vis à vis de l'URSSAF (ou avoir souscrit un plan d'apurement de ses dettes) et avoir respecté l'obligation annuelle de négocier sur les salaires. → Si le salarié n'exerce pas son activité exclusivement dans l'établissement implanté en ZRD, apporter la preuve que l'activité qu'il y exerce est réelle, régulière et indispensable à l'exécution de son contrat de travail (condition considérée comme remplie s'il est présent dans l'établissement pendant la moitié au moins de son temps de travail).

Salariés

RÉDUCTION FILLON

OBJECTIF	→ Aider au développement de l'emploi par une réduction des charges patronales : objectif de zéro cotisation URSSAF au niveau du SMIC.
PUBLICS VISÉS	→ Tout salarié quel que soit la date d'embauche et la durée de travail.
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none"> → Entreprises affiliées au régime d'assurance chômage et soumises au régime général de la sécurité sociale (sauf particuliers employeurs). → Entreprises relevant de certains régimes spéciaux (marins, mines, clercs et employés de notaire). → Employeurs de salariés agricoles. → Établissements publics industriels et commerciaux. → Sociétés d'économie mixte.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Réduction dégressive des cotisations patronales d'assurance sociale (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse, cotisation FNAL, contribution solidarité-autonomie sauf (sous certaines limites, accidents du travail et maladies professionnelles) et d'allocations familiales, sur les rémunérations annuelles inférieures à 160% du SMIC. → Avec un coefficient de réduction différent selon le taux de contribution FNAL applicable à l'entreprise. → L'allègement est cumulable avec : <ul style="list-style-type: none"> - la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires applicable aux entreprises de moins de 20 salariés ; - les aides accordés dans le cadre du contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE) et du contrat de génération ; - le Crédit d'impôt Compétitivité et Emploi (CICE). <p><i>La réduction Fillon s'applique aux contrats de professionnalisation conclus avec les personnes âgées de moins de 45 ans.</i></p>
DÉMARCHES DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Avoir respecté l'obligation annuelle de négocier sur les salaires. → Aucune formalité particulière à accomplir.

Travailleurs handicapés

AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Permettre de maintenir dans l'emploi des salariés et des travailleurs indépendants dont le handicap survient ou s'aggrave.
ENTREPRISES VISÉES	<ul style="list-style-type: none"> → Entreprises du secteur privé, entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...). <p><i>L'aide est également ouverte aux travailleurs indépendants handicapés.</i></p>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Aide attribuée sur prescription pour la recherche d'une solution de maintien dans l'emploi composée : <ul style="list-style-type: none"> - d'un forfait de 2 000 € (réservé aux situations d'urgence : personne menacée d'exclusion en raison de la survenance ou de l'aggravation d'un handicap et en l'absence d'autres solutions garantissant le maintien dans l'emploi) ; - d'un complément au forfait d'un montant de 3 000 € maximum (en fonction des besoins). → D'autres aides sont mobilisables : aide à la formation (p.42), à l'aménagement des situations de travail (p.24), aide au tutorat (p.42).
DÉMARCHES DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Se rapprocher du conseiller SAMETH pour la prescription de l'aide. <p><i>Le Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (SAMETH) informe et conseille sur les démarches de maintien dans l'emploi, mobilise des appuis techniques administratifs ou financiers et contribue à la recherche et à la mise en œuvre de solutions.</i></p>

AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS (AGEFIPH)

OBJECTIF/ PUBLICS VISÉS	→ Permettre de maintenir dans l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) des salariés âgés d'au moins 52 ans présentant un risque d'inaptitude compte tenu de leur handicap dans les 5 années précédant leur départ en retraite.
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none"> → Constatation par le médecin du travail d'un risque avéré d'inaptitude et préconisation d'une réduction du temps de travail dans le cadre d'un maintien dans l'emploi. → Temps de travail, après réduction, obligatoirement supérieur ou égal à 50% du temps de travail légal ou conventionnel. → Engagement de l'employeur de maintenir le salaire pendant la période de versement de l'aide.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Aide variable selon la réduction du temps de travail : de 20 à 34% de réduction, 20 100 € maximum et de 35 à 50% de réduction, 12 000 € maximum. <p><i>Montants proratisés en cas de temps partiel avant la réduction.</i></p>
DÉMARCHE DE L'EMPLOYEUR	→ Se rapprocher du conseiller SAMETH pour la prescription de l'aide.

AIDE À LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE D'EMPLOI HANDICAP (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Encourager les entreprises à intégrer l'emploi des personnes handicapées, dans la gestion de leurs ressources humaines, et à élaborer des plans d'actions.
ENTREPRISES VISÉES	→ Entreprises de plus de 250 salariés.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Accompagnement pour l'élaboration d'un diagnostic conseil qualitatif et quantitatif de la situation de l'entreprise au regard des personnes handicapées. → Accompagnement à la définition d'un plan d'actions (embauche, maintien dans l'emploi). → Financement pour contribuer au diagnostic et la mise en oeuvre du plan d'action.
DÉMARCHE DE L'EMPLOYEUR	→ Adresser une demande à l'Agefiph.

Seniors

CUMUL EMPLOI-RETRAITE « TOTAL »

OBJECTIF	→ Encourager la reprise d'une activité professionnelle par les seniors bénéficiaires d'une pension de retraite en autorisant le cumul, sans restriction, de revenus d'activité salariée et d'une pension de retraite.												
PUBLICS VISÉS	<p>→ Tout retraité reprenant une activité professionnelle, sous réserve de remplir 3 conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avoir cessé son activité salariée suite à la rupture du contrat de travail. - Justifier de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, dès l'âge d'ouverture des droits à la retraite (sauf dérogations, âge fixé de manière croissante entre 60 ans et 4 mois et 62 ans - ajouter 5 mois par classe d'âge - pour les assurés nés entre 1952 et 1955, 62 ans pour les assurés nés à partir de 1955) ou sans condition de durée d'assurance atteindre l'âge à partir duquel il est possible de bénéficier de la retraite à taux plein, soit entre 65 ans et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance : <table border="1" data-bbox="379 1106 1134 1290"> <thead> <tr> <th>Année de naissance</th> <th>Âge de la retraite à taux plein</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>au cours du 2^{ème} semestre 1951</td> <td>65 ans et 4 mois</td> </tr> <tr> <td>1952</td> <td>65 ans et 9 mois</td> </tr> <tr> <td>1953</td> <td>66 ans et 2 mois</td> </tr> <tr> <td>1954</td> <td>66 ans et 7 mois</td> </tr> <tr> <td>À partir 1955</td> <td>67 ans</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - Avoir liquidé l'ensemble des pensions personnelles de retraite auprès de tous les régimes dont il a relevé au titre de ses précédentes activités (régimes légalement obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers, régimes propres aux organisations internationales). <p>À noter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les retraités qui ne remplissent pas les conditions de liquidation peuvent néanmoins cumuler emploi et retraite mais selon des règles moins favorables (plafonnement du cumul...); - les retraités bénéficiaires du régime de cumul issu de la réforme de 2003 et ceux dont le service de la retraite a été suspendu avant le 1^{er} janvier 2009 peuvent bénéficier du cumul total s'ils remplissent les conditions requises. 	Année de naissance	Âge de la retraite à taux plein	au cours du 2 ^{ème} semestre 1951	65 ans et 4 mois	1952	65 ans et 9 mois	1953	66 ans et 2 mois	1954	66 ans et 7 mois	À partir 1955	67 ans
Année de naissance	Âge de la retraite à taux plein												
au cours du 2 ^{ème} semestre 1951	65 ans et 4 mois												
1952	65 ans et 9 mois												
1953	66 ans et 2 mois												
1954	66 ans et 7 mois												
À partir 1955	67 ans												
EMPLOYEURS CONCERNÉS	<p>→ Tout employeur.</p> <p>→ La reprise d'une activité salariée peut avoir lieu y compris chez le dernier employeur dès la date d'effet de la retraite au titre du régime général. Un nouveau contrat de travail doit alors être conclu.</p>												
AVANTAGE POUR LE SENIOR	→ Cumul intégral des pensions de retraite de base et complémentaires avec les revenus de l'activité professionnelle reprise.												
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS	<p>→ Le senior doit fournir à la caisse de retraite de son dernier régime d'affiliation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nom et l'adresse du nouvel employeur, - la date de reprise d'activité, - l'attestation sur l'honneur de cessation d'activité, - le montant et la nature des revenus et les régimes d'affiliation correspondants, - les noms et adresses des autres organismes de retraite de salariés, de base et complémentaires, qui lui servent une pension de retraite, - la déclaration sur l'honneur attestant de la liquidation de l'ensemble des pensions vieillesse et indiquant les régimes de retraite dont il a relevé. <p>→ L'employeur du retraité en activité est redevable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des cotisations de sécurité sociale (part patronale et part salariale), - des cotisations d'assurance chômage, - des cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire. 												

Seniors

RETRAITE PROGRESSIVE

OBJECTIF	→ Encourager le maintien des seniors dans l'emploi en facilitant la réduction du temps de travail de ce public.
PUBLICS VISÉS	→ Salariés : - ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite diminué de 2 ans sans pouvoir être inférieur à 60 ans (voir ci-dessus « Cumul-emploi-retraite totale ») ; - justifiant de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse (régime générale et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires).
EMPLOYEURS CONCERNÉS	→ Tout employeur.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Maintenir les seniors dans l'emploi et favoriser la transmission des compétences.
AVANTAGES POUR LE SALARIÉ	→ Travailler à temps partiel (entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail) tout en percevant une fraction de sa retraite. <i>Le salarié peut cotiser à l'assurance vieillesse comme s'il travaillait à temps plein.</i>
DÉMARCHES	→ Adresser à son employeur une demande de réduction de sa durée du travail inférieure d'au moins 1/5 ^{ème} à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise → Obtenir l'accord de l'employeur. → S'adresser à sa caisse de retraite (documents à fournir).

AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Tous publics

STATUT D'AUTO-ENTREPRENEUR

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">→ Aider et accompagner les futurs auto-entrepreneurs à lancer un projet professionnel à part entière ou en complément d'une autre activité.→ Simplifier les démarches pour exercer une activité professionnelle indépendante.
BÉNÉFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none">→ Toute personne physique âgée d'au moins 18 ans qui exerce une activité indépendante. <i>Attention : certaines activités sont réglementées (coiffure, ramonage...).</i>
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none">→ Remplir les conditions pour bénéficier du régime fiscal de la micro entreprise (réaliser un chiffre d'affaires inférieur à un certain seuil : 82 200 €* HT pour une activité de vente de marchandises, 32 900 €* HT pour les prestations de services).→ Exercer une activité relevant du régime de l'auto-entrepreneur.
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none">→ Charges sociales et impôt à acquitter sur ce qui est encaissé.→ Affiliation à la sécurité sociale et possibilité (chiffre d'affaires minimum) de valider des trimestres de retraite.→ Possibilité d'opter pour le régime de l'entrepreneur individuel à responsabilité limitée (EIRL).
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">→ Se déclarer sur internet (www.lautoentrepreneur.fr).→ S'acquitter de ses cotisations et contributions et déclarer ses revenus.

* Ces seuils resteront en vigueur en 2015 et 2016.

Salariés

CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE OU PARTICIPATION À LA DIRECTION D'UNE « JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE »

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none">→ Faciliter la réalisation de projets de création, de reprise d'entreprise ou de participation à la direction d'une « jeune entreprise innovante » tout en permettant au salarié de retrouver son poste à l'issue du congé.
BÉNÉFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none">→ Salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise (ou au sein du même groupe) égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non). <i>Le salarié qui a déjà bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante ne peut pas bénéficier d'un nouveau congé avant un délai de 3 ans.</i>
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none">→ Soit créer ou reprendre une entreprise individuelle ou une société industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, et détenir le contrôle effectif de l'entreprise.→ Soit exercer des responsabilités de direction comme salarié au sein d'une jeune entreprise innovante.
DURÉE	<ul style="list-style-type: none">→ Un an maximum (renouvelable une fois). <i>Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu.</i>
DEMANDE DU SALARIÉ ET RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none">→ Demande adressée à l'employeur au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge. La demande de prolongation s'effectue dans les mêmes conditions et délais (2 mois avant la fin du congé initial).→ Réponse de l'employeur dans les 30 jours (report ou refus possible sous certaines conditions). <i>L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.</i>→ Trois mois avant le terme du congé, informer l'employeur de sa décision de rompre le contrat de travail ou de réintégrer l'entreprise.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR CRÉATION D'ENTREPRISE OU PARTICIPATION À LA DIRECTION D'UNE « JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE »

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none">→ Favoriser la création ou la reprise d'entreprise ou la participation à la direction d'une « jeune entreprise innovante » grâce à une réduction du temps de travail.
BÉNÉFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none">→ Salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise (ou au sein du même groupe) égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non).
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none">→ Soit créer ou reprendre une entreprise individuelle ou une société industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, et détenir le contrôle effectif de l'entreprise.→ Soit exercer des responsabilités de direction comme salarié au sein d'une jeune entreprise innovante.
DURÉE	<ul style="list-style-type: none">→ Un an maximum (renouvelable une fois). <i>Un avenant au contrat de travail doit être rédigé : il comporte toutes les clauses obligatoires d'un contrat à temps partiel.</i>→ En cas de prolongation, signature d'un nouvel avenant au contrat de travail.
DEMANDE DU SALARIÉ ET RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none">→ Demande adressée à l'employeur au moins deux mois avant le début du passage à temps partiel par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge. La demande de prolongation s'effectue dans les mêmes conditions et délais (2 mois avant la fin de la période de travail à temps partiel).→ Réponse de l'employeur dans les 30 jours (report ou refus possible sous certaines conditions). <i>L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.</i>

Demandeurs d'emploi

AIDES AUX CHÔMEURS CRÉATEURS OU REPRENEURS D'ENTREPRISE (ACCRE)

OBJECTIFS	<p>→ Aider les demandeurs d'emploi à créer ou à reprendre une entreprise, ou à exercer une activité professionnelle non salariée.</p> <p>Le dispositif de l'ACCRE comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour certains bénéficiaires, un appui technique et financier dans le cadre du dispositif NACRE (voir p. 63) ; - une exonération des charges sociales ; - le maintien de la protection sociale et du versement des minima sociaux. <p>S'y ajoute pour les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE qui remplissent les conditions d'attribution, une aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE).</p> <p style="text-align: center;"><i>À noter : il est possible de cumuler l'ACCRE et le statut d'autoentrepreneur. Pour en savoir plus : www.lautoentrepreneur.fr</i></p>
BÉNÉFICIAIRES	<p>→ Demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), ou de l'allocation de sécurisation professionnelle ou susceptibles de l'être (voir p. 8).</p> <p>→ Demandeurs d'emploi non indemnisés, inscrits depuis au moins 6 mois au cours des 18 derniers mois.</p> <p>→ Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA, ou de l'allocation veuvage (voir p. 8).</p> <p>→ Salariés repreneurs d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire.</p> <p>→ Jeunes de 18 à moins de 26 ans.</p> <p>→ Jeunes de moins de 30 ans reconnus handicapés ou qui ne remplissent pas la condition d'activité antérieure ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.</p> <p>→ Bénéficiaires du CAPE (voir p. 63) entrant dans l'une des catégories énumérées ci dessus.</p> <p>→ Personnes physiques créant une entreprise implantée au sein d'une zone urbaine sensible.</p> <p>→ Bénéficiaires du complément de libre choix d'activité.</p> <p style="text-align: center;"><i>Les critères d'éligibilité s'apprécient au jour du dépôt de la demande.</i></p>
CONDITIONS	<p>→ Débuter l'exercice d'une profession non salariée ou reprendre ou créer une entreprise, quels que soient son secteur d'activité (industriel, commercial, artisanal ou agricole) et son statut juridique (entreprise individuelle ou société) à l'exception des associations, des groupements d'employeurs et des groupements d'intérêt économique (GIE). Les bénéficiaires doivent en exercer le contrôle ou en être dirigeant et détenir au moins 1/3 du capital.</p> <p>→ Plusieurs personnes peuvent bénéficier de l'aide pour le même projet si elles détiennent ensemble plus de la moitié du capital, à condition que l'une ou plusieurs d'entre elles soient dirigeants et que chacune possède au moins 1/10^e de la part détenue par le principal actionnaire.</p>
AVANTAGES	<p>→ Pour tous les bénéficiaires, exonération pendant 12 mois (durée prolongée, sous conditions pour les micro entreprises) des cotisations de Sécurité sociale (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) plafonnée à 120% du SMIC et maintien de l'affiliation à la Sécurité sociale.</p> <p>→ Pour les auto-entrepreneurs, application de taux réduits de cotisations et contributions sociales pendant 3 ans : voir le site www.lautoentrepreneur.fr</p> <p>→ Pour les bénéficiaires de l'ARE : sous conditions, versement d'une aide (à la reprise ou création d'entreprise - ARCE) égale à 50% du montant du reliquat des droits à l'ARE.</p> <p><i>En cas d'échec et sous certaines conditions, possibilité de percevoir à nouveau une allocation d'aide au retour à l'emploi.</i></p> <p>→ Pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'allocation veuvage, de l'ATA, du RSA : maintien temporaire de l'allocation concernée possible.</p> <p>→ Pour certains bénéficiaires : aide au suivi et à l'accompagnement NACRE (voir p. 63).</p>
DÉMARCHES	<p>→ Demander l'ACCRE auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) accompagnée d'un dossier de présentation du projet jusqu'à 45 jours après le dépôt de la déclaration de création ou de reprise d'entreprise. Formulaire disponible sur www.vosdroits.service-public.fr</p> <p style="text-align: center;"><i>Si le dossier est complet, le CFE envoie un accusé de réception indiquant que celui-ci sera transmis à l'URSSAF dès réception des autorisations administratives nécessaires à la création et à l'exercice de l'activité. Après réception des autorisations, transmission du dossier par le CFE à l'URSSAF qui statue dans le délai d'un mois. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.</i></p> <p>→ Déposer une demande d'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) à Pôle emploi : sont concernés les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE ou en cours de préavis.</p>

Demandeurs d'emploi

CONTRAT D'APPUI AU PROJET D'ENTREPRISE (CAPE)

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">→ Aider le porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise à le définir, à étudier sa faisabilité et à effectuer les démarches préalables. L'appui est fourni par une société ou une association ("couveuse d'entreprise").→ Permettre au porteur de projet de tester son activité indépendante en toute légalité avant de se lancer. <p style="text-align: center;">Attention : le CAPE n'est pas un contrat de travail.</p>
BÉNÉFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none">→ Toute personne physique porteuse d'un projet de création ou de reprise d'entreprise (sauf salarié à temps plein).→ Dirigeant associé unique d'une société (EURL, SASU). <p style="text-align: center;"><i>Sont exclus du CAPE les micro-entrepreneurs bénéficiaires de l'ACCRE.</i></p>
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none">→ Conclusion du CAPE, contrat écrit d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois qui fixe notamment :<ul style="list-style-type: none">- le programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique ainsi que les engagements respectifs des parties ;- la nature, le montant et les conditions d'utilisation des moyens mis à la disposition du bénéficiaire par la structure d'appui ;- le cas échéant, les modalités de calcul ou le montant forfaitaire de la rétribution de la structure d'appui ;- les engagements pris à l'égard des tiers, que la structure d'appui assume seule jusqu'à l'immatriculation du bénéficiaire du CAPE aux différents registres légaux ;- après le début d'une activité économique, les conditions dans lesquelles le bénéficiaire s'acquitte auprès de la structure d'appui du règlement des sommes correspondant au montant des cotisations et contributions sociales versées par celle-ci pour son compte et les modalités selon lesquelles la personne responsable de l'appui est informée des données comptables du bénéficiaire ;- les conditions de sa rupture anticipée.
NATURE DE L'AIDE	<ul style="list-style-type: none">→ Aide et accompagnement du porteur de projet par la structure d'appui avec laquelle le contrat a été conclu.→ Pendant le contrat, le porteur de projet n'est pas salarié de la structure d'appui mais :<ul style="list-style-type: none">- relève du régime général de Sécurité sociale et bénéficie de la protection sociale des salariés. Les cotisations de sécurité sociale sont à la charge de la structure d'appui ;- peut continuer à percevoir les allocations chômage, avec application des règles de cumul (voir p.48) ;- bénéficie des règles d'hygiène, de sécurité et de santé applicables aux salariés (visite médicale...).
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">→ Conclusion du CAPE entre un porteur de projet de création ou reprise d'activité et une structure d'appui (société, association).→ Dès la conclusion du CAPE, la structure responsable de l'appui en informe l'URSSAF et Pôle emploi tout en précisant le terme. Elle verse aux organismes sociaux compétents les cotisations et contributions dues par le bénéficiaire du contrat.→ Renouvellement du CAPE possible par écrit.

NOUVEL ACCOMPAGNEMENT POUR LA CRÉATION / REPRISE D'ENTREPRISE (NACRE)

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">→ Faciliter la création ou la reprise d'entreprise en accordant à certains publics un accompagnement sur mesure (accès à un ensemble de services d'appui technique) et un prêt à taux zéro.→ Finaliser le projet et optimiser le démarrage et le développement de l'activité pendant les 3 premières années.
BÉNÉFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none">→ Bénéficiaires de l'ACCRE (voir page précédente).→ Personnes éloignées de l'emploi pour lesquelles la création ou la reprise d'entreprise est un moyen d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi.→ Demandeurs d'emploi de 50 ans et plus. Accès en phase 3 (voir ci-dessous) ouvert aux nouveaux dirigeants d'entreprise déjà bénéficiaires de l'ACCRE et si la création ou la reprise date de moins de deux ans.
CARACTÉRISTIQUES	<ul style="list-style-type: none">→ Un parcours en 3 phases distinctes :<ul style="list-style-type: none">- avant l'immatriculation de l'entreprise, l'aide au montage du projet (phase 1, durée de 4 à 6 mois), l'appui au financement du projet (phase 2, durée de 4 à 6 mois) ;- après l'immatriculation de l'entreprise, une phase d'accompagnement du démarrage et du développement de l'activité (phase 3, par période de 12 mois à compter de l'immatriculation de l'entreprise, dans la limite de 36 mois).→ L'entrée dans le parcours NACRE peut se faire en phase 1, 2 ou 3, selon la maturité du projet.
NATURE DE L'AIDE	<ul style="list-style-type: none">→ Services d'appui technique financés notamment par l'État.→ Aide au conseil.→ Prêt à taux zéro (10 000 € maximum) conditionné par l'octroi d'un prêt complémentaire (bancaire ou solidaire) et par l'engagement de suivre pendant trois ans la phase 3 : à rembourser dans un délai de 5 ans maximum.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">→ Différentes possibilités pour entrer dans ce parcours : à l'initiative du créateur / repreneur, sur le conseil d'un réseau prescripteur (Pôle emploi...), d'une banque...→ Dès l'entrée dans le dispositif : signature d'un contrat d'accompagnement pour la création / reprise d'entreprise NACRE entre le créateur / repreneur et l'opérateur d'accompagnement conventionné par l'État (formalisation de leurs engagements réciproques).→ Prêt accordé par l'opérateur d'accompagnement. <p style="text-align: center;"><i>Les opérateurs d'accompagnement NACRE sont des professionnels de la création et de la reprise d'entreprise labellisés et ayant passé une convention avec l'État et la Caisse des Dépôts et consignations.</i> <i>Un site est consacré à ce dispositif : www.entreprises.gouv.fr/nacre.</i></p>

Femmes

FONDS DE GARANTIE POUR L'INITIATIVE DES FEMMES (FGIF)

OBJECTIF	→ Favoriser, par la garantie de prêt, la création, la reprise ou le développement d'une entreprise par une femme.
BÉNÉFICIAIRES	→ Toute femme (salariée, demandeur d'emploi...) assurant en titre ou en fait la responsabilité de l'entreprise (quels que soient sa forme juridique et son secteur d'activité).
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none"> → Entreprise créée ou reprise depuis moins de 5 ans. → Détention de la majorité du capital par la créatrice seule ou avec la participation d'une autre femme. → Gérance par la créatrice.
NATURE DE L'AIDE	<p>→ Garantie limitée à 70 % du montant du prêt, sur une période de 2 à 7 ans. Montants des emprunts garantis : 27 000 € maximum.</p> <p><i>L'organisme prêteur ne peut pas solliciter des cautions ou des garanties personnelles sur les prêts.</i></p>
DÉMARCHES	→ Dossier de demande d'aide auprès des chargées de mission départementales aux droits des femmes (préfecture de département), ou des déléguées régionales aux droits des femmes ou fonds territorial France active garantie. Demande téléchargeable sur : www.franceactive.org

Travailleurs handicapés

SUBVENTION D'INSTALLATION

OBJECTIF	→ Aider les travailleurs handicapés à s'installer à leur compte.
BÉNÉFICIAIRES	→ Travailleurs handicapés orientés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers une activité indépendante.
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none"> → Disposer du diplôme et d'un local nécessaires à l'exercice de l'activité. → Être inscrit au registre du commerce ou à l'ordre professionnel correspondant à l'activité. → Être de nationalité française, ressortissant d'un État membre de l'Union Européenne ou résider en France depuis au moins 3 ans. → Exploiter personnellement l'entreprise indépendante ou exercer personnellement la profession libérale.
NATURE DE L'AIDE	<p>→ Aide de l'État dont le montant est plafonné à 2 290 € obligatoirement affectés à l'achat ou à l'installation de matériel ou d'équipement nécessaire à l'activité.</p> <p><i>Le travailleur handicapé peut également bénéficier de l'aide à la création d'activité accordée par l'Agefiph (voir ci-dessous).</i></p>
DÉMARCHES DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	<ul style="list-style-type: none"> → Adresser la demande de subvention à la CDAPH du lieu de résidence dans les 12 mois qui suivent la fin d'un stage de formation ou la sortie de l'université. → Signer une convention avec la DIRECCTE, précisant notamment les conditions d'utilisation de la subvention.

AIDE À LA CRÉATION ET REPRISE D'ENTREPRISE (AGEFIPH)

OBJECTIF	→ Aider une personne handicapée à créer ou reprendre une entreprise.
BÉNÉFICIAIRES	→ Demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi.
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none"> → Être dirigeant de la future entreprise, quel que soit son statut (SARL, EURL, auto-entrepreneur ...). → Détenir au moins 50% du capital, seul ou en famille, avec plus de 30% à titre personnel.
NATURE DE L'AIDE	<p>Des mesures pour accompagner la création ou la reprise d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Un accompagnement par un prestataire spécialiste de la création d'entreprise, labellisé par l'Agefiph, avant et pendant la création ou la reprise d'entreprise. → Une première assurance comprenant trois garanties : multirisque professionnelle, prévoyance (accident, maladie) et santé (soins médicaux, dentaires et hospitalisation). → Une aide financière forfaitaire au démarrage de l'activité de 6 000 €, en complément d'un apport en fonds propres de 1 500 €. → Un suivi après la création peut être proposé selon les besoins.
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none"> → Élaborer le projet avec le soutien du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou de la mission locale et/ou du prestataire spécialisé labellisé par l'Agefiph. → Déposer un dossier de « demande d'intervention » à l'Agefiph.

APPUI AU RECLASSEMENT DES SALARIÉS

Salariés

CONGÉ DE MOBILITÉ

OBJECTIF	→ Aider les salariés licenciés pour motif économique à trouver un emploi stable via un accompagnement, une formation et des périodes travaillées.
PUBLICS VISÉS	→ Salarié menacé de licenciement pour motif économique (individuel ou collectif) dans une entreprise ayant conclu un accord collectif GPEC. L'accord détermine les conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du congé de mobilité. <i>Le salarié peut choisir entre le congé de mobilité et le congé de reclassement (voir p. 65 et 66).</i>
EMPLOYEURS	→ Toute entreprise occupant au moins 1 000 salariés : - soumise à l'obligation de proposer à ses salariés le congé de reclassement ; - et ayant conclu un accord collectif relatif à la GPEC qui fixe les modalités d'application du congé de mobilité (adhésion du salarié, engagements des parties, organisation des périodes de travail, fin du congé, accompagnement et actions de formation envisagées, information des représentants du personnel...).
CARACTÉRISTIQUES DU CONGÉ	→ Le congé de mobilité est pris pendant le préavis que le salarié est dispensé d'exécuter. La durée du congé est fixée par accord collectif GPEC : si elle excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité. → Pendant le congé, le salarié a accès à : - des mesures d'accompagnement, - des actions de formation, - des périodes de travail sur un autre poste (dans ou hors de l'entreprise). <i>En cas de conclusion d'un contrat de travail, le congé est suspendu et peut reprendre, à l'issue de ce contrat, pour la durée restant à courir.</i> → À l'issue du congé, le contrat de travail est rompu d'un commun accord entre les parties.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ Salarié de l'entreprise pendant le congé. Rémunération : - maintenue pendant le préavis initial ; - versée pendant la période du congé excédant le préavis et fixée par l'accord collectif GPEC : au moins égale à 65 % de la rémunération brute moyenne des douze derniers mois précédant l'entrée en congé, sans être inférieure à 85 % du SMIC brut.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Dans les conditions fixées par l'accord collectif GPEC : - informer et consulter les représentants du personnel ; - verser les indemnités de rupture au salarié (au moins égales aux indemnités légales et conventionnelles afférentes au licenciement pour motif économique). <i>L'acceptation par le salarié du congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement.</i>

Salariés

CONGÉ DE RECLASSEMENT

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">→ Impliquer les grandes entreprises dans le reclassement de leurs salariés licenciés pour motif économique.→ Favoriser le reclassement rapide de ces salariés pendant leur préavis.
PUBLICS VISÉS	<ul style="list-style-type: none">→ Salarié menacé de licenciement pour motif économique (individuel ou collectif). <i>Le salarié a un délai de 8 jours à compter de la notification de la lettre de licenciement pour accepter le congé. Au terme de ce délai son silence vaut refus.</i>
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none">→ Toute entreprise dans l'une des 3 situations suivantes :<ul style="list-style-type: none">- occupant au moins 1 000 salariés ;- soumise à l'obligation de constitution d'un comité de groupe si le groupe comprend au moins 1 000 salariés et possède son siège social en France ;- entreprise ou groupe de dimension communautaire tenu de constituer un comité d'entreprise européen (même si l'établissement principal ou le siège social est situé à l'étranger).<i>Les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sont exclues de ce dispositif : elles doivent proposer un contrat de sécurisation professionnelle à leurs salariés.</i>
PRESTATIONS	<ul style="list-style-type: none">→ Le salarié a accès :<ul style="list-style-type: none">- aux prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi (entretien d'évaluation et d'orientation, accueil et suivi régulier...);- le cas échéant, à un bilan de compétences spécifique, à des actions de formation et de validation des acquis de l'expérience pour mettre en oeuvre son projet professionnel.<i>Pendant le congé de reclassement, le salarié peut travailler avec tout employeur (sauf particulier employeur) : le congé est alors suspendu et son terme est reporté de la durée de la période ainsi travaillée.</i>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none">→ Salarié de l'entreprise pendant le congé. Le congé débute pendant le préavis : sa durée est comprise entre 4 et 12 mois (durée inférieure avec l'accord du salarié).→ Rémunération habituelle versée, puis pendant la période de congé excédant la durée du préavis : rémunération au moins égale à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none">→ Informer et consulter les représentants du personnel sur les conditions de réalisation du congé.→ Informer les salariés sur ce congé dès l'engagement de la procédure de licenciement.→ Proposer le congé dans la lettre de licenciement.→ Formaliser le contenu du congé (document à faire signer par le salarié).→ Financer l'ensemble des actions de reclassement effectuées dans le cadre du congé : actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences... <i>Ces actions de reclassement ne sont pas imputables sur le plan de formation de l'entreprise et ne peuvent être financées par des fonds de la formation professionnelle.</i>

CONVENTION D'ALLOCATION TEMPORAIRE DÉGRESSIVE

OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none">→ Faciliter le reclassement des salariés licenciés pour motif économique.
PUBLICS VISÉS	<ul style="list-style-type: none">→ Salariés reclassés en contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois :<ul style="list-style-type: none">- dans un emploi moins bien rémunéré que le précédent ;- et dans le délai d'un an maximum à compter de la notification du licenciement ou de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP : voir p.67).
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none">→ Entreprises affiliées à l'assurance chômage procédant à des licenciements économiques.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE	<ul style="list-style-type: none">→ Salarié résidant sur le territoire français.
AVANTAGE	<ul style="list-style-type: none">→ Compensation de la baisse de rémunération par le versement au salarié pendant 2 ans maximum d'une allocation forfaitaire pour compléter le salaire. Son financement est assuré par l'État et l'entreprise qui a licencié (sauf exceptions).
DÉMARCHES	<ul style="list-style-type: none">→ Conclure une convention d'allocation temporaire dégressive avec la DIRECCTE.→ Remettre un bulletin d'adhésion (Cerfa n°12625*01) au salarié licencié afin qu'il puisse adhérer à la convention dans les 3 mois suivant l'embauche.

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

OBJECTIF	→ Permettre le reclassement rapide en emploi durable des salariés licenciés pour motif économique.
PUBLICS VISÉS	→ Salarié visé par une procédure de licenciement pour motif économique (collectif ou individuel) : - remplissant les conditions requises pour bénéficier des allocations d'assurance chômage ; - ne justifiant pas de l'âge permettant l'ouverture du droit à une pension de retraite ; - résidant sur le territoire ; - apte physiquement à l'exercice de l'emploi.
EMPLOYEURS	→ Entreprises relevant du régime d'assurance chômage → Entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement → Entreprises en redressement ou liquidation judiciaire quelle que soit leur taille.
PRESTATIONS	→ Le CSP est conclu pour une durée de 12 mois ; la date de fin pouvant être reculée dans une limite de 3 mois pour tenir compte des périodes travaillées intervenues à compter du 6 ^{ème} mois. → L'accompagnement renforcé peut être réalisé par Pôle emploi ou par un prestataire. → Des actions d'accompagnement susceptibles d'être mises en place sont inscrites dans un Plan de Sécurisation Professionnelle : bilan de compétence, suivi individuel par un référent spécifique, mesures d'appui social et psychologique, d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi, ateliers et actions de validation des acquis de l'expérience. → Un accès facilité aux formations certifiantes préparant à des métiers qui recrutent. → Un point d'étape à 4 mois d'accompagnement pour valider les options prises lors de la phase de diagnostic.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ L'adhérent CSP a un statut de stagiaire de la formation professionnelle. → Il bénéficie d'une allocation spécifique représentant 75% de son salaire brut s'il présente plus de 2 ans d'ancienneté. En compensation, le salarié abandonne son préavis dans une limite de 3 mois. → Le salarié ayant entre 4 mois et 2 ans d'ancienneté peut bénéficier d'une allocation dont le montant correspond au montant ARE qui lui aurait été versé s'il s'était inscrit comme demandeur d'emploi. → L'adhérent peut bénéficier d'une indemnité différentielle de reclassement en cas de reprise d'un emploi salarié dont la rémunération est, pour un nombre d'heures hebdomadaire de travail inférieure à la rémunération de son emploi précédent. Elle compense la perte de salaire et est versée mensuellement dans la limite de 12 mois et de 50% du capital d'allocation restant à servir en ASP au moment de la reprise d'emploi. → L'adhérent peut bénéficier d'une prime à l'emploi en cas de reprise d'emploi durable (CDI, CDD ou CTT de plus de 6 mois) intervenant avant la fin du 10 ^{ème} mois. Cette prime est versée en 2 fois et correspond à 50% du capital restant à servir en ASP au moment de la reprise d'emploi. La prime à l'emploi et l'IDR sont exclusives.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Informer individuellement et par écrit chaque salarié du contenu du CSP et de la possibilité d'en bénéficier lors de l'entretien préalable de licenciement ou à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel. → À défaut, le CSP sera proposé par Pôle emploi et l'employeur sera sanctionné financièrement par une pénalité de 2 mois de salaire brut porté à 3 mois en cas d'acceptation du CSP par l'ex salarié. → Respecter le délai de réflexion de 21 jours offert au salarié pour prendre la décision d'adhérer au CSP. Le délai est prolongé au lendemain de la décision pour les salariés soumis à autorisation de licenciement. En cas d'acceptation du CSP, dès la fin du délai de réflexion : → L'employeur fait parvenir le bulletin d'acceptation à Pôle emploi pour pouvoir procéder à l'inscription. → Le contrat de travail est réputé rompu. → Si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté, l'indemnité de préavis lui est versée ; sinon l'indemnité de préavis est versée à Pôle emploi dans la limite de 3 mois de salaire. → L'employeur récupère la demande d'allocation remplie par le salarié et la fait parvenir au plus tôt à Pôle emploi accompagnée de l'attestation employeur.

AIDES À L'EMPLOI DANS LES DOM

Publics en difficulté d'insertion

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - CONTRAT D'ACCÈS À L'EMPLOI (CAE-DOM) DANS LES DOM ET À SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON, SAINT-MARTIN, SAINT-BARTHÉLEMY (SECTEUR MARCHAND)

Dans les DOM, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy, le CUI se décline en :

- CUI-contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM) dans le secteur marchand ;
- CUI-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand, dans les mêmes conditions qu'en Métropole (voir page 20).

Attention : à Mayotte, le CUI se décline comme en Métropole en CUI-CIE (voir page 19) et CUI-CAE (voir page 20) avec une aide de l'État à la formation spécifique dans la limite de 400 heures.

OBJECTIF	→ Faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.
PUBLICS VISÉS	<ul style="list-style-type: none"> → Demandeurs d'emploi pendant au moins 12 mois durant les 18 mois précédant l'embauche. → Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS). → Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) financé par le département ainsi que leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS. → Travailleurs reconnus handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir p.28). → Personnes faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté. → Certains jeunes de 18 à moins de 26 ans. → Certaines personnes âgées de 50 ans à moins de 67 ans.
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none"> → Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage. → Entreprises de pêche maritime. → 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 et les entreprises contrôlées majoritairement par l'État. → Chambres de métier, services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie territoriale, chambres d'agriculture, les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres. → Particuliers employeurs pour l'embauche en CDI d'employés de maison (hors assistants maternels). <i>Sont exclus les employeurs ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche (sauf autorisation de la DIECCTE) et ceux n'étant pas à jour de leurs obligations sociales et fiscales.</i>
ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> → Obligation de désigner un tuteur pour l'accompagnement professionnel. → Possibilité de mise en oeuvre d'actions de formation, y compris une POEI ou une POEC.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> → Salarié en CDI ou CDD de 12 à 24 mois (jusqu'à 30 mois pour les bénéficiaires du RSA), voire 5 ans maximum soit pour achever une action de formation, soit pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ou les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires de minima sociaux. → Durée hebdomadaire minimale de travail de 16 heures (dérogation possible pour certaines personnes handicapées). → Rémunération par l'entreprise selon la convention collective applicable, et au minimum égale au SMIC.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Aide forfaitaire de l'État pour les bénéficiaires rencontrant les difficultés d'accès à l'emploi les plus graves : 152 € ou 305 €, versée trimestriellement à l'employeur si la durée de travail prévue dans le contrat est au moins égale à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise (sinon, montant proratisé). Aucune aide forfaitaire pour les particuliers embauchant des employés de maison. → Aide de l'État au financement de la formation si celle-ci est : <ul style="list-style-type: none"> - prévue dans le contrat ; - liée à l'activité exercée ; - dispensée pendant le temps de travail par un prestataire de formation déclaré (durée minimale de 200 heures). Cette aide est versée dans la limite de 1000 heures de formation pour un montant de 7,62 € par heure. → Exonération des cotisations au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour la partie des rémunérations versées dans la limite de 1,3 SMIC : <ul style="list-style-type: none"> - pendant 24 mois maximum (30 mois maximum pour les bénéficiaires du RSA) ; - jusqu'à l'ouverture des droits à la retraite à taux plein pour les personnes âgées de plus de 50 ans demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ou handicapées, ou pour les bénéficiaires du RSA sans emploi depuis plus d'un an. <i>Cumul possible avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi - CICE (voir p.54)</i> → Non prise en compte du salarié dans l'effectif pendant 2 ans (30 mois pour les bénéficiaires du RSA).
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> → Dépôt d'une demande d'aide à l'insertion professionnelle auprès du prescripteur. → Conclusion du CDI ou du CDD (voir ci-dessus « Statut du bénéficiaire »). → Envoi à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) d'une attestation de présence aux échéances de paiement. → Remise d'une attestation d'expérience professionnelle au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du CAE-DOM.

EMPLOIS D'AVENIR

OBJECTIF	<p>→ Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à une qualification de jeunes recrutés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnemental ou avec un fort potentiel de création d'emplois.</p> <p><i>L'emploi d'avenir est un contrat unique d'insertion (CUI-CAE (voir page 21) ou CUI-CIE (voir page 20) 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-dessous.</i></p>
PUBLICS VISÉS	<p>→ Les jeunes sans emploi âgés de 16 à moins de 26 ans au jour de la signature du contrat (âgés de moins de 30 ans s'ils sont travailleurs handicapés) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit sans qualification (sortis sans diplôme du système de formation initiale) ; - soit peu qualifiés (titulaire d'un diplôme de niveau V : BEP, CAP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois (durées inférieures possibles si leur parcours de formation, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou de difficultés sociales particulières le justifient). <p>→ Avec un accès prioritaire pour les jeunes qui résident dans les DOM (dont Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.</p> <p><i>À titre exceptionnel (après autorisation de la DIRECCTE, DIECCTE), recrutement possible de jeunes ayant atteint un niveau bac + 3 maximum et en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois sur les 18 derniers mois.</i></p>
EMPLOYEURS	<p>Dans le secteur non marchand :</p> <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 (GIP...) à l'exception de l'État. → Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...). <p>Dans le secteur marchand pour certaines activités fixées par arrêtés du Préfet de région consultables sur le site http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/ :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Employeurs affiliés au régime d'assurance chômage ; → Entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement 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, services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture, établissements et services d'utilité agricole de ces chambres. <p><i>Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles aux emplois d'avenir.</i></p> <p>Par ailleurs, le dispositif est ouvert aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) - Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).
FORMATION	<p>→ Formation obligatoire du jeune -réalisée prioritairement pendant le temps de travail- pour accéder à un niveau de qualification supérieur. Privilégier l'acquisition de compétences de base et transférables avec présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou réussir un concours.</p> <p>→ Accès possible à des périodes de mise en situation en milieu professionnel (voir p.11) dans une autre structure (entreprise, association...) ainsi qu'à une POEI ou à une POEC.</p>
ACCOMPAGNEMENT	<p>→ Suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du salarié assuré pendant le temps de travail par les missions locales ou Cap emploi.</p> <p>→ Deux mois avant l'échéance de l'aide : réaliser un bilan du projet professionnel.</p>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	<p>→ Salarié en CDI ou en CDD de 36 mois (12 mois en cas de circonstances particulières liées à la situation ou au parcours du bénéficiaire ou au projet associé à l'emploi).</p> <p>→ Salarié à temps plein (à temps partiel -mi-temps minimum- avec l'accord du salarié et si son parcours ou sa situation le justifie).</p> <p><i>Possibilité de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - prolonger le CDD, au même titre que l'aide, au-delà de la durée maximale, pour achever une action de formation (jusqu'à 60 mois maximum) ; - rompre le CDD (outre les cas prévus dans le cadre du CUI) à chaque date anniversaire du contrat. <p>→ Priorité de réembauche pendant 1 an à compter du terme du CDD.</p> <p>→ Rémunération versée par l'employeur : au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable.</p>
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	<p>→ Attribution - en fonction des engagements de l'employeur - d'une aide de l'État d'un montant de 75% du SMIC (SMIG à Mayotte) horaire brut dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et de 35 % dans le secteur marchand (CUI-CIE). Pour le GEIQ et les entreprises d'insertion bénéficiant du CUI-CIE : 47 % du SMIC horaire brut (SMIG à Mayotte).</p> <p>→ Aide accordée pour une durée comprise entre 12 et 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.</p>
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	<p>→ Déposer une demande d'aide auprès du prescripteur (Mission locale ou Cap emploi).</p> <p>→ Désigner un tuteur au sein de l'entreprise.</p> <p>→ Après attribution de l'aide par les prescripteurs, conclure le contrat de travail.</p>

Jeunes

AIDE AU PROJET INITIATIVE-JEUNE (PIJ) DOM, SAINT BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

OBJECTIF	→ Favoriser la réalisation des projets de création ou de reprise d'entreprise dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.
PUBLICS VISÉS	→ Jeunes : - âgés de 18 à 30 ans ; - ou arrivés au terme d'un contrat emploi-jeune depuis moins de 3 mois.
CONDITIONS	→ L'entreprise créée ou reprise doit : - être à but lucratif, - avoir son siège et son établissement principal dans un DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, - être effectivement dirigée par le jeune créateur ou repreneur.
AVANTAGES	→ Montant de l'aide déterminé en fonction de la nature du projet : maximum 7320 €. Lorsque l'aide est destinée à la création d'entreprise, 15% maximum de son montant est consacré à des actions de conseil ou de formation à la gestion d'entreprise. → Aide : - exonérée de toutes charges sociales et fiscales ; - cumulable avec les aides à la création d'entreprise (NACRE...).
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Retirer et déposer le dossier de demande d'aide auprès de la DIECCTE. → Dans un délai de 3 mois maximum à compter de la notification de la décision d'octroi de l'aide : créer ou reprendre l'activité et faire parvenir à la DIECCTE les pièces justificatives du démarrage de l'activité (extrait Kbis, déclaration de TVA,...).

PARRAINAGE DES JEUNES (DOM, SAINT BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON)

OBJECTIF	→ Renforcer la formation pratique des jeunes dans l'entreprise, grâce au soutien d'un parrain expérimenté.
PUBLICS VISÉS	→ Jeunes en : - contrat d'apprentissage ; - contrat de professionnalisation. → Parrain agréé par le préfet de département (agrément valable 3 ans) est choisi parmi les personnes suivantes : - pré-retraités ; - retraités ; - demandeurs d'emploi. <i>L'agrément est accordé au parrain compte tenu de ses compétences en matière de tutorat (au minimum 2 années comme tuteur ou maître d'apprentissage) ou de son expérience professionnelle (au minimum 5 ans).</i>
EMPLOYEURS	→ Tout employeur des DOM et de Saint-Pierre-et-Miquelon.
PRESTATIONS	→ Pôle emploi apprécie l'opportunité d'une formation au cas par cas par Pôle emploi. Lorsqu'elle est prévue, sa durée doit être au moins égale à 200 heures.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ Le jeune est salarié de l'entreprise, rémunéré en fonction du type de contrat conclu. → Le parrain assiste le jeune (3 jeunes maximum), en complément du rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage. → Lors de l'exercice de ses fonctions en entreprise, le parrain n'est pas rémunéré mais bénéficie de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.
AVANTAGE	→ Optimiser le recrutement et l'intégration des jeunes dans l'entreprise.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS	→ Agrément du parrain auprès de la DIECCTE. → Liste des parrains agréés disponible dans les DIECCTE et les mairies.

PASSEPORT-MOBILITÉ : ÉTUDES ET FORMATION PROFESSIONNELLE (DOM ET COM)

OBJECTIFS	→ Favoriser la poursuite d'études supérieures (passeport-mobilité études) ou la formation et l'insertion professionnelle, en dehors des départements et collectivités territoriales d'outre-mer (passeport-mobilité formation professionnelle).
PUBLICS VISÉS	→ Élèves du second cycle de l'enseignement secondaire et étudiants de l'enseignement supérieur (passeport-mobilité études). → Toute personne poursuivant une formation professionnelle prescrite dans le cadre de la politique de l'emploi en dehors de la collectivité de résidence, en raison de l'absence de filière de formation correspondant au projet professionnel. Avec un objectif : l'insertion durable dans l'emploi (passeport-mobilité formation professionnelle).
CONDITIONS	→ Résider habituellement dans un DOM ou une collectivité d'outre-mer (COM) et se déplacer sur le territoire français. → Passeport-mobilité études : - être inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur situé hors de la collectivité de résidence, du fait de l'impossibilité - certifiée par le recteur chancelier des universités ou le vice-recteur - de suivre un cursus scolaire ou universitaire, pour la filière d'étude choisie, dans cette collectivité. À Saint-Pierre-et-Miquelon, la filière choisie doit être inexistante dans la collectivité de résidence ; - être âgé de 26 ans au plus au 1 ^{er} octobre de l'année universitaire au titre de laquelle la demande est formulée (sous condition de ressources). → Passeport-mobilité formation professionnelle : - Aides à la mobilité : personnes âgées de plus de 18 ans qui justifient d'un projet d'insertion professionnelle. - Aide financière au déplacement, pour les personnes : • en insertion professionnelle dans le cadre d'un CDD d'au moins 6 mois ou d'un CDI, âgées de plus de 18 ans ; • admissibles à un concours dont la liste est définie par arrêté (concours ayant lieu en métropole ou dans une autre COM, ou dans un État membre de l'Union européenne). <i>L'action de formation professionnelle en mobilité doit viser une formation professionnelle qualifiante d'un niveau égal ou inférieur à un bac+2 ou, par équivalence, classée de niveau 3 à 5 du cadre européen des certifications.</i>
AVANTAGES	→ Passeport-mobilité études : financement d'une partie des titres de transport (variable selon que l'étudiant bénéficie ou non d'une bourse). → Passeport-mobilité formation professionnelle : - financement des frais liés à la formation (mobilité formation emploi), au déplacement (100% du coût du titre du transport aérien) et à l'installation du stagiaire dans le lieu où se déroule la formation (maximum 800 €) ; - allocation complémentaire de mobilité (aide financière mensuelle versée pendant la durée de la formation, dans la limite de deux ans). Maximum : 7 500 € ; - aide financière destinée à favoriser l'entrée dans l'emploi lors de l'obtention de la qualification ou du diplôme. <i>Ce dispositif peut être complété ou cofinancé par des aides attribuées par les collectivités territoriales, par les organismes qui contribuent à l'insertion, par les entreprises ou des groupements d'entreprises. Le passeport-mobilité formation professionnelle n'est pas cumulable avec le passeport-mobilité études.</i>
DÉMARCHE	→ Demande à adresser au préfet qui dispose d'un délai d'un mois pour répondre. Le défaut de réponse vaut rejet.

Salariés

TITRE DE TRAVAIL SIMPLIFIÉ (TTS) (DOM, SAINT-BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON)

OBJECTIF	→ Simplifier les formalités administratives liées à l'emploi.
EMPLOYEURS	→ Toute entreprise et organisme de droit privé ou public dont l'effectif est inférieur à 11 salariés.
NATURE DE L'AIDE	→ L'accord du salarié est nécessaire. → Un seul document pour effectuer différentes formalités liées à l'embauche et à l'emploi : - déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et rédaction du contrat de travail (CDI ou CDD) ; - déclaration à l'URSSAF, au régime d'assurance chômage, à la médecine du travail et aux services fiscaux ; - calcul et règlement des cotisations dues ; - établissement des bulletins de paie ; - délivrance du certificat de travail
DÉMARCHES DE L'EMPLOYEUR	→ Déposer une demande d'adhésion au moyen d'un formulaire de demande disponible auprès des banques ou de la caisse générale de sécurité sociale (CGSS).

Salariés

EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES (DOM, SAINT-BARTHÉLEMY ET SAINT-MARTIN)

OBJECTIF	→ Favoriser le développement de l'emploi.
PUBLICS VISÉS	→ Tout salarié des entreprises concernées exerçant son activité dans un établissement situé dans un DOM, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin.
EMPLOYEURS	→ Entreprises (hors entreprises publiques et établissements publics) : - moins de 11 salariés au plus quelle que soit leur activité ; - ou exerçant certaines activités (agriculture, aquaculture, pêche, énergies renouvelables, industrie, restauration, tourisme, restauration de tourisme, hôtellerie, BTP...) quel que soit leur effectif ; - ou, sous certaines conditions, assurant des transports aériens, maritimes ou fluviaux.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ Salarié de l'entreprise.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Pour les entreprises bénéficiaires du CICE (voir p.53) : exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales (hors accident du travail/maladie professionnelle) totale pour la partie de la rémunération n'excédant pas 1,4 SMIC. Avec application d'une dégressivité jusqu'à 2,6 SMIC (3,8 si non bénéficiaires du CICE). → Allègement supplémentaire dans les entreprises de moins de 11 salariés bénéficiaires du CICE pour les rémunérations comprises entre 1,4 SMIC et 1,8 SMIC (2,2 SMIC si non bénéficiaires du CICE) (calculé à hauteur d'une rémunération horaire de 1,4 SMIC). Avec application d'une dégressivité jusqu'à 2,8 SMIC (3,8 si non bénéficiaires du CICE) → Régime bonifié dans certaines entreprises de moins de 250 salariés situées en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion ou à Saint-Martin : exonération totale jusqu'à 1,6 SMIC, puis allègement supplémentaire entre 1,6 et 2 SMIC (2,5 SMIC si non bénéficiaires du CICE) (calculé à hauteur d'une rémunération horaire de 1,6 SMIC). Avec application d'une dégressivité jusqu'à 3 SMIC (4,5 si non bénéficiaires du CICE). <i>Pas de cumul possible avec d'autres exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf déduction forfaitaire pour heure supplémentaire dans les entreprises de moins de 20 salariés, voir p.55).</i>
DÉMARCHE	→ Déclaration à la CGSS (Caisse générale de Sécurité sociale) au plus tard lors de la première échéance des cotisations.

EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES (SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON)

OBJECTIF	→ Favoriser le développement de l'emploi.
PUBLICS VISÉS	→ Tout salarié des entreprises concernées exerçant son activité dans un établissement situé à Saint-Pierre-et-Miquelon.
EMPLOYEURS	→ Entreprises (hors entreprises publiques et établissements publics) : - de 10 salariés au plus quelle que soit leur activité ; - ou exerçant certaines activités (agriculture, aquaculture, pêche, énergies renouvelables, industrie, restauration, tourisme, restauration de tourisme, hôtellerie, BTP...) quel que soit leur effectif ; - ou, sous certaines conditions, assurant des transports aériens, maritimes ou fluviaux.
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ Salarié de l'entreprise.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Exonération à 100% des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales (hors accident du travail/maladie professionnelle) pour la partie de la rémunération n'excédant pas : - 1,3 SMIC pour les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés quelle que soit leur activité, du secteur du BTP de moins de 50 salariés ou quel que soit leur effectif dans le secteur du transport aérien, maritime ou fluvial ; - 1,4 SMIC quel que soit leur effectif, pour les entreprises de l'industrie, de la restauration (sauf restauration de tourisme classée), de la presse et de la production audiovisuelle, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel, de la pêche, des cultures marines, de l'aquaculture, de l'agriculture, y compris les coopératives agricoles et les sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions, les coopératives maritimes et leurs unions ; - 1,5 SMIC quel que soit leur effectif, pour les entreprises des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration de tourisme classée. <i>Pas de cumul possible avec d'autres exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf déduction forfaitaire pour heure supplémentaire dans les entreprises de moins de 20 salariés, voir p.55).</i>
DÉMARCHE	→ Déclaration à la caisse de prévoyance sociale de Saint-Pierre-et-Miquelon au plus tard lors de la première échéance des cotisations.

PRIME À LA CRÉATION D'EMPLOIS (DOM, SAINT-BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON)

OBJECTIF	→ Favoriser les créations d'emplois.
PUBLICS VISÉS	→ Tout salarié dont l'emploi est créé.
EMPLOYEURS	→ Entreprises agréées par le Préfet dont au moins un des établissements est situé dans un DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, qui contribuent à l'accroissement et à la diversification des débouchés commerciaux. <i>Ces entreprises doivent être à jour de leurs obligations fiscales et sociales (ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement du passif).</i>
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ Salarié de l'entreprise.
AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	→ Prime dégressive accordée pour les créations nettes d'emplois dans le département ou la collectivité. → Montant total : 34 650 €, versés par fractions dégressives pendant 10 ans, pour chaque emploi supplémentaire créé au-delà de l'effectif de référence (effectif moyen de l'année précédant celle de l'agrément).
DÉMARCHES	→ Déposer auprès du préfet : - le dossier de demande d'agrément ; - la demande de prime en précisant notamment l'effectif de référence de l'entreprise. → Accroître puis maintenir l'effectif de l'entreprise par ce mouvement de création d'emplois.

Bénéficiaires de minima sociaux

CONTRAT D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ (CIA)

OBJECTIF	→ Favoriser l'insertion des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Par l'exercice d'une activité d'utilité sociale, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD).
PUBLICS VISÉS	→ Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) dans les départements d'outre-mer, leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.
EMPLOYEURS	→ L'agence d'insertion est l'employeur. → Toutefois, l'agence d'insertion peut mettre le salarié à disposition d'une structure proposant une activité d'utilité sociale : collectivité territoriale, établissement public, organisme à but non lucratif (association, société d'HLM, mutuelle...), personne morale chargée de la gestion d'un service public.
FORMATION	→ Possibilité de formation : - incluse dans le temps de travail si elle est liée à l'activité exercée par le salarié ; - non rémunérée si la formation n'est pas liée à l'activité exercée par le salarié. Les coûts de la formation peuvent être pris en charge par l'agence d'insertion (3,81 € par heure de formation, dans la limite de 400 heures).
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATION	→ Salarié en CDD de 3 à 24 mois maximum (jusqu'à 36 mois sur décision de l'agence d'insertion, en cas de difficultés particulières), conclu à temps partiel (87 heures par mois et entre 17 heures minimum et 24 heures maximum au cours d'une même semaine). Contrat renouvelable jusqu'à trois fois, dans la limite totale de 24 mois. → Rémunération : au minimum le SMIC. → Durée minimum d'une mise à disposition : 3 mois. → Le contrat peut être rompu par le salarié pour occuper un autre emploi ou suivre une formation qualifiante. → Cumul possible, après une période de 3 mois, du CIA avec une autre activité professionnelle à mi-temps et pour une durée maximale d'un an.
DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	→ Conclusion du contrat entre le bénéficiaire et l'agence d'insertion, déposé à la DIECCTE. → Conclusion d'une convention de mise à disposition et d'une convention de programme entre la structure proposant une activité d'utilité sociale (voir liste dans "Employeurs") et l'agence d'insertion.

REVENU DE SOLIDARITÉ (DOM, SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON, SAINT-BARTHÉLEMY ET SAINT-MARTIN)

OBJECTIF	→ Procurer un revenu jusqu'à l'obtention d'une retraite à taux plein.
PUBLICS VISÉS ET CONDITIONS	→ Allocataires du revenu de solidarité active (RSA) âgés d'au moins 55 ans qui s'engagent à quitter définitivement le marché du travail après avoir été depuis 2 ans au moins bénéficiaires du RMI ou du RSA sans avoir exercé aucune activité professionnelle.
AVANTAGES	→ Montant mensuel du revenu de solidarité variable selon les ressources du bénéficiaire : au maximum 507,15 €/mois depuis 1 ^{er} janvier 2014. → Versement à un seul membre du foyer, et jusqu'à ce que l'intéressé bénéficie d'une retraite à taux plein, et au plus tard à l'âge à partir duquel il est possible d'obtenir une retraite à taux plein (entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance).
DÉMARCHE	→ Demande à adresser à la Caisse d'allocations familiales (CAF).

EUROPE ET INTERNATIONAL : LES AIDES À L'EMPLOI

Jeunes

VOLONTARIAT INTERNATIONAL

OBJECTIFS	→ Procédure assurant une meilleure mobilité des jeunes pour des missions de 6 à 24 mois à l'étranger pour le compte de services de l'État (VIA, volontariat international en administration) ou de filiales d'entreprises françaises (VIE, volontariat international en entreprise). Ces missions participent au rayonnement économique, culturel et scientifique de la France à l'étranger.
PUBLICS VISÉS	→ Hommes et femmes âgé(e)s de plus de 18 ans et moins de 28 ans à la date du dépôt du dossier : <ul style="list-style-type: none">- être de nationalité française ou ressortissant(e) d'un pays de l'espace économique européen ;- être en règle avec les obligations de service national du pays dont le candidat est ressortissant ;- étudiant(e)s, jeunes diplômés en recherche d'emploi ou exerçant déjà une activité professionnelle.
EMPLOYEURS ACTIONS COUVERTES	→ Les ambassades de France à l'étranger (chancelleries, services culturels, services scientifiques, PEE...) → Les entreprises de droit français souhaitant développer leur activité à l'étranger. → Les universités et laboratoires étrangers ayant un accord de coopération avec une entreprise française ou un centre de recherche français. → Les centres culturels et les alliances françaises à l'étranger. → Les collectivités locales françaises dans le cadre de la coopération décentralisée. → Les organisations non gouvernementales préalablement agréées par le Ministère des Affaires Étrangères. De nombreuses missions sont proposées par les services de l'état à l'étranger : animateurs culturels, attachés de presse, médecins, cuisiniers, architectes, informaticiens, attachés de coopération culturelle, graphistes, attachés de coopération scientifique, attachés sectoriels... <i>Au niveau des entreprises françaises :</i> les missions sont variées et concernent les domaines de l'informatique, du marketing, de la finance, du contrôle de gestion, de la promotion et de l'assistance technique, du commerce et de l'industrie. <i>Près de 50 % des missions sont proposées sur l'Union Européenne et les pays de l'Europe de l'Est. Viennent ensuite l'Amérique du Nord, l'Afrique et l'Asie.</i> <i>Le VIE et le VIA sont des dispositifs français, non opposables aux Etats d'envoi des stagiaires.</i> <i>En pratique, certains pays ne reconnaissent pas le statut du VIE ou du VIA. Ils exigent des visas (Etats-Unis, Brésil, Turquie notamment) et considèrent que l'activité réalisée est une activité salariée. L'indemnité versée est alors soumise à cotisations sociales et impôt dans l'État d'envoi.</i>
AVANTAGES	→ Pour les candidats : <ul style="list-style-type: none">- une indemnité fixée par décret (entre 1 200 et 2 800 € nets par mois selon le pays et sans distinction de niveau d'études) défiscalisée en France ;- un statut public protecteur assurant au jeune une couverture sociale très complète ;- avoir une première expérience à l'international. → Pour les employeurs potentiels : <ul style="list-style-type: none">- la possibilité de valider les compétences d'un cadre ou d'un technicien sur une mission de moyenne durée à l'international ;- versement d'une indemnité nette de charges sociales et patronales et donc un coût attractif ;- pouvoir moduler les missions de 6 à 24 mois ;- exonération des démarches liées à la gestion d'un collaborateur à l'étranger.
DÉMARCHES	Pour les candidats : → Enregistrer sa candidature : par internet sur www.civiweb.com Le candidat recevra sous 30 jours confirmation par écrit de son inscription. → Rechercher une mission de Volontariat International : <ul style="list-style-type: none">- en consultant régulièrement les offres via le site Internet du CIVI ;- en contactant directement les entreprises françaises exportatrices et les administrations potentielles. <i>Le candidat peut venir consulter au CIVI à Paris des listes d'entreprises françaises implantées à l'étranger, des services de l'État à l'étranger ou encore des universités et laboratoires de recherche étrangers proposant des missions de Volontariat.</i> Pour une entreprise : → Adresser une demande d'agrément auprès d'UBIFRANCE, Service commercial VIE, 77 boulevard Saint-Jacques 75998 PARIS CEDEX 14 - Tél. : 0810 659 659 ou sur www.ubifrance.fr → Déposer une demande d'affectation de Volontaire à UBIFRANCE (une demande par candidat et par mission). Le cas échéant, transmettre à UBIFRANCE une offre de mission de Volontariat International ou consulter directement la base des candidats via www.ubifrance.fr

ACCORDS D'ÉCHANGES JEUNES PROFESSIONNELS

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">→ Faciliter l'embauche de jeunes professionnels sans supporter les contraintes administratives liées à l'introduction de main-d'oeuvre étrangère.→ Permettre à des jeunes de 18 à 35 ans (30 ans pour l'accord avec la Russie, 40 ans pour l'accord avec le Bénin) de parfaire leur qualification par une expérience professionnelle à l'étranger.
PUBLICS VISÉS	<ul style="list-style-type: none">→ Jeunes de 18 à 35 ans (30 ans pour l'accord avec la Russie, 40 ans pour l'accord avec le Bénin) non étudiants, c'est-à-dire qui ont terminé leur cursus scolaire ou universitaire quel que soit le niveau du diplôme (sauf pour les États-Unis dans le sens France-États-Unis, l'un des deux partenaires, la French-American Chamber Of Commerce, exigeant un Bac+2 minimum).
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none">→ Entreprises implantées dans un pays avec lequel la France a conclu un accord : États-Unis, Canada, Nouvelle-Zélande (limité au domaine agricole), Argentine, Maroc, Sénégal, Tunisie, Bénin, Congo, Gabon, Île Maurice, Cap Vert Russie, Serbie et Monténégro.→ En règle générale, la recherche de l'employeur incombe au candidat, mais il peut postuler sur les offres d'emploi du site www.pole-emploi.fr
STATUT DU BÉNÉFICIAIRE, RÉMUNÉRATIONS	<ul style="list-style-type: none">→ Salarié en contrat de travail de 3 à 12 mois (renouvellement possible de 6 mois) soit 18 mois (et 24 mois pour la Russie, Serbie et Monténégro).→ Rémunération selon la qualification de l'emploi.→ Protection sociale selon la législation du pays d'accueil.→ Pour les États-Unis et le Canada, frais d'inscription et de dossier pour les candidats français.→ Retour obligatoire dans le pays d'origine à l'issue du contrat.
DÉMARCHES	<p>Consulter le site www.pole-emploi.fr</p> <ul style="list-style-type: none">→ Retrouvez les contacts régionaux sur les pages internationales de www.pole-emploi.fr

SIGLES

A		E	
AAH	Allocation aux adultes handicapés	ECCP	Évaluation des compétences et capacités professionnelles
ACCRE	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise	EPCE	Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise
ADEC	Actions de développement de l'emploi et des compétences	EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
ADR	Aide différentielle de reclassement	EPIDE	Établissement public d'insertion de la défense
AFC	Actions de formation conventionnées	ETT	Entreprise de travail temporaire
AFPR	Action de formation préalable au recrutement	ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion
AGEFIPH		F	
Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées		FGIF	Fonds de garantie à l'initiative des femmes
AGEPI	Aide à la garde d'enfants pour parent isolé	FNE	Fonds national de l'emploi
AIF	Aide individuelle à la formation	FONGECIF	Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
AIP	Aide à l'insertion professionnelle	FSE	Fonds social européen
AME	Aides aux mutations économiques	G	
ARC	Aide au recrutement d'un cadre	GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi	GIE	Groupement d'intérêt économique
AREF	Allocation d'aide au retour à l'emploi - formation	GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
ASP	Agence de services et de paiement	M	
ASP	Allocation de sécurisation professionnelle	MSA	Mutualité sociale agricole
ASS	Allocation de solidarité spécifique	N	
ATA	Allocation temporaire d'attente	NACRE	Nouvel accompagnement à la création et à la reprise d'entreprise
ATD	Allocation temporaire dégressive	O	
B		OPAC	Office public d'aménagement et de construction
BER	Bassin d'emploi à redynamiser	OPACIF	Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation
BIAF	Bordereau individuel d'accès à la formation	OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
C		P	
CAPE	Contrat d'appui au projet d'entreprise	PIJ	Projet initiative jeune
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
CDD	Contrat à durée déterminée	POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
CDI	Contrat à durée indéterminée	POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
CDTD	Centre de distribution de travail à domicile	R	
CEP	Conseil en évolution professionnelle	RFPE	Rémunération des formations de Pôle emploi
CESU	Chèque emploi service universel	RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
CFA	Centre de formation des apprentis	ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
CGSS	Caisse générale de Sécurité sociale (DOM)	RSA	Revenu de solidarité active
CIA	Contrat d'insertion par l'activité	S	
CICE	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi	SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
CIF	Congé individuel de formation	SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti (à Mayotte)
CIFRE	Convention industrielle de formation par la recherche	SPE	Service public de l'emploi
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale	T	
CPF	Compte personnel de formation	TESE	Titre emploi service entreprise
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale	TTS	Titre de travail simplifié
CSG	Contribution sociale généralisée	U	
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle	URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
CTT	Contrat de travail temporaire	UT-DIRECCTE	Unité territoriale de la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
CUI	Contrat unique d'insertion	V	
CUI-CAE-DOM	Contrat unique d'insertion-contrat d'accès à l'emploi	VAE	Validation des acquis de l'expérience
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi	Z	
CUI-CIE	Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi	ZRD	Zone de restructuration de la Défense
D		ZRR	Zone de revitalisation rurale
DADS	Déclaration annuelle des données sociales		
DIF	Droit individuel à la formation		
DIECCTE	Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DOM)		
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi		
DOM	Départements d'Outre-mer		

JANVIER 2015