

Panorama des **MESURES** POUR L'EMPLOI



FORMER AVANT L'EMBAUCHE

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

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

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

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective

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

RECRUTER ET QUALIFIER

Contrat d'apprentissage

Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans (de moins de 16 ans dans certains cas). • Jeunes de 26 à 30 ans si le contrat est conclu dans l'année suivante : <ul style="list-style-type: none"> - un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur ; - la rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (dont notamment l'inaptitude physique temporaire, la cessation d'activité, la faute de l'employeur,...). • Sans limitation d'âge : personnes reconnues travailleurs handicapés ou porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un titre ou diplôme.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Tout employeur du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif (y compris les entreprises de travail temporaire). • Tout employeur du secteur public non industriel et non commercial (avec modalités spécifiques). <i>Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activité saisonnières avec 2 employeurs pour préparer 1 ou 2 qualifications.</i>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de mettre en place une POE avant la conclusion d'un contrat d'apprentissage. • Exonérations : <ul style="list-style-type: none"> - Artisans et employeurs de moins de 11 salariés : exonération de charges patronales (sauf accident du travail/maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle ; - Employeurs de 11 salariés et plus : exonération des cotisations patronales (sauf accident du travail/maladies professionnelles) et salariales de Sécurité sociale ainsi que des cotisations salariales d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire. • Indemnité compensatrice forfaitaire de 1 000 € minimum/an 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). • Pas d'indemnité de fin de contrat à verser. • Crédit d'impôt : 1 600 € (2 200 € dans certains cas : emplois d'apprentis handicapés...).
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> • Conclure un contrat d'une durée de 1 à 3 ans (de 6 mois à 1 an dans certains cas, jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés). • Le transmettre à la chambre consulaire (CCI, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture). <i>Formulaire FA13 disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr</i> • Contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières : signer une convention tripartite avec l'autre employeur et l'apprenti précisant les modalités d'affectation de ce dernier et l'annexer au contrat d'apprentissage. • Verser un salaire à l'apprenti : montant 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 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 (possibilité de conclure un contrat de professionnalisation à durée déterminée pour l'exercice d'activités saisonnières avec 2 employeurs pour préparer 1 ou 2 qualifications). <p><i>Sont exclus : l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.</i></p>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de mettre en place une AFPR ou une POE avant la conclusion d'un contrat de professionnalisation. • Aides à l'embauche -versées par Pôle emploi- d'un demandeur d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - de 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) jusqu'à 2 000 € pour un temps plein sous certaines conditions ; - de 45 ans et plus : 2 000 € pour un temps plein (cumulable avec l'AFE). <p><i>Ces montants sont proratisés en cas de temps partiel.</i></p> • Exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale (sauf accident du travail/maladies professionnelles) : <ul style="list-style-type: none"> - spécifique au contrat de professionnalisation pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus ; - dite « réduction Fillon » si le salarié embauché a moins de 45 ans. • 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 tuteur pendant 6 mois maximum majoré de 50 % si le tuteur est âgé d'au moins 45 ans ou pour les publics visés au (1)). <p><i>(1) Majorations applicables aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, aux personnes sortant d'un CUI ou aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue. Avec aide au tutorat externe (transport, logement, santé, garde d'enfants...) possible pour accompagner hors entreprise ces publics et les personnes n'ayant exercé aucune activité professionnelle à temps plein en CDI au cours des 3 dernières années et celles suivies par un référent avant leur embauche.</i></p> • Aides de l'Agefiph pour l'emploi d'un travailleur handicapé (www.agefiph.fr). • Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles). • Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> • Conclure un CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois ou un CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois dans certains cas). <p><i>Formulaire EJ 20 disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrat de professionnalisation à durée déterminée pour l'exercice d'activités saisonnières : signer une convention tripartite avec l'autre employeur et le bénéficiaire précisant les modalités d'affectation de ce dernier et l'annexer au contrat. • Verser un salaire minimum de 55 % à 80 % du SMIC selon l'âge et le niveau de formation du jeune. Pour les demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans : 85 % du minimum conventionnel (plancher : 100 % du SMIC). • Organiser la formation : 15 % à 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI (ou au-delà par accord collectif). Minimum : 150 h. • Désigner un tuteur interne est obligatoire dans certains secteurs. • Consulter les représentants du personnel sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation. • Adresser à l'OPCA le contrat écrit et son document annexe au plus tard dans les 5 premiers jours de son exécution. Le défaut de réponse de l'OPCA dans le délai de 20 jours vaut acceptation de sa prise en charge. • Renseigner le formulaire de demande d'aides disponibles sur www.pole-emploi.fr



Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation :

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

Emploi d'avenir

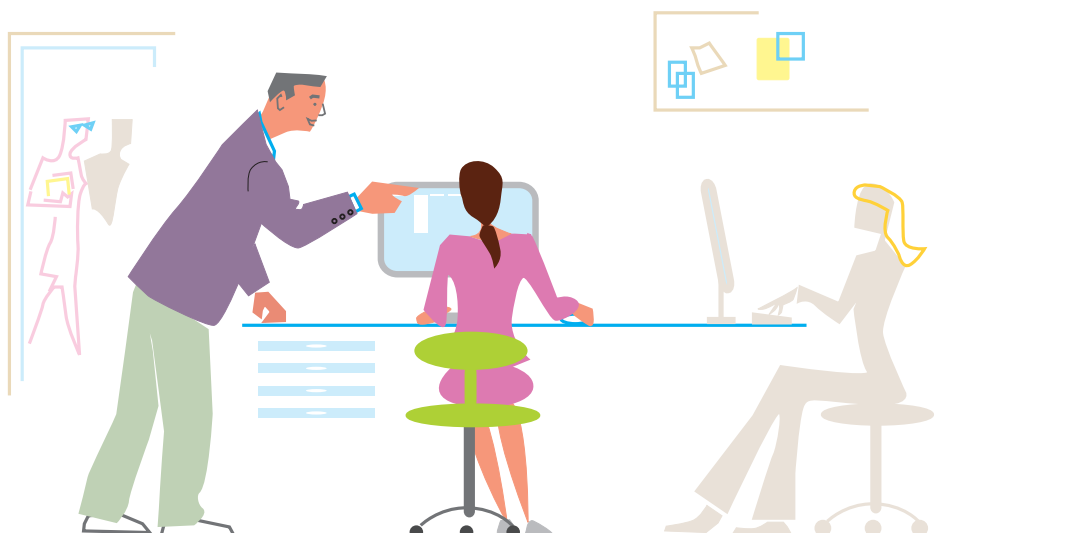
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés. <i>L'emploi d'avenir est un contrat unique d'insertion -CUI-CAE ou CUI-CIE- selon qu'il est conclu avec un employeur du secteur non marchand ou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

RECRUTER DES PERSONNES EN DIFFICULTÉ

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

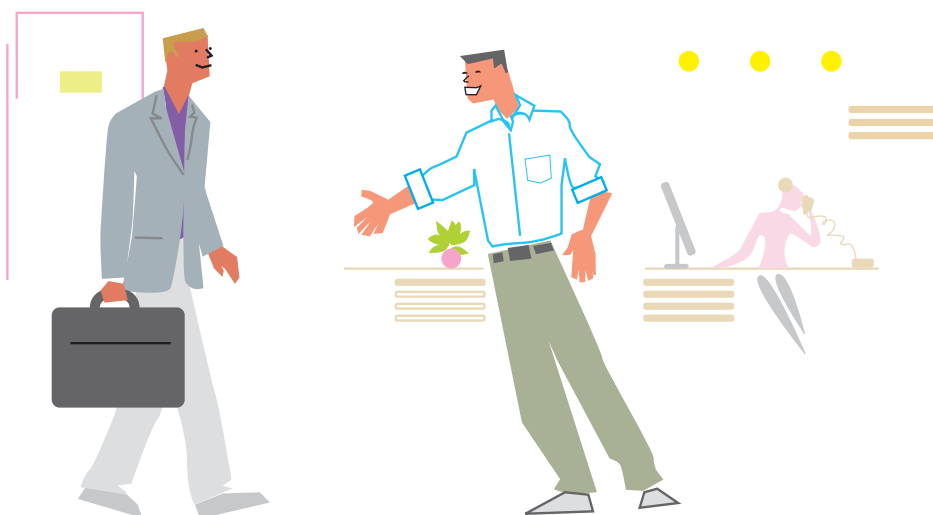
Publics	<ul style="list-style-type: none">Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none">Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage (sauf particulier employeur).Entreprises inscrites au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

* **La réduction Fillon** est une réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale, applicable si la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC. Le coefficient de réduction maximale est de : - 0,281 dans les entreprises de moins de 20 salariés ;
- 0,26 dans les entreprises d'au moins 20 salariés.



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 sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. <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, syndicats, fondations, sociétés mutualistes...). Collectivités territoriales (communes, départements, régions) et leurs groupements). Personnes morales de droit public (GIP...). Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...). <p><i>Sont exclus : les services de l'État.</i></p>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> Aide de l'État, dont le montant est déterminé par arrêté préfectoral. Au maximum : 95 % du SMIC horaire brut (105 % dans les ateliers et chantiers d'insertion). Exonérations : <ul style="list-style-type: none"> des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales, à l'exception des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles dans la limite du SMIC ; de la taxe sur les salaires ; de la taxe d'apprentissage ; de la participation à l'effort de construction. Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> Déposer une demande d'aide à l'insertion auprès du prescripteur (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi ou le président du Conseil général). Prévoir des actions d'accompagnement et de formation professionnelle (pendant ou hors temps de travail) et/ou de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié. Désigner un tuteur au sein de l'entreprise. Après notification d'attribution de l'aide, conclure un CDI ou un CDD de 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) et d'une durée maximale de 24 mois. Les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public ne peuvent conclure que des CDD. <p><i>La durée maximale du CDD peut être portée à 5 ans soit pour achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation, et prévue au titre de l'aide, soit pour les travailleurs handicapés, soit pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires de minima sociaux. Pas de limitation de durée pour les travailleurs handicapés ou les salariés âgés de 50 ans et plus embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).</i></p> <p><i>Durée hebdomadaire de travail : 20h minimum, sauf difficultés particulièrement importantes du bénéficiaire du contrat.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Verser un salaire horaire au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel (si plus favorable). Si des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs sont prévues : conclure le cas échéant, une convention de mise à disposition à titre gratuit avec la structure d'accueil. Remettre une attestation d'expérience professionnelle au salarié (au plus tard 1 mois avant la fin du CUI-CAE). Elaborer un bilan des actions réalisées avant toute demande de prolongation de l'attribution de l'aide.



DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ

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), de l'allocation spécifique de reclassement, de l'allocation de transition professionnelle ou de l'allocation de sécurisation professionnelle ;- ou susceptibles de l'être ;- ou non indemnisés inscrits depuis au moins 6 mois au cours des 18 derniers mois.• Bénéficiaires du RSA ou leur conjoint, concubin, pacsé.• Bénéficiaires de l'ATA, l'ASS et l'allocation veuvage.• Salariés repreneurs d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire.• Jeunes de 18 à moins de 26 ans.• Jeunes de 26 à moins de 30 ans reconnus handicapés ou ne pouvant bénéficier de l'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. <p><i>Peuvent bénéficier du dispositif NACRE les publics énumérés ci-dessus ainsi que les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus. 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">• Maintien de la protection sociale et du versement des minima sociaux pendant 12 mois. <p>ARCE</p> <ul style="list-style-type: none">• Aide d'un montant total égal à 50 % 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. Formulaire disponible sur www.travail-emploi-sante.gouv.fr <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 (Association de gestion du 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 : aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et à leur pérennisation, aide à l'insertion professionnelle...

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

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

Pour en savoir plus, consultez les sites internet :

www.pole-emploi.fr
www.travail-emploi.gouv.fr
www.alternance.emploi.gouv.fr
www.mission-locale.fr

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

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

