JUILLET 2011

LES MESURES POUR L'EMPLOI

pôle 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 3),
- un index classe les mesures par ordre alphabétique (page 6),
- un répertoire vous aide dans la lecture des sigles (page 75).

... AU SERVICE DE L'EMPLOI

Synthétique, le guide « LES MESURES POUR L'EMPLOI » offre aux professionnnels 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.

Les DIRECCTE ont remplacé les DRTEFP

Les DRTEFP sont désormais intégrées dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).
Dans chaque région, les DDTEFP sont devenues les unités territoriales de la DIRECCTE.
En Outre-mer, des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) ont été mises en place.

SOMMAIRE

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

AIDES À L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

Évaluation en milieu de travail (EMT) ..... p. 10
Évaluation en milieu de travail « Jeunes ZUS », Seniors et CVE ..... p. 10
Évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR) ..... p. 10
Évaluation des compétences et des capacités professionnelles (ECCP) ..... p. 10
Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise (EPCE) ..... p. 10

APPUI À LA FORMATION AVANT EMBAUCHE

Demandeurs d'emploi

Action de formation préalable au recrutement (AFPR) ..... p. 11
Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ..... p. 12
Validation des acquis de l'expérience (VAE) ..... p. 13

APPUI À L'EMBAUCHE

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

Contrat de professionnalisation ..... p. 14

Jeunes

Contrat d'apprentissage ..... p. 15

Publics en difficulté d'insertion

Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi (CUI-CIE) ..... p. 16
Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ..... p. 17
Activités d'adultes – relais ..... p. 18

Travailleurs handicapés

Obligation d'emploi ..... p. 19
Aides à l'apprentissage (Agefiph) ..... p. 20
Aide au contrat de professionnalisation (Agefiph) ..... p. 20
Adaptation des situations de travail (Agefiph) ..... p. 21
Prime à l'insertion (Agefiph) ..... p. 21
Prime initiative emploi (Agefiph) ..... p. 22
Lourdeur du handicap et aide à l'emploi ..... p. 22
Aide à l'embauche d'une personne issue du milieu protégé ou adapté (Agefiph) ..... p. 23

Femmes

Contrat pour la mixité des emplois ..... p. 23

Cadres

Aide au recrutement d'un cadre (ARC) ..... p. 24

Doctorants

Convention industrielle de formation pour la recherche (CIFRE) ..... p. 24

SIMPLIFICATION DES FORMALITÉS LIÉES A L'EMPLOI

Tous publics

Chèque emploi associatif ..... p. 25
Chèque emploi service universel (CESU) - Déclaratif ..... p. 25
Titre emploi service entreprise (TESE) ..... p. 26
Rescrit social ..... p. 26

APPUI À LA FORMATION

Salariés

Financement par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ..... p. 27
FNE - formation ..... p. 28
Aide au remplacement d'un salarié en formation ..... p. 28
Tutorat interne ..... p. 29
Tutorat externe ..... p. 30

Anciens salariés en CDD

Congé individuel de formation des anciens salariés en CDD (CIF-CDD) ..... p. 30

APPUI À LA FORMATION (suite)

Demandeurs d'emploi

- Aide aux frais associés à la formation (AFAF) (Pôle emploi) ..... *p. 31*
- Actions de formation conventionnées (AFC) par Pôle emploi ..... *p. 31*
- Aide individuelle à la formation (AIF) (Pôle emploi) ..... *p. 32*

Jeunes

- Actions organisées par les Conseils régionaux ..... *p. 33*
- Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ..... *p. 33*
- Contrat d'autonomie ..... *p. 34*
- Contrat de volontariat pour l'insertion (EPIDE) ..... *p. 34*
- Contrat de service civique ..... *p. 35*

Travailleurs handicapés

- Aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle (Agefiph) ..... *p. 35*
- Aide au tutorat (Agefiph) ..... *p. 36*
- Aides à la formation professionnelle (Agefiph) ..... *p. 36*
- Forfait formation (Agefiph) ..... *p. 37*
- Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (Agefiph) ..... *p. 37*

Tous publics

- Formation compétences clés ..... *p. 38*

Femmes

- Contrat pour l'égalité professionnelle ..... *p. 38*

Stagiaires de la formation professionnelle

- Régime d'assurance chômage / Régime public de rémunération ..... *p. 39*
- Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) ..... *p. 40*

AIDES À LA MOBILITÉ, À LA RECHERCHE ET À LA REPRISE D'ACTIVITÉ

Demandeurs d'emploi

- Aides à la recherche d'emploi ..... *p. 41*
- Aides à la reprise d'emploi ..... *p. 42*
- Aide particulière à la recherche d'emploi : Aide au permis de conduire B ..... *p. 42*

Demandeurs d'emploi indemnisés en ARE

- Aide différentielle au reclassement (ADR) ..... *p. 43*
- Aide incitative à la reprise d'emploi (Cumul ARE/ Rémunération) ..... *p. 43*

Bénéficiaires de l'ASS

- Dispositif d'intéressement à la reprise d'activité ..... *p. 43*

Bénéficiaires de minima sociaux

- Revenu de solidarité active (RSA) ..... *p. 44*
- Aides personnalisée de retour à l'emploi ..... *p. 45*

Jeunes

- Revenu contractualisé d'autonomie (RCA) ..... *p. 45*

Parents en charge d'un jeune enfant

- PAJE - Complément de libre choix du mode de garde ..... *p. 46*
- Aide à la garde d'enfants pour parent isolé (AGEPI) ..... *p. 46*

Salariés et non salariés

- Prime pour l'emploi (PPE) ..... *p. 47*

Travailleurs handicapés

- Aides à la mobilité (Agefiph) ..... *p. 47*

AIDES AU MAINTIEN ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Tous salariés

- Réduction Fillon ..... *p. 48*
- Exonération des cotisations patronales dans les ZRU et les ZRR ..... *p. 48*
- Exonération des cotisations patronales dans les ZFU ..... *p. 49*
- Exonération des cotisations patronales dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) ..... *p. 50*
- Exonération des cotisations patronales dans les zones de restructuration de la Défense (ZRD) ..... *p. 50*
- Exonération des cotisations patronales dans les jeunes entreprises innovantes ..... *p. 51*
- Exonérations applicables aux heures supplémentaires *p.51*
- Exonérations applicables aux heures complémentaires *p.52*
- Aide au conseil pour l'élaboration d'un plan de GPEC *p.52*

AIDES AU MAINTIEN ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (suite)

Tous salariés (suite)

- Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) p.53
- Chômage partiel p.53

Travailleurs handicapés

- Aide à la mise en place d'une politique d'emploi (Agefiph) p.54
- Aides techniques et humaines (Agefiph) p.54
- Aide au maintien dans l'emploi (Agefiph) p.54

Seniors

- Cumul emploi-retraite «Total» p.55

AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Tous salariés

- Congé pour création d'entreprise ..... p. 56
- Travail à temps partiel pour création d'entreprise ..... p. 56

Tous demandeurs d'emploi

- Aides aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) ..... p. 57
- Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) ..... p. 58
- Nouvel accompagnement pour la création/reprise d'entreprise (NACRE) ..... p. 58

Femmes

- Fonds de garantie pour l'initiative des femmes (FGIF) ..... p. 59

Travailleurs handicapés

- Subvention d'installation ..... p. 59
- Aide à la création d'activité (Agefiph) ..... p. 59

APPUI AU RECLASSEMENT DES SALARIÉS

Salariés

- Congé de conversion ..... p. 60
- Congé de mobilité ..... p. 60
- Congé de reclassement ..... p. 61
- Convention FNE de cellules de reclassement ..... p. 61
- Convention de reclassement personnalisé (CRP) ..... p. 62
- Contrat de transition professionnelle (CTP) ..... p. 63

Demandeurs d'emploi indemnisés en ARE

- DIF Portable ..... p. 64

AIDES À L'EMPLOI DANS LES DOM

Publics en difficultés d'insertion

- Contrat unique d'insertion - Contrat d'accès à l'emploi (CUI–CAE-DOM) ..... p. 65

Jeunes

- Projet initiative jeune (PIJ) ..... p. 66
- Parrainage des jeunes ..... p. 66
- Passeport mobilité ..... p. 67

Salariés

- Titre de travail simplifié (TTS) ..... p. 68
- Exonération des charges sociales ..... p. 68
- Exonération des charges sociales à Saint-Pierre-et-Miquelon ..... p. 69
- Prime à la création d'emplois ..... p. 69

Bénéficiaires de minima sociaux

- Contrat d'insertion par l'activité (CIA) ..... p. 70
- Revenu de solidarité ..... p. 70

EUROPE ET INTERNATIONAL : LES AIDES À L'EMPLOI

Tous publics

- Financement du Fonds Social Européen (FSE) ..... p. 71
- Leonardo Da Vinci ..... p. 72

Jeunes

- Volontariat International ..... p. 73
- Accords d'échanges jeunes professionnels ..... p. 74

INDEX

A

Accords d'échanges jeunes professionnels ..... p. 74
Action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) ..... p. 53
Action de formation préalable au recrutement (AFPR) ..... p. 11
Actions de formation conventionnées (AFC) par Pôle emploi ..... p. 31
Actions organisées par les Conseils régionaux ..... p. 33
Activités d'adultes – relais ..... p. 18
Adaptation des situations de travail ..... p. 21
Aide à l'embauche d'une personne issue du milieu protégé ou adapté (Agefiph) ..... p. 23
Aide à la création d'activité (Agefiph) ..... p. 59
Aide à la garde d'enfants pour parent isolé (AGEPI) ..... p. 46
Aide à la mise en place d'une politique d'emploi de l'Agefiph ..... p. 54
Aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle de l'Agefiph ..... p. 35
Aide au conseil pour l'élaboration d'un plan de GPCE ..... p. 52
Aide au contrat de professionnalisation (Agefiph) ..... p. 20
Aide au maintien dans l'emploi de l'Agefiph ..... p. 54
Aide au permis de conduire B ..... p. 42
Aide au recrutement d'un cadre (ARC) ..... p. 24
Aide au remplacement d'un salarié en formation ..... p. 28
Aide au tutorat de l'Agefiph ..... p. 36
Aide aux frais associés à la formation (AFAF) ..... p. 31
Aide différentielle au reclassement (ADR) ..... p. 43
Aide incitative à la reprise d'emploi ..... p. 43
Aide individuelle à la formation (AIF) ..... p. 32
Aide technique et humaine de l'Agefiph ..... p. 54
Aides à l'apprentissage (Agefiph) ..... p. 20
Aides à la formation professionelle (Agefiph) ..... p. 36
Aides à la mobilité de l'Agefiph ..... p. 47
Aides à la recherche d'emploi ..... p. 41
Aides à la reprise d'emploi ..... p. 42
Aides aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) ..... p. 57
Aides personnalisée de retour à l'emploi (APRE) ..... p. 45

C

Chèque emploi associatif ..... p. 25
Chèque emploi service universel (CESU) - Déclaratif ..... p. 25
Chômage partiel ..... p. 53
Congé de conversion ..... p. 60
Congé de mobilité ..... p. 60
Congé de reclassement ..... p. 61
Congé individuel de formation des anciens salariés en CDD (CIF-CDD) ..... p. 30
Congé pour création d'entreprise ..... p. 56
Contrat d'apprentissage ..... p. 15
Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) ..... p. 58
Contrat d'autonomie ..... p. 34
Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ..... p. 33
Contrat d'insertion par l'activité (CIA) ..... p. 70
Contrat de professionnalisation ..... p. 14
Contrat de rééducation professionnelle en entreprise ..... p. 37
Contrat de service civique ..... p. 35
Contrat de transition professionnelle (CTP) ..... p. 63
Contrat de volontariat par l'insertion (EPIDE) ..... p. 34
Contrat pour l'égalité professionnelle ..... p. 38
Contrat pour la mixité des emplois ..... p. 23
Contrat unique d'insertion - contrat d'accès à l'emploi (CUI–CAE-DOM) ..... p. 65
Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ..... p. 17
Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE) ..... p. 16
Convention industrielle de formation pour la recherche (CIFRE) ..... p. 24
Convention de reclassement personnalisé (CRP) ..... p. 62
Convention FNE de cellules de reclassement ..... p. 61
Cumul emploi-retraite «total» ..... p. 55

D

- Dispositif d'intéressement à la reprise d'activité ... *p. 43*
- DIF portable ... *p. 64*

E

- Évaluation des compétences et des capacités professionnelles (ECCP) ... *p. 10*
- Évaluation en milieu de travail (EMT) ... *p. 10*
- Évaluation en milieu de travail « Jeunes ZUS », Seniors et CVE ... *p. 10*
- Évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR) ... *p. 10*
- Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise (EPCE) ... *p. 10*
- Exonération des charges sociales (DOM) ... *p. 68*
- Exonération des cotisations patronales dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) ... *p. 50*
- Exonération des cotisations patronales dans les jeunes entreprises innovantes ... *p. 51*
- Exonération des cotisations patronales dans les ZFU ... *p. 49*
- Exonération des cotisations patronales dans les ZRU et les ZRR ... *p. 48*
- Exonération des cotisations patronales dans les zones de restructuration de la Défense (ZRD) ... *p. 50*
- Exonérations applicables aux heures complémentaires ... *p. 52*
- Exonérations applicables aux heures supplémentaires ... *p. 51*

F

- Financement du fonds social européen (FSE) ... *p. 71*
- Financement par l'OPCA ... *p. 27*
- FNE - formation ... *p. 28*
- Fonds de garantie pour l'initiative des femmes (FGIF) ... *p. 59*
- Forfait formation (Agefiph) ... *p. 37*
- Formation compétences clés ... *p. 38*

L

- LEONARDO DA VINCI ... *p. 72*
- Lourdeur du handicap et aide à l'emploi ... *p. 22*

N

- Nouvel accompagnement pour la création/reprise d'entreprise (NACRE) ... *p. 58*

O

- Obligation d'emploi ... *p. 19*

P

- PAJE - Complément du libre choix du mode de garde ... *p. 46*
- Parrainage des jeunes ... *p. 66*
- Passeport mobilité ... *p. 67*
- Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ... *p. 12*
- Prime à l'insertion (Agefiph) ... *p. 21*
- Prime à la création d'emplois ... *p. 69*
- Prime initiative emploi (Agefiph) ... *p. 22*
- Prime pour l'emploi ... *p. 47*
- Projet initiative jeune (PIJ) ... *p. 66*

R

- Réduction Fillon ... *p. 48*
- Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) ... *p. 40*
- Rescrit social ... *p. 26*
- Revenu contractualisé d'autonomie (RCA) ... *p. 45*
- Revenu de solidarité active (RSA) ... *p. 44*
- Revenu de solidarité ... *p. 70*

S

- Stagiaires de la formation professionnelle ... *p. 39*
- Subvention d'installation ... *p. 59*

T

- Titre emploi service entreprise (TESE) ... *p. 26*
- Titre de travail simplifié (TTS) ... *p. 68*
- Travail à temps partiel pour création d'entreprise ... *p. 56*
- Tutorat interne ... *p. 29*
- Tutorat externe ... *p. 30*

V

- Validation des acquis de l'expérience (VAE) ... *p. 13*
- Volontariat international ... *p. 73*

Mieux connaître les publics éligibles - Tableau synthétique des bénéficiaires des

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 : - résider en France (sauf exception), - satisfaire une condition d'âge à la date de la demande, - ne pas dépasser un certain montant de ressources (2 138,28 €/trimestre), - ne pas être remarié, vivre maritalement ou conclure un pacte civil de solidarité (PACS).
AAH (allocation aux adultes handicapés)	Personne âgée de 20 ans et plus (ou de plus de 16 ans dans certains cas) et : - atteinte d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 80% (entre 50 % et 79 % sous conditions), - résidant en France. Autre condition : - ne pas dépasser un plafond annuel de ressources de 8 731,32 € (personne seule) ou 17 462,64 € (personne mariée, vivant en concubinage ou liée par un PACS). Plafond majoré de 4 365,66 € par enfant à charge.
ARE (allocation de 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 : - 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 : - justifier d'une durée d'activité antérieure (5 ans au cours des 10 dernières années), - ne pas disposer de ressources mensuelles supérieures à 1075,90 € (personne seule) ou 1690,70 € (couple)
ATA (allocation temporaire d'attente)	- Certains ressortissants étrangers (demandeurs d'asile, 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. Autres conditions : - ne pas disposer de ressources supérieures au RSA (soit moins de 466,99 €/mois pour une personne seule), - être inscrit comme demandeur d'emploi.
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 : - résidant en France de manière stable et effective, - 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 ans à moins de 25 ans n'assumant pas la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître, sous certaines condition 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 inférieures au revenu garanti.

à certaines mesures pour l'emploi
allocations chômage & minima sociaux -

<table>
<tr><th>Montant en vigueur au 1er juillet 2011</th><th>Date de la dernière revalorisation</th></tr>
<tr><td>570,21 € par mois.</td><td>1er janvier 2011</td></tr>
<tr><td>Cas général :
727,61 € par mois</td><td>1er avril 2011</td></tr>
<tr><td>Montant brut de l'allocation à taux plein :
- soit 40,4% du salaire journalier de référence plus une partie fixe égale à 11,34 €/jour
- soit 57,4 % du salaire journalier de référence.
Le montant le plus favorable est accordé.
Plancher : 27,66 € /jour - Plafond : 75 % du salaire journalier de référence.

A 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).</td><td>1er juillet 2011</td></tr>
<tr><td>Allocation différentielle égale au plafond de ressources (1 075,90 € ou 1 690,70 €)
moins les ressources propres de la personne seule ou du foyer.
Montant journalier de l'ASS : 15,37 €</td><td>1er janvier 2011</td></tr>
<tr><td>Montant journalier de l'ATA :
10,83 €</td><td>1er janvier 2011</td></tr>
<tr><td>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.

<table>
<tr><th colspan="3">Montant forfaitaire</th></tr>
<tr><th>Nombre d'enfants</th><th>Personne seule</th><th>En couple</th></tr>
<tr><td>0</td><td>466,99 €</td><td>700,49 €</td></tr>
<tr><td>1</td><td>700,49 €</td><td>840,59 €</td></tr>
<tr><td>2</td><td>840,59 €</td><td>980,69 €</td></tr>
<tr><td>Par enfant en plus</td><td>186,80 €</td><td>186,80 €</td></tr>
</table>
</td><td>1er janvier 2011</td></tr>
</table>

AIDES À L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

ÉVALUATION EN MILIEU DE TRAVAIL (EMT)

Objectif	▬ Permettre aux demandeurs d'emploi de vérifier leurs compétences et capacités professionnelles par rapport à l'emploi recherché ou de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé.
Publics visés	▬ Tout demandeur d'emploi concerné par l'un de ces objectifs.
Contenu	▬ Mise en situation réelle en entreprise pendant une durée de 80 heures maximum, dimanche exclu, permettant l'évaluation des compétences et/ou capacités précisées par le conseiller Pôle emploi, en référence au ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois). L'évaluation est réalisée avec l'appui d'un correspondant dans l'entreprise.

ÉVALUATION EN MILIEU DE TRAVAIL « JEUNES ZUS », « PLAN SENIORS » ET PUBLIC « CAP VERS L'ENTREPRISE »

Objectif	▬ Permettre à des jeunes, seniors et bénéficiaires de l'accompagnement « Cap vers l'entreprise » de Pôle emploi, de vérifier leurs compétences et capacités professionnelles par rapport à l'emploi recherché et de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé et de mieux répondre aux exigences des entreprises.
Publics visés	▬ Jeunes, inscrits comme demandeurs d'emploi : - âgés de moins de 30 ans ; - sans condition de diplôme ; - sans condition de durée d'inscription ; - résidant en ZUS (zone urbaine sensible) ou dans un territoire aux caractéristiques économiques sociales comparables. ▬ Demandeurs d'emploi de 50 ans et plus inscrits. ▬ Bénéficiaires du parcours de recherche accompagnée (Cap vers l'entreprise) réalisé par Pôle emploi.
Contenu	▬ Mise en situation réelle en entreprise pendant une durée de 120 heures maximum (sur une durée de 84 jours maximum), permettant l'évaluation des compétences et/ou capacités précisées par le conseiller Pôle emploi. L'évaluation est réalisée avec l'appui d'un correspondant dans l'entreprise.

ÉVALUATION EN MILIEU DE TRAVAIL PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (EMTPR)

Objectif	▬ Permettre aux demandeurs d'emploi de faire aboutir leurs candidatures en faisant leurs preuves en situation de travail. ▬ Vérifier qu'ils correspondent aux critères d'une offre déposée à Pôle emploi.
Publics visés	▬ Demandeurs d'emploi mis en relation avec les entreprises par Pôle emploi.
Contenu	▬ Mise en situation réelle dans une entreprise ayant déposé une offre d'emploi à Pôle emploi, pendant une durée de 40 heures maximum, dimanche exclu. L'évaluation porte sur les compétences et/ou capacités mentionnées sur l'offre d'emploi, en référence au ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois).

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET DES CAPACITÉS PROFESSIONNELLES (ECCP)

Objectif	▬ Permettre aux demandeurs d'emploi d'évaluer leurs compétences et capacités professionnelles pour : - 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)

Objectif	▬ Permettre à des créateurs potentiels de bénéficier d'un regard extérieur, d'une expertise et de conseils pour : - 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.

Demandeurs d'emploi

ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

Objectif	▬ Permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir la qualification ou les compétences professionnelles requises pour accéder à un emploi disponible dans l'entreprise. *Il s'agit d'adapter ou de développer les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé.*
Publics visés	▬ Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose un emploi à durée limitée nécessitant une adaptation par le biais d'une formation.
Entreprises	▬ Tout employeur du secteur privé, y compris les particuliers employeurs, ou du secteur public. *Sont exclues les entreprises :* *- non à jour de leurs cotisations sociales ;* *- ayant licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois (dérogation possible en fonction de la situation de l'entreprise).*
Formation	▬ Formation de 400 heures maximum réalisée avant l'embauche : - par l'entreprise en interne (tutorat, sauf particulier employeur) - et/ou par un organisme de formation interne ou externe. ▬ Aide de Pôle emploi au financement de la formation d'un montant maximum (dans la limite de 400 heures et des coûts de formation) de : - 5 €/heure net, si la formation est réalisée en interne directement par l'employeur (tutorat) et/ou par un organisme de formation ; - 8 €/heure net, en cas d'intervention d'un organisme de formation externe. ▬ Versement à l'employeur au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf dans certains cas d'absence d'embauche).
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Stagiaire de la formation professionnelle. ▬ Rémunération du demandeur d'emploi en formation prise en charge : - soit au titre 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 au titre de la rémunération des formations par Pôle emploi (RFPE) pour les stagiaires qui ne sont pas indemnisables au titre de l'ARE au jour de leur entrée en formation (voir p. 40). ▬ 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 aux frais associés à la formation (AFAF - voir p. 31).
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Déposer une offre d'emploi auprès de l'agence Pôle emploi du lieu de l'établissement de l'employeur. ▬ Adresser à Pôle emploi une attestation de compte à jour de l'URSSAF ou de la MSA. ▬ 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 signé par Pôle emploi, l'employeur et le demandeur d'emploi : il est annexé 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 (quelle que soit sa durée) - 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. *Durée du travail : au moins 20 heures/semaine (dérogations possibles sur attestation du médecin du travail : personnes handicapées, invalides…).* ▬ 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.

Demandeurs d'emploi

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

Objectif	▬ Permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir la qualification ou les compétences professionnelles requises pour accéder à un emploi disponible dans l'entreprise. *Il s'agit d'adapter ou de développer les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé.*
Publics visés	▬ Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose un emploi durable nécessitant une adaptation par le biais d'une formation.
Entreprises	▬ Tout employeur du secteur privé, y compris les particuliers employeurs, ou du secteur public. *Sont exclues les entreprises :* *- non à jour de leurs cotisations sociales ;* *- ayant licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois (dérogation possible en fonction de la situation de l'entreprise).*
Formation	▬ Formation de 400 heures maximum réalisée avant l'embauche : - par un organisme de formation interne (sauf particulier employeur) ; - ou un organisme de formation externe. *La formation peut être assortie d'une période de tutorat (sauf particulier employeur) non prise en charge par Pôle emploi.* ▬ Aide de Pôle emploi au financement de la formation d'un montant maximum (dans la limite de 400 heures et des coûts de la formation) de : - 5 €/heure net, si la formation est réalisée par un organisme de formation interne ; - 8 €/heure net, en cas d'intervention d'un organisme de formation externe. ▬ Versement par Pôle emploi au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf non réalisation du plan de formation par l'organisme de formation). *L'aide de Pôle emploi 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.*
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Stagiaire de la formation professionnelle. ▬ Rémunération du demandeur d'emploi en formation prise en charge : - soit au titre 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 au titre de la rémunération des formations par Pôle emploi (RFPE) pour les stagiaires qui ne sont pas indemnisables au titre de l'ARE au jour de leur entrée en formation (voir p. 40). ▬ Prise en charge possible par Pôle emploi d'une partie des frais de transport, de repas et d'hébergement du demandeur d'emploi dans le cadre de l'aide aux frais associés à la formation (AFAF) (voir p. 31).
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Déposer une offre d'emploi auprès de l'agence Pôle emploi du lieu de l'établissement de l'employeur. ▬ Adresser à Pôle emploi une attestation de compte à jour de l'URSSAF ou de la MSA. ▬ Conclure avant le début de la formation une convention POE avec l'unité compétente du Pôle emploi (modèle national arrêté par Pôle emploi) et, le cas échéant, l'OPCA cofinanceur et l'organisme de formation externe. ▬ Élaborer un plan de formation avec le conseiller Pôle emploi et le cas échéant, l'OPCA et annexer ce plan, après signature par Pôle emploi, l'employeur et le demandeur d'emploi et, le cas échéant, l'OPCA cofinanceur et l'organisme de formation externe, à la convention POE. ▬ Désigner un tuteur référent au sein de l'entreprise pour assurer le suivi de la formation. ▬ À l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis : - en CDI ; - en CDD d'au moins 12 mois ; - ou en contrat de professionnalisation à durée indéterminée. *Durée du travail : au moins 20 heures/semaine (dérogations possibles sur attestation du médecin du travail : personnes handicapées, invalides…).* ▬ Adresser à Pôle emploi un bilan de la formation et de la POE, 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 POE.

** De telles conventions ont été conclues avec OPCALIA et Agefos-PME et 14 OPCA de branche : renseignez-vous auprès de l'OPCA dont relève votre entreprise.*

Demandeurs d'emploi

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Objectif	▬ 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, 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.
Publics visés	▬ Demandeurs d'emplois inscrits, indemnisés au titre de l'allocation d'assurance chômage (y compris par leur ex-employeur du secteur public), de la CRP, du CTP, ou non indemnisés justifiant au minimum de 3 ans d'expérience professionnelle salariée, non salariée ou bénévole en lien avec la certification visée.
Nature de l'aide	▬ Peuvent être prises en charge par Pôle emploi les dépenses concernant : - 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). *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 (transport, repas et hébergement) peuvent être pris en charge dans le cadre des actions de formation conventionnées (AFC voir p. 31) et des aides aux frais associés à la formation (AFAF voir p. 31).* *À noter que le demandeur d'emploi peut mobiliser son «DIF portable» (voir p. 64) pour réaliser une demande de VAE. Il doit solliciter l'avis de son référent Pôle emploi avant de déposer sa demande auprès de l'organisme valideur.*
Montant de l'aide	▬ 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. *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).*
Conditions d'attribution et versement	▬ 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. ▬ L'aide est versée par Pôle emploi au bénéficiaire ou à l'organisme certificateur.

APPUI À L'EMBAUCHE

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

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Objectif	▬ Favoriser, dans le cadre d'un contrat de travail en alternance associant des périodes de formation et de travail, 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 de branche.
Publics visés	▬ Jeunes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. ▬ Demandeurs d'emploi (DE) âgés 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). *L'embauche en contrat de professionnalisation peut s'effectuer après une AFPR ou une POE (voir p.11 et 12).*
Employeurs	▬ Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue. ▬ Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant. ▬ Les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent embaucher des personnes en contrat de professionnalisation à durée déterminée. *Sont exclus les particuliers employeurs, l'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif.*
Formation	▬ Convention signée entre l'entreprise et l'organisme de formation précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation de la formation. ▬ 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. ▬ Désignation d'un tuteur obligatoire ou facultative selon les secteurs : un salarié volontaire (avec au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé) ou l'employeur. ▬ Pour certains publics en difficulté : accompagnement possible par un tuteur externe (santé, transport, logement) (voir p.30). ▬ Évaluation deux mois après la conclusion du contrat (salarié/employeur) et, si nécessaire, conclusion d'un avenant adaptant le programme de formation au regard des acquis du salarié, dans la limite de la durée du contrat.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salarié à part entière, il bénéficie d'un contrat de travail soit à durée déterminée (CDD), d'une durée de 6 à 12 mois, soit d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), dont l'action de professionnalisation, d'une durée de 6 à 12 mois, se situe au début du contrat. CDD renouvelable 1 fois en cas de non obtention de la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation. *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 de minima sociaux, les anciens titulaires d'un CUI ou par accord collectif dans certains secteurs professionnels pour des publics ou des qualifications déterminés.* ▬ Rémunération minimale : - Jeune de moins de 26 ans : de 55% à 80% du SMIC selon son âge et son niveau de formation ; - Demandeur d'emploi d'au moins 26 ans : 85% du minimum conventionnel (plancher : 100% du SMIC).
Avantages pour l'employeur	▬ Possibilité de mettre en place une AFPR (voir p.11) ou une POE (voir p.12) avant la conclusion d'un contrat de professionnalisation. ▬ Aides versées par Pôle emploi pour l'embauche : - d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) de 2000 € versée en 2 fois sous certaines conditions ; - d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus : aide de l'Etat de 2000 € si embauche à compter du 1er mars 2011, proratisée pour un temps partiel (cumulable avec l'AFE). - entre le 1er mars et le 31 décembre 2011, de jeunes de moins de 26 ans augmentant l'effectif d'alternants dans les entreprises de moins de 250 salariés : montant variable selon la taille de l'entreprise et la rémunération du jeune (entre 1082 € et 1835 € pour 12 mois). ▬ Exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale (sauf accidents du travail / maladies professionnelles) : - dite « réduction Fillon » (voir p.48) si le salarié embauché a moins de 45 ans ; - spécifique au contrat de professionnalisation pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. ▬ Financement de la formation : - 9,15 € par heure (ou autre 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 de 10 salariés et plus (0,9%) ; - 15 € par heure (ou montant fixé par accord collectif) pour certains publics (1). ▬ Financement du tutorat par l'OPCA : voir p.29 et p.30 ▬ Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI (sauf pour la tarification accidents du travail et maladies professionnelles). ▬ Dispense du versement de l'indemnité de précarité (CDD). ▬ Si embauche d'une personne handicapée, aides de l'AGEFIPH (voir p.20).
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Signature du contrat établi sur la base d'un modèle-type (formulaire EJ 20 – cerfa n° 12434*01) disponible sur le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr ou à Pôle emploi. ▬ Transmission du contrat à l'OPCA dont relève l'entreprise au plus tard dans les 5 jours suivant le début du contrat, accompagné du document annexé relatif à la formation (objectifs, programme, modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction). ▬ Dans les 20 jours à compter de la réception de ces documents, 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 financière et dépôt du contrat auprès de la DIRECCTE. ▬ Consultation des instances représentatives du personnel sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation. ▬ Demande d'aides auprès de Pôle emploi services à effectuer sur un formulaire spécifique disponible sur pole-emploi.fr : dans les 3 mois suivant* le début d'exécution du contrat (AFE et embauche d'un DE de 45 ans et plus) ; dans les 2 mois suivant* le début d'exécution du contrat (aide temporaire à l'embauche de jeunes dans les PME).

** la date de publication du décret (17 mai 2011) pour les embauches antérieures à cette date.*
(1) Publics concernés par la majoration des dépenses de formation et de tutorat : bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, personnes sortant d'un CUI et jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue

Jeunes

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	▬ Jeunes de 16 à 25 ans révolus. ▬ Jeunes de 26 à 30 ans : - lorsque le contrat fait suite, dans un délai d'un an, à un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur ; - en cas de rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (dont inaptitude physique et temporaire). Le nouveau contrat doit être conclu dans l'année suivant la rupture. ▬ Sans limitation d'âge pour les : - personnes 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 ; - travailleurs handicapés.
Employeurs	▬ Tout employeur relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif. ▬ Tout employeur du secteur public non industriel et non commercial selon des modalités spécifiques (non traitées ci-après).
Formation	▬ 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 : 1350 heures pour un bac professionnel ou pour un BTS). ▬ Formation pratique assurée par l'employeur 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	▬ Salarié en contrat d'apprentissage 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 : - 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 ; - versée par l'entreprise ; - exonérée de l'impôt sur le revenu (dans la limite du montant annuel du SMIC). ▬ Délivrance par le CFA d'une carte d'apprenti ouvrant droit à divers avantages sociaux et tarifaires.
Avantages pour l'employeur	▬ Exonération des cotisations : - patronales (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle pour les artisans et les employeurs occupant 11 salariés au plus ; - patronales (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) 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. ▬ Aide de l'État pour l'embauche, entre le 1er mars et le 31 décembre 2011, de jeunes de moins de 26 ans augmentant l'effectif d'alternants dans les entreprises de 11 à moins de 250 salariés : montant variable selon la rémunération de l'apprenti (entre 322 € et 964 € pour 12 mois, pour les DOM, Saint-Barthélémy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon entre 115 € et 757 €) ; aide versée par Pôle emploi. ▬ Indemnité compensatrice forfaitaire (1 000 € minimum/an) fixée par la région. ▬ Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf tarification du risque accidents du travail et maladies professionnelles). ▬ En cas d'embauche d'un apprenti handicapé : aide de l'Agefiph (voir p. 20). ▬ Crédit d'impôt de 1 600 €. Jusqu'à 2 200 € pour l'embauche d'apprentis : - handicapés ; - sans qualification bénéficiaires de l'accompagnement personnalisé ; - embauchés dans une entreprise labellisée « Entreprise du patrimoine vivant » ; - à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion (voir p. 34).
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Conclure un contrat d'apprentissage établi sur la base d'un formulaire type (FA13a – cerfa n° 10103*04) disponible sur le site : www.travail-emploi-sante.gouv.fr. ▬ 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. ▬ Désigner un maître d'apprentissage ou une équipe tutorale (avec un maître d'apprentissage référent) et lui accorder le temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti. ▬ Déposer la demande d'aide à l'alternant supplémentaire de l'Etat auprès de Pôle emploi dans les 2 mois suivant le début d'exécution du contrat sur un formulaire spécifique.

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 rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi (critères d'accès fixés dans chaque région par arrêté préfectoral), notamment celles sans emploi.
Employeurs	▬ Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage (à l'exception des particuliers employeurs) y compris les employeurs de pêche maritime. ▬ Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ). *Sont exclues les entreprises qui ne sont pas à jour de leurs cotisations sociales, ainsi que celles ayant :* *- licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche ;* *- licencié un salarié en CDI pour procéder à l'embauche en CUI-CIE sauf faute grave ou lourde.*
Formation	▬ Actions possibles favorisant l'accès rapide à un emploi durable : - formation ; - validation des acquis de l'expérience (VAE). ▬ Peuvent également être prévues des mesures d'accompagnement de nature à faciliter la réalisation d'un projet professionnel. ▬ Accès, comme tout autre salarié, aux formations réalisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, des périodes de professionnalisation (CDI ou CDD, sous réserve que la durée de la formation soit au minimum de 80 heures) et du droit individuel à la formation (pour les CDI ou les CDD selon le CUI-CIE conclu).
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiaires d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois (et au-delà dans la limite de 5 ans pour achever une action de formation, ou pour les travailleurs handicapés ou les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires de minima sociaux). ▬ Contrat de travail à temps complet ou à temps partiel de 20 heures minimum. *À l'initiative du salarié, le CUI-CIE peut être suspendu afin d'effectuer une évaluation en milieu de travail (EMT, voir p.10) ou une action concourant à son insertion professionnelle, d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois). En cas d'embauche à l'issue de l'EMT ou de la période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.* ▬ Rémunération versée par l'employeur : au moins le SMIC, ou le minimum conventionnel s'il est plus favorable.
Avantages pour l'employeur	▬ Aide mensuelle de l'Etat modulable en fonction notamment de la situation du bénéficiaire et de l'employeur. Le montant est fixé par arrêté préfectoral selon les critères définis au niveau régional. Il peut atteindre au maximum 47% du SMIC horaire brut multiplié par le nombre d'heures travaillées (plafonné à 35 heures pour un temps plein). ▬ Aide cumulable avec la « réduction Fillon » (voir p.48). ▬ Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser. ▬ Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles).
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Préalablement à l'embauche, conclusion d'une convention avec le bénéficiaire et, soit Pôle emploi (ou une Mission locale), soit le Président du Conseil général (si contrat conclu avec un bénéficiaire du RSA). Cerfa en ligne sur www.travail-emploi-sante.gouv.fr ▬ Désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise dès la conclusion de cette convention. ▬ Conclusion d'un contrat de travail : CDI ou CDD entre l'employeur et le salarié. ▬ Information obligatoire des représentants du personnel sur les conventions et CIE conclus dans l'entreprise. ▬ Envoi d'un état trimestriel de présence du salarié à l'Agence de Services et de Paiement (ASP), avec copies des bulletins de salaire. ▬ Établissement d'une attestation d'expérience professionnelle à remettre au salarié à sa demande ou, au plus tard 1 mois avant la fin du CUI-CIE. ▬ Suspension ou rupture du CUI-CIE avant la fin de la convention : informer dans un délai franc de 7 jours l'organisme prescripteur ainsi que l'organisme chargé du versement des aides.

Publics en difficulté d'insertion

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

Objectif	▬ Faciliter l'insertion professionnelle sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits. *Les personnes en CUI-CAE peuvent être mises à disposition de particuliers par une association de services à la personne.*
Publics visés	▬ Personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (critères d'accès fixés dans chaque région par arrêté préfectoral) et notamment les personnes sans emploi.
Employeurs	▬ Organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, mutuelles, comités d'entreprise...). ▬ Collectivités territoriales (communes, départements...) et autres personnes morales de droit public (GIP...). ▬ Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM, établissements de soins, régies de transport...). ▬ Structures d'insertion par l'activité économique (ateliers et chantiers d'insertion...). *Sont exclus : les services de l'État.*
Formation	▬ Actions possibles favorisant l'accès rapide à un emploi durable à prévoir dans la convention individuelle : - formation (pendant ou hors temps de travail) ; possibilité de prévoir une période de professionnalisation d'au moins 80 heures ; - validation des acquis de l'expérience (VAE) ; - des mesures d'orientation et d'accompagnement de nature à faciliter la réalisation d'un projet professionnel. ▬ Périodes d'immersion possibles dans des entreprises du secteur marchand pour diversifier les expériences professionnelles.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salarié en CDI ou CDD de 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiaires d'un aménagement de peine) et : - d'une durée maximale de 24 mois (prolongation possible jusqu'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) ; - sans limitation de durée, par avenants successifs d'un an pour les travailleurs handicapés ou les salariés âgés de 50 ans et plus embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion. ▬ Contrat conclu à temps complet ou à temps partiel de 20 heures minimum (sauf difficultés particulières du titulaire du contrat). *À l'initiative du salarié, le CUI-CAE peut être suspendu afin d'effectuer une évaluation en milieu de travail (EMT, voir p.10) ou une action concourant à son insertion professionnelle ou d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois). En cas d'embauche à l'issue de l'EMT ou de la période d'essai,le contrat est rompu sans préavis.* ▬ Rémunération versée par l'employeur : au moins le SMIC (ou le minimum conventionnel s'il est plus favorable).
Avantages pour l'employeur	▬ Aide mensuelle de l'État, modulable en fonction notamment de la situation du bénéficiaire et de l'employeur. Son montant est 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 par semaine, plafond fixé à 105% dans les ateliers et chantiers d'insertion jusqu'au 31 décembre 2011). ▬ Exonérations : - des cotisations patronales de Sécurité sociale (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) dans la limite du SMIC ; - de la taxe sur les salaires ; - de la taxe d'apprentissage ; - de la participation à l'effort de construction. ▬ Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles). ▬ Pas d'indemnité de fin de contrat à verser (CDD).
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Préalablement à l'embauche, conclusion d'une convention individuelle avec le bénéficiaire et, soit Pôle emploi (ou une Mission locale), soit le Président du Conseil général (si contrat conclu avec un bénéficiaire du RSA). Cerfa en ligne sur le site : www.travail-emploi-sante.gouv.fr ▬ Désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise dès la conclusion de cette convention. ▬ Conclusion d'un contrat de travail : CDI ou CDD avec le salarié. ▬ En cas de mise en œuvre d'une période d'immersion (prévue par la convention individuelle ou un avenant à celle-ci) : conclusion d'un avenant écrit au CUI-CAE et d'une convention de mise à disposition à titre gratuit avec l'employeur d'accueil. ▬ Etablissement d'une attestation d'expérience professionnelle à remettre au salarié à sa demande ou, au plus tard, 1 mois avant la fin du CUI-CAE. ▬ Envoi d'un état trimestriel de présence du salarié à l'Agence de Services et de Paiement (ASP), avec copies des bulletins de salaire. ▬ Suspension ou rupture du CUI-CAE avant la fin de la convention : informer dans un délai franc de 7 jours l'organisme prescripteur ainsi que l'organisme chargé du versement des aides.

Publics en difficulté d'insertion

ACTIVITÉS D'ADULTES - RELAIS (SECTEUR NON MARCHAND)

Objectif	▬ Favoriser l'insertion professionnelle des personnes résidant dans les zones urbaines sensibles (ZUS)*, via la conclusion d'un contrat de travail pour assurer les missions de médiation sociale et culturelle : - 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	▬ Personnes : - 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 en zone urbaine sensible (ZUS) ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.
Employeurs	▬ Organismes de droit privé à but non lucratif (associations) et personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public. ▬ Collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale, ainsi que leurs établissements publics. ▬ Établissements publics locaux d'enseignement. ▬ Établissements publics de santé. ▬ Offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) et offices publics de HLM.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salarié en contrat de travail de droit privé : - conclu à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD avec règles spécifiques : 3 ans renouvelable une fois, période d'essai d'un mois renouvelable une fois) ; - à temps plein ou à temps partiel (mi-temps au minimum). *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.* ▬ Le contrat peut être rompu à chaque date anniversaire, par le salarié ou par l'employeur (s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse), avec un préavis de 2 semaines.
Avantages pour l'employeur	▬ Aide annuelle versée - à compter de la création du poste d'adulte-relais - par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé). Montant : 21 319 € (revalorisé chaque année proportionnellement à l'évolution du SMIC), proratisé si le contrat est à temps partiel. ▬ Aide non cumulable avec une autre aide de l'État à l'emploi.
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Signer préalablement une convention entre l'employeur et l'État (Préfet de département) et l'Acsé (délégué départemental) valable pour 3 ans maximum (la convention peut être renouvelée au-delà de ces 3 ans par accord exprès des parties). ▬ Développer une activité d'adultes-relais (missions de médiation sociale et culturelle) : - information et accompagnement des habitants dans leurs démarches, développement du dialogue social entre services publics et usagers ; - contribution 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.

** Les ZUS sont caractérisées par la présence de grands ensembles ou de quartiers d'habitat dégradés et par un déséquilibre accentué entre l'habitat et l'emploi. Elles comprennent certaines zones de redynamisation urbaine (ZRU), confrontées à des difficultés particulières. La liste de ces zones peut être consultée sur i.ville.gouv.fr*

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 œuvre des actions en leur faveur.
Caractéristiques	▬ Plusieurs moyens peuvent être utilisés, cumulativement ou non, pour s'acquitter de l'obligation d'emploi : - embaucher des salariés handicapés, - accueillir des stagiaires 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 œuvre d'un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, - conclure 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	▬ Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). ▬ 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. ▬ Titulaires d'une pension d'invalidité si cette invalidité réduit des 2/3 leur capacité de travail ou de gain. ▬ Titulaires de la carte d'invalidité. ▬ Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. ▬ Anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité. ▬ 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...). ▬ 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.
Employeurs	▬ Entreprises du secteur privé et établissements publics à caractère industriel ou commercial employant au moins 20 salariés.
Avantages pour l'employeur	▬ Être exonéré, totalement ou partiellement, de la contribution Agefiph, laquelle atteint : - 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, quel que soit l'effectif, si l'entreprise n'a pas pendant 3 ans occupé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, passé de contrat de sous-traitance, appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi des travailleurs handicapés. ▬ Être accompagné dans ses projets par l'Agefiph : aides financières adaptées, appuis techniques, conseils.... Pour plus d'informations : www.agefiph.fr
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Effectuer une « déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés » (DOETH) avant le 15 février de chaque année auprès de la DIRECCTE (auprès de l'Agefiph à compter de l'année 2012). *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 %.*

Travailleurs handicapés

AIDES À L'APPRENTISSAGE (AGEFIPH)

Objectif	▬ Faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage.
Publics visés	▬ Travailleurs handicapés, quel que soit leur âge, souhaitant engager une démarche d'apprentissage.
Employeurs	▬ Entreprises du secteur privé et entreprises et organismes du secteur public soumis au droit privé (EPIC...) assujetties ou non à l'obligation d'emploi.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salarié de l'entreprise en contrat d'apprentissage. ▬ Rémunération en pourcentage du SMIC, variant selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat. ▬ Aides de l'Agefiph à l'apprenti handicapé : - de moins de 45 ans : 1 700 € pour un contrat d'apprentissage d'au moins 6 mois et si l'apprenti n'a pas bénéficié d'une prime à l'insertion. - de 45 ans et plus : 3 400 € pour un contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois. - prime à l'insertion possible en cas d'embauche à l'issue du contrat si l'apprenti n'a pas bénéficié des aides ci-dessus. *Ces aides sont cumulables avec l'aide à la mobilité et les aides techniques et humaines.*
Avantages pour l'employeur	▬ Aide de l'État égale à 520 fois le SMIC horaire brut en vigueur au 1er juillet de la 1ère année du contrat, payable en deux fois. ▬ Aides de l'Agefiph pour l'employeur : - apprenti de moins de 45 ans : 3 400 € par période de 12 mois (année scolaire d'apprentissage) ; - apprenti de 45 ans et plus : 6 800 € par an. - prime à l'insertion (voir p. 21) en cas d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat. *Ces aides sont cumulables avec :* *- l'aide à l'adaptation des situations de travail (voir p. 21) et l'aide au tutorat (voir p. 36) de l'Agefiph ;* *- les avantages de droit commun liés à l'embauche en contrat d'apprentissage (voir p. 15).*
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Conclusion d'un contrat d'apprentissage dont la durée varie entre 1 et 4 ans. ▬ Aide de l'Etat : dépôt de la demande auprès de la DIRECCTE. ▬ Aides de l'Agefiph : dépôt d'une demande d'aide(s) au plus tard 6 mois après la date d'embauche (dossier unique « demande de prime » commun à l'employeur et au salarié).

AIDES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (AGEFIPH)

Objectif	▬ Faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.
Publics visés	▬ Travailleurs handicapés.
Employeurs	▬ Entreprises du secteur privé, assujetties ou non à l'obligation d'emploi.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ 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, s'il n'a pas déjà bénéficié de la prime à l'insertion : - de 1 700 € si le contrat a une durée d'au moins 6 mois ; - de 3 400 € pour les personnes de 45 ans et plus si le contrat atteint ou dépasse une durée de 12 mois. ▬ Autres aides possibles pour le travailleur handicapé : aides à la mobilité, aides techniques et humaines.
Avantages pour l'employeur	▬ Subvention forfaitaire versée à l'employeur : - 1 700 € par période de 6 mois pour chaque salarié handicapé de moins de 45 ans ; - 3 400 € par période de 6 mois pour chaque salarié handicapé de 45 ans et plus. ▬ Avantages de droit commun liés à l'embauche en contrat de professionnalisation (voir p. 14). ▬ Cumul possible avec les autres aides de l'Agefiph : aide à l'adaptation des situations de travail, aide au tutorat, et prime à l'insertion.
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Conclusion d'un contrat de professionnalisation (voir p. 14). ▬ Dépôt d'une demande d'aide(s) auprès de l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche (dossier unique « demande de prime » commun à l'employeur et au salarié).

Travailleurs handicapés

ADAPTATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL (AGEFIPH)

Objectif	▬ Compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe.
Publics visés	▬ Salarié handicapé nouvellement recruté ou déjà en poste afin de faire évoluer son emploi ou de le maintenir dans l'emploi.
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	▬ Subvention accordée à l'entreprise pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail du salarié et sa situation de handicap. ▬ Financement possible par l'Agefiph : - de l'étude préalable définissant les besoins liés au handicap; - des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre (aménagement de postes, logiciels spécifiques, transcription en braille....) ; - des aides à la mobilité (aménagement du véhicule d'entreprise, transport, hébergement...).
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Dossier «demande de subvention» à adresser à l'Agefiph. *Dans certains cas, la demande de l'employeur, pour être validée, nécessite le recours à une expertise préalable.*

PRIME À L'INSERTION (AGEFIPH)

Objectif	▬ Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables. ▬ Aider les personnes handicapées à accéder à l'emploi, en particulier les bénéficiaires de minima sociaux.
Publics visés	▬ Personnes handicapées.
Employeurs	▬ Entreprises du secteur privé, entreprises et organismes du secteur public soumis au droit privé (EPIC...), soumis ou non à l'obligation d'emploi.
Statut du bénéficiaire, avantages	▬ Salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois. ▬ Prime au salaire : 900 € non renouvelable et attribuée par l'Agefiph au titre d'un seul emploi.
Avantages pour l'employeur	▬ Dans la limite des crédits disponibles, prime à l'insertion de 1 600 € versée par l'Agefiph pour tout contrat en milieu ordinaire de travail à l'exception des contrats suivants : - contrat conclu par un organisme d'insertion par l'économie pour les postes subventionnés par l'Etat, - contrat conclu par des entreprises adaptées pour les personnes bénéficiant de l'aide au poste, - contrat de travail temporaire, - contrat d'expatrié et tout contrat conclu avec un employeur établi hors du territoire national, - contrat de VRP multicartes, - contrat de rééducation en entreprise chez le même employeur. *À noter : la prime d'insertion n'est pas cumulable avec la prime initiative emploi (voir p. 22).*
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Conclusion d'un contrat de travail (CDI ou CDD de 12 mois minimum), avec une durée hebdomadaire au moins égale à 16 heures (720 heures en cas d'annualisation du temps de travail). ▬ Dépôt auprès de l'Agefiph au plus tard 3 mois après la date d'embauche d'un dossier unique de « demande de prime » à l'insertion (commun à l'employeur et au salarié), accompagné d'un formulaire dédié et validé par un conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale.

Travailleurs handicapés

PRIME INITIATIVE EMPLOI (AGEFIPH)

Objectif	▬ Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.
Publics visés	▬ Personnes handicapées dans l'une des situations suivantes : - en recherche d'emploi depuis au moins un an, - âgées de 45 ans et plus, - bénéficiaires d'un minima social (RSA, AAH, ASS...), - ou lorsque la situation de la personne correspond à certains cas particuliers.
Employeurs	▬ Entreprises du secteur privé et associations. ▬ Sont exclus les particuliers employeurs.
Statut du bénéficiaire	▬ Salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois en milieu ordinaire de travail.
Avantages pour l'employeur	▬ Dans la limite des crédits disponibles, aide de 3 000 € pour un contrat à temps plein, 2000 € pour un contrat à temps partiel d'au moins 16 heures par semaine (ou 720 heures en cas d'annualisation du temps de travail). ▬ Sont exclus : - les contrats aidés par l'Etat, une collectivité territoriale ou l'Unédic, - les contrats conclus par un organisme d'insertion par l'économie pour les postes subventionnés par l'État, - les contrats conclus par des entreprises adaptées pour les personnes bénéficiant de l'aide au poste, - les contrats de travail temporaire, - les contrats d'expatrié et tout contrat conclu avec un employeur établi hors du territoire national, - les contrat de VRP multicartes, - les contrats de rééducation en entreprise chez le même employeur. Sont également exclues de l'aide les embauches résultant du licenciement d'un salarié en CDI ou faisant suite à un licenciement pour motif économique au cours des 6 mois précédant l'embauche. *À noter : la prime initiative emploi n'est pas cumulable avec la prime à l'insertion (employeur).*
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Conclusion d'un contrat de travail (CDI ou CDD de 12 mois minimum), avec une durée hebdomadaire au moins égale à 16 heures (720 heures en cas d'annulation du temps de travail). ▬ Dépôt auprès de l'Agefiph au plus tard 3 mois après la date d'embauche, d'un dossier de « demande de prime » accompagné d'un formulaire dédié et validé par un conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou Mission locale.

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. *Les travailleurs handicapés exerçant une activité professionnelle non salariée peuvent également demander l'aide à l'emploi pour lourdeur du handicap.*
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 : - modulation de la contribution Agefiph ; - 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 et obligations de l'employeur	▬ Demande par l'employeur ou par le travailleur handicapé non salarié de la reconnaissance de la lourdeur du handicap par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'Agefiph contenant une évaluation du surcoût induit par les charges pérennes liées à la lourdeur du handicap. ▬ L'Agefiph prend sa décision après avis éventuel de l'inspecteur du travail et détermine le surcoût estimé.

Travailleurs handicapés

AIDE À L'EMBAUCHE D'UNE PERSONNE ISSUE DU MILIEU PROTÉGÉ OU ADAPTÉ (AGEFIPH)

Objectif	▬ Favoriser la mobilité vers le milieu ordinaire de travail des personnes handicapées venant du secteur protégé ou adapté en donnant le temps à l'employeur de faire aboutir les démarches sur la reconnaissance de la lourdeur du handicap pour son salarié.
Publics visés	▬ Personnes handicapées sortant d'un Etablissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou d'une Entreprise Adaptée (EA). *L'embauche doit intervenir sans délai (hors congés légaux) après la sortie d'ESAT ou d'EA.*
Employeurs	▬ Tout employeur de droit privé (y compris les entreprises couvertes par un accord au titre de l'emploi des travailleurs handicapés).
Formation	▬ Des actions de formation peuvent être prévues.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois. La durée minimale de travail doit être au moins égale à 16 heures par semaine où à 720 heures par an en cas d'annualisation. ▬ Rémunération versée par l'employeur : au moins le SMIC ou le minimum conventionnel (si plus favorable).
Avantages pour l'employeur	▬ Embauche à la sortie d'un ESAT : - 9 000 € si la durée du travail est supérieure ou égale à 80 % d'un temps plein, - 6 750 € pour un temps partiel compris entre 50 % et 80 % d'un temps plein, - 4 500 € pour un temps partiel inférieur à 50 % d'un temps plein (minimum 16 h/semaine). ▬ Embauche à la sortie d'une EA : - 4 500 € si la durée du travail est supérieure ou égale à 80 % d'un temps plein, - 3 375 € pour un temps partiel compris entre 50 % et 80 % d'un temps plein, - 2 250 € pour un temps partiel inférieur à 50 % d'un temps plein (minimum 16 h/semaine). *L'aide est cumulable avec la prime à l'insertion de l'Agefiph. Elle n'est pas cumulable avec les autres aides publiques à l'emploi, ni avec les aides de l'Agefiph portant sur un contrat de travail (aides aux contrats en alternance, prime initiative emploi...).*
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Remplir un dossier « demande de prime à l'insertion » accompagné d'un formulaire spécifique complété en partie par l'ESAT ou l'EA dont le salarié est issu (formulaire téléchargeable sur www.agefiph.fr). ▬ La demande d'aide est recevable au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

Femmes

CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS

Objectif	▬ 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. ▬ Réaliser des actions de formation ou d'aménagements matériels.
Publics visés	▬ Toute salariée sans condition d'âge ou de niveau.
Employeurs	▬ Toutes les entreprises affiliées au régime d'assurance chômage ayant un effectif inférieur ou égal à 600 salariés.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salariée de l'entreprise ou salariée recrutée par l'entreprise dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI). ▬ Rémunération selon le poste occupé.
Avantage pour l'employeur	▬ Aide de l'État au maximum de : - 50% du coût pédagogique de la formation ; - 50% des autres coûts (aménagement des postes ou/et des locaux : réduction des charges physiques, installation de vestiaires...) ; - 30% du coût des rémunérations pendant la période de formation.
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. ▬ Contrat signé entre le préfet de région, l'entreprise et l'intéressée, prévoyant les actions de formation et/ou les aménagements matériels à mettre en œuvre. *Si le contrat prévoit la mise en place de formations pour plusieurs salariés, un seul contrat «collectif» peut être signé.* ▬ Plusieurs contrats pour la mixité des emplois peuvent être signés conjointement.

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.
Avantages 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. *Les conditions sont définies par le Conseil régional ou la Chambre de commerce et d'industrie (CCI).*

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. *Les doctorants étrangers non ressortissants d'un pays membre de l'Union Européénne doivent obtenir, préalablement à la signature de la CIFRE, un visa scientifique ou une autorisation de travail à temps complet.*
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.
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 au plus tard dans les 6 mois qui suivent le début de la CIFRE. *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 12ème, 24ème et 36ème ou dernier mois de la CIFRE.

Tous publics

CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF

Objectif	▬ Simplifier les formalités administratives liées à l'embauche et à l'emploi du personnel.
Bénéficiaires	▬ Associations à but non lucratif dont l'effectif n'excède pas 9 salariés (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. *Les salariés ainsi employés sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés (y compris - au plus tard à compter du 1er janvier 2012- en matière de congés payés : congés à payer lors de la prise des congés et non plus tous les mois).*
Nature de l'aide	▬ Un seul document pour effectuer tout ou partie des formalités liées à l'embauche et à l'emploi : - déclaration unique d'embauche (DUE) 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) 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. ▬ Après acceptation de l'adhésion, retirer auprès de la banque le carnet « chèque emploi associatif » personnalisé ou auprès de l'URSSAF si le titre-emploi ne comporte pas de formule de chèque.

CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)- DECLARATIF

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...). *Sont ainsi visées toute les activités couvertes par la convention collective des salariés du particulier employeur.*
Nature de l'aide/ 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 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. *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).*
Démarches et obligations du particulier employeur	▬ Adhérer directement sur le site www.cesu.urssaf.fr ou compléter les demandes d'adhésion disponibles dans les URSSAF.

SIMPLIFICATION DES FORMALITÉS LIÉES À L'EMPLOI

Tous publics

TITRE EMPLOI SERVICE ENTREPRISE (TESE)

Objectif	▬ Simplifier les formalités administratives liées à l'embauche et à l'emploi.
Employeurs/ Conditions	▬ Toute entreprise métropolitaine : - dont l'effectif ne dépasse pas 9 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. Les entreprises de plus de 9 salariés, ne peuvent utiliser le TESE que pour ces salariés occasionnels. *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.* ▬ 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
Nature de l'aide	▬ Un seul document pour effectuer différentes formalités liées à l'embauche et à l'emploi : - déclaration unique d'embauche (DUE) 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. ▬ Le TESE peut également être utilisé pour verser les rémunérations aux salariés.
Démarches et obligations de l'employeur	▬ 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 pages 48 et suivantes).
Employeurs visés	▬ 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	▬ Demande par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception auprès de son organisme de recouvrement des cotisations : modèles disponibles sur le site www.urssaf.fr/Espace Employeurs. La réponse de l'URSSAF (ou de la CGSS dans les DOM) doit intervenir dans les 3 mois.

Salariés

FINANCEMENT PAR L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉE (OPCA)

Objectif

- Favoriser la formation professionnelle des salariés.

Publics visés

- Tout salarié, quels que soient la forme du contrat de travail, le niveau de qualification, l'âge....

Employeurs

- Entreprises assujetties à la participation à la formation professionnelle continue.
Le taux minimal de la participation (calculé sur la masse salariale) varie selon la taille de l'entreprise :

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*	+ ***1 %*** *des salaires versés dans le cadre de certains contrats à durée déterminée (CDD)* *Versement obligatoire au FONGECIF (ou, dans certains secteurs, à l'OPCA de branche)*
De 10 à moins de 20 salariés : ***1,05 %***	*- 0,90 % plan de formation*	*Versement selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise*	
	- 0,15 % actions prioritaires (professionnalisation...)	*Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel*	
20 salariés et plus: ***1,60 %***	*- 0,90 % plan de formation*	*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 secteur à l'OPCA de branche)*	

- En cas de franchissement de seuil, les entreprises peuvent bénéficier de taux réduits pendant une certaine période (sous certaines conditions).

Exemple : une entreprise ayant franchi pour la 1ère fois le seuil de 20 salariés en 2011 reste assujettie au taux prévu pour les entreprises de moins de 10 à moins de 20 salariés en 2011, 2012 et 2013. Elle est ensuite assujettie progressivement au taux prévu pour les entreprises de 20 salariés et plus.

- Un pourcentage du montant de l'obligation légale de la participation formation continue fixé chaque année (10% pour 2011) est affecté au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Et ce, afin de favoriser l'accès à la formation des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi.

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, droit individuel à la formation (DIF), congés de formation.

Statut du bénéficiaire, rémunération

- Salarié de l'entreprise (avec suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé de formation).
- 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). Dans le cadre d'un congé de formation, tout ou partie de la rémunération peut être prise en charge par l'organisme agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, ou dans certains secteurs, OPCA de branche). À défaut, le salarié n'est pas rémunéré.

Avantages pour l'employeur

L'OPCA peut :

- prendre en charge tout ou partie des dépenses afférentes aux actions suivies par les salariés :
  - frais de rémunération et (pour certaines formations réalisées hors temps de travail) allocation de formation,
  - coûts pédagogiques,
  - frais de transport et d'hébergement.

Les règles de financement (montant de prise en charge, conditions, priorité, accès aux fonds mutualisés...) sont fixées par chaque OPCA.

- mobiliser des cofinancements (FPSPP, recours aux fonds de l'Etat, du Conseil régional, de l'Europe...) pour optimiser la prise en charge des dépenses de l'entreprise.
- conseiller l'entreprise sur le dispositif de formation le plus approprié, l'aider à élaborer un plan de formation....

Démarches et obligations de l'employeur

- Contacter l'OPCA dont relève l'entreprise afin de connaître les critères, conditions et modalités de prise en charge des actions.

Dans le cadre d'un congé de formation (CIF, congé de bilan de compétences ou congé pour VAE), le salarié doit s'informer des conditions de financement de son projet de formation, s'adresser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF), qui est soit le FONGECIF dont relève son entreprise soit, dans certains secteurs, l'OPCA de la branche professionnelle.

Salariés

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

Objectif	▬ Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés fragilisés par les mutations économiques et les évolutions des postes de travail.
Publics visés	▬ Salariés dans l'une des situations suivantes : - les plus exposés à la perte d'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 du chômage partiel. *Les cadres sont également concernés par ce dispositif. En cas de recours au FNE - Formation, celui-ci ne peut avoir lieu en même temps que le chômage partiel, mais une alternance entre les deux dispositifs est possible.*
Employeurs	▬ Prioritairement, les entreprises de moins de 250 salariés confrontées à des difficultés ou en mutation et devant adapter ou reconvertir leur personnel. ▬ Groupements d'employeurs, de moins de 250 salariés en priorité.
Formation	▬ Sont visées les : - formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification reconnue (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, 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. *Ces formations peuvent être réalisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre sur le temps de travail ou de la période de professionnalisation. Elles peuvent concerner des salariés de plusieurs entreprises (opérations collectives).*
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salarié de l'entreprise. ▬ Rémunération selon le poste occupé.
Avantages pour l'employeur	▬ 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	▬ Consultation des représentants du personnel. ▬ Conclusion d'une convention avec la DIRECCTE (18 mois maximum) ou, en cas d'opération collective (concernant des salariés de plusieurs entreprises), avec la DIRECCTE et l'OPCA. ▬ L'entreprise s'engage à maintenir l'emploi des salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois (sauf action de reclassement externe).

AIDE AU REMPLACEMENT D'UN SALARIE EN FORMATION

Objectif	▬ Faciliter le remplacement d'un salarié absent pour suivre une formation pendant le temps de travail. *Cette aide est mise en place à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011.*
Employeurs	▬ Toute entreprise occupant moins de 10 salariés.
Avantages pour l'employeur	▬ Prise en charge sur les fonds de la formation des frais de rémunération du salarié remplaçant dans la limite du SMIC et de 150 heures de formation. *Pour 2011, l'aide est d'un montant maximal de 1 350 € (SMIC horaire de 9 € x 150 heures).*
Démarches de l'employeur	▬ Recruter le remplaçant du salarié parti en formation pour la durée de celle-ci. ▬ S'adresser à l'OPCA dont relève l'entreprise pour la prise en charge de la rémunération du remplaçant.

Salariés

TUTORAT INTERNE

Objectif	▬ Permettre la maîtrise rapide des savoir-faire dont l'entreprise a besoin, favoriser l'intégration des nouveaux embauchés.
Publics visés	▬ Le tutoré : tout salarié, quels que soient la forme du contrat de travail, le niveau de qualification, l'âge… *Dans certaines branches professionnelles, les salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation sont obligatoirement suivis par un tuteur.* ▬ Le tuteur dans l'entreprise : tout salarié (ou l'employeur) sans condition particulière. *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.*
Employeurs	▬ Toute entreprise.
Missions	Dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, les missions du tuteur désigné dans l'entreprise sont précisément définies : ▬ 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.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Le tuteur reste salarié de l'entreprise et conserve sa rémunération habituelle. *Certains accords collectifs prévoient des modalités de valorisation de la fonction tutorale (versement d'une prime ou d'une indemnité par exemple).*
Avantages pour l'employeur	▬ Au plan de la gestion des ressources humaines, le tutorat favorise : - 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… ▬ 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 : - 230 € par mois maximum et par salarié tutoré, 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 de 45 ans ou plus 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 ; - 15 €/heure, pendant 40 heures maximum (soit 600 € au plus) si le tuteur suit une formation à l'exercice des fonctions tutorales. ▬ L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses de tutorat externe, sur la base d'un forfait spécifique. ▬ Aide possible de l'Agefiph (voir p. 36), si le salarié tutoré est travailleur handicapé.
Démarches et obligations 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. ▬ Donner au tuteur désigné dans l'entreprise les moyens d'exercer efficacement sa mission (temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former).

APPUI À LA FORMATION

Salariés

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.14), 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 ; - 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... *Le tuteur n'est pas salarié de l'entreprise. C'est un intervenant extérieur.*
Avantages pour l'employeur	▬ L'OPCA dont relève l'entreprise peut prendre en charge les dépenses de tutorat externe, sur la base d'un forfait spécifique. ▬ Aide possible de l'Agefiph (voir p.36), si le salarié tutoré est travailleur handicapé.
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.

Anciens salariés en CDD

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 cessation du 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 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 contrat de type particulier : contrat d'apprentissage, de professionnalisation, contrat aidé...) 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 agréé au titre du congé indiduel de formation (FONGECIF ou l'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 œuvre 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

AIDE AUX FRAIS ASSOCIÉS À LA FORMATION (AFAF): FRAIS DE DÉPLACEMENT, DE REPAS ET D'HÉBERGEMENT (Pôle emploi)

Objectif	▬ Assurer la prise en charge de tout ou partie des frais de déplacement, de repas et d'hébergement restant à la charge d'un stagiaire qui suit : - soit une action de formation préalable au recrutement (AFPR), soit une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) (voir pages 11 et 12) ; - soit une action de formation conventionnée par Pôle emploi (AFC), ou financée au titre de l'aide individuelle à la formation (AIF) (voir page 32). ▬ Les adhérents CRP/CTP qui suivent une formation financée par un OPCA peuvent bénéficier de l'AFAF.
Nature et montant de l'aide	▬ Financement par Pôle emploi d'une aide aux frais de déplacement, de repas et d'hébergement restant à la charge du stagiaire. ▬ La prise en charge des frais s'effectue dans les conditions suivantes : - frais de déplacement si la formation se déroule à plus de 60 km aller-retour (20 km dans les DOM) du lieu de résidence du stagiaire. Montant : nombre de km aller-retour au-delà du 60ème km (ou du 20ème km dans les DOM) multiplié par 0,20 €, multiplié par le nombre de journées de présence sur le lieu de formation ; - frais de repas : montant forfaitaire fixé à 6 €/jour complet de formation. Prise en charge des repas même si la formation est à moins de 60 km A/R du domicile du demandeur d'emploi (20 km pour les DOM) ; - frais d'hébergement si la formation se déroule à plus de 60 km aller-retour du lieu de résidence du stagiaire, 30 €/nuitée dans la limite des frais engagés (non cumulable avec la prise en charge des frais de déplacement quotidiens pour la même période). ▬ Au total, le remboursement de l'ensemble des frais de déplacement, de repas et d'hébergement ne peut excéder 665 €/mois et 2500 € pour toute la durée de formation.
Démarches	▬ Demande d'aide formalisée sur un formulaire de demande d'aide aux frais associés à la formation (DAFAF) au plus tard dans le mois suivant le jour de l'entrée en formation (modèle national arrêté par Pôle emploi). *Justificatif de la facture d'hébergement acquittée à fournir au plus tard 6 mois suivant la dernière nuitée au titre de laquelle l'aide est demandée.*

ACTIONS DE FORMATION CONVENTIONNÉES (AFC) par Pôle emploi

Objectif	▬ Développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés ou non. ▬ 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), pour des offres d'emploi repérées par le demandeur d'emploi.
Bénéficiaires	▬ Tous les demandeurs d'emploi inscrits y compris les adhérents à une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou à un contrat de transition professionnelle (CTP). Sont visés en particulier les demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre à des besoins de recrutement des entreprises.
Action de formation visée	▬ L'action de formation peut être : - individuelle et visant à adapter un contenu de formation aux besoins spécifiques d'un demandeur d'emploi (complément de qualification), à répondre à un besoin en formation de bénéficiaires d'une CRP ou d'un CTP non couvert par d'autres financements ou à 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, une pré-qualification ou une adaptation.
Nature et montant de l'aide	▬ Prise en charge des frais de formation (coûts pédagogiques). ▬ Aucun frais de dossier et/ou d'inscription à la charge du demandeur d'emploi. ▬ Une partie des frais associés à la formation peut également être prise en charge dans le cadre l'AFAF, voir ci-dessus. *Financement du coût de fonctionnement de l'action de formation (pour l'organisme de formation) : aide moyenne par bénéficiaire de 3 000 € TTC pour une durée moyenne de 600 heures de formation.*
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Stagiaire de la formation professionnelle. ▬ Rémunération du demandeur d'emploi en formation, prise en charge : -soit au titre du régime d'assurance chômage ; -soit au titre de la rémunération de formation de Pôle emploi (RFPE) (voir p.40).
Démarches	▬ Inscription de la formation, sur proposition du conseiller, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). ▬ Achat de formation par Pôle emploi dans le cadre d'une procédure de marché régionale. ▬ Signature d'une convention, avant le début de la formation, entre Pôle emploi et l'organisme de formation sélectionné (définition des conditions de la participation financière de Pôle emploi, modalités de versement de l'aide et de la réalisation du stage). ▬ Inscription du demandeur d'emploi en formation, sur proposition du conseiller Pôle emploi. ▬ 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.

Demandeurs d'emploi

AIDE INDIVIDUELLE A LA FORMATION (AIF) de Pôle emploi

Objectif	▬ Développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits. Et ce, via le financement de certains besoins individuels de formation auxquels ni les achats d'action de formation conventionnée par Pôle emploi (AFC) (voir p. 31) ni l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) (voir p.11) ou la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) (voir p.12) ne peuvent répondre.
Bénéficiaires	▬ AIF « CRP/CTP » : personnes inscrites en catégorie 4 adhérant à une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou à un contrat de transition professionnelle (CTP) (voir pages 62 et 63). ▬ AIF « achats infructueux » : demandeur d'emploi inscrit y compris adhérent des dispositifs CRP/CTP, si aucune formation (collective ou individuelle) des AFC ou du Conseil régional ne correspond à son projet professionnel. ▬ AIF « réussite au concours du secteur sanitaire et social » : demandeur d'emploi ayant réussi un concours d'entrée dans une formation du secteur sanitaire et social et inscrit : - en catégorie 1 ou 2 depuis au moins 6 mois : - ou en catégorie 4 « CRP/CTP ». *Pour les formations de niveau III à I, le demandeur doit également justifier de 2 ans d'activité professionnelle, salariée ou non-salariée.* ▬ AIF « artisan » : demandeur d'emploi inscrit : - en catégorie 1 ou 2 depuis au moins 6 mois ; - ou en catégorie 4 « CRP/CTP ». ▬ AIF « + DIF » : demandeur d'emploi inscrit souhaitant mettre en œuvre la portabilité de son DIF (voir p.64).
Action de formation visée	▬ Formation identifiée comme nécessaire à la réalisation du projet professionnel du demandeur d'emploi ou de l'adhérent CRP/CTP. Durée de la formation : peut être supérieure à un an dans la limite de 3 ans. - AIF « CRP/CTP » : formation prévue dans le cadre d'une CRP ou d'un CTP, lorsque le plafond de financement de l'OPCA ou la durée maximale de prise en charge par l'OPCA est atteint. - AIF « achats infructueux » (lots ou marchés infructueux) : besoin individuel de formation identifié et validé par le conseiller que ni Pôle emploi ni la région n'ont pu acheter. - AIF « réussite concours » : formation du secteur sanitaire et social conditionnée à la réussite d'un concours et à l'existence d'un accord entre Pôle emploi et le Conseil régional. - AIF « artisan » : stage obligatoire de préparation à l'installation d'un artisan créateur ou repreneur d'entreprise sollicitant son inscription au répertoire des métiers (registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle). - AIF « + DIF » : formation pour laquelle le demandeur d'emploi a souhaité mobiliser son DIF portable, et sous réserve de l'avis favorable de Pôle emploi sur l'utilisation du DIF pendant la période de chômage.
Nature et montant de l'aide	▬ AIF « CRP/CTP » : montant correspond au différentiel entre le montant financé par l'OPCA et le montant de la formation (prise en charge de l'intégralité des frais pédagogiques de la formation). ▬ AIF « achats infructueux » : montant égal au montant des frais pédagogiques de la formation restant à la charge du bénéficiaire. ▬ AIF réussite au concours du secteur sanitaire et social : montant forfaitaire fixé par la direction régionale de Pôle emploi. ▬ AIF « artisan » : montant maximum fixé à 188,14 € en 2011. ▬ AIF « + DIF » : montant plafonné à 1500 €, dans la limite des coûts pédagogiques et si l'aide permet de financer, avec la mobilisation du DIF portable, l'intégralité de la formation envisagée. *Lorsque plusieurs cas d'attributions de l'AIF sont envisageables pour une même formation, la plus avantageuse financièrement pour le demandeur d'emploi est retenue.* ▬ Possibilité de bénéficier de l'aide aux frais associés à la formation (AFAF).
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Stagiaire de la formation professionnelle. ▬ Rémunération du demandeur d'emploi en formation, prise en charge : -soit au titre du régime d'assurance chômage ; -soit au titre de la rémunération de formation de Pôle emploi (RFPE) (voir p.40). *À noter que si la formation débute avant la fin de la CRP ou du CTP, le stagiaire perçoit l'allocation spécifique de reclassement (ASR) ou l'allocation de transition professionnelle (ATP).*
Démarches	▬ 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.

Jeunes

ACTIONS ORGANISÉES PAR LES CONSEILS RÉGIONAUX

Actions et objectifs	▬ Actions de mobilisation et de préqualification pour permettre à des jeunes, grâce à un itinéraire personnalisé, d'établir un projet professionnel ou de suivre des actions de préqualification (mise à niveau, acquisition des savoirs de base). ▬ Actions qualifiantes pour permettre à des jeunes d'acquérir une qualification de niveau V ou IV.
Publics visés	▬ Jeunes de 16 à moins de 26 ans, répondant aux critères fixés par le Conseil régional.
Formation	▬ Formation organisée et mise en œuvre à l'initiative du Conseil régional.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Stagiaire de la formation professionnelle. ▬ Rémunération : régime public de rémunération ou régime d'assurance chômage.
Démarches	▬ Signature d'une convention entre le Conseil régional et l'organisme de formation.

CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE (CIVIS)

Objectif	▬ 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 œuvre d'actions adaptées aux difficultés rencontrées par les intéressés, à la situation du marché du travail et aux besoins de recrutements. *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…).*
Publics visés	▬ Jeunes de 16 à moins de 26 ans répondant à l'un de ces critères : - 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 +2) ; - inscrits comme demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois. ▬ Accompagnement personnalisé et renforcé (assuré par un référent unique) pour les jeunes de niveau V sans diplôme, V bis ou VI. *Ces jeunes peuvent bénéficier du revenu contratualisé d'autonomie (voir p. 45).*
Accompagnement et formation	▬ 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. ▬ Nomination d'un référent chargé d'assurer l'accompagnement personnalisé du jeune. ▬ 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 : - 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,…); - 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	▬ 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). ▬ Entre les périodes d'emploi et de formation, le titulaire du CIVIS possède la qualité d'assuré social. ▬ Soutien de l'Etat 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.
Démarches	▬ Accompagnement mis en œuvre 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. *Contrat renouvelable pour une durée d'un an maximum, lorsque l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint.*

APPUI À LA FORMATION

Jeunes

CONTRAT D'AUTONOMIE

Objectif	▬ Remobilisation des jeunes les plus éloignés de l'emploi visant un placement effectif en emploi, la création d'entreprise ou l'accès à une formation qualifiante. *Le contrat d'autonomie est une mesure expérimentale prévue par le plan « Espoir Banlieues ».*
Publics visés	▬ Jeunes de 16 ans à moins de 26 ans (jusqu'à 30 ans dans certains cas) sans emploi, inscrits ou non comme demandeurs d'emploi et résidants dans une zone couverte par un contrat urbain de cohésion sociale (CUCS) applicable dans certains départements (voir la liste sur www.ville.gouv.fr).
Contenu	▬ Parcours d'autonomie d'une durée maximale de 18 mois construit et piloté par un opérateur (Pôle emploi, Mission locale, opérateur privé de placement...) choisi après appel d'offre de l'État. Élaboré au cas par cas, il comprend : - un suivi renforcé et adapté (maintenu pendant 6 mois après l'embauche, l'inscription en formation ou la création de l'entreprise) par un référent unique, - des mesures d'accompagnement intensif (formation, tutorat, remise à niveau, coaching individuel, entretiens hebdomadaires...), - une mise en relation avec l'entreprise (après si nécessaire, une étape de pré-qualification), - une issue sur un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, avec une durée de travail au moins égale à un mi-temps, un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).
Statut du bénéficiaire	▬ Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, stagiaire de la formation professionnelle ou salarié selon la mesure suivie. ▬ Octroi possible d'aides matérielles : aide à l'achat de carte de transport, de vêtements, aide à la garde d'enfant... ▬ Attribution d'une bourse (300 €/mois pendant 6 mois maximum).
Démarche	▬ Signature d'un contrat entre l'opérateur et le jeune qui s'engage à être assidu, à suivre les actions de formation et d'insertion, et à rechercher activement un emploi.

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

Objectif	▬ Offrir à des jeunes sans qualification, rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle, un parcours de formation adapté à leur situation. *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).*
Publics visés	▬ Jeunes de 18 à moins de 26 ans : - sans qualification professionnelle, ni emploi ; - ayant leur résidence habituelle en métropole (un autre dispositif existant dans les DOM) ; - remplissant certaines conditions relatives à la journée d'appel de préparation à la défense, à la possession des droits civiques, au casier judiciaire et à l'aptitude médicale. *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.*
Accompagnement et formation	▬ Entretien d'orientation et de motivation préalable à la signature du contrat avec l'EPIDE. ▬ Aide à la construction d'un projet professionnel. ▬ 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. ▬ 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. ▬ Préparation au permis de conduire (formation au code de la route, soutien technique et financier à l'obtention du permis).
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Signataire d'un engagement avec l'EPIDE, pour une durée de 8 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois. 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. ▬ Versement d'une allocation mensuelle et d'une prime de fin d'engagement (au total : 300 €/mois) exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. ▬ Avantages en nature : hébergement et restauration à l'internat sauf le week-end. ▬ Droit à un congé maladie (30 jours par période de 6 mois), maternité, paternité ou adoption et à des congés pour évènements familiaux (modalités fixées par le règlement intérieur de l'EPIDE). ▬ Congés annuels (30 jours ouvrables par an) fixés par le règlement intérieur de l'EPIDE. ▬ Couverture sociale pour le volontaire et ses ayants-droit (remboursement des frais médicaux).
Démarche	▬ Inscription possible sur le site de l'EPIDE (www.epide.fr) ou auprès de la Mission locale, de Pôle emploi ou lors de la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD). *Le contrat avec l'EPIDE peut être rompu de façon anticipée 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, avec un préavis d'un mois.*

Jeunes

CONTRAT DE SERVICE CIVIQUE

Objectif	▬ 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. *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.*
Publics visés	▬ 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 : - 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 ; - pour les jeunes de moins de 18 ans, une autorisation parentale est requise.
Accompagnement et formation	▬ Organisation d'un tutorat pour préparer le jeune à ses missions et d'un accompagnement dans la réalisation de celles-ci. ▬ 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. ▬ « 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. *Les compétences acquises lors du service civique peuvent être prises en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE).*
Statut du bénéficiaire	▬ Lié à l'organisme d'accueil par un contrat de collaboration de 6 à 12 mois, établi par écrit et excluant tout lien de subordination. ▬ Durée des missions (en moyenne sur la totalité du contrat) : au moins 24 heures par semaine. ▬ 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. ▬ Indemnisation variable selon la situation du jeune : de 548,14 € à 649,82 € par mois, non imposable, également versée pendant les périodes de congés. ▬ 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). ▬ Congés pour évènements 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'évènement. ▬ Protection sociale pour le jeune et ses ayants-droit et affiliation à la retraite (sauf retraite complémentaire). En cas de mission à l'étranger, l'organisme d'accueil assure la couverture sociale du jeune et de ses ayants-droit.
Avantages pour l'organisme d'accueil	▬ Aide de l'État : 100 €/mois par bénéficiaire du contrat de service civique.
Démarches	▬ Consulter les missions proposées sur le site www.service-civique.gouv.fr et postuler auprès des organismes d'accueil. ▬ Se renseigner auprès des Missions locales ou des Points d'accueil et d'information pour la jeunesse. *Le contrat de service civique peut être rompu de façon anticipée :* *- 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 BILAN DE COMPÉTENCES ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DE L'AGEFIPH

Objectif	▬ Favoriser l'élaboration d'un projet professionnel.
Publics visés	▬ Personnes handicapées à la recherche d'un emploi ou en évolution professionnelle.
Employeurs	▬ Entreprises du secteur privé. ▬ Entreprises et organismes du secteur public soumis au droit privé (EPIC...).
Contenu	▬ Prestations visant à identifier les acquis de la personne afin de permettre la définition d'un projet professionnel.
Statut du bénéficiaire	▬ Salarié ou demandeur d'emploi. *Le bénéficiaire demandeur d'emploi peut percevoir de l'Agefiph une participation financière au coût du bilan, cumulable avec d'autres financements (Région, organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation).*
Avantages pour l'employeur	▬ Lorsque la personne handicapée est salariée : prise en charge d'une partie du coût du bilan (en complément des financements consacrés au plan de formation, voir p.27) et de celui des prestations spécifiques lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.
Démarche	▬ Déposer, un dossier «demande de subvention» auprès de l'Agefiph.

Travailleurs handicapés

AIDE AU TUTORAT (AGEFIPH)

Objectif	▬ Optimiser l'intégration d'un salarié à son poste, le maintien dans l'emploi ou le suivi d'une formation à travers le recours à un tuteur, externe ou interne à l'entreprise.
Publics visés	▬ Le tutoré : personne handicapée nouvellement embauchée, en poste ou en formation. ▬ Le tuteur : tuteur externe ou salarié en poste dans l'entreprise et formé à l'accompagnement des personnes handicapées (tuteur interne).
Employeurs	▬ Entreprises du secteur privé ▬ Entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...).
Avantages pour l'employeur	▬ Tuteur interne (salarié de l'entreprise) : financement par l' Agefiph d'une partie du coût de la formation du tuteur et de sa rémunération pendant les heures de tutorat. ▬ Tuteur externe : financement par l'Agefiph du coût de la prestation, dans la limite de 23 €/heure pendant une durée tenant compte de la situation du travailleur handicapé.
Démarche et obligation de l'employeur	▬ Adresser un dossier «demande de subvention» à l'Agefiph.

AIDES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (AGEFIPH)

Objectif	▬ Favoriser l'acquisition de connaissances et de compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi, évoluer ou le conserver.
Publics visés	▬ Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir p.19) salariés ou demandeurs d'emploi.
Employeurs	▬ Entreprises du secteur privé. ▬ Entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...).
Formation	▬ Action de formation s'inscrivant dans le cadre du maintien dans l'emploi, d'un parcours d'insertion ou d'un projet professionnel.
Statut du bénéficiaire	▬ Salarié ou demandeur d'emploi.
Avantages pour l'employeur	▬ Prise en charge des coûts pédagogiques selon le cas : - en totalité pour les actions mises en œuvre en faveur de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi ou en cofinancement avec la Région, l'État, les collectivités territorials ou Pôle emploi ; *Les formations du secteur paramédical non réglementé ou relevant du développement personnel ne sont pas financées par l'Agefiph.* - en cofinancement avec l'employeur ou l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour les actions mises en œuvre dans le cadre du maintien dans l'emploi ou suite à un diagnostic «vie au travail». S'y ajoute un forfait de 11 € par heure de formation suivie sur le temps de travail pour les frais annexes et salaires ; - participation de 20 € par heure de formation externe en faveur de salariés handicapés en chômage partiel ou qui risquent d'y être (en cofinancement avec l'employeur, l'OPCA ou l'État). ▬ Participation éventuelle au coût de tutorat interne ou externe sur une période et une durée hebdomadaire limitées (voir ci-dessus). Ces aides sont cumulables avec le forfait formation (voir p.37). *Les personnes handicapées et les organismes dispensateurs de formation peuvent également recevoir des aides de l'Agefiph (permis de conduire, formations aux nouvelles technologies, adaptation des supports pédagogiques...). (www.agefiph.fr)*
Démarche	▬ Déposer un dossier «demande de subvention» auprès de l'Agefiph accompagnée des pièces justificatives (contrat de travail, détails de la formation...).

Travailleurs handicapés

FORFAIT FORMATION (AGEFIPH)

Objectif	▬ Faciliter l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.
Publics visés	▬ Travailleurs handicapés récemment recrutés.
Employeurs	▬ Entreprises du secteur privé. ▬ Entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...).
Formation	▬ Action de formation d'une durée minimale de 70 heures mise en œuvre par un organisme extérieur dans les 12 mois suivant l'embauche. *La formation peut être réalisée par l'organisme de formation externe, dans l'entreprise.*
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salarié embauché en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois.
Avantages pour l'employeur	▬ Versement forfaitaire de 2 000 € en une seule échéance sur présentation de l'inscription en formation, dans les 12 mois suivant l'embauche. *Le forfait est porté à 4 000 € si le salarié handicapé a été embauché dans le cadre d'une Prime Initiative Emploi (PIE voir p.22) et si la formation atteint une durée minimale de 140 heures.*
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Conclusion d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois. ▬ Dépôt d'un dossier de « demande de subvention » à l'Agefiph avant le démarrage de l'action

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, rémunération	▬ 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 1er 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 du poste de travail (voir p. 21).
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 du dossier de «demande de subvention» à l'Agefiph pour l'aide à l'adaptation des situations de travail.

Tous publics

FORMATION «COMPÉTENCES CLÉS»

Objectif	▬ Développer une ou plusieurs compétences fondamentales 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. La formation « compétences clés » peut aussi avoir lieu parallèlement à un contrat aidé ou à une formation qualifiante.
Publics visés	▬ Tous publics. Sont visés notamment les demandeurs d'emploi et les jeunes de 16 à 25 ans sans emploi et sortis du système scolaire. ▬ 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 ou Vbis.
Contenu et financement de la formation	▬ Compréhension et expression écrites - mathématiques, sciences et technologies - bureautique et internet - autoformation guidée - initiation à une langue étrangère. *Les dates, la durée, le rythme et le contenu 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 semaines).* ▬ Formation organisée et mise en œuvre par les DIRECCTE, gratuite pour le bénéficiaire.
Statut du bénéficiaire	▬ 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. ▬ Les salariés en contrat aidé sont rémunérés par leur employeur.
Démarche	▬ Pour les jeunes et les demandeurs d'emploi : prescription par un conseiller Pôle emploi, de la Mission locale ou du Cap emploi. ▬ Pour les autres publics : informations disponibles sur le site www.emploi.gouv.fr/fcc

Femmes

CONTRAT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Objectifs	▬ Favoriser l'égalité d'accès des femmes aux emplois par la réalisation d'actions (embauche, promotion, formation, organisation du travail...) prévues dans une convention ou un accord collectif, un plan pour l'égalité professionnelle négocié avec les syndicats.
Publics visés	▬ Toutes les salariées, à l'exception des travailleuses temporaires, du personnel de maison, des concierges et gardiennes d'immeuble, des assistantes maternelles.
Employeurs	▬ Toutes les entreprises affiliées au régime d'assurance chômage, sauf les particuliers employeurs.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salariée de l'entreprise. ▬ Rémunération selon le poste occupé.
Avantages pour l'employeur	▬ Participation financière aux actions liées à la réalisation du contrat pour l'égalité professionnelle, égale au maximum à : - 50% des coûts d'investissements en matériel liés à la modification de l'organisation et des conditions de travail ; - 30% des dépenses de rémunération des salariées au cours des actions de formation ; - 50% des autres coûts. *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.*
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Conclusion préalable : - soit d'une convention ou d'un accord collectif prévoyant des mesures exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; - soit d'un plan d'égalité professionnelle négocié entre l'employeur et les organisations syndicales (en cas d'échec des négociations, le plan peut être mis en œuvre après consultation des représentants du personnel). ▬ Instruction du dossier par la chargée de mission départementale aux droits des femmes. ▬ Contrat pour l'égalité professionnelle, conclu entre l'entreprise et l'État, représenté par le service des droits des femmes.

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). Allocation plancher : 19,82 € par jour au 01/07/11.

La rémunération de fin de formation
Pour certaines formations certifiantes et permettant d'accéder à des métiers en tension, si le demandeur d'emploi en cours de formation épuise ses droits à l'assurance chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi –ARE), à l'allocation spécifique de reclassement (ASR) ou à l'allocation de transition professionnelle (ATP), il peut bénéficier d'une rémunération de fin de formation (R2F) à condition que la formation :

- permette d'acquérir une qualification reconnue

et

- conduise à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement et figurant sur la liste des métiers arrêtée par le préfet de région.

Le montant de la rémunération de fin de formation est égal au dernier montant journalier perçu par l'intéressé à la date d'expiration de ses droits, sans pouvoir dépasser 652,02 €/mois.
La R2F 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'ASR ou de l'ATP) et de la R2F est limitée à 3 ans.

RÉGIME PUBLIC DE RÉMUNÉRATION (ÉTAT OU 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 : 644,17 € par mois ;
  - plafond : 1 932,52 € par mois.
- **Travailleurs handicapés demandeurs 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 professionnelle 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.
- **Demandeurs d'emploi ne relevant d'aucune des catégories ci-dessus, 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, 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 27,66 €.

Stagiaires de la formation professionnelle

RÉMUNÉRATION DES FORMATIONS DE Pôle emploi (RFPE)

Publics visés	▬ Demandeurs d'emploi inscrits qui suivent une action de formation dans le cadre d'une AFPR, d'une POE, d'une AFC ou d'une AIF proposée par Pôle emploi (voir p.11, 12, 31 et 32), qui au jour de leur entrée en formation ne peuvent pas ou plus bénéficier des allocations d'assurance chômage (aide au retour à l'emploi- ARE- sauf si le bénéficiaire est reconnu handicapé, allocation spécifique de reclassement-ASR- ou allocation de transition professionnelle- ATP).
Montant et durée de la rémunération	**Formation d'un stage d'un an au plus (365 jours maximum ou 366 jours si année bissextile) :** ▬ Travailleur handicapé : - remplissant les conditions d'activité salarié 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 644,17 € /mois, maximum 1 932,52 € /mois) ; - ne satisfaisant pas aux conditions d'activité salariée antérieure : rémunération mensuelle forfaitaire de 652,02 € /mois. ▬ Demandeur d'emploi répondant à des conditions antérieures d'activité salariée (6 mois au cours d'une période de 12 mois ou de 12 mois au cours d'une période de 24 mois) : rémunération mensuelle forfaitaire de 652,02 € /mois. ▬ Demandeurs d'emploi à situation familiale spécifique : personnes (hommes ou femmes) veuves, divorcées, séparées, abandonnées ou célibataires et assumant seules la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants résidant en France ; femmes seules enceintes ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux prévus par la loi ; mères de famille ayant eu au moins 3 enfants ; femmes divorcées, veuves, séparées judiciairement depuis moins de 3 ans : rémunération mensuelle forfaitaire de 652,02 € /mois. ▬ Demandeurs d'emploi ne remplissant pas les conditions ci-dessus (dont les primo-demandeurs d'emploi) âgés de : - moins de 18 ans : 130,34 € /mois ; - 18 à 20 ans : 310,39 € /mois ; - 21 à 25 ans : 339,35 € /mois ; - 26 ans ou plus : 401,09 € /mois. *Pas de durée minimale de formation à respecter pour bénéficier de la RFPE.* **Formation de plus d'un an et de trois ans au plus (1096 jours maximum) :** ▬ Si le demandeur d'emploi justifie de trois années d'activité professionnelle (salariée ou non salariée) et n'a pas perçu l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) au titre de la dernière fin de contrat de travail : rémunération calculée sur les mêmes bases que l'ARE. ▬ Si le demandeur d'emploi justifie d'une activité professionnelle de moins de 3 ans ou a été indemnisé en ARE au titre de la dernière fin de contrat de travail : les montants de rémunérations applicables et les durées de versement sont ceux prévus en cas de stage d'un an au plus : voir ci-dessus. *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).* *Rémunération proratisé en cas de formation à temps partiel (intensité hebdomadaire inférieure à 30 heures).* **Aide aux frais associés à la formation (AFAF)** ▬ Le stagiaire peut bénéficier de l'aide aux frais associés à la formation (déplacement, repas, hébergement), dans les conditions précisées page 30.
Statut du bénéficiaire	▬ Stagiaire de la formation professionnelle. ▬ 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.
Démarches	▬ Demande de RFPE (formulaire national établi par Pôle emploi) à complèter, dater et signer par le demandeur d'emploi accompagnée des justificatifs nécessaires. Et ce, à l'occasion de la prescription par Pôle emploi d'une AFC (voir p.31), d'une AIF (voir p.32), d'une AFPR (voir p.11) ou d'une POE (voir p.12).

Demandeurs d'emploi

AIDES A LA RECHERCHE D'EMPLOI : BONS DE DEPLACEMENT, DE TRANSPORT ET DE RESERVATION

Objectifs	▬ Lever les freins à la recherche d'emploi grâce à une prise en charge de tout ou partie des frais engagés par certains demandeurs d'emploi par le biais de : - bons de déplacement, prise en charge des frais de déplacements (forfait kilométrique) ; - bons de transport, prise en charge totale des billets de train (SNCF) et d'avion (Air France) ; - bons de réservation, accès à un tarif privilégié train et avion pour tous les demandeurs d'emploi inscrits. *Les aides à la recherche d'emploi compensent uniquement tout ou partie des frais qui ne sont pas couverts par d'autres financements de la part d'organismes extérieurs.*
Publics visés	▬ **Bons de déplacement et bons de transport** Demandeurs d'emploi inscrits : - en catégorie 1, 2, 4 "formation", CRP (voir p.62), CTP (voir p. 63), et bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH, ATA), ou non indemnisés ou indemnisés au titre de l'ARE minimale, c'est-à-dire tous les allocataires qui bénéficient d'un montant d'allocation d'assurance chômage net (ou d'allocation spécifique de reclassement – ASR ou d'allocation de transition professionnelle – ATP) inférieur ou égal au montant de l'ARE minimale nette y compris si l'allocation est versée par un employeur du secteur public. - en catégorie 5 "contrat aidés". ▬ **Bons de réservation** Tous les demandeurs d'emploi inscrits.
Conditions	▬ **Bons de déplacement pour :** participer à un concours public ou se rendre à un entretien d'embauche ou à une prestation intensive (Cible emploi (CIBLE), Stratégie de Recherche d'Emploi (STR), Cap vers l'entreprise (CVE), accompagnement «Trajectoire emploi» (TRA), accompagnement des licenciés économiques (LEC), 2e et 3e entretien de la méthode de recrutement par simulation (MRS), prestation Club, prestation offre de service complémentaire pour les bénéficiaires du RSA (OSA) et prestation «mobilisation vers l'emploi (MOV)») se déroulant à plus de 60 km aller-retour (20 km dans les DOM) de son lieu de résidence. ▬ **Bons de transport et de réservation (France métropolitaine) pour :** se rendre à un entretien d'embauche ou participer à un concours public situé à plus de 60 km aller-retour de son lieu de résidence. *Lorsque plusieurs aides peuvent être accordées, Pôle emploi peut choisir l'aide qui lui est financièrement la plus favorable.*
Nature de l'aide	▬ **Bons de déplacement :** Forfait kilométrique de 0,20 €/km. Si prestation intensive : 0,20 € x nombre de km AR x nombre de jours moyen par prestation. Si la somme est inférieure à 150 €, les bons de déplacements font l'objet d'une avance en numéraire auprès du trésor public. Si la somme est supérieure ou égale à 150 €, elle fait l'objet d'un paiement par Pôle emploi après réception des justificatifs requis. ▬ **Bons de transport :** Billets de train ou d'avion à tarifs préférentiels pris en charge par Pôle emploi (frais éventuels de réservation et autres taxes à la charge du demandeur d'emploi) à échanger en gare ou en aéroport. *Les bons de déplacement et/ou les bons de transport sont accordés dans la limite d'un plafond annuel de 200 € dont le point de départ court à compter de la date à laquelle le directeur d'unité du pôle emploi accorde l'aide.* ▬ **Bons de réservation :** Billets de train ou d'avion (AR) payés par les demandeurs d'emploi aux tarifs préférentiels négociés par Pôle emploi, à échanger en gare ou en aéroport. *Les aides à la recherche d'emploi ne sont soumises ni aux cotisations et contributions sociales ni à l'impôt sur le revenu.*
Démarches	▬ Attribution par le directeur d'agence Pôle emploi sur proposition du conseiller avant le déplacement. ▬ Dans un délai maximum de 15 jours après l'entretien d'embauche, le premier jour du concours public ou le dernier jour de la prestation, envoi par le demandeur d'emploi à Pôle emploi des documents suivants : - l'attestation de présence remplie par l'employeur (entretien d'embauche) ; ou - la copie de l'état de présence en prestation (suivi d'une prestation) ; ou - l'attestation de présence (concours public). Et ce, quel que soit le bon délivré (déplacement, transport ou réservation) et quel que soit le montant du bon de déplacement.

Demandeurs d'emploi

AIDES A LA REPRISE D'EMPLOI

Objectifs	▬ Favoriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi qui reprennent un emploi éloigné de leur lieu de résidence via des aides financières pouvant couvrir les frais de : - déplacements quotidiens, hebdomadaires ou mensuels effectués avec un véhicule personnel ou en transport collectif pendant les 3 premiers mois de la reprise d'emploi ; - double résidence (loyer, charges locatives...) ; - déménagement.
Publics visés	▬ Demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'allocation d'assurance chômage (y compris ceux indemnisés par leur ex-employeur du secteur public), dans le cadre d'une CRP, du CTP ou non indemnisés, inscrits en catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8, ou dans la catégorie 4 "formation", CRP (voir p.62), CTP (voir p.63) ou catégorie 5 "contrats aidés" et plus particulièrement ceux qui ont pris un engagement de mobilité dans leur projet personnalisé d'accès à l'emploi.
Conditions	▬ Déplacement, double résidence ou déménagement : participation aux frais engagés par le demandeur d'emploi accordée en cas de reprise d'emploi (y compris à temps partiel) en CDI ou CDD de 6 mois minimum (ou contrat de travail temporaire de 6 mois consécutifs minimum) situé à plus de 60 km aller-retour ou 2 heures de trajet aller-retour (pour la double résidence et le déménagement). ▬ Dans les DOM, le seuil est de 20 km aller-retour pour l'aide au déplacement. ▬ Durant l'année qui suit la reprise d'emploi : - la même aide ne peut être attribuée qu'une seule fois ; - si une seconde reprise d'emploi intervient avant la date anniversaire, possibilité de percevoir un éventuel reliquat calculé par rapport au plafond de 2 500 €. *Les aides à la reprise d'emploi sont versées dans la limite d'un plafond annuel de 2 500 €.* *Le délai d'un an court à partir de la date effective de reprise d'emploi.*
Nature de l'aide	▬ Aide aux déplacements : attribution pendant 3 mois maximum à compter de la reprise d'emploi dans la limite de 1 000 € et sur la base d'un forfait kilométrique de 0,20 €/km ou du coût des billets de transports en commun. ▬ Aide à la double résidence plafonnée à 1 200 € par an. ▬ Aide au déménagement plafonnée à 1 500 € par an. *Les aides à la reprise d'emploi ne sont soumises ni aux cotisations et contributions sociales ni à l'impôt sur le revenu.*
Démarches	▬ Attribution par le directeur d'agence pôle emploi sur prescription du conseiller. La demande d'aide doit être effectuée au plus tard un mois après la reprise d'emploi pour les déplacements quotidiens, hebdomadaires ou mensuels et pour l'aide à la double résidence, et un mois après la fin de la période d'essai pour l'aide au déménagement. ▬ Les aides font l'objet d'un paiement par l'agence Pôle emploi après réception des justificatifs requis qui doivent lui parvenir dans un délai maximal de 6 mois suivant la demande d'aide. *Pour l'aide aux déplacements (hors utilisation de transport collectif), aucun justificatif n'est exigé.*

AIDE PARTICULIÈRE À LA RECHERCHE D'EMPLOI : aide au permis de conduire

Objectif	▬ Lever les freins à la recherche d'emploi en permettant de financer l'apprentissage complet du permis de conduire B (automobile). *Cet obstacle à l'embauche doit faire l'objet d'un constat partagé entre le demandeur d'emploi et son conseiller Pôle emploi.*
Publics visés	▬ Demandeurs d'emploi inscrits : - en catégorie 1, 2, 4 «formation», CRP (voir p. 62), CTP (voir p. 63) et bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH, ATA) ou non indemnisés ou indemnisés au titre de l'ARE minimale ; - en catégorie 5 «contrats aidés».
Conditions	▬ Être âgé de plus de 18 ans. ▬ Ne pas ou plus disposer du permis de conduire B. ▬ Justifier d'une période d'inscription continue, toute catégorie confondue 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. ▬ 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.
Nature de l'aide	▬ Aide financière versée 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 pour acquérir le permis de conduire B. Aide attribuée une seule fois.
Démarche	▬ Formuler une demande d'aide (modèle national auprès de Pôle emploi).

Demandeurs d'emploi indemnisés en ARE

AIDE DIFFÉRENTIELLE AU RECLASSEMENT (ADR)

Objectifs	▬ 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 %).
Publics visés	▬ Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'ARE : - soit âgés de 50 ans et plus au jour de l'embauche ; - soit indemnisés depuis plus de 12 mois.
Conditions	▬ Conclure un contrat de travail (dans une entreprise autre que celle du dernier employeur) : CDI ou CDD d'au moins 30 jours calendaires. ▬ 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. ▬ Ne pas bénéficier du cumul partiel ARE/ rémunération (voir ci-dessous). ▬ Ne pas bénéficier de l'aide à la reprise ou création d'entreprise (voir p.57).
Nature de l'aide	▬ L'aide différentielle est versée mensuellement par Pôle emploi pour une durée qui ne peut excéder : - ni la durée maximum des droits ; - ni le montant total des droits à l'ARE plafonné à 50% restant à la date d'embauche. ▬ Dans ces limites, montant mensuel de l'ADR égal à : (SJR x 30) - (salaire mensuel de l'emploi repris) La durée de versement de l'aide réduit en proportion la durée d'indemnisation de l'ARE.
Démarche	▬ Demande d'ADR déposée par l'allocataire à Pôle emploi.

AIDE INCITATIVE A LA REPRISE D'EMPLOI (CUMUL ARE / REMUNERATION)

Objectifs	▬ 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 ou non salariée).
Publics visés	▬ Demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE ou de l'ASR (voir p.8).
Conditions	▬ Reprise d'une activité professionnelle salariée de 110 heures au plus par mois ou d'une activité professionnelle non salariée. ▬ Les revenus procurés par l'activité réduite ne doivent pas excéder 70% des revenus antérieurs. ▬ La durée du cumul ARE/rémunération ne peut excéder 15 mois, sauf pour les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus ou les titulaires d'un CUI-CAE.
Nature de l'aide	▬ Cumul total ou partiel de l'ARE, selon le cas, avec la rémunération procurée par une activité réduite ou occasionnelle.
Démarche	▬ Informer Pôle emploi dans les 72 heures de l'exercice d'une activité professionnelle et signaler l'activité sur la déclaration de situation mensuelle.

Bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)

DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT À LA REPRISE D'ACTIVITÉ

Objectif	▬ Favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'ASS qui reprennent une activité professionnelle au cours de la période de versement de leur allocation.
Publics visés	▬ Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS).
Condition	▬ Reprendre 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	**Si l'activité est supérieure à 78 heures/mois :** ▬ Cumul intégral de l'ASS avec le revenu d'activité pendant les 3 premiers mois. ▬ Du 4ème au 12ème mois, ASS diminuée des revenus d'activité perçus mais versement d'une prime forfaitaire mensuelle de retour à l'emploi de 150 €. **Si l'activité est inférieure à 78 heures/mois :** ▬ Cumul dégressif ASS et salaire dans la limite de 12 mois (ou 750 heures) et des droits restants.
Démarche	▬ Gestion directe par Pôle emploi dès la déclaration d'activité et réception des pièces justificatives.

Bénéficiaires de minima sociaux

REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE (RSA)

Objectifs	▬ Lutter contre la pauvreté en garantissant un niveau minimum de ressources et en apportant un complément de ressources à ceux qui tirent des revenus limités de leur travail (travailleurs précaires, « travailleurs pauvres » ...). ▬ Favoriser l'insertion sociale : chaque allocataire bénéficie d'un accompagnement personnalisé vers l'emploi assuré par un référent unique. ▬ 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.
Publics visés et conditions	▬ Toute personne en métropole, et depuis le 1er janvier 2011, en outre-mer (DOM, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon) : - 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 ; - 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 »). Pour bénéficier du RSA le travailleur non salarié doit n'employer, au titre de son activité professionnelle, aucun salarié et réaliser un chiffre d'affaires n'excédant pas un niveau fixé par décret. *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).*
Avantages	▬ Le RSA est une allocation qui porte les ressources du foyer au niveau du revenu garanti calculé pour chaque foyer en faisant la somme : - 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 466,99 € pour un foyer composé d'une personne seule). 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). *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 le site www.rsa.gouv.fr.* ▬ Le RSA est incessible et insaisissable ; exonéré de l'impôt sur le revenu. ▬ Le bénéficiaire du RSA a droit à un accompagnement social et professionnel adapté à ses besoins et organisé par un référent unique.
Mise en œuvre	▬ Demande à déposer auprès de l'organisme choisi par le demandeur : 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. ▬ Attribution par le président du Conseil général du département de résidence du demandeur ; ▬ Versement par la CAF ou, pour ses ressortissants, par la caisse de mutualité sociale agricole. ▬ Financement conjoint des départements et du Fonds national des solidarités actives (FNSA) (géré par la Caisse des dépôts et consignations et alimenté par une contribution sociale assise sur les revenus du patrimoine et de placements au taux de 1,1%).

Bénéficiaires de minima sociaux

AIDE PERSONNALISEE DE RETOUR A L'EMPLOI (APRE)

Objectif	▬ Aider au retour à l'emploi grâce à la 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, d'habillement, de logement, d'accueil des jeunes enfants, d'obtention d'un diplôme, licence, certification ou autorisation qu'implique une activité professionnelle).
Publics visés et conditions	▬ Les bénéficiaires du RSA tenus à l'obligation de rechercher un emploi, d'entreprendre les démarches pour créer leur propre activité ou les actions nécessaires à une meilleure insertion sociale ou professionnelle.
Avantages	▬ 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, d'habillement, de logement, de santé, d'accueil des jeunes enfants, d'obtention d'un diplôme, licence, certification ou autorisation qu'implique une activité professionnelle. ▬ L'APRE est incessible et insaisissable.
Mise en œuvre	▬ Prescription possible des aides et mesures à la reprise d'emploi (financées en tout ou partie par les crédits de l'APRE) aux bénéficiaires du RSA inscrits comme demandeurs d'emploi par le conseiller de Pôle emploi dont ils relèvent. *Il faut distinguer les crédits dédiés à l'APRE relevant :* *- De l'enveloppe nationale confiée a Pôle emploi afin d'abonder les aides et mesures de droit commun attribuées aux bénéficiaires du RSA, d'aménager l'accès à certaines aides pour des bénéficiaires du RSA rencontrant des difficultés particulières et de financer des aides innovantes adaptées à la situation de ces publics ;* *- Des enveloppes déconcentrées placées sous l'autorité du préfet et confiées en règle générale aux présidents de conseils généraux.* ▬ Versement de l'aide au bénéficiaire sur justificatifs. ▬ Prescription des aides financées dans le cadre des enveloppes déconcentrées de l'APRE par les référents uniques désignés au sein des organismes vers lesquels les bénéficiaires ont été orientés par le conseil général. Ces aides varient d'un département à l'autre en fonction des besoins locaux.

Jeunes

REVENU CONTRACTUALISE D'AUTONOMIE (RCA)

Objectifs	▬ Accroître l'autonomie des jeunes via un revenu garanti. ▬ Faciliter l'accès à la vie professionnelle ou à la formation de jeunes volontaires. *Ce dispositif est mis en place à titre expérimental avec des entrées jusqu'au 20 juillet 2011. Il se terminera à la fin des derniers accompagnements, soit au plus tard en juillet 2013. Le contrat conclu n'est pas un contrat de travail.*
Publics visés et conditions	▬ Public 1 : jeunes de 18 à 22 ans remplissant les conditions d'éligibilité du CIVIS : voir p.33. ▬ Public 2 : jeunes demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi stable, âgés de 18 à 23 ans, titulaires au minimum d'un diplôme de niveau licence, inscrits à Pôle emploi depuis au moins 6 mois et ne pouvant bénéficier d'une indemnisation.
Accompagnement	▬ Public 1 : suivi réalisé par les missions locales volontaires et retenues par tirage au sort. ▬ Public 2 : accompagnement spécifique prescrit par Pôle emploi.
Avantages pour le jeune	▬ Allocation mensuelle versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) pendant la durée du contrat : variable en fonction du montant des ressources mensuelles d'activité du jeune (maximum 250 €/mois). ▬ Le RCA est cumulable avec toute autre allocation ou aide perçue par le jeune bénéficiaire à l'exception du RSA et des indemnités de service civique.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Public 1 : ils ont les mêmes droits et devoirs que les bénéficiaires du CIVIS. ▬ Public 2 : considérés comme demandeurs d'emploi pendant la durée du contrat : protection sociale et devoirs identiques.
Démarches	▬ Conclusion d'un contrat entre le bénéficiaire du RCA et l'opérateur chargé de l'accompagnement au nom de l'Etat (Mission locale ou Pôle emploi). Le contrat définit le projet professionnel du jeune, les modalités de son accompagnement, les principales étapes de son parcours vers l'emploi, ses engagements (rechercher activement un emploi ou suivre une formation) et ceux de l'opérateur. Sa durée : 2 ans pour le public 1 et 1 an pour le public 2.

Parents en charge d'un jeune enfant

PAJE – COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE

Objectif	▬ Faciliter la reprise d'activité par une aide financière à la garde d'enfant.
Publics visés	▬ Homme ou femme (ou couple) remplissant les conditions suivantes : - avoir au moins un enfant de moins de 6 ans né, adopté ou recueilli en vue de son adoption ; - faire garder l'enfant au moins 16 h/mois par une assistante maternelle agréée (et lui verser un salaire inférieur à un certain plafond), une garde d'enfants à domicile ou par une micro-crèche ; - justifier d'un certain montant de revenus d'activité (ou pour les non salariés, être à jour des cotisations d'assurance vieillesse). ▬ La condition de revenus d'activité minimum n'est pas exigée des bénéficiaires de l'AAH, de l'ASS, de l'ATA, du RSA (voir page 8).
Nature de l'aide	▬ Prise en charge partielle de la rémunération versée à l'assistante maternelle agréée ou à la garde d'enfant (ou, en cas de recours à une micro-crèche, de la dépense engagée). ▬ Prise en charge des cotisations sociales à hauteur de 100 % (recours à une assistante maternelle) ou de 50 % dans la limite de 419 €/mois, 210 € si l'enfant est âgé de 3 à 6 ans (garde d'enfant à domicile). *L'emploi d'une assistante maternelle ou d'une garde d'enfant à domicile ouvre droit, en outre, à un crédit d'impôt.*
Gestion de la mesure	▬ Demande à déposer à la caisse d'allocations familiales (www.caf.fr) dès le premier emploi de l'assistante maternelle ou de l'employée à domicile.

AIDE A 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	▬ Demandeur d'emploi inscrit (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 : - être soit bénéficiaire d'un minimum social (revenu de solidarité active - RSA, allocation de solidarité spécifique - ASS, allocation aux adultes handicapés - AAH, ou allocation temporaire d'attente - ATA), soit non indemnisé au titre de l'allocation d'assurance chômage (par le régime d'assurance chômage ou par son ex-employeur du secteur public), de l'allocation spécifique de reclassement (ASR) ou de l'allocation de transition professionnelle (ATP) ; - 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. *À savoir : dans la limite de 10 % des bénéficiaires et sur appréciation du directeur d'agence de Pôle emploi, un accès dérogatoire est possible pour répondre à des situations particulières de demandeurs d'emploi qui ne remplissent pas ces conditions ou celles relatives à la durée de la reprise d'emploi ou de la formation.*
Conditions d'attribution	▬ L'aide peut être accordée dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) pour : - une reprise d'emploi en CDI, en CDD, ou en contrat de travail temporaire de 2 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	▬ En cas de reprise d'emploi ou de formation d'une intensité : - de 15 à 35 heures par semaine, montant forfaitaire de 400 € pour un enfant (et 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.
Formalités	▬ Demande d'aide (modèle national arrêté par Pôle emploi) à formuler au plus tard dans le mois qui suit 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 6 mois de date à date après la date de reprise d'activité ou d'entrée en formation. ▬ L'aide ne peut être attribuée qu'une seule fois pendant une période de 12 mois à compter de la date de reprise d'emploi ou d'entrée en formation.

Salariés et non salariés

PRIME POUR L'EMPLOI (PPE)

Objectif	▬ Favoriser le retour à l'emploi ou le maintien d'une activité professionnelle par un crédit d'impôt.
Publics visés	▬ Salarié ou non salarié.
Conditions	▬ Reprendre ou exercer une activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel. ▬ Disposer de revenus ne dépassant pas certaines limites. ▬ Etre domicilié fiscalement en France.
Montant	▬ Montant variable en fonction de la situation de famille et du revenu d'activité déclaré.
Démarche	▬ Remplir la rubrique « Prime pour l'emploi » de la déclaration de revenus 2012.

Travailleurs handicapés

AIDES À LA MOBILITÉ (AGEFIPH)

Objectif	▬ Faciliter les déplacements des personnes handicapées afin de favoriser leur intégration professionnelle. en compensant le handicap de la personne au regard de l'emploi (il ne s'agit pas de compenser un éloignement géographique ou la desserte insuffisante du lieu de travail par les transports en commun).
Publics visés	▬ Personnes handicapées souhaitant se préparer à un emploi, y accéder ou évoluer dans leur emploi ou le conserver.
Nature de l'aide	▬ Aides au transport : - participation au coût d'un transport adapté (montant maximum : 9 150 €/an), - prise en charge de la formation au permis de conduire (montant maximum : 800 € ou 1 300 € pour un permis aménagé - non renouvelable), - participation à l'achat d'un véhicule indispensable pour accéder, évoluer dans un emploi ou le conserver, ou participer à une formation professionnelle (montant maximum : 4 575 € – non renouvelable), - participation à l'aménagement d'un véhicule indispensable pour accéder ou conserver un emploi, ou suivre une formation professionnelle (montant maximum : 50 % de la dépense d'aménagement ou 9 150 €). ▬ Aide au déménagement nécessité par le handicap et sous réserve de suivre une formation professionnelle, d'avoir une promesse d'embauche ou d'être dans l'obligation de déménager pour évoluer dans un emploi ou le conserver (montant maximum : 765 €). ▬ Aide à l'hébergement si le handicap est incompatible avec des déplacements et sous réserve d'être en période d'essai ou de suivre une formation professionnelle (montant maximum : 13,75 €/jour pendant 9 mois maximum).
Montant de l'aide	▬ Attribution par l'Agefiph après examen du dossier de demande de subvention renseigné par la personne handicapée.

Tous salariés

RÉDUCTION FILLON

Objectif	▬ Aider au développement de l'emploi par une réduction des charges patronales.
Publics visés	▬ Tout salarié quelles que soient la date d'embauche et la durée de travail.
Employeurs	▬ 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. ▬ Etablissements publics industriels et commerciaux. ▬ Sociétés d'économie mixte.
Avantages pour l'employeur	▬ Réduction dégressive des cotisations patronales d'assurance sociale (maladie, maternité, décès et vieillesse, sauf accidents du travail et maladies professionnelles), sur les rémunérations annuelles inférieures à 160% du SMIC. ▬ Entreprises de 1 à 19 salariés (exonération plus avantageuse) : coefficient de réduction maximal de 0,281. *En cas de dépassement de l'effectif de 19 salariés en 2009, 2010 ou 2011 : application du coefficient de réduction 1 à 19 salariés ou moins (0,281) pendant 3 ans.* *La réduction Fillon est accordée aux groupements d'employeurs pour les cotisations dues sur les rémunérations des salariés exclusivement mis à disposition d'entreprises membres dont l'effectif n'excède pas 19 salariés.* ▬ Entreprises de plus de 19 salariés : coefficient de réduction maximal de 0,26. ▬ L'allégement est cumulable avec : - le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (voir p. 16) ; - le contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée de moins de 45 ans ; - la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires.
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Avoir respecté l'obligation annuelle de négocier sur les salaires. ▬ Aucune formalité particulière.

EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES DANS LES ZONES DE REDYNAMISATION URBAINE (ZRU) ET DE REVITALISATION RURALE (ZRR)

Objectif	▬ Favoriser le développement de l'emploi dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et les zones de revitalisation rurale (ZRR). *La liste de ces zones peut être consultée à la DIRECCTE ou auprès de la Délégation interministérielle à la Ville (www.ville.gouv.fr).*
Publics visés	▬ Tout salarié embauché pour exécuter son contrat de travail dans un établissement situé en ZRU ou 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 ZRU ou une ZRR ; - ont, tous établissements confondus, un effectif inférieur à 50 salariés ; - augmentent leur effectif (tous établissements confondus) jusqu'à 50 salariés au maximum. *Sont exclues les entreprises ayant licencié pour motif personnel dans les 12 mois précédant la ou les embauches.*
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. ▬ L'exonération n'est pas cumulable avec d'autres aides à l'emploi ou exonérations de cotisations.
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.

Tous salariés

EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES DANS LES ZONES FRANCHES URBAINES (ZFU)

Objectif	▬ Favoriser le développement de l'emploi dans les zones franches urbaines (ZFU). *La liste de ces zones peut être consultée auprès de la DIRECCTE ou auprès de la Délégation interministérielle à la Ville (www.ville.gouv.fr).*
Publics visés	▬ Salariés : - embauchés ou travaillant déjà dans l'entreprise ; - titulaires d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois ; - n'appartenant pas à des catégories pour lesquelles l'employeur bénéficie déjà d'une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale.
Employeurs	▬ Toute entreprise qui : - exerce une activité industrielle, commerciale, artisanale ou libérale ; - est implantée dans la ZFU, s'y implante, s'y crée ou y implante un établissement (sous certaines conditions) ; - compte 50 salariés au plus (équivalent temps plein). *Attention : des conditions supplémentaires sont imposées selon la ZFU concernée.* *Renseignez-vous auprès de l'URSSAF locale ou de la DIRECCTE.*
Rémunération	▬ La rémunération doit être au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable.
Avantages pour l'employeur	▬ 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, puis dégressivité entre 1,4 SMIC et un plafond fixé à 2 SMIC. Elle est accordée en principe pour une durée d'au moins 5 ans (prolongation possible pendant 3 ou 9 ans selon la taille de l'entreprise). ▬ Le nombre de salariés dont les rémunérations bénéficient de l'exonération est limité à 50 (15 dans les associations). ▬ Des dispositions particulières s'appliquent en cas de transfert de salariés. ▬ L'exonération n'est pas cumulable pour un même salarié avec d'autres aides de l'État à l'emploi ou exonérations de cotisations.
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. ▬ Recruter ou employer des salariés en CDI ou en CDD de 12 mois minimum, à temps plein ou à temps partiel (affiliés obligatoirement à l'assurance chômage). *Selon la date d'implantation ou de création dans la ZFU, l'entreprise doit employer ou embaucher au moins 1/3 ou 1/5ème de résidents.* ▬ Remplir la ligne prévue à cet effet du bordereau récapitulatif des cotisations destiné à l'URSSAF. ▬ Effectuer auprès de la DIRECCTE (ou auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricole) et de l'URSSAF, une déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente (au plus tard le 30 avril de chaque année) et de chaque nouvelle embauche (au plus tard 30 jours à compter de la date d'effet du contrat de travail).

Tous salariés

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

Objectif	▬ Favoriser le développement de l'emploi dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) : régions Champagne-Ardenne et Midi-Pyrénées. *La liste des BER peut être consultée via le décret n°2007-228 du 20 février 2007 sur le site : www.legifrance.gouv.fr*
Publics visés	▬ Salarié, titulaire d'un CDI ou d'un CDD (quelle que soit sa durée) dont l'activité est exercée : - 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	▬ Toute entreprise qui : - 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 1er janvier 2007 et le 31 janvier 2011. Aucune condition d'effectif n'est exigée.
Avantages pour l'employeur	▬ 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 7 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 7 ans suivant l'implantation ou la création). ▬ 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).
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. ▬ Ne pas avoir licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois. ▬ 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 et aux aides à finalité régionale et une déclaration spécifique en cas d'embauche à l'occasion d'une extension d'établissement.

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. *La liste de ces zones peut être consultée via l'arrêté du 1er septembre 2009 relatif à la délimitation des zones de restructuration de la Défense sur le site : www.legifrance.gouv.fr*
Publics visés	▬ Salarié, quelle que soit la forme ou 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. *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.*
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 : cette dégressivité n'est pas encore applicable au 1er juillet 2011. ▬ Le droit à l'exonération est ouvert pendant 5 ans à compter de l'implantation de l'entreprise ou de la création de la zone. Le montant de l'exonération est accordé à taux plein pendant les 3 premières années, puis est réduit d'un tiers la 4ème année et de deux tiers la 5ème année.
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.

Tous salariés

EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES DANS LES JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES

Objectif	▬ Favoriser la réalisation de projets de recherche et de développement.
Publics visés	▬ 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. ▬ Certains mandataires sociaux (gérants minoritaires ou égalitaires de SARL...) participant à titre principal au projet de recherche et de développement de l'entreprise.
Employeurs	▬ Toute jeune entreprise innovante -existante au 1er janvier 2004 ou créée entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2013 - quelle que soit sa forme juridique depuis moins de 8 ans et qui : - emploie moins de 250 personnes tous établissements confondus ; - réalise un chiffre d'affaires inférieur à 50 M€ ou dont le total du bilan est inférieur à 43 M€ ; - 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. *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.*
Avantages pour l'employeur	▬ 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 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale par établissement (soit 106 056 € en 2011) ; - accordée à 100 % pendant 3 ans, puis dégressive sur 4 ans (75%, 50%, 30% puis 10%) *Non cumulable pour l'emploi d'un même salarié, avec le bénéfice d'une aide à l'emploi de l'Etat, d'une autre mesure d'exonération totale ou partielle des cotisations patronales (sauf déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires), de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.* ▬ Avantages fiscaux.
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Être à jour de ses obligations vis-à-vis de l'URSSAF. ▬ Aucune formalité à accomplir.

EXONÉRATIONS APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Objectif	▬ Encourager l'accomplissement d'heures supplémentaires.
Publics visés	▬ Salariés à temps complet des employeurs suivants : - entreprises relevant du 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 notaires); - employeurs de salariés agricoles ; - établissements publics industriels et commerciaux ; - société d'économie mixte.
Avantages pour l'employeur	▬ Déduction forfaitaire imputable sur les cotisations versées à l'URSSAF (cotisations patronales de sécurité sociale, contribution FNAL, versement transport, contribution solidarité autonomie). - Entreprise de 20 salariés ou moins : déduction forfaitaire de 1,50 € par heure supplémentaire. - Entreprise de plus de 20 salariés : déduction forfaitaire de 0,50 € par heure supplémentaire. *En cas de dépassement du seuil de 20 salariés pour la 1ère fois en 2008, 2009, 2010 ou 2011, l'entreprise continue de bénéficier pendant 3 ans de la déduction de 1,50 € applicable aux entreprises de 20 salariés ou moins.* ▬ La déduction forfaitaire se cumule avec les autres dispositifs d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale : réduction Fillon...
Avantages pour le salarié	▬ Réduction de cotisations salariales de sécurité sociale effectuée sur les heures supplémentaires. ▬ Exonération de l'impôt sur le revenu de la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires (et donc, augmentation de la rémunération nette du salarié).
Démarche et obligation de l'employeur	▬ 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.

Tous salariés

EXONERATIONS APPLICABLES AUX HEURES COMPLÉMENTAIRES

Objectif	▬ Encourager l'accomplissement, par les salariés à temps partiel, d'heures complémentaires. *Les heures complémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail.*
Publics visés	▬ Salariés à temps partiel des employeurs suivants : - entreprises relevant du 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 notaires) ; - employeurs de salariés agricoles ; - établissements publics industriels et commerciaux ; - société d'économie mixte.
Avantage pour l'employeur	▬ *Contrairement aux heures supplémentaires, les heures complémentaires n'ouvrent pas droit à la déduction forfaitaire des cotisations patronales.*
Avantages pour le salarié	▬ Réduction des cotisations salariales de sécurité sociale sur les heures complémentaires effectuées (et donc, augmentation de la rémunération nette du salarié). ▬ Exonération au titre de l'impôt sur le revenu de la rémunération perçue au titre des heures complémentaires. *Ces avantages sont accordés dans la limite de 10 % du nombre d'heures prévues au contrat de travail, limite qui peut être portée au 1/3 si un accord collectif le prévoit.*
Démarche et obligation de l'employeur	▬ 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.

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 de leurs 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. *La GPEC consiste à anticiper l'impact des orientations de l'entreprise, des évolutions prévisibles sur la gestion de ses ressources humaines.*
Entreprises visées	▬ Entreprises d'au plus 300 salariés souhaitant faire appel à un conseil extérieur afin d'élaborer un plan de GPEC. *Le plan peut se traduire par des mesures de formation, d'égalité professionnelle, de gestion des âges, d'organisation du travail...*
Avantages pour l'employeur	▬ Aide financière de l'Etat : jusqu'à 12 500 € (60 % maximum du coût prévisionnel du consultant, 50% maximum s'il n'y a pas de phase de mobilisation et de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC). ▬ Aide dans le cadre d'une convention interentreprises : les entreprises confrontées à des enjeux communs et porteuses d'un projet collectif peuvent bénéficier d'une aide de 12 500 € chacune.
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Convention conclue avec le préfet de département (préfet de région pour une convention interentreprises concernant des entreprises implantées dans différents départements d'une même région). ▬ Consultation du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) sur la conclusion de la convention, le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de GPEC.

Tous salariés

ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES (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'Etat portant sur des actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC). *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).*
Avantage pour l'employeur	▬ Aide financière de l'Etat (voire d'autres financeurs : conseil régional...) à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions de formation. Le financement de l'Etat 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 œuvre.

CHOMAGE PARTIEL

Objectifs	▬ Faire face à une baisse d'activité pour raisons économiques ou circonstances exceptionnelles et éviter de licencier. Le chômage partiel permet de réduire l'horaire de travail en deçà de la durée légale du travail (35h/semaine) ou de fermer temporairement tout ou partie de l'entreprise. Il peut être mis en œuvre pour plusieurs salariés (mesure collective) ou individuellement et alternativement. ▬ Compenser la baisse de rémunération, grâce à une indemnisation spécifique en remplacement du salaire.
Publics visés	▬ Tout salarié.
Employeurs	▬ Toute entreprise confrontée à la réduction des horaires de travail (en dessous de 35 h/semaine) ou à la suspension temporaire de son activité (conjoncture économique ; évènements particuliers tels les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie ou les sinistres ; transformation, restructuration, modernisation de l'entreprise).
Situation du salarié	▬ Le salarié reste lié à l'employeur par son contrat de travail. ▬ Pendant la période de chômage partiel, le salarié perçoit une : - allocation spécifique de chômage partiel versée par l'employeur (financée par l'Etat voir ci-après) ; - allocation conventionnelle complémentaire, le cas échéant, fixé par accord collectif. ▬ Possibilité d'articuler le chômage partiel avec un dispositif de formation en dehors du temps de travail (plan de formation de l'entreprise, catégorie « développement de compétences », DIF, période de professionnalisation) et de percevoir pendant ces formations une allocation de formation (50 % du salaire net) cumulable avec l'indemnisation au titre du chômage partiel (dans la limite de la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié en travaillant). *Si le chômage partiel se prolonge au delà de 6 semaines, les salariés concernés peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) (voir p.8).*
Avantages pour l'employeur	▬ Remboursement par l'État de l'allocation spécifique attribuée dans la limite d'un contingent fixé à 1000 heures par an et par salarié. Taux maximal de prise en charge : 80 % pour les conventions signées en 2011. ▬ Majoration de la participation de l'Etat dans le cadre d'une convention FNE de chômage partiel d'une durée maximale de 6 mois renouvelable une fois. ▬ Allocations de chômage partiel exonérées de cotisations patronales de sécurité sociale (restent soumises à la CSG et à la CRDS).
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Consulter les représentants du personnel. ▬ Adresser une demande d'indemnisation à la DIRECCTE. ▬ Afficher les nouveaux horaires de travail. ▬ S'engager à maintenir dans l'emploi tout ou partie des salariés dont le licenciement est envisagé pour une durée au moins égale à celle de la convention de chômage partiel. *Avant de décider de la mise en œuvre du chômage partiel, 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.*

Travailleurs handicapés

AIDE A LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE D'EMPLOI (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 et branches professionnelles.
Avantages pour l'employeur	▬ Accompagnement pour l'élaboration d'un diagnostic 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 œuvre du plan d'action.
Démarche et obligation de l'employeur	▬ Adresser une demande de subvention à l'Agefiph.

AIDES TECHNIQUES ET HUMAINES (AGEFIPH)

Objectif	▬ Compenser le handicap d'un salarié par des aides individuelles. ▬ Aides techniques et humaines pour les personnes handicapées en situation de préparation, d'accès, de maintien dans l'emploi ou d'évolution professionnelle. ▬ Aides humaines en direction également des entreprises pour leurs salariés handicapés.
Entreprises visées	▬ Entreprises du secteur privé, entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...). *Les salariés handicapés peuvent également bénéficier d'aides.*
Avantages pour l'employeur	▬ Aides humaines (interprète...) : jusqu'à 9 150 € pour une durée de 12 mois. *Pour le travailleur handicapé ou le stagiaire handicapé : participation au coût de l'accompagnement par des auxiliaires professionnels à défaut de solution technique, dans la limite de 9 150 €par an.* ▬ Aides techniques : - participation à l'acquisition d'aides techniques ou de matériels compensant le handicap dans la préparation à l'emploi ou l'emploi de la personne, dans la limite de 9150 € (plafonnement possible à 50 % du coût total). - prise en charge, si nécessaire, de la formation à l'utilisation des aides techniques ou des matériels, dans la limite d'un plafond de 385 € par jour. La durée de la prise en charge est limitée.
Démarche et obligation de l'employeur	▬ Adresser une demande de subvention à l'Agefiph.

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	▬ Entreprises du secteur privé, entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...). *L'aide est également ouverte aux travailleurs indépendants handicapés.*
Avantages pour l'employeur	▬ Aide de 6 000 € pour la recherche d'une solution de maintien dans l'emploi. ▬ Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (SAMETH) : information sur le maintien dans l'emploi, mobilisation d'appuis techniques administratifs ou financiers, conseil sur les démarches de maintien dans l'emploi, ingénierie pour la recherche et la mise en oeuvre de solutions. ▬ D'autres aides sont mobilisables : aide à la formation (p. 36), à l'adaptation, accessibilité des situations de travail (p. 21), aide au tutorat (p. 36).
Démarche et obligation de l'employeur	▬ Adresser une demande de subvention 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

- Tout retraité reprenant une activité professionnelle, sous réserve de remplir 3 conditions :
  - Avoir cessé son activité salariée suite à la rupture du contrat de travail.
  - Dès l'âge d'ouverture des droits à la retraite (âge fixé de manière croissante entre 60 ans et 4 mois et 62 ans - ajouter 4 mois par classe d'âge - pour les assurés nés entre le 2ème semestre 1951 et le 1er janvier 1956, 62 ans pour les assurés nés à partir de 1956), justifier de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, 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 :

Année de naissance	Age de la retraite à taux plein
au cours du 2ème semestre 1951	*65 ans et 4 mois*
1952	*65 ans et 8 mois*
1953	*66 ans*
1954	*66 ans et 4 mois*
1955	*66 ans et 8 mois*
à partir de 1956	*67 ans*

  - 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).

À noter :
- les retraités qui ne remplissent pas les conditions d'âge et 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 1er janvier 2009 peuvent bénéficier du cumul total s'ils remplissent les conditions requises.

Employeurs concernés

- Tout employeur.
- La reprise d'une activité salariée peut avoir lieu chez le dernier employeur dès la date d'effet de sa retraite au titre du régime général. Un nouveau contrat de travail doit alors être conclu.

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

- Le senior doit fournir à la caisse de retraite de son dernier régime d'affiliation :
  - 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 correspondant,
  - 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 l'intéressé a relevé.
- L'employeur du retraité en activité est redevable :
  - des cotisations de sécurité sociale (part patronale et part salariale),
  - des cotisations d'assurance chômage (sauf si le salarié a 65 ans ou plus),
  - des cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire.

AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Tous salariés

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

Objectifs	▬ Faciliter la réalisation de projets de création, de reprise d'entreprise ou de participation à la direction d'une " jeune entreprise innovante " (voir p.51) tout en permettant au salarié de retrouver son poste à l'issue du congé.
Bénéficiaires	▬ Salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise (ou au sein du même groupe) égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non). *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.*
Conditions	▬ 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	▬ Un an maximum (renouvelable une fois). *Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu.*
Demande du salarié et réponse de l'employeur	▬ 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 prologation 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). *L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.* ▬ 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"

Objectifs	▬ Favoriser la création ou la reprise d'entreprise ou la participation à la direction d'une "jeune entreprise innovante" (voir p.51) grâce à une réduction du temps de travail.
Bénéficiaires	▬ Salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise (ou au sein du même groupe) égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non).
Conditions	▬ 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	▬ Un an maximum (renouvelable une fois). *Un avenant au contrat de travail doit être rédigé : il comporte toutes les clauses obligatoires d'un contrat à temps partiel.* ▬ En cas de prolongation, signature d'un nouvel avenant au contrat de travail.
Demande du salarié et réponse de l'employeur	▬ 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 prologation 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). *L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.*

Tous demandeurs d'emploi

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

Objectifs

- Aider les demandeurs d'emploi à créer ou à reprendre une entreprise, ou à exercer une activité professionnelle non salariée.

Le dispositif de l'ACCRE comporte :
- pour certains bénéficiaires, un appui technique et financier dans le cadre du dispositif NACRE (voir p. 58) ;
- une exonération des charges sociales ;
- le maintien de la protection sociale et du versement des minima sociaux.
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).

À noter : *il est possible de cumuler l'ACCRE et le statut d'autoentrepreneur.*
Pour en savoir plus : www.lautoentrepreneur.fr

Bénéficiaires

- Demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), de la convention de reclassement personnalisé ou du contrat de transition professionnelle ou susceptibles de l'être (voir p. 8).
- Demandeurs d'emploi non indemnisés, inscrits depuis au moins 6 mois au cours des 18 derniers mois.
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA, ou de l'allocation veuvage (voir p. 8).
- Salariés repreneurs d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire .
- Jeunes de 18 à moins de 26 ans
- 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.
- Bénéficiaires du CAPE (voir p. 58) entrant dans l'une des catégories énumérées ci dessus.
- Personnes physiques créant une entreprise implantée au sein d'une zone urbaine sensible.
- Bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (voir p. 46).

Les critères d'éligibilité s'apprécient au jour du dépôt de la demande.

Conditions

- 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.
- 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 1/10e de la part détenue par le principal actionnaire.
- Débuter l'exercice d'une profession non salariée.

Nature de l'aide

- 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.
- Pour les auto-entrepreneurs, application de taux réduits de cotisations et contributions sociales pendant 3 ans : voir le site www.lautoentrepreneur.fr
- Pour les bénéficiaires de l'ARE : sous conditions, versement d'une aide (à la reprise ou création d'entreprise (ARCE) égale à la moitié du montant du reliquat des droits à l'ARE.

En cas d'échec et sous certaines conditions, possibilité de percevoir à nouveau une allocation d'aide au retour à l'emploi.

- Pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'allocation veuvage, de l'ATA, du RSA : maintien temporaire de l'allocation concernée possible.
- Pour certains bénéficiaires : aide au suivi et à l'accompagnement NACRE (voir p. 58).

Démarches

- Demande (ACCRE) adressée au 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
- 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.
- Dépôt d'une demande d'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) à Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE ou en cours de préavis.

AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Tous demandeurs d'emploi

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

Objectifs	▬ Aider le porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise à définir son projet, étudier sa faisabilité et effectuer les actes préparatoires à sa réalisation. 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. ***Attention :*** *le CAPE n'est pas un contrat de travail.*
Bénéficiaires	▬ 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). *Sont exclus du CAPE les micro-entrepreneurs bénéficiaires de l'ACCRE (car ils sont automatiquement soumis au régime micro-social).*
Conditions	▬ Conclusion du CAPE, contrat écrit d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois qui fixe notamment : - 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	▬ 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 : - 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.43) ; - bénéficie des règles d'hygiène, de sécurité et de santé applicables aux salariés (visite médicale...).
Démarches	▬ 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	▬ 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	▬ 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	▬ Un parcours en 3 phases distinctes : - 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	▬ 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.
Démarches	▬ 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. *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. Un site est consacré à ce dispositif : www.entreprises.gouv.fr/nacre.*

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	▬ 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	▬ Garantie limitée à 70 % du montant du prêt, sur une période de 2 à 7 ans. Montants des emprunts garantis : de 5 000 à 27 000 €. *L'organisme prêteur ne peut pas solliciter des cautions ou des garanties personnelles sur les prêts.*
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	▬ 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	▬ 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. *Le travailleur handicapé peut également bénéficier de la subvention à la création d'activité accordée par l'Agefiph (voir ci-dessous).*
Démarches	▬ Demande à adresser 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. ▬ Signature d'une convention entre la DIRECCTE et le bénéficiaire, précisant notamment les conditions d'utilisation de la subvention. ▬ Aide à la création d'activité : renseignement et dépôt du dossier auprès de l'Agefiph.

AIDE A LA CREATION D'ACTIVITE (AGEFIPH)

Objectif	▬ Aider les travailleurs handicapés à créer ou à reprendre une entreprise dans la perspective de garantir le lancement, la réussite et la pérennité de l'activité créée.
Bénéficiaires	▬ Personnes handicapées en recherche d'emploi et inscrites à Pôle emploi.
Conditions	▬ Être dirigeant de la future entreprise, quel que soit son statut (SARL, EURL...), hors statut d'auto-entrepreneur. ▬ Détenir au moins 50% du capital, seul ou en famille, avec plus de 30% à titre personnel.
Nature de l'aide	Aides attribuées tout au long du parcours de création : ▬ Un accompagnement et un suivi individualisés (pendant les 3 premières années) par un prestataire conseil sélectionné par l'Agefiph ; ▬ Une subvention pouvant atteindre 12 000 €, sous réserve d'un apport de fonds propres d'au moins 1 525 € ; ▬ Une formation à la gestion (durée maximale de 250 heures) ; ▬ Une garantie d'emprunt bancaire afin de faciliter l'accès au crédit ; ▬ Une micro assurance incluant les garanties multirisques professionnelles, prévoyance et santé. Possibilité pour le créateur, de percevoir en tant qu'employeur la prime à l'insertion (voir p.21) s'il recrute des travailleurs handicapés. En revanche, il ne peut pas en bénéficier pour lui-même. *Le travailleur handicapé peut également bénéficier de la subvention d'installation versée par l'Etat (voir ci-dessus) et d'autres aides de l'Agefiph.*
Démarches	▬ Elaboration du projet avec le soutien d'un conseiller Cap Emploi, Pôle emploi et/ou d'un prestataire spécialisé sélectionné par l'Agefiph (étude de marché, plan de financement, résultats prévisionnels...) ; ▬ Dépôt d'un dossier de « demande de subvention » à l'Agefiph.

APPUI AU RECLASSEMENT DES SALARIÉS

Salariés

CONGÉ DE CONVERSION

Objectif	▬ Faciliter le reclassement de salariés d'entreprises, moyennes ou grandes, dont le licenciement ne peut être évité.
Publics visés	▬ Salariés dont le licenciement est envisagé dans le cadre d'une procédure collective, et volontaires pour bénéficier de la mesure. *Le licenciement n'intervient qu'au terme du congé.*
Employeurs	▬ Entreprises non soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement, si l'importance des licenciements envisagés et la situation du bassin d'emploi le justifient.
Formation et prestations	▬ Session accueil-évaluation-orientation. ▬ Actions favorisant un reclassement durable et si possible la sortie rapide du congé en cas de proposition d'emploi (techniques de recherche d'emploi, actions d'adaptation, formation qualifiante...).
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Suspension du contrat de travail pendant la durée du congé qui varie de 4 à 10 mois. ▬ Rémunération : revenu minimal garanti à hauteur de 65% du salaire brut moyen des 12 derniers mois (plancher 85% du SMIC).
Avantages pour l'employeur	▬ Prise en charge partielle de l'État : - de l'allocation de conversion ; - des actions de formation (possibilité).
Démarches	▬ Consultation préalable des représentants du personnel. ▬ Etablissement d'un programme de reclassement avec l'aide si besoin de Pôle emploi, de l'AFPA ou de la DIRECCTE. ▬ Conclusion d'une convention de congé de conversion avec la DIRECCTE. ▬ Proposition du congé de conversion au salarié, qui dispose d'un délai de 15 jours pour adhérer.

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). C'est l'accord collectif GPEC qui détermine les conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du congé de mobilité. *Le salarié peut choisir entre le congé de mobilité et le congé de reclassement (voir p. 61).*
Employeurs	▬ Toute entreprise occupant au moins 1 000 salariés : - soumise à l'obligation de proposer à ses salariés le congé de reclassement (voir p. *61*) ; - 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 des actions de formation envisagées, information des représentants du personnel...).
Prestations et caractéristiques du 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). *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.* ▬ 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. ▬ Rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salarié de l'entreprise pendant le congé. ▬ Rémunération maintenue pendant le préavis initial. ▬ Rémunération 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 : - information et consultation des représentants du personnel ; - versement des indemnités de rupture au salarié (au moins égales aux indemnités légales et conventionnelles afférentes au licenciement pour motif économique). *L'acceptation par le salarié du congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement (voir p. 61).*

Salariés

CONGÉ DE RECLASSEMENT

Objectifs	▬ 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	▬ Salarié menacé de licenciement pour motif économique (individuel ou collectif). *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.*
Employeurs	▬ Toute entreprise dans l'une des 3 situations suivantes : - 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). *Les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sont exclues de ce dispositif.*
Prestations	▬ Le salarié a accès : - 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 œuvre son projet professionnel.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Salarié de l'entreprise pendant le congé. Le congé débute pendant le préavis : sa durée est comprise entre 4 et 9 mois (durée inférieure avec l'accord du salarié). ▬ Rémunération versée : au moins 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC.
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Information et consultation des représentants du personnel sur les conditions de réalisation du congé. ▬ Information des salariés sur ce congé dès l'engagement de la procédure de licenciement. ▬ Proposition du congé dans la lettre de licenciement. ▬ Formaliser le contenu du congé (document à faire signer par le salarié). ▬ Financement de 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... *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.*

CONVENTION FNE DE CELLULES DE RECLASSEMENT

Objectif	▬ Aider financièrement les entreprises volontaires à mettre en place, dans le cadre de leur plan de sauvegarde de l'emploi, des structures de soutien et d'accompagnement facilitant le reclassement des salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être.
Publics visés	▬ Salariés concernés par un projet de licenciement pour motif économique.
Employeurs	▬ Entreprises non soumises à l'obligation de proposition d'un congé de reclassement : - occupant moins de 1 000 salariés, affiliées au régime de l'assurance chômage ou groupements d'entreprises ; - employant 1 000 salariés et plus en situation de redressement ou liquidation judiciaire. *Les petites entreprises peuvent mettre leurs efforts en commun pour le reclassement de leurs salariés licenciés et participer, avec l'aide de l'État, à une cellule de reclassement interentreprises.*
Formation et prestations	▬ La cellule assure le suivi (entre 3 et 12 mois) des salariés licenciés ou menacés de l'être : accueil, examen des situations individuelles, accompagnement dans la recherche d'emploi (information, conseil...). *La cellule travaille en collaboration avec Pôle emploi, l'AFPA et la DIRECCTE.*
Statut du bénéficiaire	▬ Salarié, avec maintien du salaire, ou demandeur d'emploi indemnisé ou non.
Avantage pour l'employeur	▬ Aide de l'État possible pour rembourser une partie des dépenses liées aux frais de structure de la cellule : 50% maximum de ces frais (75% pour une cellule interentreprises) et dans la limite de 2 000 € par salarié bénéficiaire de la cellule.
Démarches	▬ Information et consultation des représentants du personnel. ▬ Conclusion d'une convention avec la DIRECCTE.

Salariés

CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ (CRP)

Objectif	▬ Favoriser le retour à l'emploi durable des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé. *Attention ! Le dispositif de la CRP est prolongé jusqu'au 31 juillet 2011. Et ce, dans l'attente de la création prochaine du nouveau «contrat de sécurisation professionnelle», appelé à remplacer la CRP et le CTP.*
Publics visés	▬ Salarié visé par une procédure de licenciement pour motif économique (collectif ou individuel) engagée avant le 1er août 2011 : - justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur. Le salarié qui ne justifie pas de 2 ans d'ancienneté mais qui remplit la condition d'affiliation permettant l'ouverture des droits à l'ARE, peut bénéficier de la CRP dans des conditions particulières ; - apte physiquement à l'exercice d'un emploi, - résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint Barthélemy et Saint Martin). *Le salarié peut accepter ou refuser la CRP.*
Employeurs	▬ Les entreprises (tous établissements confondus) non soumises à l'obligation de mise en oeuvre du congé de reclassement (voir p. 61), ▬ Les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire quelle que soit leur taille, **Attention :** *dans 32 bassins d'emploi, les dispositions relatives à la CRP ne sont pas applicables. La CRP y est remplacée par le contrat de transition professionnelle (CTP) (voir p. 63).*
Prestations	▬ Convention conclue pour une durée maximale de 12 mois. ▬ Entretien individuel de pré-bilan réalisé par Pôle emploi ou l'un des organismes participant au service public de l'emploi (SPE). **Sont susceptibles d'être proposées en fonction des besoins de chaque bénéficiaire :** ▬ Des actions d'accompagnement : - bilan de compétences, - mesures d'appui social et psychologique, - mesures d'orientation, - mesures d'accompagnement et d'entraînement à la recherche d'emploi - information sur la création d'entreprise, aide à l'évaluation du projet de création, - actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), - aides et mesures de Pôle emploi. ▬ Des actions de formation. ▬ Des aides au reclassement : - incitation à la reprise d'emploi par le cumul de l'allocation spécifique de reclassement (ASR) avec une rémunération en cas de reprise d'activité occasionnelle ou réduite au cours de la CRP, - aide à la reprise ou à la création d'entreprise. - indemnité différentielle de reclassement, en cas de reprise d'un emploi salarié avant le terme de la CRP, dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent.
Statut du bénéficiaire, rémunération	▬ Statut de stagiaire de la formation professionnelle. ▬ Versement au bénéficiaire par Pôle emploi : - d'une allocation spécifique de reclassement (ASR) plus avantageuse que l'ARE pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté ou plus au titre de leur dernier emploi (80% du salaire journalier de référence pendant 12 mois); - d'une allocation égale au montant de l'ARE pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté au titre de leur dernier emploi.
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Informer individuellement par écrit chaque salarié du contenu de la CRP et de la possibilité d'en bénéficier : - soit lors de l'entretien préalable au licenciement, - soit à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel. ▬ Respecter le délai de réflexion du salarié (21 jours). Délai prolongé pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation (jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente). ▬ En cas d'acceptation de la CRP par le salarié : - rompre le contrat de travail à l'issue de l'expiration du délai de réflexion (pas de préavis) ; - adresser un dossier complet à Pôle emploi ; - verser l'indemnité de licenciement au salarié ; - verser à Pôle emploi les contributions servant au financement : • de l'ASR dont bénéficie le salarié licencié en s'acquittant du paiement d'une somme égale à deux mois de salaire brut correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP (charges patronales et salariales incluses) ; • des prestations d'accompagnement du bénéficiaire de la CRP par le versement d'une somme correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées à la date de la rupture de son contrat de travail.

Salariés

CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (CTP) Mesure qui remplace la convention de reclassement personnalisé dans 32 bassins d'emploi

Objectif

- Favoriser le retour à l'emploi durable des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé via un dispositif plus avantageux que la convention de reclassement personnalisé (CRP).

Attention ! Le CTP continue de s'appliquer jusqu'au 31 juillet 2011 dans l'attente de la mise en œuvre du nouveau dispositif appelé à se substituer à la CRP et au CTP : le Contrat de Sécurisation Professionnelle.

Publics visés

- Salarié visé par une procédure de licenciement pour motif économique (individuel ou collectif) travaillant dans une entreprise implantée dans l'un des bassins d'emploi concernés, engagés avant le 1er août 2011.

Le salarié peut accepter ou refuser le CTP dans un délai de 21 jours à compter de la proposition. Si l'employeur n'a pas proposé le CTP, le salarié peut adhérer lui-même en concluant directement le CTP avec la filiale de l'AFPA (TransitioCTP) ou Pôle emploi selon le bassin d'emploi concerné dans un délai de 14 jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi.

Employeurs

- Toute entreprise soumise à l'obligation de mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé (CRP - voir p. 62) et située dans l'un des bassins d'emploi concernés.

Porteur de l'expérimentation : *TransitioCTP*

Bassins d'emploi	Département	Pôle emploi compétent	Bassins d'emploi	Département	Pôle emploi compétent
Charleville-Mézières	*08*	*Champagne Ardenne*	*Toulon*	*83*	*Provence Alpes Côte d'Azur*
Belfort-Montbéliard	*90-25*	*Franche Comté*	*Vitré*	*35*	*Bretagne*
Morlaix	*29*	*Bretagne*	*Valenciennes*	*59*	*Nord Pas de Calais*
Saint-Dié-des-Vosges	*88*	*Lorraine*			

Porteur de l'expérimentation : *Pôle emploi*

Bassins d'emploi	Département	Pôle emploi compétent	Bassins d'emploi	Département	Pôle emploi compétent
Le Havre	*76*	*Haute Normandie*	*La Vallée de l'Arve*	*74*	*Rhônes-Alpes*
Niort	*79*	*Poitou Charentes*	*Hagetmau*	*40*	*Aquitaine*
Calais	*62*	*Nord Pas de Calais*	*Briey bassin houllier*	*54*	*Lorraine*
Châteauroux	*36*	*Centre*	*Marne moyenne*	*51*	*Champagne-Ardenne*
Châtellerault	*86*	*Poitou Charentes*	*Thiers*	*63*	*Auvergne*
L'Etang de Berre	*13*	*Provence Alpes Côte d'Azur*	*Saint-Étienne*	*42*	*Rhônes-Alpes*
Douai	*59*	*Nord Pas de Calais*	*Colmar*	*68*	*Alsace*
Mulhouse	*68*	*Alsace*	*Orange - Carpentras*	*84*	*PACA*
Auxerre	*89*	*Bourgogne*	*Saint-Brieuc / Loudéac*	*22*	*Bretagne*
Dreux	*28*	*Centre*	*Vallée de la Maurienne*	*73*	*Rhônes-Alpes*
Poissy - Les Mureaux	*78*	*Ile-de-France*	*Fumel*	*47*	*Aquitaine*
Saint-Quentin	*02*	*Picardie*			

Durée et prestations

- Conclusion d'un CTP pour une durée maximale de 12 mois entre le salarié et TransitioCTP ou Pôle emploi selon le bassin d'emploi concerné.
- Réalisation d'un entretien d'information.
- Mise en œuvre d'un parcours de transition professionnelle pouvant inclure des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail (CDD ou CTT de moins de 6 mois).
- Si avant le terme du CTP, le bénéficiaire retrouve un emploi (CDI, CDD, CTT d'au moins 6 mois) ou crée ou reprend une entreprise, il a droit à une aide égale à 50 % du montant de l'Allocation de Transition Professionnelle (ATP) qui lui aurait été versée jusqu'à la fin du CTP, dans la limite de 3 mois maximum.
- Indemnité différentielle de reclassement, si avant le terme du CTP, le bénéficiaire reprend un emploi salarié dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent.

Statut du bénéficiaire, rémunération

- Stagiaire de la formation professionnelle pour la durée du CTP ou salarié (période de CDD ou CTT).
- Versement au bénéficiaire d'une ATP (80 % du salaire brut moyen perçu par l'intéressé au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP).
- Pendant les périodes travaillées en cours de CTP : versement d'une allocation complémentaire si le salaire correspondant au travail effectué est inférieur à l'ATP.

Démarches et obligations de l'employeur

- Informer individuellement par écrit chaque salarié du contenu du CTP et de la possibilité de le conclure avec TransitioCTP ou Pôle emploi selon le bassin d'emploi concerné :
  - soit lors de l'entretien préalable au licenciement,
  - soit à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel.
- Respecter le délai de réflexion du salarié (21 jours). Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, le délai est de 7 jours à compter de la date d'information de l'autorisation notifiée par l'autorité administrative compétente. L'absence de réponse du salarié vaut refus.
- Après acceptation du salarié, rompre le contrat de travail à la date d'expiration du délai de réflexion (rupture d'un commun accord, pas de préavis).
- Verser l'indemnité de licenciement au salarié.
- Verser à Pôle emploi :
  - une somme égale au montant du préavis que l'employeur aurait dû verser au salarié si le CTP n'avait pas été conclu comprenant les charges patronales et salariales ;
  - le reliquat des droits que le salarié a acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF).
- Transmettre à l'agence Pôle emploi du lieu de l'établissement concerné au plus tard dans les 8 jours suivant l'expiration du délai de réponse du salarié (copie à ce dernier) :
  - le bulletin de réponse en cas de refus ;
  - le bulletin et le formulaire de demande de l'ATP en cas d'acceptation ainsi que l'attestation employeur.

Demandeurs d'emploi indemnisés en ARE

DIF PORTABLE

Objectifs	▬ Assurer la sécurisation des parcours professionnels lorsque l'intéressé change de statut, en l'espèce de salarié à demandeur d'emploi. ▬ Favoriser la formation des salariés devenus demandeurs d'emploi via l'utilisation des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF).
Publics visés	▬ Demandeur d'emploi ayant droit à une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi-ARE) après la rupture de son contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle, démission légitime...). *Attention : les personnes licenciées pour faute lourde ne peuvent pas bénéficier du DIF portable.* *Les salariés qui adhèrent à une convention de reclassement personnalisé ou à un contrat de transition professionnelle ne bénéficient pas du DIF portable.*
Financement de la formation	▬ Financement total ou partiel d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. ▬ Financement par l'OPCA de l'ancien employeur : à hauteur du solde disponible des heures de DIF converti en somme d'argent (9,15 € x solde des heures acquises au titre du DIF et non utilisées). Possibilité d'un abondement « + DIF » par Pôle emploi : voir p.32.
Démarches	▬ Présenter à Pôle emploi le certificat de travail sur lequel l'employeur a indiqué le nombre d'heures acquises au titre du DIF, le montant associé et l'organisme collecteur agréé. ▬ Demander l'avis de son référent Pôle emploi en priorité au cours de la période d'indemnisation. ▬ Déposer la demande de financement à l'OPCA de l'ancien employeur (ses coordonnées figurent sur le certificat de travail remis au salarié lors de son départ de l'entreprise) assortie de l'avis de Pôle emploi (formulaires d'avis favorable ou défavorable disponibles auprès de Pôle emploi).

Publics en difficulté d'insertion

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - CONTRAT D'ACCÈS À L'EMPLOI (CUI-CAE-DOM) (DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin, Saint-Barthélémy) (SECTEUR MARCHAND)

Depuis le 1er janvier 2011, le contrat unique d'insertion (CUI) est applicable dans les DOM, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Martin et à Saint-Barthélémy. Il se décline en :
- CUI-contrat d'accès à l'emploi (CUI-CAE-DOM) dans le secteur marchand (voir ci-après) ;
- CUI-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand, dans les mêmes conditions qu'en Métropole (voir page 17).

Objectif	▬ Favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. *Avec un objectif prioritaire : l'insertion des personnes âgées de 50 ans et plus.*
Publics visés	▬ Personnes inscrites comme demandeur d'emploi pendant au moins 12 mois dans les 18 mois précédant l'embauche. ▬ Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS). ▬ Allocataires du revenu de solidarité active (RSA) ainsi que leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS. ▬ Travailleurs reconnus handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir p.20). ▬ Personnes faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté. ▬ Certains jeunes de 18 à 25 ans. ▬ Certaines personnes âgées de 50 ans à moins de 67 ans.
Employeurs	▬ Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage. ▬ Les entreprises de pêche maritime. ▬ Les particuliers employeurs (sauf employeurs d'assistantes maternelles) peuvent conclure un CUI–CAE-DOM à durée indéterminée, sans toutefois bénéficier de l'aide forfaitaire de l'État. *Sont exclues les entreprises ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche (sauf autorisation de la DIECCTE).*
Prestations	▬ L'opportunité d'une formation est appréciée 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	▬ Salarié en CDI ou CDD de 12 à 24 mois (jusqu'à 30 mois pour les bénéficiaires du RSA). ▬ Durée hebdomadaire minimale de travail de 16 heures, pouvant être calculée sur le mois ou sur l'année (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	▬ Pendant la durée de la convention, aide forfaitaire de l'État de 152 € ou 305 € par mois (pour un temps plein) versée à l'employeur. ▬ En cas d'embauche d'un travailleur handicapé, une prime de l'Agefiph est possible (www.agefiph.fr). ▬ Financement possible de la formation : 7,62 € par heure (si formation comprise entre 200 et 1 000 heures). ▬ Exonération des charges patronales d'assurances sociales (sauf accident du travail et maladies professionnelles) et des allocations familiales pour la partie de la rémunération n'excédant pas 130% du SMIC : - dans la limite de 24 mois (30 mois maximum pour les bénéficiaires du RSA) ; - jusqu'à l'ouverture des droits à la retraite à taux plein pour les personnes de plus de 50 ans et de moins de 65 ans : • inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ; • ou percevant le RSA et sans emploi depuis au moins 12 mois; • ou travailleurs handicapés. ▬ Non prise en compte dans l'effectif pendant 2 ans (30 mois pour les bénéficiaires du RSA).
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Convention individuelle tripartite conclue entre l'employeur, le salarié et Pôle emploi préalablement à l'embauche. ▬ 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) conclu avec le salarié. ▬ Déclaration sur l'honneur attestant : - être à jour de ses obligations sociales et fiscales ; - ne pas cumuler le CUI–CAE-DOM avec une autre aide à l'emploi sur une même embauche. ▬ 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 et au plus tard un mois avant la fin du CUI–CAE-DOM.

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 ; - jusqu'à 35 ans pour les personnes ayant terminé un contrat-emploi jeune depuis moins de 3 mois.
Conditions	▬ L'entreprise créée ou reprise doit : - être à but lucratif, - avoir le siège et l'établissement principal dans un DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, - être effectivement dirigée par le jeune créateur ou repreneur.
Aides accordées	▬ 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. ▬ L'aide est exonérée de toutes charges sociales et fiscales. Elle est cumulable avec les aides à la création d'entreprise (ACCRE...).
Démarches et obligations	▬ 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 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 unique d'insertion-contrat d'accès à l'emploi (CUI-CAE - DOM) ; - contrat de professionnalisation. ▬ Le parrain agréé par le préfet de département (agrément valable 3 ans) est choisi parmi les personnes suivantes : - pré-retraités ; - retraités ; - demandeurs d'emploi. *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).*
Employeurs	▬ Tout employeur des DOM et de Saint-Pierre-et-Miquelon.
Prestations	▬ L'opportunité d'une formation est appréciée 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 pour l'employeur	▬ Optimiser le recrutement et l'intégration des jeunes dans l'entreprise.
Démarches et obligations de l'employeur	▬ Agrément du parrain auprès de la DIECCTE. ▬ Liste des parrains agréés disponible dans les DIECCTE et les mairies.

Jeunes

PASSEPORT-MOBILITÉ : Etudes 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	▬ Elèves 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 : leur 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 de suivre un cursus scolaire ou universitaire, pour la filière d'étude choisie, dans la collectivité de résidence. Cette impossibilité doit être certifiée par le recteur chancelier des universités ou le vice-recteur. À St Pierre-et-Miquelon, la filière choisie doit être inexistante dans la collectivité de résidence ; - être âgé de 26 ans au plus au 1er octobre de l'année universitaire au titre de laquelle la demande est formulée. ▬ 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, personnes : - en insertion professionnelle, âgées de plus de 18 ans, dont le projet d'insertion se réalise dans le cadre d'un CDD d'au moins six mois ou d'un CDI ; - admissibles à un concours dont la liste est définie par arrêté (concours ayant lieu en métropole ou dans une autre COM, ou dans un Etat membre de l'Union européenne). *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.*
Aides accordées	▬ 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 € ; - une aide financière destinée à favoriser l'entrée dans l'emploi lors de l'obtention de la qualification ou du diplôme. *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.*
Démarche	▬ Demande à adresser au préfet qui dispose d'un délai d'un mois pour répondre. Le défaut de réponse vaut rejet.

AIDES À L'EMPLOI DANS LES DOM

Salariés

TITRE DE TRAVAIL SIMPLIFIÉ (TTS) (DOM 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	▬ Un seul document pour effectuer différentes formalités liées à l'embauche et à l'emploi : - déclaration unique d'embauche (DUE) et rédaction du contrat de travail ; - 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 et obligations 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).

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): - 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 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. ▬ Allègement supplémentaire dans les entreprises de 10 salariés au plus calculé à hauteur d'une rémunération horaire de 1,4 SMIC pour les rémunérations supérieures à 1,4 SMIC et inférieures à 2,2 SMIC. ▬ Régime bonifié dans certaines entreprises situées en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion ou Saint-Martin : exonération totale jusqu'à 1,6 SMIC, puis allègement supplémentaire entre 1,6 et 2,5 SMIC (calculé à hauteur d'une rémunération horaire de 1,6 SMIC). ▬ Avec application d'une dégressivité jusqu'à 3,8 SMIC (4,5 SMIC pour le régime bonifié). *Pas de cumul possible avec d'autres exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf déduction forfaitaire pour heure supplémentaire, voir p. 51).*
Démarche	▬ Déclaration à la CGSS (Caisse générale de Sécurité sociale) au plus tard lors de la première échéance des cotisations.

Salariés

EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES (Saint-Pierre-et-Miquelon)

Objectif	▬ Favoriser le développement de l'emploi.
Publics visés	▬ Tout salarié des entreprises concernées (les mêmes que celles visées par l'exonération applicable dans les DOM) exerçant son activité dans un établissement situé à Saint-Pierre-et-Miquelon.
Statut du bénéficiaire	▬ Salarié de l'entreprise.
Avantage 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. *Pas de cumul possible avec d'autres exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf déduction forfaitaire pour heure supplémentaire, voir p.51).*
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 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 ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, qui contribuent à l'accroissement et à la diversification des débouchés commerciaux. *Ces entreprises doivent être à jour de leurs obligations fiscales et sociales (ou avoir souscrit et respecté un plan d'appurement du passif).*
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 la 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.
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 : - inclue 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 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 contrat à durée déterminée (de 3 à 24 mois maximum et jusqu'à 36 mois sur décision de l'agence d'insertion, en cas de difficultés particulières) et 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 SOLIDARITE (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 et de l'insertion après avoir été depuis 2 ans au moins bénéficiaires du RMI ou du RSA sans avoir exercé aucune activité professionnelle.
Avantages	▬ Revenu de solidarité : montant variable selon les ressources du bénéficiaire (maximum : 483,81 €/mois). ▬ 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).
Démarches	▬ Demande à adresser à la Caisse d'allocations familiales (CAF).

Tous publics

FINANCEMENTS DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN (FSE)

Objectifs	▬ Mission : au cours de la période 2007-2013, 75 milliards d'euros seront alloués par l'Union européenne. Durant cette période, le FSE sera entièrement dédié au soutien des politiques des Etats membres pour recentrer la stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi. ▬ Ces politiques sont étroitement liées aux lignes directrices intégrées de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE). Plus spécifiquement le FSE vise à : - atteindre le plein emploi, - augmenter la qualité et la productivité du travail, - promouvoir l'inclusion sociale, - réduire les disparités nationales, régionales et locales en matière d'emploi. Dans ce cadre, les Etats membres et les régions élaborent leurs propres programmes opérationnels afin de répondre aux besoins réels au plus proche du terrain. ▬ En France pour cette nouvelle période de programmation, l'accent est mis sur : - l'anticipation et la gestion des mutations économiques et l'amélioration de l'accès à la formation tout au long de la vie, - la prévention du chômage de longue durée et le développement des politiques actives de l'emploi, - le renforcement de la cohésion sociale pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, - l'amélioration des systèmes de formation et le développement des coopérations transnationales et interrégionales pour la mobilité.
Publics visés	▬ Bénéficiaires de politiques actives sur le marché du travail, tel les : - chômeurs de longue durée (réinsertion) ; - jeunes (insertion) ; - publics souffrant d'inégalité d'accès au marché du travail ; - publics menacés d'exclusion sociale (prévention). ▬ Le FSE se concentre sur les priorités sociales et en matière d'emploi de l'Union européenne.
Formation	▬ Éducation, formation professionnelle et formation tout au long de la vie. ▬ Aides à l'emploi et aides à l'activité professionnelle non salariée (modernisation et amélioration de l'efficacité des SPE, prestations de services aux bénéficiaires, etc...). ▬ Développement de nouveaux gisements d'emplois, y compris dans le secteur de l'économie sociale.
Avantages	▬ Le FSE est ouvert à tous les acteurs (public, privé, ONG, etc...). ▬ Le FSE participe au financement du coût des mesures actives pour l'emploi ou la formation. ▬ L'aide du FSE complète les financements publics (État, conseil régional...) ou assimilés (versements des organismes paritaires collecteurs agréés - OPCA).
Démarches	▬ L'aide communautaire est versée par des administrations nationales, régionales ou des structures intermédiaires. ▬ Des informations sont disponibles auprès des correspondants FSE des DIRECCTE.

Tous publics

LEONARDO DA VINCI 2007 - 2013

Objectifs	▬ Le programme LEONARDO DA VINCI fait partie du nouveau programme communautaire d'Education et de Formation Tout au Long de la Vie (EFTLV) pour la période 2007-2013. Ce dernier propose une offre adaptée aux citoyens européens, de leur petite enfance à leur âge le plus avancé avec notamment 4 programmes sectoriels de l'école maternelle à l'âge adulte (Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci, Grundtvig). ▬ L'un des objectifs majeurs de ce nouveau programme est d'augmenter significativement en 7 ans la mobilité en Europe dans le champ de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Tenant compte de ces changements, l'agence Socrates-Leonardo da Vinci France devient l'agence Europe-Education-Formation France. ▬ Ce programme s'oriente vers un programme intégré visant au développement des parcours de mobilités en Europe, en accentuant la recherche d'adaptation au marché du travail et aux besoins de qualification. ▬ Près de 150 000 placements en entreprise par an sont visés.
Publics visés	▬ La mobilité des personnes sur le marché de l'emploi recherchée à travers le programme LEONARDO DA VINCI est notamment ouverte aux demandeurs d'emploi. Elle est conçue comme une période de formation et/ou d'expérience professionnelle en Europe, notamment pour les jeunes venant de terminer leur cursus d'études ou de formation et encore disponibles sur le marché de l'emploi. D'une durée de 2 à 26 semaines, elle s'effectue à l'initiative d'organismes et d'établissements impliqués dans l'emploi, la formation ou le suivi de ces publics. ▬ Les projets de mobilité individuelle sont à l'initiative et sous la responsabilité des établissements et organisations faisant acte de candidature. A ce titre, les candidats demandeurs d'emploi avec un projet de mobilité européenne ne peuvent effectuer leur demande directement auprès de l'agence Europe-Education-Formation France. ▬ Ce dispositif européen étant fréquemment soutenu par un cofinancement au niveau régional (Conseils régionaux notamment), la résidence du demandeur d'emploi fait souvent partie des critères d'accès au programme Leonardo da Vinci.
Actions couvertes	▬ Les projets de mobilité bilatéraux concernent : - les placements en entreprise pour des personnes en formation initiale ou continue, pour des demandeurs d'emploi, - des échanges d'expériences entre acteurs de la formation professionnelle ou des ressources humaines. ▬ Les projets multilatéraux modernisent les politiques de formation, accompagnent l'évolution des métiers et contribuent à mettre en place un vrai marché du travail européen : - le développement de l'innovation : afin d'apporter des solutions nouvelles dans le domaine de politiques, contenus, méthodes, procédures de formation, - le transfert d'innovation : afin d'identifier puis d'adapter les contenus ou méthodologies de formation à d'autres contextes, publics ou pays. ▬ Les projets de partenariat (3 pays européens au moins, pour des projets de 2 ans au maximum) peuvent être le prolongement des projets de mobilité ou une étape intermédiaire vers un projet de transfert d'innovation.
Avantages	▬ Aides financières communautaires aux projets mis en œuvre. ▬ Les bénéficiaires des projets de mobilité peuvent percevoir une aide financière leur permettant de couvrir les frais liés au voyage et au séjour dans un autre pays européen et une préparation linguistique et culturelle, le cas échéant.
Démarches	▬ Dépôt de candidature possible dès que le projet est retenu dans le cadre de l'appel d'offre du programme. Peuvent participer au programme : - les organismes de formation ; - les entreprises et les partenaires sociaux ; - les centres de recherche ; - les établissements du secteur public (dont Pôle emploi) ou du secteur privé ; - les collectivités locales ; - les organisations non gouvernementales, etc. ▬ Renseignement auprès du réseau Pôle emploi international pour savoir s'il existe un projet destiné aux demandeurs d'emploi dans votre région : - www.pole-emploi-international.fr, - Tél. : 01 53 02 25 50. ▬ Afin de connaître l'ensemble des organismes disposant d'un financement Leonardo da Vinci, veuillez vous connecter au site : Europe Education Formation France : - www.europe-education-formation.fr/leonardo.php - Tél. : 05 56 00 94 00.

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 : - 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... *Au niveau des entreprises françaises :* 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. *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.*
Avantages	▬ Pour les candidats : - une indemnité fixée par décret (entre 1 200 et 1 500 € 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 : - 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.
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 : - en consultant régulièrement les offres via le site Internet du CIVI ; - en contactant directement les entreprises françaises exportatrices et les administrations potentielles. *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.* **Pour une entreprise :** ▬ Adresser une demande d'agrément auprès d'UBI FRANCE, 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 au CFME ACTIM (une demande par candidat et par mission). Le cas échéant, transmettre au CFME ACTIM une offre de mission de Volontariat International ou consulter directement la base des candidats via www.cfme-actim.com

Jeunes

ACCORDS D'ÉCHANGES JEUNES PROFESSIONNELS

Objectifs	▬ Favoriser l'embauche de jeunes professionnels sans supporter les contraintes administratives liées à l'introduction de main-d'œuvre étrangère. ▬ Permettre à des jeunes de 18 à 35 ans de parfaire leur qualification par une expérience professionnelle à l'étranger.
Publics visés	▬ Jeunes de 18 à 35 ans non étudiants, c'est-à-dire qui ont terminé leur cursus scolaire ou universitaire quel que soit le niveau du diplôme (sauf par 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	▬ Entreprises implantées en France et dans un pays avec lequel la France a conclu un accord : États-Unis, Canada, Nouvelle-Zélande, Pologne, Argentine, Maroc, Sénégal, Roumanie, Tunisie, Bulgarie. ▬ En règle générale, le candidat doit connaître l'entreprise ou l'employeur d'accueil, mais il existe des offres sur le site www.pole-emploi-international.fr.
Statut du bénéficiaire, rémunérations	▬ Salarié en contrat de travail de 3 à 12 mois (renouvellement possible de 6 mois). ▬ 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	**Consulter le site www.pole-emploi-international.fr** ▬ S'adresser à l'agence Pôle emploi International de Paris : 48, Boulevard de la Bastille 75012 Paris Tél. : 01 53 02 25 50, pour connaître les conditions de ces échanges.

SIGLES

A

AAH : Allocation aux adultes handicapés
ACCRE : Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
ADEC : Actions de développement de l'emploi et des compétences
ADR : Aide différentielle au reclassement
AFC : Actions de formation conventionnées
AFPR : Action de formation préalable au recrutement
AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGEPI : Aide à la garde d'enfants pour parent isolé
AME : Aides aux mutations économiques
APRE : Aide personnalisée de retour à l'emploi
ARC : Aide au recrutement d'un cadre
ARE : Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF : Allocation d'aide au retour à l'emploi - formation
ASP : Agence de services et de paiement
ASR : Allocation spécifique de reclassement
ASS : Allocation de solidarité spécifique
ATA : Allocation temporaire d'attente
ATP : Allocation de transition professionnelle

B

BER : Bassin d'emploi à redynamiser
BIAF : Bordereau individuel d'accès à la formation

C

CAPE : Contrat d'appui au projet d'entreprise
CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CDTD : Centre de distribution de travail à domicile
CESU : Chèque emploi service universel
CFA : Centre de formation des apprentis
CGSS : Caisse générale de Sécurité sociale (DOM)
CIA : Contrat d'insertion par l'activité
CIF : Congé individuel de formation
CIFRE : Convention industrielle de formation par la recherche
CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale
CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CRP : Convention de reclassement personnalisé
CSG : Contribution sociale généralisée
CTP : Contrat de transition professionnelle
CTT : Contrat de travail temporaire
CUI : Contrat unique d'insertion
CUI–CAE-DOM : Contrat unique d'insertion-contrat d'accès à l'emploi
CUI-CAE : Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi
CUI-CIE : Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi

D

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

E

ECCP : Evaluation des compétences et capacités professionnelles
EMT : Evaluation en milieu de travail
EMTPR : Evaluation en milieu de travail préalable au recrutement
EPCE : Evaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise
EPIC : Etablissement public à caractère industriel et commercial
EPIDE : Etablissement public d'insertion de la défense
ETT : Entreprise de travail temporaire
ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion

F

FGIF : Fonds de garantie à l'initiative des femmes
FNE : Fonds national de l'emploi
FONGECIF : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FSE : Fonds social européen

G

GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GIE : Groupement d'intérêt économique
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

M

MSA : Mutualité sociale agricole

N

NACRE : Nouvel accompagnement à la création et à la reprise d'entreprise

O

OPAC : Office public d'aménagement et de construction
OPACIF : Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

P

PAJE : Prestation d'accueil du jeune enfant
PIJ : Projet d'initiative jeune
POE : Préparation opérationnelle à l'emploi
PPE : Prime pour l'emploi

R

RCA : Revenu contractualisé d'autonomie
RFPE : Rémunération des formations de Pôle emploi
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
ROME : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RSA : Revenu de solidarité active

S

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPE : Service public de l'emploi

T

TESE : Titre emploi service entreprise
TTS : Titre de travail simplifié

U

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience

Z

ZFU : Zone franche urbaine
ZRD : Zone de restructuration de la Défense
ZRR : Zone de revitalisation rurale
ZRU : Zone de redynamisation urbaine
ZUS : Zone urbaine sensible

JUILLET 2011

LES MESURES POUR L'EMPLOI

Pour en savoir plus, consultez les sites internet :

www.pole-emploi.fr
www.travail-emploi-sante.gouv.fr
www.outre-mer.gouv.fr
www.agefiph.fr
www.afpa.fr
www.mission-locale.fr

© Pôle emploi - 2011 - toute reproduction partielle ou totale de la présente publication est strictement interdite sans l'autorisation expresse de Pôle emploi - Com n° 816

Pôle emploi
Immeuble le CINÉTIC,
1, rue Docteur Gley 75987 PARIS CEDEX 20
www.pole-emploi.fr

pôle emploi

pôle emploi