

Panorama des MESURES POUR L'EMPLOI



FORMER AVANT L'EMBAUCHE

Action de formation préalable au recrutement (AFPR) et Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

	AFPR	POE
Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose un emploi à durée déterminée nécessitant une adaptation par le biais d'une formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose un emploi durable nécessitant une adaptation par le biais d'une formation.
	<i>Il s'agit d'adapter ou de développer les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé.</i>	
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Tout employeur du secteur privé, y compris les particuliers employeurs, ou du secteur public. <i>Sont exclues les entreprises :</i> <ul style="list-style-type: none"> - non à jour de leurs contributions d'assurance chômage ; - ayant licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois (dérogation possible en fonction de la situation de l'entreprise). 	
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Aide de Pôle emploi à la formation (avant l'embauche) réalisée : <ul style="list-style-type: none"> - en interne (tutorat - sauf particulier employeur) ; - et/ou par un organisme de formation interne ou externe. • L'aide peut financer une période de tutorat à inclure dans les 400 heures. • Montant maximum (dans la limite de 400 heures et des coûts de la formation) : <ul style="list-style-type: none"> - 5 €/heure net si la formation est réalisée en interne directement par l'employeur (tutorat) et/ou par un organisme de formation interne ; - 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). 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide de Pôle emploi à la formation avant l'embauche réalisée : <ul style="list-style-type: none"> - soit par un organisme de formation interne à l'entreprise (sauf particulier employeur) ; - soit par 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. • Montant maximum (dans la limite de 400 heures et des coûts de la formation) versé : <ul style="list-style-type: none"> - à l'entreprise si la formation est réalisée par un organisme de formation interne, soit 5 €/heure net ; - à l'organisme prestataire externe, soit 8 €/heure net. • 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 (secteur privé). Dans ce cas, les montants maximum précités deviennent des forfaits.
	<i>Pendant la formation, le demandeur d'emploi peut bénéficier :</i> <ul style="list-style-type: none"> - s'il n'est pas indemnisé, d'une rémunération versée par Pôle emploi ; - si le lieu de la formation est éloigné de plus de 60 km A/R de son domicile, d'aides aux frais associés à la formation : repas, transport et hébergement. 	
Obligations	<ul style="list-style-type: none"> • Déposer auprès de Pôle emploi une offre d'emploi. • 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 Pôle emploi (modèle national). • Élaborer un plan de formation avec le conseiller Pôle emploi : après signature par Pôle emploi, l'employeur et le demandeur d'emploi, l'annexer à la convention AFPR. • Désigner un tuteur référent dans l'entreprise. • A l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis, en CDD de 6 mois et plus (et de 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. <i>Durée du travail : au moins 20 heures/semaine (dérogations possibles sur attestation du médecin du travail : personnes handicapées, invalides...).</i> • Au plus tard 6 mois après la fin de l'AFPR, adresser à Pôle emploi : un bilan de l'AFPR, une copie du contrat de travail conclu, une facture avec le RIB de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • Déposer auprès de Pôle emploi une offre d'emploi. • Adresser à Pôle emploi une attestation de compte à jour de l'URSSAF. • Conclure avant le début de la formation une convention POE avec Pôle emploi et, le cas échéant, l'OPCA cofinancier et l'organisme de formation externe (modèle national). • Élaborer un plan de formation avec le conseiller Pôle emploi et le cas échéant l'OPCA : après signature par Pôle emploi, l'employeur et le demandeur d'emploi, l'annexer à la convention POE. • Désigner un tuteur référent dans l'entreprise. • A l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis, en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois ou en contrat de professionnalisation à durée indéterminée. <i>Durée du travail : au moins 20 heures/semaine (dérogations possibles sur attestation du médecin du travail : personnes handicapées, invalides...)</i> • Au plus tard 6 mois après la fin de la POE, 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 du prestataire externe.

RECRUTER ET QUALIFIER

Contrat d'apprentissage

Publics	<ul style="list-style-type: none">• Jeunes de 16 à 25 ans (jeunes de moins de 16 ans dans certains cas).• Jeunes de 26 à 30 ans :<ul style="list-style-type: none">- 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,- ou en cas de rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (dont l'inaptitude physique temporaire). Le nouveau contrat doit être conclu dans l'année suivant la rupture.• Sans limitation d'âge : personnes reconnues travailleurs handicapés ou porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un titre ou diplôme.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none">• Tout employeur du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif.• Tout employeur du secteur public non industriel et non commercial (avec modalités spécifiques).
Avantages	<ul style="list-style-type: none">• Exonérations :<ul style="list-style-type: none">- Artisans et employeurs de moins de 11 salariés : exonération de charges patronales (sauf accident du travail/maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle ;- Entreprises de 11 salariés et plus : exonération des cotisations patronales (sauf accident du travail / maladies professionnelles) et salariales de Sécurité sociale ainsi que des cotisations salariales d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.• Indemnité compensatrice forfaitaire de 1 000 € minimum/an (sauf employeur du secteur public non industriel et non commercial), versée par la région.• Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail / maladies professionnelles).• Crédit d'impôt : 1 600 € (2 200 € dans certains cas : emplois d'apprentis handicapés...).
Obligations	<ul style="list-style-type: none">• Conclure un contrat d'une durée de 1 à 3 ans (de 6 mois à 1 an dans certains cas, jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés).• Le transmettre à la chambre consulaire (CCI, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture). <i>Formulaire FA13a disponible sur www.travail-solidarite.gouv.fr</i>• Verser un salaire à l'apprenti : montant déterminé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat.• Inscrire l'apprenti dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis).• Désigner un maître d'apprentissage ou une équipe tutorale avec un maître d'apprentissage référent.



Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation... :

Ces contrats sont mobilisables dans le cadre du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), dispositif d'accompagnement vers l'emploi durable, destiné aux jeunes de 16 à moins de 26 ans en difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

Contrat de professionnalisation

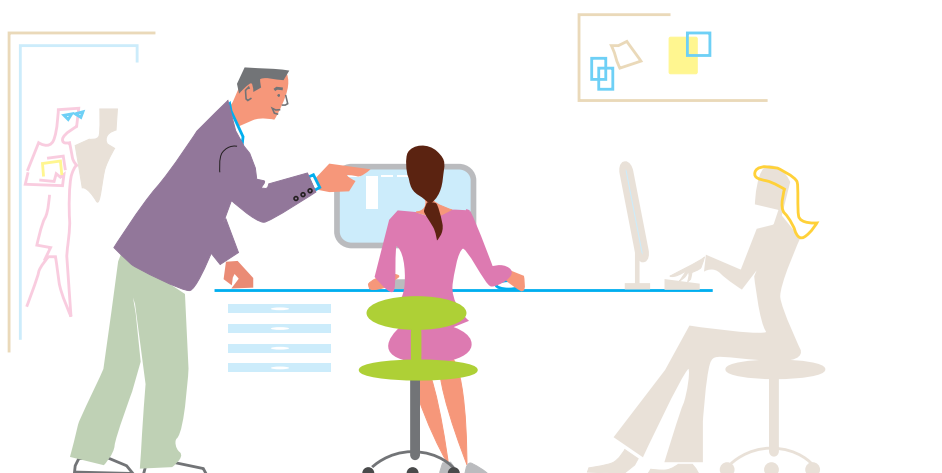
Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à moins de 26 ans. • Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. • Bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation aux adultes handicapés). • Personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue. <i>Sont exclus : les particuliers employeurs, l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.</i>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) (jusqu'à 2 000 €) versée par Pôle emploi sous certaines conditions. • Exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale (sauf accident du travail/maladies professionnelles) pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. • Application de la réduction Fillon pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de moins de 45 ans. • Financement possible par l'OPCA des : <ul style="list-style-type: none"> - frais de formation du salarié (9,15 €/heure éventuellement portés à 15 €/heure (1) ou montant fixé par accord collectif) et du tuteur (15 €/heure, dans la limite de 40 heures) ; - dépenses liées à la fonction tutorale (dans la limite de 230 €/mois/salarié tutoré pendant 6 mois maximum majoré de 50% dans certains cas⁽¹⁾). <p>(1) Ces majorations s'appliquent aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, aux personnes sortant d'un CUI ou celles âgées de moins de 26 ans ayant un niveau inférieur au baccalauréat. Avec aide au tutorat externe possible pour ces publics et les personnes n'ayant exercé aucune activité professionnelle à temps plein en CDI au cours des 3 dernières années et celles suivies par un référent avant leur embauche.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aides de l'Agefiph pour l'emploi d'un travailleur handicapé (voir encadré). • Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail / maladies professionnelles). • Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser. • Possibilité de mettre en place une AFPR ou une POE avant la conclusion d'un contrat de professionnalisation.
Obligations	<ul style="list-style-type: none"> • Conclure un CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois ou un CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois dans certains cas). <i>Formulaire EJ 20 disponible sur www.travail-solidarite.gouv.fr (dont 2 volets remis par l'OPCA à la DIRECCTE pour enregistrement).</i> • Verser un salaire minimum de 55 % à 80 % du SMIC selon l'âge et le niveau de formation du jeune. Pour les demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans : 85 % du minimum conventionnel (plancher : 100 % du SMIC). • Organiser la formation : 15 % à 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI (ou au delà par accord collectif). Minimum : 150 h. • Désigner un tuteur interne : c'est une obligation dans certains secteurs. Tutorat externe (accompagnement hors entreprise : transport, logement, santé, garde d'enfants) possible pour les publics déclinés en (1) ci-dessus. • Consulter les représentants du personnel sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation. • Déposer à l'OPCA le contrat écrit et le plan de formation. <i>Le défaut de réponse de la DIRECCTE dans le délai d'un mois vaut enregistrement.</i>



RECRUTER DES PERSONNES EN DIFFICULTE

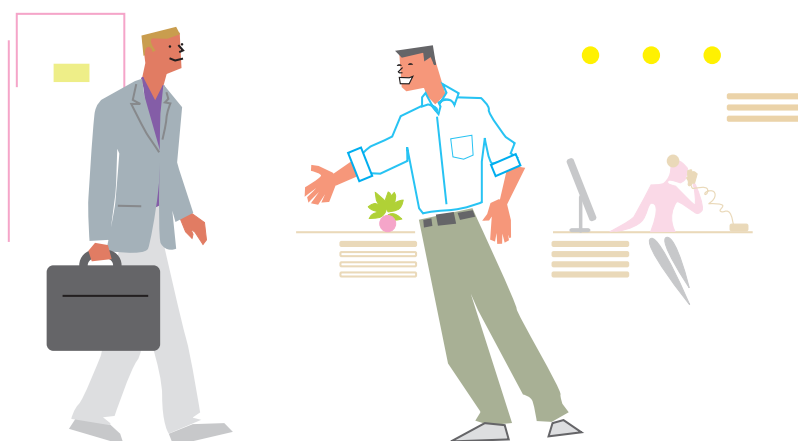
Contrat unique d'insertion dans le secteur marchand : le contrat initiative emploi (CUI-CIE)

Publics	<ul style="list-style-type: none">• Personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, notamment les personnes sans emploi : les publics prioritaires sont déterminés au niveau régional par arrêté préfectoral.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none">• Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage (sauf particulier employeur).• Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).• Employeurs de pêche maritime <p><i>Sont exclues les entreprises qui ne sont pas à jour de leurs cotisations sociales ainsi que celles ayant licencié :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche ;- un salarié en CDI pour un motif autre que la faute grave ou lourde pour embaucher en CIE.
Avantages	<ul style="list-style-type: none">• Aide mensuelle de l'État modulable en fonction notamment de la situation du bénéficiaire et de l'employeur (montant fixé au niveau régional par arrêté préfectoral). Au maximum : 47 % du SMIC horaire brut. <p><i>Cumul possible avec la réduction Fillon.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail / maladies professionnelles).• Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.
Obligations	<ul style="list-style-type: none">• Signer une convention préalable individuelle (Cerfa en ligne sur : www.travail-solidarite.gouv.fr) avec le bénéficiaire et :<ul style="list-style-type: none">- soit Pôle emploi,- soit la Mission locale pour les moins de 26 ans,- soit le Conseil général pour les bénéficiaires du RSA financé par le département.• Dans la convention individuelle :<ul style="list-style-type: none">- fixer les modalités d'orientation et d'accompagnement du salarié ;- prévoir des actions de formation professionnelle (pendant ou hors temps de travail) et/ou de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié.• Conclure un CDI ou un CDD de 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois (voire au maximum 5 ans : 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). <p><i>Durée hebdomadaire de travail : entre 20 et 35 heures.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Verser un salaire au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel.• Désigner un tuteur au sein de l'entreprise.• Remettre une attestation d'expérience professionnelle au salarié à sa demande ou au plus tard 1 mois avant la fin du CUI-CIE.



Contrat unique d'insertion dans le secteur non marchand : le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi notamment les personnes sans emploi : les publics prioritaires sont déterminés au niveau régional par arrêté préfectoral. <i>Le CUI-CAE doit porter sur un emploi visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.</i>
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Organismes de droit privé à but non lucratif (associations, ateliers et chantiers d'insertion...). • Collectivités territoriales (communes, départements...). • Personnes morales de droit public (GIP...). • Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...). • Groupements d'employeurs pour certains personnels. • Associations de service aux personnes. • Organisations syndicales. <p><i>Sont exclus : les services de l'État et les partis politiques.</i></p>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Aide de l'État, modulable en fonction notamment de la situation du bénéficiaire et de l'employeur (montant fixé au niveau régional par arrêté préfectoral). Au maximum : 95% du SMIC horaire brut (105% dans les ateliers et chantiers d'insertion). • Exonérations : <ul style="list-style-type: none"> - des cotisations patronales de Sécurité sociale (sauf accident du travail/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 du risque accident du travail / maladies professionnelles). • Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.
Obligations	<ul style="list-style-type: none"> • Signer préalablement une convention individuelle (Cerfa en ligne sur : www.travail-solidarite.gouv.fr) avec le bénéficiaire et : <ul style="list-style-type: none"> - soit Pôle emploi, - soit la Mission locale pour les jeunes de moins de 26 ans, - soit le Conseil général pour les bénéficiaires du RSA. • Dans la convention individuelle : <ul style="list-style-type: none"> - fixer les modalités d'orientation et d'accompagnement du salarié ; - prévoir des actions de formation professionnelle (pendant ou hors temps de travail) et/ou de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié. • Conclure un CDI ou un CDD de 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois (voire au maximum 5 ans : 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 ; sans limitation de durée dans les ateliers et chantiers d'insertion dans certains cas). <p><i>Durée hebdomadaire de travail : entre 20 et 35 heures sauf difficultés particulières du bénéficiaire du contrat.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verser un salaire au moins égal au SMIC. • Désigner un tuteur au sein de l'entreprise. • Possibilité de mettre en œuvre des périodes d'immersion dans une entreprise du secteur marchand ou une autre structure : dans ce cas, conclure un avenant au CAE et une convention de mise à disposition à titre gratuit avec l'entreprise ou la structure d'accueil.



DÉVELOPPER L'ACTIVITE

Aide à la création d'entreprise (ACCRE et ARCE) et nouvel accompagnement (NACRE)

Publics	<p>ACCRE (aide au chômeur créateur d'entreprise)</p> <ul style="list-style-type: none">• Demandeurs d'emploi :<ul style="list-style-type: none">- indemnisés au titre de l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi) ;- ou susceptibles de l'être ;- ou non indemnisés inscrits depuis au moins 6 mois au cours des 18 derniers mois et non bénéficiaires du RSA.• Bénéficiaires du RSA ou leur conjoint, concubin, pacsé ;• Bénéficiaires de l'ATA, l'ASS et de l'allocation veuvage.• Salariés d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire qui reprennent son activité.• Jeunes de 18 à moins de 26 ans.• Jeunes de 26 à moins de 30 ans reconnus handicapés ou qui ne remplissent pas la condition d'activité antérieure dans le cadre d'un contrat aidé ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage• Bénéficiaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) 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.• Adhérents à la Convention de Reclassement Personnalisé ou au Contrat de Transition Professionnelle. <i>Peuvent bénéficier du dispositif NACRE les publics énumérés ci-dessus ainsi que les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus.</i> <p><i>Les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE bénéficiaires de l'ACCRE peuvent prétendre à l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE).</i></p>
Avantages	<p>ACCRE</p> <ul style="list-style-type: none">• Exonération pendant 12 mois (durée prolongée sous conditions, lorsque l'entreprise relève du régime fiscal de la micro entreprise - BIC - ou du régime déclaratif spécial - micro BNC - : se renseigner auprès de l'URSSAF) des cotisations de Sécurité sociale (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) plafonnée à 120% du SMIC.• Maintien de la protection sociale et du versement des minima sociaux. <p>ARCE</p> <ul style="list-style-type: none">• Aide d'un montant total égal à la moitié des allocations d'assurance chômage qui restent dues lors du début d'activité. <p>NACRE</p> <ul style="list-style-type: none">• Suivi (appui technique, aide au conseil) jusqu'à 3 ans après la création et aide financière (prêt à taux zéro).
Formalités	<p>ACCRE</p> <ul style="list-style-type: none">• Adresser la demande 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. <i>[Formulaire disponible sur www.travail-solidarite.gouv.fr]</i> <p><i>Le CFE transmet le dossier à l'URSSAF qui statue dans le délai d'un mois. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation</i></p> <p>ARCE</p> <ul style="list-style-type: none">• Demander l'aide à Pôle emploi. <p>NACRE</p> <ul style="list-style-type: none">• Signer un contrat d'accompagnement en tant que créateur repreneur avec l'opérateur d'accompagnement conventionné par l'État.

AIDES DE L'AGEFIPH

L'AGEFIPH (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) accorde aux entreprises, sous certaines conditions, des aides pour l'embauche et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés : aide à l'apprentissage, prime à l'insertion, aides à la formation, financement d'actions de maintien dans l'emploi, aides à l'aménagement des lieux de travail...

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

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

Réduction Fillon

Publics	<ul style="list-style-type: none">• Tout salarié.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none">• Entreprises affiliées au régime d'assurance chômage et soumises au régime général de la Sécurité sociale (sauf particuliers employeurs).• Entreprises relevant de certains régimes spéciaux (marins, mines, clercs et employés de notaire).• Employeurs de salariés agricoles.• Établissements publics industriels et commerciaux.• Sociétés d'économie mixte.
Avantages	<ul style="list-style-type: none">• Réduction dégressive des cotisations patronales de Sécurité sociale, si la rémunération annuelle est inférieure à 160% du SMIC.<ul style="list-style-type: none">- Entreprises de plus de 19 salariés : coefficient de réduction maximal de 0,26. En cas de dépassement de l'effectif de 19 salariés en 2008, 2009 ou 2010 : application du coefficient de réduction de 0,281 pendant 3 ans.- Entreprises de 1 à 19 salariés : coefficient de réduction maximal de 0,281. <p><i>Le même avantage est accordé aux groupements d'employeurs pour les cotisations dues sur les rémunérations des salariés exclusivement mis à la disposition d'entreprises membres dont l'effectif n'excède pas 19 salariés. Cumul possible avec le CUI-CIE et le contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée de moins de 45 ans.</i></p>
Formalités	<ul style="list-style-type: none">• Aucune obligation préalable.

**Ce panorama
des mesures pour l'emploi
est mis à jour régulièrement sur
www.pole-emploi.fr**

**Pour en savoir plus,
consultez les sites internet :
www.pole-emploi.fr
www.travail-solidarite.gouv.fr
www.entreprises.gouv.fr
www.afpa.fr
www.mission-locale.fr**

Ces informations sont générales.
Des situations particulières, régionales ou locales,
peuvent entraîner des dispositions différentes.
Contactez votre conseiller.

Direction Générale Pôle emploi
Immeuble le CINETIC
1, avenue du Docteur Gley - 75987 PARIS cedex 20

