

JANVIER 2010

LES MESURES POUR L'EMPLOI



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 74).

... AU SERVICE DE L'EMPLOI

Synthétique, le guide « LES MESURES POUR L'EMPLOI » offre une information rapide, première étape d'un travail plus approfondi.

Car il s'agit bien d'informer demandeurs d'emploi, entreprises et partenaires sur les mesures les plus adaptées à leurs besoins, d'aider les employeurs à monter leurs dossiers, à trouver et à recruter des candidats.

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

AIDES À L'ÉVALUATION 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 L'EMBAUCHE

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

■ Contrat de professionnalisation	p. 11
---	-------

Jeunes

■ Contrat d'apprentissage	p. 12
■ Prime à l'embauche de stagiaires en CDI (conclus entre le 24/04/09 et le 30/06/10)	p. 13

Demandeurs d'emploi

■ Action de formation préalable au recrutement (AFPR)	p. 13
■ Validation des acquis de l'expérience (VAE)	p. 14

Publics en difficulté d'insertion

■ Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi (CUI-CIE)	p. 15
■ Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)	p. 16
■ Activités d'adultes - relais	p. 17

Travailleurs handicapés

■ Obligation d'emploi	p. 18
■ Aide au contrat de professionnalisation (Agefiph)	p. 18
■ Aides à l'apprentissage	p. 19
■ Adaptation des situations de travail	p. 19
■ Prime à l'insertion (Agefiph)	p. 20
■ Prime au contrat durable (Agefiph)	p. 20
■ Prime initiative emploi (Agefiph)	p. 21
■ Lourdeur du handicap et aide à l'emploi	p. 21
■ Aide à l'embauche d'une personne issue du milieu protégé ou adapté (Agefiph)	p. 22

Femmes

■ Contrat pour la mixité des emplois	p. 22
--	-------

SIMPLIFICATION DES FORMALITÉS LIÉES À L'EMPLOI

Tous publics

■ Chèque emploi associatif	p. 23
■ Titre emploi service entreprise (TESE)	p. 23

APPUI À LA FORMATION

Salariés

■ Financement par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)	p. 24
■ FNE - formation	p. 25
■ Tutorat	p. 26

Anciens salariés en CDD

■ Congé individuel de formation des anciens salariés en CDD (CIF-CDD)	p. 27
---	-------

Demandeurs d'emploi

■ Actions de formation conventionnées (AFC) par Pôle emploi	p. 27
■ Aide aux frais associés à la formation (AFAF) (Pôle emploi)	p. 28

APPUI À LA FORMATION (suite)

Jeunes

■ Actions organisées par les Conseils régionaux	p. 28
■ Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)	p. 29
■ Contrat d'autonomie	p. 29

Travailleurs handicapés

■ Forfait formation (Agefiph)	p. 30
■ Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (Agefiph)	p. 30
■ Aides à la formation professionnelle (Agefiph)	p. 31
■ Aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle (Agefiph)	p. 31
■ Aide au tutorat (Agefiph)	p. 31

Tous publics

■ Formation compétences clés	p. 32
------------------------------	-------

Femmes

■ Contrat pour l'égalité professionnelle	p. 32
--	-------

Stagiaires de la formation professionnelle

■ Régime d'assurance chômage / Régime public de rémunération	p. 33
■ Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE)	p. 34

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

Demands d'emploi

■ Aides à la recherche d'emploi	p. 35
■ Aides à la recherche d'emploi (Permis de conduire B)	p. 36
■ Aides à la reprise d'emploi	p. 36

Demands d'emploi indemnisés en ARE

■ Aide différentielle au reclassement (ADR)	p. 37
■ Aide incitative à la reprise d'emploi (Cumul ARE/ Rémunération)	p. 37

Bénéficiaires de l'ASS

■ Prime de retour à l'emploi	p. 38
■ Dispositif d'intéressement à la reprise d'activité	p. 38
■ Revenu de solidarité active (RSA) en métropole	p. 39

Jeunes

■ Prêt jeunes avenir (PJA)	p. 40
----------------------------	-------

Salariés et non salariés

■ Prime pour l'emploi (PPE)	p. 40
-----------------------------	-------

Parents en charge d'un jeune enfant

■ PAJE - Complément de libre choix du mode de garde	p. 41
■ Aide à la garde d'enfants pour parent isolé (AGEPI)	p. 41

Travailleurs handicapés

■ Aide à la mobilité (Agefiph)	p. 42
■ Formation NTIC et dotation informatique et Internet (Agefiph)	p. 42

AIDES AU MAINTIEN ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Tous salariés

■ Réduction Fillon	p. 43
■ Aide à l'embauche dans les très petites entreprises TPE	p. 44
■ Exonération des cotisations patronales dans les ZRU et les ZRR	p. 45
■ Exonération des cotisations patronales dans les ZFU	p. 46
■ Exonération des cotisations patronales dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER)	p. 47
■ Exonération des cotisations patronales dans les zones de restructuration de la Défense (ZRD)	p. 47
■ Exonérations applicables aux heures supplémentaires	p. 48
■ Aide au conseil pour l'élaboration d'un plan de GPEC	p. 48
■ Exonérations applicables aux heures complémentaires	p. 49
■ Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)	p. 49
■ Chômage partiel	p. 50
■ Activité partielle de longue durée (APLD)	p. 51

AIDES AU MAINTIEN ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Travailleurs handicapés

■ Aide à la mise en place d'une politique d'emploi (Agefiph)	p. 52
■ Aides techniques et humaines (Agefiph)	p. 52
■ Aide au maintien dans l'emploi (Agefiph)	p. 52
■ Aide à l'aménagement du temps de travail (Agefiph)	p. 53

Séniors

■ Cumul emploi-retraite «Total»	p. 53
---------------------------------------	-------

AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Tous salariés

■ Congé pour création d'entreprise	p. 54
■ Travail à temps partiel pour création d'entreprise	p. 54

Tous demandeurs d'emploi

■ Aides aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)	p. 55
■ Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE)	p. 56
■ Nouvel accompagnement pour la création/reprise d'entreprise (NACRE)	p. 56

Femmes

■ Fonds de garantie pour l'initiative des femmes (FGIF)	p. 57
---	-------

Travailleurs handicapés

■ Subvention d'installation	p. 57
■ Aide à la création d'activité (Agefiph)	p. 57

APPUI AU RECLASSEMENT DES SALARIÉS

Salariés

■ Congé de conversion	p. 58
■ Convention FNE de cellules de reclassement	p. 58
■ Congé de reclassement	p. 59
■ Congé de mobilité	p. 60
■ Convention de reclassement personnalisé (CRP)	p. 61
■ Contrat de transition professionnelle (CTP)	p. 62

AIDES À L'EMPLOI DANS LES DOM

Publics en difficultés d'insertion

■ Contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM)	p. 63
■ Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA)	p. 64
■ Contrat d'avenir	p. 65

Jeunes

■ Parrainage des jeunes	p. 66
■ Passeport mobilité	p. 66
■ Projet initiative jeune (PIJ) volet création ou reprise d'entreprise	p. 67

Salariés

■ Exonération des charges sociales	p. 67
■ Prime à la création d'emplois	p. 68

Bénéficiaires de minima sociaux

■ Allocation de retour à l'activité (ARA)	p. 68
■ Contrat d'insertion par l'activité (CIA)	p. 69
■ Revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA)	p. 69

EUROPE ET INTERNATIONAL : LES AIDES À L'EMPLOI

Tous publics

■ Financement du Fonds Social Européen (FSE)	p. 70
■ Leonardo Da Vinci	p. 71

Jeunes

■ Volontariat International	p. 72
■ Accords d'échanges jeunes professionnels gérés par l'OFII	p. 73

A	■ Accords d'échanges jeunes professionnels gérés par l'OFII	p. 73
	■ Action de formation préalable au recrutement (AFPR)	p. 13
	■ Action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)	p. 49
	■ Actions de formation conventionnées (AFC) par Pôle emploi	p. 27
	■ Actions organisées par les Conseils régionaux	p. 28
	■ Activités d'adultes – relais	p. 17
	■ Activité partielle de longue durée	p. 51
	■ Adaptation des situations de travail	p. 19
	■ Aide à l'aménagement du temps de travail (Agefiph)	p. 53
	■ Aide à la création d'activité (Agefiph)	p. 57
	■ Aides à la formation professionnelle (Agefiph)	p. 31
	■ Aide à la garde d'enfants pour parent isolé (AGEPI)	p. 41
	■ Aide à la mise en place d'une politique d'emploi de l'Agefiph	p. 52
	■ Aide à la mobilité de l'Agefiph	p. 42
	■ Aides à l'apprentissage	p. 19
	■ Aide à l'embauche dans les très petites entreprises	p. 44
	■ Aide à l'embauche d'une personne issue du milieu protégé ou adapté (Agefiph)	p. 22
	■ Aide au conseil pour l'élaboration d'un plan de GPCE	p. 48
	■ Aide au contrat de professionnalisation (Agefiph)	p. 18
	■ Aide au tutorat de l'Agefiph	p. 31
■ Aide au maintien dans l'emploi de l'Agefiph	p. 52	
■ Aide aux frais associés à la formation (AFAF)	p. 28	
■ Aide différentielle au reclassement (ADR)	p. 37	
■ Aide incitative à la reprise d'emploi	p. 37	
■ Aide technique et humaine de l'Agefiph	p. 52	
■ Aides à la recherche d'emploi	p. 35	
■ Aides à la reprise d'emploi	p. 36	
■ Allocation de retour à l'activité (ARA)	p. 68	
B	■ Bilan de compétences et d'orientation professionnelle de l'Agefiph (aide)	p. 31
C	■ Chèque emploi associatif	p. 23
	■ Chômage partiel	p. 50
	■ Chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (aide)	p. 55
	■ Congé de conversion	p. 58
	■ Congé de mobilité	p. 60
	■ Congé de reclassement	p. 59
	■ Congé individuel de formation des anciens salariés en CDD (CIF-CDD)	p. 27
	■ Congé pour création d'entreprise	p. 54
	■ Contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM)	p. 63
	■ Contrat d'apprentissage	p. 12
	■ Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE)	p. 56
	■ Contrat d'autonomie	p. 29
	■ Contrat d'avenir	p. 65
	■ Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)	p. 30
	■ Contrat d'insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA)	p. 64
	■ Contrat d'insertion par l'activité (CIA)	p. 69
	■ Contrat de professionnalisation	p. 11
	■ Contrat de rééducation professionnelle en entreprise	p. 30
	■ Contrat de transition professionnelle (CTP)	p. 62
	■ Contrat pour l'égalité professionnelle	p. 32
	■ Contrat pour la mixité des emplois	p. 22
	■ Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)	p. 16
	■ Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE)	p. 15
	■ Convention de reclassement personnalisé (CRP)	p. 61
	■ Convention FNE de cellules de reclassement	p. 58
	■ Cumul emploi-retraite «total»	p. 53

D	■ Dispositif d'intéressement à la reprise d'activité	p. 38
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. 67
	■ Exonération des cotisations patronales dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER)	p. 47
	■ Exonération des cotisations patronales dans les ZFU	p. 46
	■ Exonération des cotisations patronales dans les ZRU et les ZRR	p. 45
	■ Exonération des cotisations patronales dans les zones de restructuration de la Défense	p. 47
	■ Exonérations applicables aux heures complémentaires	p. 49
	■ Exonérations applicables aux heures supplémentaires	p. 48
F	■ Financement du fonds social européen (FSE)	p. 70
	■ Financement par l'OPCA	p. 24
	■ FNE - formation	p. 25
	■ Fonds de garantie pour l'initiative des femmes (FGIF)	p. 57
	■ Forfait formation (Agefiph)	p. 30
	■ Formation compétences clés	p. 32
	■ Formation NTIC et dotation informatique et Internet (Agefiph)	p. 42
L	■ LEONARDO DA VINCI	p. 71
	■ Lourdeur du handicap et aide à l'emploi	p. 21
N	■ Nouvel accompagnement pour la création/reprise d'entreprise (NACRE)	p. 56
O	■ Obligation d'emploi	p. 18
P	■ PAJE - Complément du libre choix du mode de garde	p. 41
	■ Parrainage des jeunes	p. 66
	■ Passeport mobilité	p. 66
	■ Permis de conduire B (aide à la recherche d'emploi)	p. 36
	■ Prêt jeunes avenir (PJA)	p. 40
	■ Prime à l'embauche des stagiaires en CDI (conclus entre le 24/04/09 et le 30/06/10)	p. 13
	■ Prime à l'insertion (Agefiph)	p. 20
	■ Prime à la création d'emplois	p. 68
	■ Prime au contrat durable (Agefiph)	p. 20
	■ Prime de retour à l'emploi	p. 38
	■ Prime initiative emploi (Agefiph)	p. 21
	■ Prime pour l'emploi	p. 40
	■ Projet initiative jeune (PIJ) volet création ou reprise d'entreprise	p. 67
R	■ Réduction Fillon	p. 43
	■ Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE)	p. 34
	■ Revenu de solidarité active (RSA) en Métropole	p. 39
	■ Revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA)	p. 69
S	■ Stagiaires de la formation professionnelle	p. 33
	■ Subvention d'installation	p. 57
T	■ Titre emploi service entreprise (TESE)	p. 23
	■ Travail à temps partiel pour création d'entreprise	p. 54
	■ Tutorat	p. 26
V	■ Validation des acquis de l'expérience (VAE)	p. 14
	■ Volontariat international	p. 72

Mieux connaître les publics éligibles

- Tableau synthétique des bénéficiaires des

Allocation concernée	Bénéficiaires
Allocation veuvage	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - résider en France (sauf exception), - satisfaire une condition d'âge à la date de la demande (de 55 à 51 ans si décès du conjoint avant le 01/01/09), - ne pas dépasser un certain montant de ressources (2 119,23 €/trimestre), - ne pas être remarié, vivre maritalement ou conclure un pacte civil de solidarité (PACS). <p>À noter : le dispositif sera supprimé le 1^{er} janvier 2011.</p>
AAH (allocation aux adultes handicapés)	<p>Personne âgée de 20 ans et plus (ou de plus de 16 ans dans certains cas) et :</p> <ul style="list-style-type: none"> - atteinte d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 80% (entre 50 % et 79 % sous conditions), - résidant en France. <p>Autre condition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne pas dépasser un plafond annuel de ressources de 8 179,56 €(personne seule) ou 16 359,12 €(personne mariée, vivant en concubinage ou liée par un PACS). Plafond majoré de 4 089,78 € par enfant à charge.
ARE (allocation de retour à l'emploi)	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir été salarié pendant au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois (36 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 à 60 ans, - rechercher un emploi, - être physiquement apte à exercer un emploi.
ASS (allocation de solidarité spécifique)	<ul style="list-style-type: none"> - 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). <p>Autres conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - justifier d'une durée d'activité antérieure (5 ans au cours des 10 dernières années), - ne pas disposer de ressources mensuelles supérieures à 1059,80 € (personne seule) ou 1665,40 € (couple)
ATA (allocation temporaire d'attente)	<ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Autres conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne pas disposer de ressources supérieures au RSA (soit moins de 460,09 € pour une personne seule), - être inscrit comme demandeur d'emploi.
RSA (revenu de solidarité active) en Métropole	<p>Personne âgée de plus de 25 ans ou assurant la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître et :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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), - dont le foyer dispose de ressources inférieures au revenu garanti.

À noter : l'API et le RMI ont été supprimés depuis le 1er juin 2009. Le RSA (Revenu de solidarité active) a pris le relais à cette date (voir page 39).

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

Montant en vigueur au 1 ^{er} janvier 2010	Date de la dernière revalorisation																		
565,13 € par mois.	1 ^{er} avril 2009																		
Allocation différentielle calculée entre la moyenne mensuelle des ressources et le montant maximum de l'AAH. Montant maximum de l'AAH : 681,63 € par mois	1 ^{er} septembre 2009																		
Montant brut de l'allocation à taux plein : - soit 40,4% du salaire journalier de référence plus une partie fixe égale à 11,04 €/jour - soit 57,4 % du salaire journalier de référence. Le montant le plus favorable est accordé. Plancher : 26,93 €/jour - Plafond : 75 % du salaire journalier de référence. <i>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).</i>	1 ^{er} juillet 2009																		
Allocation différentielle égale au plafond de ressources (1 059,80 € ou 1 665,40 €) moins les ressources propres de la personne seule ou du foyer. Montant maximum de l'ASS : 15,14 €/jour	1 ^{er} janvier 2010																		
10,67 €/ jour.	1 ^{er} janvier 2010																		
RSA : une allocation qui permet de porter les ressources du foyer au niveau d'un revenu minimum garanti (RMG). RMG = 62 % des revenus professionnels + montant forfaitaire dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge. En l'absence de revenus professionnels, le RMG est égal au montant forfaitaire.	1 ^{er} janvier 2010																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Montant forfaitaire</th> </tr> <tr> <th>Nombre d'enfants</th> <th>Personne seule</th> <th>En couple</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>460,09 €</td> <td>690,14 €</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>690,14 €</td> <td>828,17 €</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>828,17 €</td> <td>966,20 €</td> </tr> <tr> <td>Par enfant en plus</td> <td>184,04 €</td> <td>184,04 €</td> </tr> </tbody> </table>	Montant forfaitaire			Nombre d'enfants	Personne seule	En couple	0	460,09 €	690,14 €	1	690,14 €	828,17 €	2	828,17 €	966,20 €	Par enfant en plus	184,04 €	184,04 €	
Montant forfaitaire																			
Nombre d'enfants	Personne seule	En couple																	
0	460,09 €	690,14 €																	
1	690,14 €	828,17 €																	
2	828,17 €	966,20 €																	
Par enfant en plus	184,04 €	184,04 €																	

AIDES À L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

ÉVALUATION EN MILIEU DE TRAVAIL (EMT)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tout demandeur d'emploi concerné par l'un de ces objectifs.
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jeunes, inscrits comme demandeurs d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Demandeurs d'emploi mis en relation avec les entreprises par Pôle emploi.
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permettre aux demandeurs d'emploi d'évaluer leurs compétences et capacités professionnelles pour : <ul style="list-style-type: none"> - présenter leur candidature à une offre d'emploi identifiée ; - définir leurs acquis professionnels par rapport à l'emploi recherché ; - préciser leur projet professionnel.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permettre à des créateurs potentiels de bénéficier d'un regard extérieur, d'une expertise et de conseils pour : <ul style="list-style-type: none"> - faire le point sur l'état d'avancement de leur projet ; - prendre conscience de leurs forces et de leurs faiblesses ; - décider de poursuivre ou de différer leur projet ; - identifier les actions à mener pour réaliser leur projet.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.

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

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue, dans le cadre d'un contrat de travail en alternance qui associe des périodes de formation et de travail.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jeunes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. ■ Demandeurs d'emploi âgés 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). Dans les DOM, bénéficiaires du RMI (revenu minimum d'insertion) ou de l'API (allocation de parent isolé). ■ Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). <i>L'embauche en contrat de professionnalisation peut s'effectuer après une AFPR (voir p.13).</i>
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <i>Sont exclus les particuliers employeurs, l'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif.</i>
Formation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contenu : - actions d'évaluation et d'accompagnement ; - enseignements généraux, professionnels ou technologiques. ■ 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 ou l'employeur. ■ Pour certains publics en difficulté : accompagnement d'un tuteur externe (santé, transport, logement) (Voir p.26). ■ Suivi/évaluation deux mois après la conclusion du contrat (salarié/employeur) et conclusion d'un avenant si nécessaire, dans la limite de la durée du contrat.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le titulaire du contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. Il bénéficie soit d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), d'une durée minimale de 6 mois, soit d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), dont l'action de professionnalisation, d'une durée minimale de 6 mois, se situe au début du contrat. <i>Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de moins de 26 ans avec un niveau inférieur au BAC professionnel ou technologique, 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.</i> ■ Rémunération minimale : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exonération de cotisations patronales : <ul style="list-style-type: none"> - réduction Fillon si embauche d'un demandeur d'emploi de moins de 45 ans ; - de Sécurité sociale (sauf accident du travail/maladies professionnelles) en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. <i>S'y ajoute dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'aide «zéro charges» pour les embauches réalisées entre le 04/12/08 et le 30/06/2010.</i> ■ Financement de la formation : 9,15 € par heure (sauf 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%). Montant majoré pour certains publics. ■ Prise en charge possible par l'OPCA des dépenses liées à la fonction tutorale (230 €/mois/tuteur pendant 6 mois maximum ou 345 € selon le public encadré), à la formation du tuteur (15 €/heure, pendant 40 heures maximum) et au tutorat externe. ■ Aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans (embauches réalisées entre le 24/04/09 et le 30/06/10 ou transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24/04/09 en contrat de professionnalisation à durée indéterminée). Montant : 1 000 € (2 000 € si le jeune a, au plus, un CAP ou BEP). ■ Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus versée par Pôle emploi, sous certaines conditions et après conclusion d'une convention spécifique. Montant : 200 €/mois pendant la formation dans la limite de 2 000 €. ■ 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 tarification risque accident du travail et maladies professionnelles). ■ Dispense du versement de l'indemnité de précarité. ■ En cas d'embauche d'une personne handicapée : voir p.18.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Signature du contrat établi sur la base d'un modèle-type (formulaire EJ 20) disponible sur le site www.travail-solidarite.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 (possible avant le début d'exécution du contrat). Puis envoi par l'OPCA de deux volets du contrat à la DDTEFP pour enregistrement. <i>Le défaut de réponse de la DDTEFP dans le délai d'un mois vaut enregistrement.</i> ■ Consultation des instances représentatives du personnel sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation. ■ Demande de l'aide à l'embauche d'un jeune à adresser à Pôle emploi à l'issue du 2^e mois suivant l'embauche.

Jeunes

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permettre à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jeunes de 16 à 25 ans révolus. ■ 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 ; - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.
Formation	<ul style="list-style-type: none"> ■ 400 heures de formation au minimum par an en centre de formation d'apprentis (CFA). Au prorata si le contrat est inférieur à un an (soit 200 heures minimum pour un contrat de 6 mois). Cette durée tient compte des exigences propres au niveau de qualification visé (par exemple : 1350 heures sur 2 ans 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. ■ Suivi/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 au cycle de formation en CFA possible dans certains cas.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 : <ul style="list-style-type: none"> - variable en fonction de l'âge du jeune 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exonération des cotisations : <ul style="list-style-type: none"> - patronales (sauf accident du travail et maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle pour les artisans et les employeurs occupant 10 salariés au plus ; - patronales (sauf accident du travail et maladies professionnelles) et salariales de Sécurité sociale pour les entreprises de plus de 10 salariés ainsi que les cotisations salariales d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Aide «zéro charges apprentis» sous certaines conditions pour des embauches réalisées entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010. ■ Employeurs de moins de 50 salariés : aide à l'embauche (embauches réalisées entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010). Montant : 1 800 € par apprenti supplémentaire. ■ 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 accident du travail et maladie professionnelle). ■ En cas d'embauche d'une personne handicapée : voir p. 19. ■ Crédit d'impôt de 1 600 €. Jusqu'à 2 200 € pour l'embauche d'apprentis : <ul style="list-style-type: none"> - handicapés ; - sans qualification bénéficiaires de l'accompagnement personnalisé ; - embauchés dans une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant » ; - à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conclure un contrat d'apprentissage établi sur la base d'un formulaire (FA13a) disponible sur le site : www.travail-solidarite.gouv.fr. ■ Transmettre le contrat à la chambre consulaire (CCI, 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. ■ Adresser à Pôle emploi la demande d'aide : <ul style="list-style-type: none"> - «zéro charges» dans les 3 mois suivant l'embauche ; - à l'embauche d'apprenti(s) supplémentaire(s) à l'issue des 2 mois qui suivent l'embauche.

Jeunes

PRIME À L'EMBAUCHE DE STAGIAIRES EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE*

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser l'embauche de jeunes stagiaires en contrat durable.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jeunes de moins de 26 ans ayant effectué dans l'entreprise un ou plusieurs stages d'une durée totale d'au moins 8 semaines ayant débuté entre le 1^{er} mai 2008 et le 30 septembre 2009.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Employeurs affiliés au régime d'assurance chômage. ■ Etablissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire. ■ Chambres de métiers et de l'artisanat, service à caractère industriel et commercial gérés par les CCI, chambres d'agriculture. ■ Groupements d'employeurs. ■ Employeurs de pêche maritime.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prime de 3000 € en cas d'embauche en CDI à temps plein ou à mi-temps minimum entre le 24/04/09 et le 30/06/10 (sauf contrats aidés).
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Demande de prime à adresser dans les 4 mois suivant la signature du CDI à l'Agence de Service de Paiement (ASP).

* CDI conclus entre le 24/04/09 et le 30/06/10

Demandeurs d'emploi

ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir la qualification ou les compétences professionnelles requises pour accéder à un emploi disponible dans l'entreprise. <i>Il s'agit d'adapter les compétences du demandeur d'emploi à une offre d'emploi non satisfaite.</i>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non, dont le profil est proche de celui recherché, en capacité d'accéder rapidement à un emploi via une formation courte. ■ Et plus particulièrement, les demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés ou en reconversion.
Entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tout employeur qui embauche, à l'issue de l'AFPR, en CDI ou CDD de 6 mois minimum ou en contrat de professionnalisation ou en contrat de travail temporaire (si les missions ont un lien étroit avec l'AFPR et se déroulent pendant au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la fin de l'AFPR). <p><i>Sont exclus :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - l'État, les collectivités territoriales ou groupements de collectivités et leurs établissements publics administratifs ; - les entreprises ayant licencié pour motif économique dans les 12 mois précédant la demande d'aide ; - les particuliers employeurs.
Formation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formation courte de 4 mois maximum réalisée par l'entreprise ou un organisme de formation extérieur. ■ Aide au financement de la formation accordée à l'entreprise qui accueille le demandeur d'emploi pour le former au poste de travail dans la limite de 450 heures sur 122 jours calendaires maximum (4 mois de date à date) ■ Montant de l'aide égal : <ul style="list-style-type: none"> - au maximum à 5 €/heure TTC, si la formation est réalisée par le futur employeur ; - au coût de la formation dans la limite de 3 600 € TTC, en cas d'intervention d'un organisme de formation extérieur. Et dans la limite de 3 600 €, en cas de formation réalisée en partie en interne et en partie en centre de formation.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stagiaire de la formation professionnelle. ■ Rémunération du demandeur d'emploi en formation : <ul style="list-style-type: none"> - soit prise en charge au titre du régime d'assurance chômage, dans la limite de ses droits à indemnisation, - soit prise en charge au titre de la rémunération des formations par Pôle emploi pour les stagiaires qui ne sont plus indemnisables au titre de l'ARE au jour de leur entrée en formation (voir p. 35). ■ Prise en charge possible par Pôle emploi d'une partie des frais de transport, de repas et d'hébergement du demandeur d'emploi. (voir p.28)
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dépôt d'une offre d'emploi auprès de l'agence Pôle emploi du lieu de l'établissement de l'employeur. ■ Conclusion avant le début de la formation d'une convention AFPR avec l'unité compétente du Pôle emploi (modèle national arrêté par Pôle emploi). ■ Désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise pour assurer le suivi de la formation. ■ À l'issue de la formation, embauche du stagiaire en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois ou en contrat de professionnalisation ou en contrat de travail temporaire. ■ Durée du travail : au moins 20 heures par semaine.

Demandeurs d'emploi

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser l'accès à des emplois identifiés au niveau territorial ou professionnel via une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet de faire reconnaître l'expérience professionnelle ou bénévole. <p>La VAE peut permettre l'obtention totale ou partielle d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)</p>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Demandeurs d'emplois inscrits justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle ou bénévole en lien avec la certification visée.
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> ■ Peuvent être prises en charge par Pôle emploi les dépenses concernant : <ul style="list-style-type: none"> - les droits d'inscription auprès de l'organisme certificateur, - les prestations d'accompagnement, - 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 tel que l'achat ou la location de matériel). <p><i>Attention : lors d'une validation partielle, les actions de formation engagées en vue d'obtenir la certification dans sa totalité, ainsi que les frais liés à cette formation (transport, repas et hébergement) sont pris en charge dans le cadre des actions de formation conventionnées (AFC voir p. 27) et des aides aux frais associés à la formation (AFAF voir p. 28)</i></p>
Montant de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 €. <p><i>La prise en charge par Pôle emploi s'effectue de manière complémentaire et subsidiaire aux dispositifs financés par les conseils régionaux, généraux ou toute autre collectivité publique et par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).</i></p>
Conditions d'attribution et versement	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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. ■ L'aide est versée par Pôle emploi au bénéficiaire ou à l'organisme certificateur.

Publics en difficulté d'insertion

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CUI-CIE) (SECTEUR MARCHAND)	
CIE conclu depuis le 1 ^{er} janvier 2010, dans le cadre du contrat unique d'insertion.	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (critères d'accès fixés dans chaque région par arrêté préfectoral), notamment celles sans emploi.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> 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). <i>Sont exclues les entreprises ayant :</i> <ul style="list-style-type: none"> licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche ; licencié un salarié en CDI pour procéder à l'embauche en CIE sauf faute grave ou lourde ; Sont également exclues les entreprises qui ne sont pas à jour de leurs cotisations sociales.
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Actions possibles favorisant l'accès rapide à un emploi durable : <ul style="list-style-type: none"> formation ; validation des acquis de l'expérience. 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) et du droit individuel à la formation (pour les CDI ou les CDD selon le CIE conclu).
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 . <i>À l'initiative du salarié, le 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.</i> Rémunération versée par l'employeur : au moins le SMIC, ou le minimum conventionnel s'il est plus favorable.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> 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.43). 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	<ul style="list-style-type: none"> Préalablement à l'embauche, conclusion d'une convention avec le bénéficiaire et, soit Pôle emploi (ou un autre organisme de placement), soit le Président du Conseil général (si contrat conclu avec un bénéficiaire du RSA financé par le département). Conclusion d'un contrat de travail : CDI ou CDD entre l'employeur et le salarié. Établissement d'une attestation d'expérience professionnelle à remettre au salarié à sa demande ou, au plus tard, 1 mois avant la fin du CIE. 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'ASP, avec copies des bulletins de salaire.

Publics en difficulté d'insertion

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

CAE conclu à compter du 1^{er} janvier 2010, dans le cadre du contrat unique d'insertion.

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'insertion professionnelle sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits. <i>Les personnes en CAE peuvent être mises à disposition de particuliers par une association de services à la personne.</i>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> 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. <i>Un «CAE passerelle» d'une durée initiale de 12 mois est ouvert aux jeunes de 16 à moins de 26 ans en priorité dans les collectivités territoriales et les associations (hors ateliers et chantiers d'insertion), sur les postes à compétences transférables vers les entreprises du secteur privé.</i>
Employeurs	<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'Etat et les partis politiques.</i></p>
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Actions possibles favorisant l'accès rapide à un emploi durable à prévoir dans la convention individuelle : <ul style="list-style-type: none"> - orientation ; - formation (pendant ou hors temps de travail) ; - validation des acquis de l'expérience. Peuvent également être prévues des mesures d'orientation et d'accompagnement de nature à faciliter la réalisation d'un projet professionnel. Possibilité de mettre en œuvre pendant le CAE (en CDD ou en CDI) une période de professionnalisation. Possibilité de mettre en œuvre des périodes d'immersion dans une entreprise du secteur marchand notamment.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Salarié en CDI ou CDD avec une durée minimale de 6 mois (3 mois pour les personnes bénéficiaires d'un aménagement de peine) et : <ul style="list-style-type: none"> - une durée maximale de 24 mois (au-delà pour achever une action de formation, dans la limite de 5 ans) ou de 5 ans pour les travailleurs handicapés ou les salariés âgés de 50 ans bénéficiaires de minima sociaux ; - sans limite de durée, par avenants successifs d'un an pour les travailleurs handicapés ou les salariés âgés de 50 ans 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). <i>À l'initiative du salarié, le 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, 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.</i> Périodes d'immersion dans une autre entreprise du secteur marchand possibles si prévues par un avenant au contrat. Rémunération versée par l'employeur : au moins le SMIC.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Aide mensuelle de l'Etat, 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, 105% dans les ateliers et chantiers d'insertion). Exonérations : <ul style="list-style-type: none"> - 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.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Préalablement à l'embauche, conclusion d'une convention avec le bénéficiaire et, soit Pôle emploi (ou un autre organisme de placement), soit le Président du conseil Conseil général (si contrat conclu avec un bénéficiaire du RSA). Conclusion d'un contrat de travail : CDI ou CDD entre l'employeur et le salarié. Etablissement d'une attestation d'expérience professionnelle à remettre au salarié à sa demande ou, au plus tard, 1 mois avant la fin du CAE. Envoi d'un état trimestriel de présence du salarié à l'ASP, avec copies des bulletins de salaire.

Publics en difficulté d'insertion

ACTIVITÉS D'ADULTES - RELAIS (SECTEUR NON MARCHAND)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser l'insertion professionnelle des personnes résidant dans les zones urbaines sensibles (ZUS)*, tout en contribuant à : <ul style="list-style-type: none"> - améliorer, dans ces zones, les relations entre les habitants et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs ; - renforcer l'intégration des personnes d'origine étrangère, notamment les jeunes filles et les migrants âgés via l'accès aux soins et l'accompagnement au logement.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personnes : <ul style="list-style-type: none"> - âgées de 30 ans au moins ; - sans emploi ou titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), qui doit alors être rompu ; - résidant en zone urbaine sensible (ZUS).
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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).
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salarié en contrat de travail de droit privé : <ul style="list-style-type: none"> - conclu à durée indéterminée ou déterminée (CDD avec règles spécifiques : 3 ans renouvelable, période d'essai d'un mois renouvelable une fois) ; - à temps plein ou à temps partiel (mi-temps au minimum). <p><i>Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public (à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial) ne peuvent conclure que des CDD de 3 ans maximum.</i></p> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 : 20 572 € (revalorisé chaque année proportionnellement à l'évolution du SMIC), proratisé si le contrat est à temps partiel. ■ Aide non cumulable avec une autre aide à l'emploi de l'État.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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) : <ul style="list-style-type: none"> - 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 auprès de la Délégation interministérielle à la ville (194, avenue du Président Wilson, 93200 Saint-Denis-la-Plaine) et sur i.ville.gouv.fr

Travailleurs handicapés

OBLIGATION D'EMPLOI	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Encourager l'embauche de travailleurs handicapés via une obligation d'emploi de ces personnes à proportion de 6% de l'effectif total de l'entreprise.
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> Plusieurs moyens peuvent être utilisés, cumulativement ou non, pour s'acquitter de l'obligation d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - 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 handicapés, - conclure des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail, - verser une contribution à l'Agefiph.
Publics bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex Cotorep). Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (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 (invalidité réduisant 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. 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	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises du secteur privé et établissements publics à caractère industriel ou commercial employant au moins 20 salariés.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Embaucher des personnes handicapées, et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et mener des actions concrètes en faveur de l'emploi de ces personnes permet notamment de : <ul style="list-style-type: none"> - ne pas être redevable à l'Agefiph d'une contribution variable en fonction de l'effectif de l'entreprise entre 400 et 600 fois le SMIC horaire par salarié manquant pour atteindre 6% de l'effectif. Cette contribution est de 1 500 fois le SMIC horaire, quel que soit l'effectif, dès lors que l'entreprise n'aura pas pendant 3 ans : occupé de personnes handicapées 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.... Pour plus d'informations : www.agefiph.fr
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer une « déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés » (DOETH) à retourner avant le 15 février de chaque année à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). <p><i>En cas de non-respect de l'obligation d'emploi ou d'absence de déclaration, l'entreprise est redevable d'une pénalité versée au Trésor public, égale à la contribution due ou restant due à l'Agefiph, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par 1 500 fois le SMIC horaire et ce, quel que soit l'effectif total de salariés dans l'entreprise, majorée de 25 %.</i></p>

AIDE AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (AGEFIPH)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Encourager la conclusion de contrats de professionnalisation pour des travailleurs handicapés.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs handicapés.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises du secteur privé, assujetties ou non à l'obligation d'emploi.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Salarié de l'entreprise en contrat de professionnalisation Rémunération en pourcentage du SMIC, variant selon l'âge et le niveau de formation. Quel que soit son âge, le salarié peut percevoir sous conditions une subvention forfaitaire de l'Agefiph de 1 700 €, non renouvelable (contrat d'une durée d'au moins 12 mois). Cumul possible avec les aides à la mobilité et techniques et humaines.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Subvention forfaitaire de l'Agefiph : <ul style="list-style-type: none"> - 2 550 euros par période de 6 mois ou 5 100 € par an pour chaque salarié de 30 ans et moins ; - 6 800 € par période de 6 mois pour chaque salarié de plus de 30 ans. Ces aides s'ajoutent aux avantages liés à l'embauche en contrat de professionnalisation (voir p. 11). Cumul possible avec les aides à l'adaptation des situations de travail et au tutorat, avec la prime à l'insertion (voir p. 20) ainsi qu'avec la prime au contrat durable (voir p. 20).
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion d'un contrat de professionnalisation. Dépôt de la demande d'aide auprès de l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

Travailleurs handicapés

AIDES À L'APPRENTISSAGE (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Encourager la conclusion de contrats d'apprentissage pour des travailleurs handicapés.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs handicapés, quel que soit leur âge, souhaitant engager une démarche d'apprentissage.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Assujettis ou non à l'obligation d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> entreprises du secteur privé. entreprises et organismes du secteur public soumis au droit privé (EPIC...).
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Salarié de l'entreprise en contrat d'apprentissage. Rémunération en pourcentage du SMIC, variant selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat. L'apprenti quel que soit son âge, peut percevoir sous conditions une subvention forfaitaire de l'Agefiph de 1 700 € (30 ans et moins) à 3 400 € (plus de 30 ans), non renouvelable. Cumul possible avec les aides à la mobilité et techniques et humaines.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Aide de l'État égale à 520 fois le SMIC horaire résultant du taux fixé au mois de juillet de la 1^{ère} année du contrat, payable en deux fois. Subvention forfaitaire de l'Agefiph : <ul style="list-style-type: none"> - 5 100 € par an pour chaque apprenti de 30 ans et moins ; - 6 800 € par période de 6 mois pour chaque apprenti de plus de 30 ans. <i>Ces aides s'ajoutent aux avantages liés à l'embauche d'apprentis (voir p. 12).</i> Cumul possible avec les aides à l'adaptation des situations de travail et au tutorat avec la prime à l'insertion : (www.agefiph.fr), ainsi qu'avec la prime au contrat durable. (voir p. 20)
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion d'un contrat d'apprentissage dont la durée varie entre 1 et 3 ans. Prolongation possible d'un an maximum. Dépôt de la demande d'aide auprès de la DDTEFP (aide de l'Etat) et de l'Agefiph (aide de l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche).

ADAPTATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Salarié handicapé (nouvellement recruté ou afin de le maintenir dans son emploi).
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises, soumises ou non à l'obligation d'emploi, qui souhaitent recruter un salarié handicapé, faire évoluer son emploi ou le maintenir dans l'emploi du : <ul style="list-style-type: none"> secteur privé. secteur public soumis au droit privé (EPIC...).
Statut du bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> Salarié de l'entreprise.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> La subvention accordée à l'entreprise permet de réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail du salarié et sa situation de handicap. L'Agefiph participe au financement : <ul style="list-style-type: none"> - de l'étude préalable définissant les besoins ; - 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	<ul style="list-style-type: none"> Dossier «demande de subvention» à adresser à l'Agefiph : www.agefiph.fr <i>Dans certains cas, la demande de l'employeur, pour être validée, nécessite le recours à une expertise préalable.</i>

Travailleurs handicapés

PRIME À L'INSERTION (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les entreprises à poursuivre leur effort d'embauche et de formation professionnelle en faveur de personnes handicapées, et à stabiliser ces personnes dans l'emploi. Aider les personnes handicapées à accéder à l'emploi. Permettre aux jeunes travailleurs handicapés de se former aux caractéristiques d'un emploi.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir p.18).
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) d'au moins 6 mois (16 heures par semaine minimum) ou 720 heures en cas d'annualisation du temps de travail. Pour les personnes handicapées ainsi recrutées (si le contrat conclu ouvre droit à une aide de l'Agefiph pour l'entreprise) : prime de 900 € (1 800 € si la personne handicapée était bénéficiaire d'un minimum social le jour de son embauche). <p><i>Prime non cumulable avec la subvention accordée en cas de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.</i></p>
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Pour la conclusion d'un CDI ou d'un CDD de 6 mois minimum : prime à l'insertion de 1 600 € versée par l'Agefiph. www.agefiph.fr
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion d'un CDI ou d'un CDD de 6 mois minimum. Visite médicale d'embauche. Demande de prime auprès de l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche (dossier unique «demande de prime à l'insertion» ouvrant droit à la prime employeur et à celle pour le salarié). La prime est accordée par l'Agefiph après approbation des pièces justificatives transmises.

PRIME AU CONTRAT DURABLE (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les entreprises et les associations à recruter des personnes handicapées en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs handicapés embauchés en CDI après le 1^{er} janvier 2009, à l'issue d'un ou plusieurs CDD (ou contrat de travail temporaire, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) d'une durée minimale de 3 mois continus ou non au cours des 6 mois précédents.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises du secteur privé et associations.
Statut du bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> Salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI).
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Pour la conclusion d'un CDI, en milieu ordinaire de travail, prime de 3 000 € versée pour un temps plein (modulable en cas de temps partiel). Majoration possible de la prime de 50 % en cas d'embauche d'un salarié senior âgé de 45 ans et plus. Prime cumulable avec la prime à l'insertion.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion d'un CDI (durée du travail : au minimum 16 heures/semaine ou 720 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail). Demande de prime auprès de l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche. www.agefiph.fr

Travailleurs handicapés

PRIME INITIATIVE EMPLOI (AGEFIPH)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Personnes handicapées rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle se traduisant par : <ul style="list-style-type: none"> - une durée de recherche d'emploi supérieure ou égale à un an, - ou un âge de 45 ans et plus, - ou le bénéfice d'un minima social (RSA, AAH, ASS...), - ou certains cas particuliers.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises du secteur privé et associations.
Statut du bénéficiaire, avantages	<ul style="list-style-type: none"> Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) d'au moins 12 mois (16 heures par semaine minimum ou 720 heures en cas d'annualisation du temps de travail). Sont exclus les contrats suivants : <ul style="list-style-type: none"> - conclus par des associations avant le 1^{er} janvier 2009, - conclus par des organismes d'insertion par l'économie et subventionnés par l'Etat, - conclus par des entreprises adaptées et bénéficiant de l'aide au poste, - de travail temporaire, - d'expatriés ou établis en dehors du territoire national, - de VRP multcartes, - de rééducation en entreprise chez le même employeur, - faisant suite au licenciement d'un salarié en CDI ou d'un licenciement pour motif économique au cours des 6 mois précédant l'embauche, - ainsi que les contrats aidés.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Pour chaque CDI ou CDD d'au moins 12 mois conclu, l'entreprise ou l'association perçoit une subvention forfaitaire d'un montant de : <ul style="list-style-type: none"> - 6 000 € pour un travail à temps plein ou d'une durée supérieure à 80 % du temps plein, - 4 500 € pour une durée du travail comprise entre 50 et 80 %, - 3 000 € pour une durée inférieure à 50 %. Ces montants peuvent être majorés de 50 % dans deux cas : <ul style="list-style-type: none"> - entreprise de 20 salariés et plus recrutant une personne handicapée pour la 1^{ère} fois, - embauche d'une personne handicapée âgée de 45 ans et plus.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion d'un CDI ou d'un CDD de 12 mois minimum. Visite médicale d'embauche. Dépôt d'un dossier de « demande de prime » à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche, complété et co-signé par un conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou d'une mission locale.

LOURDEUR DU HANDICAP ET AIDE À L'EMPLOI	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les entreprises à embaucher des travailleurs dont la lourdeur du handicap est reconnue. Compenser financièrement l'incidence de la lourdeur du handicap évaluée après aménagement du poste de travail.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs reconnus lourdement handicapés. <i>Les travailleurs handicapés exerçant une activité professionnelle non salariée peuvent également demander l'aide à l'emploi pour lourdeur du handicap.</i>
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Employeurs assujettis à l'obligation d'emploi. Au choix : <ul style="list-style-type: none"> - modulation de la contribution Agefiph ; - attribution d'une aide à l'emploi financée et versée par l'Agefiph. Employeurs non assujettis à l'obligation d'emploi : uniquement l'aide de l'Agefiph. Montant de l'aide à l'emploi variable selon le surcoût estimé (de 450 à 900 fois le taux horaire du SMIC majoré de 21,5 % au titre des cotisations patronales, fiscales et sociales).
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> 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 au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) contenant une évaluation du surcoût induit par les charges pérennes liées à la lourdeur du handicap. Le DDTEFP 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser l'embauche d'une personne handicapée en milieu ordinaire de travail.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personnes handicapées sortant d'un Etablissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou d'une Entreprise Adaptée (EA).
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tout employeur de droit privé (y compris les entreprises couvertes par un accord au titre de l'emploi des travailleurs handicapés).
Formation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Des actions de formation peuvent être prévues.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois. ■ Rémunération versée par l'employeur : au moins le SMIC ou le minimum conventionnel.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Embauche à la sortie d'un ESAT : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 versée en 2 échéances : <ul style="list-style-type: none"> - 50 % lors de l'embauche, - 50 % sur présentation du bulletin de salaire du 6^{ème} mois. <p><i>L'aide est cumulable avec la prime à l'insertion de l'Agefiph. Elle n'est pas cumulable avec les autres aides publiques, les aides de l'Agefiph portant sur un contrat de travail (contrat de professionnalisation...) et l'aide liée à la lourdeur du handicap (voir p.21).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Embaucher la personne handicapée sans délai (hors congés légaux) après sa sortie d'ESAT ou d'EA. <p><i>L'aide est accordée pour une année durant laquelle l'employeur peut accomplir auprès de la DDTEFP les démarches nécessaires à la reconnaissance de la lourdeur du handicap de son salarié.</i></p>
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Remplir un dossier « prime à l'insertion » accompagné d'un formulaire spécifique complété en partie par l'ESAT ou l'EA dont le salarié est issu (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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toute salariée sans condition d'âge ou de niveau.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toutes les entreprises affiliées au régime d'assurance chômage ayant un effectif inférieur à 600 salariés.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salariée de l'entreprise. ■ Rémunération selon le poste occupé.
Avantage pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aide de l'État au maximum de : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. ■ Contrat signé entre le préfet de région, l'entreprise et l'intéressée. Le contrat doit prévoir des actions de formation et/ou des aménagements matériels. <p><i>Si le contrat prévoit la mise en place de formations pour plusieurs salariés, un seul contrat « collectif » peut être signé.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Contrat pour la mixité des emplois avec un objectif d'embauche : le contrat conclu doit être un CDI. ■ Plusieurs contrats peuvent être signés conjointement.

Tous publics

CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Simplifier les formalités administratives liées à l'embauche et à l'emploi du personnel.
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un seul document pour effectuer différentes formalités liées à l'embauche et à l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - déclaration unique d'embauche (DUE) et rédaction du contrat de travail ; - calcul et règlement des cotisations dues ; - DADS (déclaration annuelle des données sociales) ; - établissement des bulletins de paie, paiement des salaires et attestation fiscale des salariés.
Démarches et obligations	<ul style="list-style-type: none"> ■ Remplir une demande d'adhésion disponible : <ul style="list-style-type: none"> - 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...). C'est l'établissement financier qui délivre le chéquier à l'association.

TITRE EMPLOI SERVICE ENTREPRISE (TESE)

Rappel : Depuis le 1^{er} avril 2009, le TESE s'est substitué au chèque emploi TPE (dans les entreprises de 5 salariés au plus) et au titre emploi entreprises (TEE, pour les salariés occasionnels des entreprises de plus de 9 salariés).

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Simplifier les formalités administratives liées à l'embauche et à l'emploi.
Employeurs/ Conditions	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toute entreprise métropolitaine : <ul style="list-style-type: none"> - 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 seuls salariés. Sont exclus : les organisateurs non professionnels de spectacles vivants et les employeurs dont les salariés relèvent du régime des salariés agricoles qui disposent d'outils spécifiques.
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un seul document pour effectuer différentes formalités liées à l'embauche et à l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - déclaration unique d'embauche (DUE) et rédaction du contrat de travail ; - calcul et règlement des cotisations dues ; - production de la DADS (déclaration annuelle des données sociales) ; - établissement des bulletins de paie, paiement des salaires et attestation fiscale des salariés. ■ Le TESE peut également être utilisé pour verser les rémunérations aux salariés.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déposer une demande d'adhésion au moyen d'un formulaire de demande disponible auprès : <ul style="list-style-type: none"> - du réseau des URSSAF ; - du Centre National de traitement du TESE compétent pour le secteur professionnel auquel il appartient ; - des organismes ayant conclu une convention avec l'Acoss. ■ L'adhésion peut s'effectuer sur le site : www.letese.urssaf.fr

Salariés

FINANCEMENT PAR L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la formation professionnelle des salariés. 			
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Tout salarié, quels que soient la forme du contrat de travail, le niveau de qualification, l'âge.... 			
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises assujetties à la participation à la formation professionnelle continue. <i>Le taux minimal de la participation (calculé sur la masse salariale) varie selon la taille de l'entreprise :</i> 			
	Moins de 10 salariés : 0,55 %	<ul style="list-style-type: none"> - 0,40 % plan de formation - 0,15 % actions prioritaires (professionnalisation...) 	<ul style="list-style-type: none"> Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel 	<ul style="list-style-type: none"> + 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 %	<ul style="list-style-type: none"> - 0,90 % plan de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Versement selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise 	
		<ul style="list-style-type: none"> - 0,15 % actions prioritaires (professionnalisation...) 	<ul style="list-style-type: none"> 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 %	<ul style="list-style-type: none"> - 0,90 % plan de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Versement selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise 	
<ul style="list-style-type: none"> - 0,50 % actions prioritaires (professionnalisation...) 		<ul style="list-style-type: none"> Versement obligatoire à l'OPCA de la branche dont l'entreprise relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel 		
	<ul style="list-style-type: none"> - 0,20 % congé individuel de formation, congé bilan de compétences et congé VAE 	<ul style="list-style-type: none"> Versement obligatoire au FONGECIF (ou, dans certains secteurs à l'OPCA de branche) 		
	<ul style="list-style-type: none"> En cas de franchissement de seuil, les entreprises peuvent bénéficier de taux réduits pendant une certaine période (sous certaines conditions). <i>Exemple : une entreprise ayant franchi pour la 1^{ère} fois le seuil de 10 salariés en 2009, 2010 et 2011 reste assujettie au taux prévu pour les entreprises de moins de 10 salariés en 2009, 2010 et 2011. Elle est ensuite assujettie progressivement au taux prévu pour les entreprises de 10 à 20 salariés.</i> 			
Formation	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 le FONGECIF. À défaut, le salarié n'est pas rémunéré. 			
Avantages pour l'employeur	<p>L'OPCA peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> prendre en charge tout ou partie des dépenses afférentes aux actions suivies par les salariés : <ul style="list-style-type: none"> - frais de rémunération et (pour les formations hors temps de travail) allocation de formation, - coûts pédagogiques, - frais de transport et d'hébergement. <p><i>Les règles de financement (montant de prise en charge, conditions, priorité, accès aux fonds mutualisés...) sont fixées par chaque OPCA.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> mettre en place des co-financements (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	<ul style="list-style-type: none"> Contacteur l'OPCA qui collecte la participation à la formation professionnelle de l'entreprise afin de connaître les critères, conditions et modalités de prise en charge des actions. <i>Dans le cadre d'un congé de formation (CIF, congé de bilan de compétences ou congé pour VAE), le salarié doit s'adresser au FONGECIF dont l'entreprise relève (ou, dans certains secteurs, à l'OPCA) pour s'informer des conditions de financement de son projet de formation.</i> 			

Salariés

FNE - FORMATION	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir dans l'emploi les salariés fragilisés par les mutations économiques et les évolutions des postes de travail.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salariés dans l'une des situations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> les plus exposés à la perte 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. <p><i>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, une alternance entre les deux dispositifs est possible.</i></p>
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Prioritairement, les entreprises de moins de 250 salariés confrontées à des difficultés ou en mutation et devant adapter ou reconvertir leur personnel. Groupements d'entreprises, de moins de 250 salariés en priorité.
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Sont visées les : <ul style="list-style-type: none"> formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification reconnue (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche 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.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Salarié de l'entreprise. Rémunération selon le poste occupé.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge partielle par l'État des frais de fonctionnement et de la rémunération des salariés. Cofinancement des conseils régionaux, du FSE et de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) selon le cas.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Consultation des représentants du personnel. Conclusion d'une convention avec la DDTEFP (12 mois maximum). L'entreprise s'engage à maintenir l'emploi des salariés formés pendant la durée de la convention majorée de 6 mois (sauf action de reclassement externe).

Salariés

TUTORAT	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permettre la maîtrise rapide des savoir-faire dont l'entreprise a besoin, favoriser l'intégration des nouveaux embauchés.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le tuteur : tout salarié, quels que soient la forme du contrat de travail, le niveau de qualification, l'âge... <i>Dans certaines branches professionnelles, les salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation sont obligatoirement suivis par un tuteur.</i> ■ Le tuteur dans l'entreprise : tout salarié (ou l'employeur) sans condition particulière. <i>Exception : dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, le tuteur doit être volontaire et justifier de deux ans d'expérience professionnelle dans le métier visé par la professionnalisation.</i> ■ Dans le cadre du contrat de professionnalisation (voir p.11), un tuteur externe peut être désigné pour certains publics en difficulté : jeunes de moins de 26 ans ayant un niveau inférieur au BAC professionnel ou technologique, bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, bénéficiaires du RMI ou de l'API dans les DOM, personnes ayant bénéficié d'un CUI (contrat unique d'insertion), personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toute entreprise.
Missions	<p>Dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, les missions du tuteur interne désigné dans l'entreprise sont précisément définies :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Accueillir, aider, informer et guider le salarié bénéficiaire. ■ Organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels. ■ Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire. ■ Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du salarié à l'extérieur de l'entreprise. ■ Participer à l'évaluation du suivi de la formation. <p><i>Le tuteur externe peut accompagner le salarié en contrat de professionnalisation dans les démarches de la vie quotidienne : logement, santé, transport...</i></p>
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le tuteur interne reste salarié de l'entreprise et conserve sa rémunération habituelle. <i>Certains accords collectifs prévoient des modalités de valorisation de la fonction tutorale (versement d'une prime ou d'une indemnité par exemple).</i>
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Au plan de la gestion des ressources humaines, le tutorat favorise : <ul style="list-style-type: none"> - l'acquisition et le développement des compétences dont l'entreprise a besoin, - la valorisation des salariés expérimentés, - la transmission de la culture d'entreprise et la pérennité de ses savoir-faire... ■ Au plan financier, le tutorat organisé en interne 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 230 € par mois et par tuteur, pendant 6 mois maximum (soit 1380 € au plus), au titre de l'exercice de la fonction tutorale, - 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.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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).

Anciens salariés en CDD

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION DES ANCIENS SALARIÉS EN CDD (CIF-CDD)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Toute personne ayant travaillé : <ul style="list-style-type: none"> - 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 de professionnalisation...) au cours des 12 derniers mois.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 le FONGECIF (ou l'OPCA de branche dans certains secteurs).
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur n'est pas impliqué dans la mise en œuvre du CIF-CDD, mais est tenu de : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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.

Demands d'emploi

ACTIONS DE FORMATION CONVENTIONNÉES (AFC) PAR Pôle emploi	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits. Renforcer leurs capacités professionnelles. Et ce, pour répondre à des besoins de qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel, sur proposition du conseiller Pôle emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> Tous les demandeurs d'emploi inscrits y compris les adhérents CRP et 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	<ul style="list-style-type: none"> L'action de formation peut être : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 : voir AFAP p.28. <p><i>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 600h de formation.</i></p>
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Stagiaire de la formation professionnelle. Rémunération du demandeur d'emploi en formation, prise en charge : <ul style="list-style-type: none"> -soit au titre du régime d'assurance chômage ; -soit au titre de la rémunération de formation de Pôle emploi (RFPE), voir p.34.
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> 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 (définitions des conditions de la participation financière de Pôle emploi, modalités de versement de l'aide et de la réalisation du stage). 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 AUX FRAIS ASSOCIÉS À LA FORMATION (AFAF): FRAIS DE DÉPLACEMENT, DE REPAS ET D'HÉBERGEMENT (Pôle emploi)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> 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 : <ul style="list-style-type: none"> -soit une action de formation préalable au recrutement AFPR (voir page 13) ; -soit une action de formation conventionnée par Pôle emploi (voir p.27). Les adhérents CRP/CTP qui suivent une formation financée par certains OPCA peuvent bénéficier des AFAF.
Nature et montant de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 60^{ème} km (du 20^e 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 ; - 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	<ul style="list-style-type: none"> 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).

Jeunes

ACTIONS ORGANISÉES PAR LES CONSEILS RÉGIONAUX

Actions et objectifs	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes de 16 à moins de 26 ans, répondant aux critères fixés par le Conseil régional.
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Formation organisée et mise en œuvre à l'initiative du Conseil régional.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Stagiaire de la formation professionnelle. Rémunération : région ou Pôle emploi.
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> Signature d'une convention entre le Conseil régional et l'organisme de formation.

Jeunes

CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE (CIVIS)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> 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, 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. <i>Le CIVIS n'est pas un contrat de travail.</i>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes de 16 à moins de 26 ans répondant à l'un de ces critères : <ul style="list-style-type: none"> avec un niveau de qualification inférieur ou équivalent au bac général, technologique ou professionnel ; n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur (bac +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.
Accompagnement et formation	<ul style="list-style-type: none"> 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 permettre : <ul style="list-style-type: none"> soit un emploi (tous les types de contrats de travail sont visés : contrat de professionnalisation...); 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	<ul style="list-style-type: none"> Pas de statut spécifique : le jeune a le statut et la rémunération correspondant à sa situation pendant l'accompagnement (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 5 et 10 €/jour, dans la limite de 300 €/mois et de 900 €/an.
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> 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.

CONTRAT D'AUTONOMIE

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> 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. <i>Le contrat d'autonomie est une mesure expérimentale prévue par le plan « Espoir Banlieues ».</i>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> 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 : <ul style="list-style-type: none"> un suivi renforcé et adapté (maintenu pendant 6 mois après l'embauche, l'inscription en formation ou l'enregistrement 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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.

Travailleurs handicapés

FORFAIT FORMATION (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs handicapés récemment recrutés.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises du secteur privé. Entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...).
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Action de formation d'une durée minimale de 70 heures mise en œuvre par un organisme extérieur dans les 12 mois suivant l'embauche.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Salarié embauché en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge forfaitaire du coût de la formation d'un montant de 2 000 €, pouvant être porté à 4 000 € sous conditions (embauche dans le cadre d'une prime initiative emploi – voir p. 21 - et durée minimale de formation de 140 heures).
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois. Dépôt d'un dossier de « demande de subvention » à l'Agefiph avant le démarrage de l'action

CONTRAT DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Réaccoutumer le travailleur handicapé à l'exercice de l'emploi précédemment occupé. Former à un nouveau métier.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Toute entreprise affiliée au régime d'assurance chômage.
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Formation pratique, éventuellement complétée de cours théoriques. Personnalisée, elle a pour but l'enseignement d'un métier ou la réaccoutumance à l'exercice de l'ancienne profession.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Salarié en CDD de 3 à 12 mois. Le CDD peut être conclu après suspension d'un éventuel contrat de travail en cours. Rémunération du 1^{er} échelon de la catégorie de la profession à laquelle le salarié est formé, ou au minimum le SMIC.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Salaires et cotisations pris en charge pour partie par la Sécurité sociale. Partie versée par la CPAM non soumise à cotisation. Aides possibles de l'Agefiph : aménagement de poste.... (www.agefiph.fr)
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion d'un CDD de 3 à 12 mois, éventuellement renouvelable dans la limite de 24 mois. 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 dossier à la DDTEFP pour accord.

Travailleurs handicapés

AIDES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'acquisition de connaissances et de compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir p. 18) salariés ou demandeurs d'emploi.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises du secteur privé. Entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...).
Formation	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Salarié ou demandeur d'emploi.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge des coûts pédagogiques selon le cas : <ul style="list-style-type: none"> - en totalité pour les actions mises en œuvre en faveur du maintien dans l'emploi à laquelle s'ajoute un forfait horaire de 11 € pour les frais annexes et salaires (sans condition de cofinancement) ; - en totalité pour les actions mises en œuvre en faveur de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi/ou participation avec la Région, l'État, les collectivités territoriales ou Pôle emploi) ; - participation de 20 € par heure de formation externe en faveur de salariés handicapés en chômage partiel ou qui risquent d'y être mis. Participation éventuelle au coût de tutorat interne ou externe sur une période et une durée hebdomadaire limitées. Ces aides sont cumulables avec le forfait formation (voir p.30), la formation aux NTIC (voir p.42) et l'aide au tutorat (voir p.26). <p><i>Les personnes handicapées et les organismes dispensateurs de formation peuvent également recevoir une aide financière de l'Agefiph (permis de conduire, adaptation des supports pédagogiques...). (www.agefiph.fr)</i></p>
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> Déposer une demande auprès de l'Agefiph accompagnée des pièces justificatives.

AIDE AU BILAN DE COMPÉTENCES ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DE L'AGEFIPH

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'élaboration d'un projet professionnel.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Personnes handicapées à la recherche d'un emploi ou en évolution professionnelle.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises du secteur privé, entreprises et organismes du secteur public soumis au droit privé (EPIC...).
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> Prestations visant à identifier les acquis de la personne afin de permettre la définition d'un projet professionnel.
Statut du bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> Salarié ou demandeur d'emploi. <p><i>Le bénéficiaire demandeur d'emploi peut percevoir de l'Agefiph une participation financière au coût du bilan.</i></p>
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> 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.24) et de celui des prestations spécifiques lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> Déposer, un dossier «demande de subvention» auprès de l'Agefiph (www.agefiph.fr).

AIDE AU TUTORAT (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Optimiser l'intégration d'un salarié à son poste, le maintien dans l'emploi ou le suivi d'une formation.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Le tuteuré : 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	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises du secteur privé, entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...), à l'exception des entreprises adaptées et des entreprises d'insertion.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Adresser, un dossier «demande de subvention» à l'Agefiph (www.agefiph.fr).

Tous publics

FORMATION COMPÉTENCES CLÉS	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 une formation qualifiante
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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, parler français, avoir un niveau de formation VI ou V (ou IV à titre exceptionnel).
Contenu et financement de la formation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Compréhension et expression écrites - mathématiques, sciences et technologies - bureautique et internet - autoformation guidée - initiation à une langue étrangère. ■ Les dates, durée, le rythme et le contenu sont personnalisés en fonction du projet d'insertion professionnelle de chacun. ■ Formation organisée et mise en œuvre par les DRTEFP, gratuite pour le bénéficiaire.
Statut du bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pour les jeunes et les demandeurs d'emploi : prescription par un conseiller Pôle emploi, de la mission locale ou du cap emploi.

Femmes

CONTRAT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toutes les salariées, à l'exception des travailleuses temporaires, du personnel de maison, des concierges et gardiennes d'immeuble, des assistantes maternelles.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toutes les entreprises affiliées au régime d'assurance chômage, sauf les particuliers employeurs.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salariée de l'entreprise. ■ Rémunération selon le poste occupé.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participation financière aux actions liées à la réalisation du contrat pour l'égalité professionnelle, égale au maximum à : <ul style="list-style-type: none"> - 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. <i>L'aide de l'État n'est pas cumulable avec une autre aide publique ayant le même objet.</i>
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conclusion préalable : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : 26,93 € par jour au 01/01/10.

- Les demandeurs d'emploi dont les droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) arrivent à expiration pendant une action de formation sur prescription de Pôle emploi peuvent bénéficier d'une « allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation » (AFDEF) si la formation visée répond aux deux conditions cumulatives suivantes :
 - viser l'acquisition d'une qualification reconnue (enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (diplômes, titres), reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche...);
 - permettre d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement.Le montant journalier de l'AFDEF est égal au dernier montant journalier de l'ARE perçu par le demandeur d'emploi à la date d'expiration de ses droits.

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 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 26,93 €.

Stagiaires de la formation professionnelle

RÉMUNÉRATION DES FORMATIONS DE Pôle emploi (RFPE)

<p>Publics visés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Demandeurs d'emploi inscrits qui suivent une action de formation dans le cadre d'une AFPR ou d'une AFC proposée par Pôle emploi (voir p13 et 27), 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).
<p>Montant et durée de la rémunération</p>	<p>Stage d'un an au plus (365 jours maximum ou 366 jours si année bissextile) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Travailleur handicapé : <ul style="list-style-type: none"> - 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 652,02 € /mois, maximum 1 932,52 € /mois) ; - ne satisfaisant pas au 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 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 : <ul style="list-style-type: none"> - moins de 18 ans : 130,34 € /mois ; - 18 à 20 ans : 310,39 € /mois ; - 21 à 25 ans : 339,35 € /mois ; - 26 ans ou plus : 401,09 € /mois. <p><i>Pas de durée minimale de formation à respecter pour bénéficiaire de la RFPE.</i></p> <p>Stage de plus d'un an et de trois ans au plus (1096 jours maximum) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 sont ceux versées en cas de stage d'un an au plus : voir ci-dessus. <p><i>La RFPE est intégralement cumulable avec une activité salariée conservée ou reprise pendant la formation (à condition que le demandeur d'emploi respecte son obligation d'assiduité à la formation).</i></p> <p>Aide aux frais associés à la formation (AFAF)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le stagiaire peut bénéficier de l'aide aux frais associés à la formation (déplacement, repas, hébergement), dans les conditions précisées page 28.
<p>Statut du bénéficiaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.
<p>Démarches</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Demande de RFPE (formulaire national établi par Pôle emploi) à compléter, 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.27) ou d'une AFPR (voir p.13).

Demandeurs d'emploi

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

<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lever les freins à la recherche d'emploi grâce à une prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les demandeurs d'emploi dans ce cadre : <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><i>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.</i></p>
<p>Publics visés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bons de déplacement et bons de transport Demandeurs d'emploi inscrits : <ul style="list-style-type: none"> - en catégorie 1, 2, 4 "formation", CRP (voir p.61), CTP (voir p.62), et bénéficiaires de minima sociaux (RSA, RMI, API, ASS, AAH, ATA), ou non indemnisés ou indemnisés au titre de l'ARE minimale (bénéficiaire d'un montant d'allocation, d'ASR ou d'ATP inférieur au montant de l'ARE minimale nette) ; - en catégorie 5 "contrat aidés". ■ Bons de réservation Tous les demandeurs d'emploi inscrits.
<p>Conditions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bons de déplacement : se rendre à un entretien d'embauche ou à une prestation intensive (Cible emploi, Stratégie de Recherche d'Emploi, Cap vers l'entreprise, accompagnement Trajectoire emploi, accompagnement des licenciés économiques, 2e et 3e entretien de la méthode de recrutement par simulation (MRS), prestation Club) ou participer à un concours public, situé(e) 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) : 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. <p><i>Lorsque plusieurs aides peuvent être accordées, Pôle emploi choisit l'aide qui lui est la plus favorable financièrement.</i></p>
<p>Nature de l'aide</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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. ■ 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). <p><i>Les bons de déplacement et les bons de transport sont accordés dans la limite d'un plafond annuel de 200 €</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bons de réservation : Billets de train ou d'avion (AR) payés par les demandeurs d'emploi aux tarifs préférentiels négociés par Pôle emploi. <p><i>Les aides à la recherche d'emploi ne sont soumises ni aux cotisations et contributions sociales ni à l'impôt sur le revenu.</i></p>
<p>Démarches</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Attribution par le directeur d'unité de l'agence Pôle emploi sur proposition du conseiller avant le déplacement. ■ Quel que soit le bon délivré (déplacement, transport ou réservation) et quel que soit le montant du bon de déplacement, le demandeur d'emploi doit, dans un délai maximal de 15 jours après l'entretien d'embauche, le premier jour du concours public ou le dernier jour de la prestation, faire parvenir à Pôle emploi : <ul style="list-style-type: none"> - l'attestation de présence remplie par l'employeur (entretien d'embauche) ; - la copie de l'état de présence en prestation (suivi d'une prestation) ; - l'attestation de présence (concours public).

Demandeurs d'emploi avec Permis B

AIDES A LA REPRISE D'EMPLOI	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Demandeurs d'emploi inscrits en catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8, ou dans la catégorie 4 "formation", CRP (voir p.61), CTP (voir p.62) 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 (ou contrat de travail temporaire) de 6 mois 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 : <ul style="list-style-type: none"> - le bénéficiaire ne peut obtenir qu'une seule fois la même aide ; - si une seconde reprise d'emploi intervient avant la date anniversaire, le bénéficiaire ne perçoit dans tous les cas qu'un montant d'aide au maximum égal au reliquat calculé par rapport au plafond de 2 500 € (voir ci-après).
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aide aux déplacements : attribution pendant 3 mois maximum 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 €. ■ Aide au déménagement plafonnée à 1 500 €. <p style="font-size: small; margin-top: 5px;"><i>Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier des aides à la reprise d'emploi dans la limite d'un plafond annuel de 2 500 €. Les aides à la reprise d'emploi ne sont soumises ni aux cotisations et contributions sociales ni à l'impôt sur le revenu.</i></p>
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> ■ La demande d'aide doit être formulée au plus tard un mois après la reprise d'emploi et un mois après la fin de la période d'essai pour l'aide au déménagement. ■ Attribution par le directeur d'unité de Pôle emploi après réception des justificatifs requis. <i>Pour l'aide aux déplacements (hors utilisation de transport collectif), aucun justificatif n'est exigé.</i>

AIDES A LA REPRISE D'EMPLOI : aide au permis de conduire

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lever les freins à la recherche d'emploi en permettant de financer le permis de conduire B (automobile). <p style="font-size: small; margin-top: 5px;"><i>Cet obstacle à l'embauche doit faire l'objet d'un constat partagé entre le demandeur d'emploi et son conseiller Pôle emploi.</i></p>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Demandeurs d'emploi inscrits : <ul style="list-style-type: none"> - en catégorie 1, 2, 4 «formation», CRP (voir p. 61), CTP (voir p. 62) et bénéficiaires de minima sociaux (RSA, RMI, API, ASS, AAH, ATA) ou non indemnisés ou indemnisés au titre de l'ARE minimale ; - en catégorie 5 «contrats aidés».
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> ■ Être âgé de plus de 18 ans. ■ Ne pas ou plus disposer du permis de conduire B.
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aide financière versée par Pôle emploi. Montant forfaitaire de 1 200 € destinée à la prise en charge de tout ou partie des frais exposés pour acquérir le permis de conduire B. <p style="font-size: small; margin-top: 5px;"><i>Le demandeur d'emploi a le choix de l'auto-école qui doit (sauf motif exceptionnel) se situer dans le bassin d'emploi de la résidence du demandeur d'emploi.</i></p>
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formuler une demande d'aide (modèle national arrêté par Pôle emploi) au plus tard un mois après l'inscription en auto-école. <p style="font-size: small; margin-top: 5px;"><i>L'aide peut être accordée jusqu'à la veille de la reprise d'emploi entraînant la radiation du demandeur d'emploi ou son inscription dans une catégorie non éligible à cette aide.</i></p>

Demandeurs d'emploi indemnisés en ARE

AIDE DIFFÉRENTIELLE AU RECLASSEMENT (ADR)

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Encourager le reclassement rapide de personnes qui trouvent un emploi salarié moins rémunéré que le précédent (salaire inférieur d'au moins 15 %).
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Demandeurs d'emploi allocataires de l'ARE : <ul style="list-style-type: none"> - soit âgés de 50 ans et plus au jour de l'embauche ; - soit indemnisés depuis plus de 12 mois.
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> Conclure un contrat de travail (dans une entreprise autre que celle du dernier employeur) : CDI ou CDD d'au moins 30 jours. 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 55).
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> L'aide différentielle est versée mensuellement par Pôle emploi pour une durée qui ne peut excéder : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : $(SJR \times 30) - (\text{salaire mensuel de l'emploi repris}) / 30$ La durée de versement de l'aide réduit en proportion la durée d'indemnisation de l'ARE.
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> Demande d'ADR déposée par l'allocataire à Pôle emploi.

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

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE (voir p.8).
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> 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 contrat d'accompagnement dans l'emploi.
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> Cumul total ou partiel de l'ARE, selon le cas, avec la rémunération procurée par une activité réduite ou occasionnelle.
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> Informé 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)

PRIME DE RETOUR À L'EMPLOI

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'ASS qui débutent ou reprennent une activité professionnelle au cours de la période de versement de leur allocation.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS).
Condition	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exercer une activité professionnelle pendant au moins 4 mois consécutifs (quel que soit l'employeur). Si l'activité est salariée : durée du travail d'au moins 78 heures mensuelles (quel que soit le nombre de contrats de travail). <i>La prime de retour à l'emploi ne peut être accordée qu'une seule fois au cours d'une période de 18 mois. Cette période débute à compter du premier des 4 mois d'activité exigés pour bénéficier de la prime.</i>
Montant	<ul style="list-style-type: none"> ■ Montant de 1 000 € versé en une seule fois au début du 5^{ème} mois d'activité professionnelle (par anticipation, à la fin du 1^{er} mois d'activité si conclusion d'un CDI, ou d'un ou plusieurs CDD de plus de 6 mois et à la demande de l'intéressé). <i>Cette prime n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni à la CSG et à la CRDS.</i>
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adresser une demande à Pôle emploi.

DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT À LA REPRISE D'ACTIVITÉ

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS).
Condition	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<p>Si l'activité est supérieure à 78 heures/mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Cumul intégral de l'ASS avec le revenu d'activité pendant les 3 premiers mois. ■ Du 4^{ème} au 12^{ème} mois, ASS diminuée des revenus d'activité perçus mais versement d'une prime forfaitaire mensuelle de retour à l'emploi de 150 €. <p>Si l'activité est inférieure à 78 heures/mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Cumul dégressif ASS et salaire dans la limite de 12 mois (ou 750 heures) et des droits restants.
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestion directe par Pôle emploi dès la déclaration d'activité et réception des pièces justificatives.

Bénéficiaires de minima sociaux

REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE (RSA) EN MÉTROPOLE	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lutter contre la pauvreté en garantissant des moyens convenables d'existence via la garantie d'un revenu minimum (personnes privées d'emploi) assorti le cas échéant d'un complément de revenus (travailleurs précaires ou disposant de revenus trop faibles, « 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toute personne : <ul style="list-style-type: none"> - âgée de plus de 25 ans ou assumant la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître ; - française, ressortissant européen ou titulaire depuis au moins 5 ans, d'un titre de séjour autorisant à travailler (sauf exceptions) ; - résidant en France de manière stable et effective ; - dont le foyer dispose de ressources inférieures au revenu garanti (voir ci-après « Avantages »). <p>Pour bénéficier du RSA le travailleur non salarié doit n'employer, au titre de son activité professionnelle, aucun salarié et réaliser un chiffre d'affaire n'excédant pas un niveau fixé par décret.</p> <p><i>Sont exclus : les étudiants ou stagiaires dans le cadre de leurs études (sauf personne isolée avec enfant(s) à charge ou femme isolée enceinte et sauf dérogation du président du Conseil général), les salariés en congé parental, sabbatique, sans solde ou en disponibilité (sauf personne isolée avec enfant(s) à charge ou femme isolée enceinte).</i></p>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le RSA est une allocation qui porte les ressources du foyer au niveau du revenu garanti calculé pour chaque foyer en faisant la somme : <ul style="list-style-type: none"> - de 62 % des revenus professionnels (s'ils existent) des membres du foyer ; - d'un montant forfaitaire dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge (soit 460,09 € 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). <p><i>Le RSA n'est pas versé si son montant est inférieur à 6 €.</i> <i>En l'absence de revenus professionnels, le revenu minimum garanti est égal au montant forfaitaire.</i> <i>Calcul des droits au RSA sur le site www.rsa.gouv.fr</i></p> ■ Le RSA est complété, le cas échéant, par une aide personnalisée de retour à l'emploi. Cette aide permet de prendre en charge tout ou partie des coûts exposés par l'intéressé 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). ■ Le RSA et l'aide personnalisée de retour à l'emploi sont inaccessibles et insaisissables. ■ Le RSA est 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ RSA : <ul style="list-style-type: none"> - 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... <p>Ces mêmes organismes peuvent instruire la demande.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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%). ■ Aide personnalisée de retour à l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - Convention conclue entre le président du conseil de gestion du FNSA et Pôle emploi pour déterminer les conditions dans lesquelles cette aide intervient pour abonder les aides et mesures attribuées par Pôle emploi. - Versement sur justificatifs. - Financement par une fraction des crédits du FNSA (définie chaque année par arrêté ministériel).

* Depuis le 1^{er} juin 2009 en Métropole, le RSA a remplacé le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation de parent isolé (API) et les différents mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité : prime de retour à l'emploi (PRE) et prime forfaitaire de retour à l'emploi pour ces bénéficiaires.

Jeunes

PRÊT JEUNES AVENIR (PJA)

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'entrée dans la vie active via le financement de l'acquisition d'un moyen de locomotion, de matériels de travail, d'un déménagement ou le paiement d'un dépôt de garantie locatif... <p><i>Le PJA ne peut être utilisé pour :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - des placements financiers, notamment épargne et achat d'actifs financiers ou immobiliers ; - le rachat de crédits ; - le paiement des arriérés de dettes.
Publics visés et conditions	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes, âgés de 18 à 25 ans, salariés (CDD, CDI ou contrats aidés) ou titulaires d'une lettre de promesse d'embauche précisant la date de prise de fonction, la rémunération, la nature de la prestation de travail et la durée de l'engagement ; Apprentis de 16 à moins de 18 ans (dans ce cas, le PJA est souscrit par les parents). <i>Les étudiants sont exclus.</i>
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> Les ressources du souscripteur ou de sa famille ne doivent pas dépasser un plafond trimestriel variable en fonction de la composition du foyer du demandeur. Soit pour un jeune fiscalement indépendant vivant seul 3 000 €, augmenté de 1 500 € pour la 2^{ème} personne présente au foyer et de 900 € par personne supplémentaire. Sont prises en compte, le cas échéant, les ressources : <ul style="list-style-type: none"> - du demandeur, de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; - de ses père et mère, et de leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, auxquels le demandeur est fiscalement rattaché ou chez lesquels il est domicilié.
Avantage	<ul style="list-style-type: none"> Un prêt sans intérêt d'un montant maximal de 5 000 € versé par l'établissement de crédit directement sur son compte bancaire. <i>Le remboursement du prêt (sur une durée de 24 à 60 mois) est composé du seul capital et du coût éventuel d'une assurance facultative.</i>
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> Demande du jeune auprès de la Caisse d'Allocations Familiales. Formulaire disponible sur www.caf.fr

Salariés et non salariés

PRIME POUR L'EMPLOI (PPE)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le retour à l'emploi ou le maintien d'une activité professionnelle.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salarié ou non salarié.
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Montant variable en fonction de la situation de famille et du revenu d'activité déclaré.
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> Remplir la rubrique « Prime pour l'emploi » de la déclaration de revenus 2010.

Parents en charge d'un jeune enfant

PAJE – COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter la reprise d'activité par une aide financière à la garde d'enfant.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Homme ou femme (ou couple) remplissant les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> avoir au moins un enfant de moins de 6 ans né, adopté ou recueilli en vue de son adoption depuis le 1^{er} janvier 2004 ; 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	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge partielle de la rémunération versée à l'assistante maternelle 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 % (garde d'enfant à domicile). <i>L'emploi d'une assistante maternelle ou d'une garde d'enfant à domicile ouvre droit, en outre, à un crédit d'impôt.</i>
Gestion de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> Attribution par la caisse d'allocations familiales (www.caf.fr).

AIDE A LA GARDE D'ENFANTS POUR PARENT ISOLE (AGEPI)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter la reprise d'activité ou l'entrée en formation par une aide financière à la garde d'enfant de moins de 10 ans.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> 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 : <ul style="list-style-type: none"> être soit bénéficiaire d'un minimum social (revenu de solidarité active - RSA, revenu minimum d'insertion - RMI, allocation de solidarité spécifique - ASS, allocation aux adultes handicapés - AAH, ou allocation temporaire d'attente - ATA), soit non indemnisé par le régime d'assurance chômage ; déclarer sur l'honneur élever seul son/ses enfant(s). Seuls sont visés par l'aide les enfants âgés de moins de 10 ans à la date de reprise d'activité ou de l'entrée en formation. <i>À savoir : dans la limite de 10 % des bénéficiaires et sur appréciation 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.</i>
Conditions d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> L'aide peut être accordée dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) pour : <ul style="list-style-type: none"> une reprise d'emploi en CDI ou en CDD de 2 mois minimum, ou en contrat de travail temporaire, 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	<ul style="list-style-type: none"> En cas de reprise d'emploi ou de formation d'une intensité : <ul style="list-style-type: none"> de 15 et 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	<ul style="list-style-type: none"> Demande d'aide (modèle national arrêté par Pôle emploi) à formuler au plus tard dans le mois qui suit la reprise d'emploi ou d'entrée en formation. Versement des aides sur justificatifs. L'aide peut être attribuée une seule fois pendant une période de 12 mois à compter de la date de reprise d'emploi ou d'entrée en formation.

Travailleurs handicapés

AIDES À LA MOBILITÉ (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter les déplacements des personnes handicapées afin de favoriser leur intégration professionnelle.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Personnes handicapées souhaitant se préparer, accéder ou conserver un emploi.
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> Aides au transport : <ul style="list-style-type: none"> 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 ou conserver un emploi, 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 participer à 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 conserver un emploi (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	<ul style="list-style-type: none"> Attribution par l'Agefiph après examen du dossier de demande de subvention renseigné par la personne handicapée (www.agefiph.fr).

FORMATION NTIC ET DOTATION INFORMATIQUE ET INTERNET (AGEFIPH)

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Accroître l'autonomie du public handicapé dans sa recherche d'emploi. Faciliter l'accès à de nombreux postes nécessitant l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Personnes handicapées en recherche d'emploi accompagnées dans leur parcours d'insertion par un conseiller Cap Emploi ou Pôle emploi.
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> Une formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Une dotation forfaitaire de 700 € destinée à l'acquisition d'un ordinateur équipé d'un accès internet, sous réserve d'avoir suivi une formation NTIC au cours des 6 mois précédant la demande.
Montant de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> Attribution par l'Agefiph après examen du dossier de demande de subvention validé par le conseiller Cap Emploi ou Pôle Emploi (www.agefiph.fr).

Tous salariés

RÉDUCTION FILLON	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aider au développement de l'emploi par une réduction des charges patronales.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tout salarié quelles que soient la date d'embauche et la durée de travail.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entreprises affiliées au régime d'assurance chômage et soumises au régime général de la Sécurité sociale (sauf particuliers employeurs). ■ Entreprises relevant de certains régimes spéciaux (marins, mines, clercs et employés de notaire). ■ Employeurs de salariés agricoles. ■ Etablissements publics industriels et commerciaux. ■ Sociétés d'économie mixte.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réduction dégressive des cotisations patronales de Sécurité sociale, sur les rémunérations inférieures à 160% du SMIC. ■ Entreprises de 20 salariés et plus : coefficient de réduction maximal de 0,26. <i>En cas de dépassement de l'effectif de 19 salariés en 2008, 2009 ou 2010 : application du coefficient de réduction des moins de 20 salariés (0,281) pendant 3 ans.</i> ■ Entreprises de moins de 20 salariés (exonération plus avantageuse) : coefficient de réduction maximal de 0,281. <i>Le même avantage est accordé 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.</i> ■ L'allègement est cumulable avec : <ul style="list-style-type: none"> - le contrat initiative emploi ; - le contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée de moins de 45 ans ; - le contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) ; - l'aide temporaire à l'embauche dans les TPE ("zéro charges") ; - la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires ; - la réduction portant sur l'avantage en nature dans les hôtels, cafés, restaurants.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pas de formalité particulière. ■ Document récapitulatif des allègements pratiqués à tenir à la disposition de l'URSSAF ou de la MSA (mutualité sociale agricole).

Tous salariés

AIDE A L'EMBAUCHE DANS LES TRES PETITES ENTREPRISES (TPE)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aider au développement de l'emploi en complétant la réduction Fillon dans les TPE (moins de 10 salariés).
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salariés embauchés entre le 4 décembre 2008 et le 30 juin 2010, dont le contrat de travail est : <ul style="list-style-type: none"> - soit à durée indéterminée (CDI) ; - soit à durée déterminée (CDD) d'au moins un mois. ■ Salariés en renouvellement de CDD pour une durée supérieure à un mois ou en CDD transformé en CDI entre le 4 décembre 2008 et 30 juin 2010.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Embauches réalisées entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2009 : l'effectif s'apprécie au 31 décembre 2009 (moyenne mensuelle des onze premiers mois de 2008, hors certains contrats aidés). ■ Embauches effectuées entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2010 : l'effectif s'apprécie au 31 décembre 2009 (moyenne mensuelle des 12 mois, hors mois sans salarié) <i>Des dispositions spécifiques sont prévues pour les entreprises créées en cours d'année.</i> ■ L'entreprise doit être à jour de ses obligations vis à vis de l'URSSAF et de l'Assurance chômage. ■ Est exclu l'employeur qui a : <ul style="list-style-type: none"> - rompu un contrat de travail avec le même salarié dans les 6 mois qui précèdent la période de travail au titre de laquelle l'aide est demandée (rupture intervenue après le 4 décembre 2008), sauf réembauche après une démission pour élever un enfant ou dans le cadre d'un cumul emploi retraite ; - procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le même poste (sauf aide demandée pour le recrutement d'un salarié bénéficiaire d'une priorité de réembauche).
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aide financière accordée au titre des gains et rémunérations versés au cours des 12 mois suivant la date d'embauche. ■ Aide versée en complément de la réduction « Fillon ». Maximale au niveau du Smic, elle couvre les 14 points de charges non exonérés dans le cadre de la réduction « Fillon » (avantage supplémentaire de plus de 180 €/mois), dégressive ensuite pour devenir nulle pour les rémunérations horaires au moins égales à 160 % du SMIC. ■ Aide cumulable avec le contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée de moins de 45 ans. ■ Aide non cumulable avec : <ul style="list-style-type: none"> - les aides à l'insertion par l'activité économique ; - le contrat d'avenir, le contrat initiative emploi, le CI-RMA, le CAE DOM ; - l'aide au poste dans les entreprises adaptées et centre de distribution ; - le contrat d'accompagnement dans l'emploi ; - les contrats d'insertion par l'activité conclus dans les DOM ; - l'exonération de charges applicable aux contrats d'apprentissage. ■ Aide due uniquement pour les mois au titre desquels son montant est au moins égal à 15 €.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déposer une demande tendant au bénéfice de l'aide auprès de Pôle emploi accompagnée de la copie des contrats de travail des salariés embauchés. La gestion de l'aide est centralisée à Pôle emploi services (ex-GARP). ■ Au terme de chaque trimestre civil, adresser à Pôle emploi services un formulaire permettant le calcul de l'aide accompagné des pièces justificatives. ■ Tenir à la disposition de Pôle emploi services tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'exactitude des déclarations ainsi effectuées.

Tous salariés

EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES DANS LES ZONES DE REDYNAMISATION URBAINE (ZRU) ET DE REVITALISATION RURALE (ZRR)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le développement de l'emploi dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et les zones de revitalisation rurale (ZRR). <i>La liste de ces zones peut être consultée à la DDTEFP ou auprès de la Délégation interministérielle à la Ville (www.ville.gouv.fr).</i>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Tout salarié embauché pour exécuter tout ou partie de son contrat de travail dans un établissement situé en ZRU ou ZRR.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises et groupements d'employeurs qui : <ul style="list-style-type: none"> - 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. <i>Sont exclues les entreprises ayant licencié pour motif personnel dans les 12 mois précédant la ou les embauches.</i> Organismes d'intérêt général (fondations, associations de bienfaisance...) installés en ZRR (dans les mêmes conditions que les entreprises pour les contrats conclus depuis le 01/11/07).
Statut du bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> Salarié en CDI ou en CDD de 12 mois minimum, à temps plein ou à temps partiel. <i>Les conditions relatives à la durée du contrat ne s'appliquent pas aux organismes d'intérêt général.</i> La rémunération est au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) et d'allocations familiales dégressive pour les contrats de travail conclus depuis le 1^{er} janvier 2008 : l'exonération est totale jusqu'à 1,5 SMIC, elle diminue progressivement pour devenir nulle à 2,4 fois le SMIC. Les modalités de calcul de l'exonération varient selon la date de versement de la rémunération (avant ou après le 1^{er} janvier 2009). 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	<ul style="list-style-type: none"> Embaucher en CDI ou en CDD de 12 mois minimum (CDD conclu exclusivement pour accroissement temporaire d'activité). Déclarer l'embauche à la DDTEFP (formulaire type) dans les 30 jours qui suivent.

Tous salariés

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

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le développement de l'emploi dans les zones franches urbaines (ZFU). <i>La liste de ces zones peut être consultée auprès de la DDTEFP ou auprès de la Délégation interministérielle à la Ville (www.ville.gouv.fr).</i>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salariés : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> Toute entreprise qui : <ul style="list-style-type: none"> - 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. <i>Attention : des conditions supplémentaires sont imposées selon la ZFU concernée. Renseignez-vous auprès de l'URSSAF locale ou de la DDTEFP.</i>
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> La rémunération doit être au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Exonération de la totalité des cotisations patronales de Sécurité sociale (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 2,2 SMIC en 2010. 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	<ul style="list-style-type: none"> Être à jour de ses obligations vis-à-vis de l'URSSAF. 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). <i>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.</i> Remplir la ligne prévue à cet effet du bordereau récapitulatif des cotisations destiné à l'URSSAF. Effectuer auprès de la DDTEFP (ou auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricole) et de l'URSSAF (ou MSA), 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	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le développement de l'emploi dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER). <i>La liste des BER peut être consultée via le décret n°2007-228 du 20 février 2007 sur le site : www.legifrance.gouv.fr (Régions Champagne-Ardenne et Midi-Pyrénées concernées).</i>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salarié, titulaire d'un CDI ou d'un CDD (quelle que soit sa durée) dont l'activité est exercée : <ul style="list-style-type: none"> - exclusivement dans l'établissement implanté dans un BER ; - partiellement dans l'établissement situé dans un BER ; - en dehors de cet établissement si l'activité dans un BER est réelle, régulière et indispensable à l'exécution de son contrat de travail.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Toute entreprise qui : <ul style="list-style-type: none"> - exerce une activité industrielle, commerciale, artisanale ou libérale (sauf activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeuble à usage d'habitation) ; - s'implante ou se crée dans le BER entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 janvier 2011. Aucune condition d'effectif n'est exigée.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Exonération de la totalité des cotisations patronales de Sécurité sociale (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	<ul style="list-style-type: none"> Être à jour de ses obligations vis-à-vis de l'URSSAF. Ne pas avoir licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois. Adresser à la DDTEFP 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

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le développement de l'emploi dans les zones de restructuration de la Défense. <i>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</i>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salarié, quelle que soit la forme ou la durée du contrat de travail liant le salarié 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (hors cotisations 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. 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 4^{ème} année et de deux tiers la 5^{ème} année.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Être à jour de ses obligations vis-à-vis de l'URSSAF et avoir respecté son obligation annuelle de négocier sur les salaires.

Tous salariés

EXONÉRATIONS APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Encourager l'accomplissement d'heures supplémentaires.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salariés à temps complet des employeurs relevant de l'assurance chômage (soit ceux visés par la réduction Fillon : voir p. 43).
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Entreprise de plus de 20 salariés : déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale fixée à 0,50 € par heure supplémentaire. <i>En cas de dépassement du seuil de 20 salariés pour la 1^{ère} fois en 2008, 2009 ou 2010, l'entreprise continue de bénéficier pendant 3 ans de la déduction de 1,50 € applicable aux entreprises de 20 salariés au plus.</i> Entreprise de 20 salariés ou moins : déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale fixée à 1,50 € par heure supplémentaire. <i>La déduction forfaitaire se cumule avec les autres dispositifs d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale : réduction Fillon...</i>
Avantages pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> Réduction de cotisations salariales de sécurité sociale effectuée sur les heures supplémentaires. <i>Un tel avantage est également prévu pour les salariés à temps partiel effectuant des heures complémentaires.</i> 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	<ul style="list-style-type: none"> Tenir à disposition des organismes de recouvrement des cotisations (URSSAF, MSA) les informations relatives au contrôle de la durée du travail complétées par un récapitulatif annuel des heures de travail effectuées.

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

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans les petites et moyennes entreprises. <i>La GPEC consiste à anticiper l'impact des orientations de l'entreprise, des évolutions prévisibles sur la gestion de ses ressources humaines.</i>
Entreprises visées	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises de moins de 300 salariés souhaitant faire appel à un conseil extérieur afin d'élaborer un plan de GPEC. <i>Le plan peut se traduire par des mesures de formation, d'égalité professionnelle, de gestion des âges, d'organisation du travail...</i>
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Aide financière de l'Etat : jusqu'à 15 000 € (50 % maximum du coût prévisionnel du consultant). 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

EXONERATIONS APPLICABLES AUX HEURES COMPLÉMENTAIRES	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Encourager l'accomplissement, par les salariés à temps partiel, d'heures complémentaires. <i>Les heures complémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail.</i>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salariés à temps partiel des employeurs relevant de l'assurance chômage (soit ceux visés par la réduction Fillon : voir p. 43). <i>Sont à temps partiel, les salariés dont le contrat de travail fixe la durée du travail en dessous de la durée légale du travail (35 h/semaine) ou, si elle est inférieure à 35 heures, à la durée prévue par la convention collective applicable à l'entreprise.</i>
Avantage pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Contrairement aux heures supplémentaires, les heures complémentaires n'ouvrent pas droit à la déduction forfaitaire des cotisations patronales.
Avantages pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> 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. <i>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.</i>
Démarche et obligation de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Tenir à disposition des organismes de recouvrement des cotisations (URSSAF, MSA) les informations relatives au contrôle de la durée du travail complétées par un récapitulatif annuel des heures de travail effectuées.

ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES (ADEC)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Développer les compétences et les qualifications des salariés d'une branche professionnelle.
Entreprises visées	<ul style="list-style-type: none"> 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). <i>Les ADEC sont l'un des deux volets des EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences). L'autre volet (études prospectives, menées au niveau d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire) fait l'objet d'un contrat d'études prospectives (CEP).</i>
Avantage pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Aide financière de l'Etat (voire d'autres financeurs : conseil régional...) à l'élaboration et 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	<ul style="list-style-type: none"> 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.

Tous salariés

CHOMAGE PARTIEL	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> 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. <p><i>À noter ! Alternatif au chômage partiel tel qu'exposé ci-après, il existe un dispositif d'indemnisation du chômage partiel de longue durée (Voir p. 51).</i></p>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Tout salarié.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> 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 ; événements particuliers tels les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie ou les sinistres ; transformation, restructuration, modernisation de l'entreprise).
Situation du salarié	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié reste lié à l'employeur par son contrat de travail. Pendant la période de chômage partiel, le salarié perçoit une : <ul style="list-style-type: none"> 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 période normale).
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Remboursement par l'État de l'allocation spécifique attribuée dans la limite d'un contingent fixé à 1000 heures par an et par salarié. 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	<ul style="list-style-type: none"> Consulter les représentants du personnel (modification des horaires). Adresser une demande d'indemnisation au DDTEFP. 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. <p><i>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.</i></p>

Tous salariés

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Faire face à une baisse d'activité pour raisons économiques ou circonstances exceptionnelles et éviter de licencier. L'APLD permet de réduire l'activité sur une durée plus longue, dans le cadre d'une convention de 3 mois (renouvelable dans la limite d'une durée totale de 12 mois) conclue avec l'État. Compenser la baisse de rémunération, grâce à une indemnisation spécifique en remplacement du salaire financée conjointement par l'entreprise, l'Unédic et l'État. <p><i>À noter ! L'APLD doit être systématiquement privilégié par rapport au chômage partiel (voir p. 50).</i></p>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Tout salarié.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Toute entreprise confrontée à la réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail (35 heures/semaine) pendant une période de longue durée.
Situation du salarié	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié reste lié à l'employeur par son contrat de travail. Pendant la période de chômage partiel, le salarié perçoit une : <ul style="list-style-type: none"> - allocation spécifique de chômage partiel versée par l'employeur (financée par l'Etat voir ci-après) ; - allocation complémentaire attribuée par voie de convention entre l'Etat et l'entreprise. L'indemnité horaire versée au salarié est au moins égale à 75% de sa rémunération brute (telle que retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés). Possibilité d'articuler l'APLD 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 pendant une période normale). <p><i>Pendant l'APLD, l'employeur doit proposer aux salariés concernés un entretien individuel en vue de définir des actions de formation ou de bilan susceptibles d'être engagées.</i></p>
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Remboursement par l'État de l'allocation spécifique attribuée dans la limite d'un contingent fixé à 1000 heures. Allocations d'APLD exonérées de cotisations de sécurité sociale (restent soumises à la CSG et à la CRDS).
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Consulter les représentants du personnel. Adresser à la DDTEFP une demande d'indemnisation et une demande de conclusion de convention d'APLD. Afficher les nouveaux horaires de travail. S'engager à maintenir dans l'emploi les salariés concernés par l'APLD pendant une période égale au double de la durée de la convention conclue avec l'État. <p><i>Avant de décider de la mise en œuvre de l'APLD, il est fortement conseillé de recourir à d'autres dispositifs : négociation d'accords relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail, mise en œuvre de modes de gestion alternatifs comme la prise de congés, de RTT ou de repos compensateurs, formation des salariés.</i></p>

Travailleurs handicapés

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

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les entreprises à inclure, dans la gestion de leurs ressources humaines, l'emploi des personnes handicapées (intégration et maintien dans l'emploi).
Entreprises visées	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises et branches professionnelles.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement et aide financière 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 et financement de sa mise en oeuvre.
Démarche et obligation de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Adresser une demande de subvention à l'Agefiph (www.agefiph.fr).

AIDES TECHNIQUES ET HUMAINES (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Compenser le handicap d'un salarié par des aides individuelles.
Entreprises visées	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises du secteur privé, entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...). <i>Les salariés handicapés peuvent également bénéficier d'aides.</i>
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Aide technique (acquisition de matériels...) : 9 150 € maximum, pendant une durée limitée. Possibilité d'une participation à la prise en charge de la formation à l'utilisation des matériels dans la limite de 385 € par jour. Aide humaine (interprète, accompagnement par des auxiliaires professionnels...) : jusqu'à 9 150 € pour une durée de 12 mois.
Démarche et obligation de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Adresser une demande de subvention à l'Agefiph (www.agefiph.fr).

AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Permettre de maintenir dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave.
Entreprises visées	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises du secteur privé, entreprises et organismes publics soumis au droit privé (EPIC...). <i>L'aide est également ouverte aux travailleurs indépendants handicapés.</i>
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Aide de 6 000 € pour la recherche et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi. D'autres aides de l'Agefiph sont mobilisables : aide à la formation, à l'adaptation des situations de travail...
Démarche et obligation de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Adresser une demande de subvention à l'Agefiph (www.agefiph.fr).

Travailleurs handicapés

AIDE A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permettre de maintenir dans l'emploi des salariés handicapés seniors dont le handicap s'aggrave ou l'état de santé se dégrade.
Entreprises visées	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entreprises employant des travailleurs reconnus comme handicapés en contrat à durée indéterminée (CDI) répondant aux conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - âgés de 55 et jusqu'au 60^e anniversaire maximum, - ayant une ancienneté d'au moins 5 ans, - travaillant au moins 80% de la durée conventionnelle appliquée dans l'entreprise. <i>L'aide est également ouverte aux travailleurs indépendants handicapés.</i>
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Une subvention forfaitaire de 9 000 € par an pendant 5 ans pour permettre une réduction du temps de travail d'au moins 20 % accompagnée du maintien de la rémunération antérieure. ■ D'autres aides de l'Agefiph peuvent être cumulées : aides au maintien dans l'emploi, à l'adaptation des situations de travail et à la formation professionnelle...
Démarche et obligation de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adresser une demande de subvention à l'Agefiph (www.agefiph.fr) après avis du médecin du travail préconisant une réduction du temps de travail d'au moins 20% pour raison de santé.

Seniors

CUMUL EMPLOI-RETRAITE « TOTAL »

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tout retraité reprenant une activité professionnelle, sous réserve de remplir 3 conditions : <ul style="list-style-type: none"> - Avoir cessé son activité salariée suite à la rupture du contrat de travail. - Etre âgé d'au moins 60 ans et justifier de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ou avoir 65 ans ou plus (sans condition de durée d'assurance). - Avoir liquidé l'ensemble des pensions personnelles de retraite auprès de tous les régimes dont il a relevé au titre de ses précédentes activités (régimes légalement obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers, régimes propres aux organisations internationales). <p><i>À noter :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 1^{er} janvier 2009 peuvent bénéficier du cumul total s'ils remplissent les conditions requises.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cumul intégral des pensions de retraite de base et complémentaires avec les revenus de l'activité professionnelle reprise.
Démarches et obligations	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le senior doit fournir à la caisse de retraite de son dernier régime d'affiliation : <ul style="list-style-type: none"> - le nom et l'adresse du nouvel employeur, - la date de la 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 : <ul style="list-style-type: none"> - des cotisations de sécurité sociale (part patronale et part salariale), - des cotisations d'assurance chômage (sauf si le salarié a 65 ans ou plus), - depuis le 1^{er} juillet 2009, des cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire.

Tous salariés

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

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter la réalisation de projets de création ou de reprise d'entreprise ou de participation à la direction d'une "jeune entreprise innovante" tout en permettant au salarié de retrouver son poste à l'issue du congé.
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> Salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non).
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> Soit créer ou reprendre une entreprise individuelle ou une société industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, et détenir le contrôle effectif de l'entreprise. Soit exercer des responsabilités de direction comme salarié au sein d'une jeune entreprise innovante.
Durée	<ul style="list-style-type: none"> Un an (renouvelable une fois). <i>Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu.</i>
Demande du salarié et réponse de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Demande adressée à l'employeur au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge. Réponse de l'employeur dans les 30 jours (report ou refus possible sous certaines conditions). <i>L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.</i> <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la création ou la reprise d'entreprise ou la participation à la direction d'une "jeune entreprise innovante" grâce à une réduction du temps de travail.
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> Salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise (ou au sein du même groupe) égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non).
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> Soit créer ou reprendre une entreprise individuelle ou une société industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, et détenir le contrôle effectif de l'entreprise. Soit exercer des responsabilités de direction comme salarié au sein d'une jeune entreprise innovante.
Durée	<ul style="list-style-type: none"> Un an maximum. <i>Un avenant au contrat de travail doit être rédigé : il comporte toutes les clauses obligatoires d'un contrat à temps partiel.</i> <ul style="list-style-type: none"> Prolongation possible dans la limite d'un an avec signature d'un nouvel avenant au contrat de travail.
Demande du salarié et réponse de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Demande adressée à l'employeur au moins deux mois avant le début du passage à temps partiel par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge. Réponse de l'employeur dans les 30 jours (report ou refus possible sous certaines conditions). <i>L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.</i>

* Le statut de « jeune entreprise innovante » concerne les PME (moins de 250 salariés avec un chiffre d'affaires inférieur à 50 M €, ou avec un total de bilan inférieur à 43 M €) créées depuis moins de 8 ans qui engagent des dépenses de recherche et de développement (au moins 15 % de leurs charges totales). Ce statut ouvre droit à différents avantages fiscaux et sociaux.

Tous demandeurs d'emploi

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

<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aider les demandeurs d'emploi à créer ou à reprendre une entreprise, ou à exercer une activité professionnelle non salariée. <p><i>Le dispositif de l'ACCRE comporte :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - pour certains bénéficiaires, une aide financière accordée dans le cadre du dispositif NACRE (voir p. 56) ; - une exonération des charges sociales ; - le maintien de la protection sociale et du versement des minima sociaux. <p><i>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).</i></p> <p>À noter : il est possible de cumuler l'ACCRE et le statut d'autoentrepreneur. <i>Pour en savoir plus : www.lautoentrepreneur.fr</i></p>
<p>Bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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). ■ Demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE ou susceptibles de l'être (voir p. 8). ■ Salariés d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire qui reprennent son activité. ■ Personnes remplissant les conditions pour bénéficier du contrat emploi-jeune ou dont le contrat a été rompu avant le terme de la période de versement de l'aide de l'État. ■ Bénéficiaires du CAPE (voir p. 56) 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. 41). <p><i>Les critères d'éligibilité s'apprécient au jour du dépôt de la demande.</i></p>
<p>Conditions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 et des 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 1/10^e de la part détenue par le principal actionnaire. ■ Débuter l'exercice d'une profession non salariée.
<p>Nature de l'aide</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 bénéficiaires de l'ARE : sous conditions, versement d'une aide (ARCE) égale à la moitié du montant du reliquat des droits à l'ARE. <p><i>En cas d'échec et sous certaines conditions, possibilité de percevoir à nouveau une allocation de retour à l'emploi.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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. 56).
<p>Démarches</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.travail-solidarite.gouv.fr ■ 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 (demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE ou en cours de préavis).

Tous demandeurs d'emploi

CONTRAT D'APPUI AU PROJET D'ENTREPRISE (CAPE)	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Aider le porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise à 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"). <p>Attention : le CAPE n'est pas un contrat de travail.</p>
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> Toute personne physique porteuse d'un projet de création ou de reprise d'entreprise (sauf salarié à temps plein). Dirigeant associé unique d'une EURL.
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion du CAPE, contrat écrit d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois qui fixe notamment : <ul style="list-style-type: none"> le programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique ainsi que les engagements respectifs des parties ; la nature, le montant et les conditions d'utilisation des moyens mis à la disposition du bénéficiaire par la structure d'appui ; le cas échéant, les modalités de calcul ou le montant forfaitaire de la rétribution de la structure d'appui ; les engagements pris à l'égard des tiers, que la structure d'appui assume seule jusqu'à l'immatriculation du bénéficiaire du CAPE aux différents registres légaux ; après le début d'une activité économique, les conditions dans lesquelles le bénéficiaire s'acquitte auprès de la structure d'appui du règlement des sommes correspondant au montant des cotisations et contributions sociales versées par celle-ci pour son compte ; les conditions de sa rupture anticipée.
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> Aide et accompagnement du porteur de projet par la structure d'appui avec laquelle le contrat a été conclu. Pendant le contrat, le porteur de projet : <ul style="list-style-type: none"> relève du régime général de Sécurité sociale et bénéficie de la protection sociale des salariés. Les cotisations de Sécurité sociale sont à la charge de la structure d'appui ; peut continuer à percevoir les allocations chômage, avec application des règles de cumul (voir p. 37) ; bénéficie des règles d'hygiène, de sécurité et de santé (visite médicale...).
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion du CAPE entre un porteur de projet de création ou reprise d'activité et une structure d'appui (société, association). Dès la conclusion du CAPE, la structure responsable de l'appui en informe l'URSSAF et Pôle emploi ainsi que du terme prévu. Renouvellement du CAPE possible par écrit.

NOUVEL ACCOMPAGNEMENT POUR LA CRÉATION / REPRISE D'ENTREPRISE (NACRE)	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter la création ou la reprise d'entreprise en accordant à certains publics un accompagnement sur mesure (accès à un ensemble de services d'appui technique) et un prêt à taux zéro. Finaliser le projet et optimiser le démarrage et le développement de l'activité pendant les 3 premières années. <i>Le parcours d'accompagnement NACRE remplace depuis le 1^{er} janvier 2009 les aides EDEN et les chèques conseil.</i>
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> Bénéficiaires de l'ACCRE (voir page précédente). Personnes éloignées de l'emploi pour lesquelles la création ou la reprise d'entreprise est un moyen d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi. Demandeurs d'emploi de 50 ans et plus. <p>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.</p>
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> Un parcours en 3 phases distinctes : <ul style="list-style-type: none"> avant l'immatriculation de l'entreprise, l'aide au montage du projet (phase 1), l'appui au financement du projet (phase 2) ; après l'immatriculation de l'entreprise, l'appui au démarrage et au développement (phase 3). L'entrée dans le parcours NACRE peut se faire en phase 1,2 ou 3, selon la maturité du projet.
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> Services d'appui technique financés notamment par l'État. Aide au conseil. Prêt à taux zéro (10 000 € maximum) conditionné par l'octroi d'un prêt complémentaire (bancaire ou solidaire) et par l'engagement de suivre pendant trois ans la phase 3.
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> Différentes possibilités pour entrer dans ce parcours : à l'initiative du créateur / repreneur, sur le conseil d'un réseau prescripteur (SPE local...), 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). <p><i>Les opérateurs d'accompagnement Nacre sont des professionnels de la création et de la reprise d'entreprise labellisés et ayant passé une convention avec l'État et la Caisse des Dépôts et consignations.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Prêt accordé par l'opérateur d'accompagnement.

Femmes

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

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser, par la garantie de prêt, la création, la reprise ou le développement d'une entreprise par une femme.
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> Toute femme (salariée, demandeur d'emploi...) assurant en titre ou en fait la responsabilité de l'entreprise (quels que soient sa forme juridique et son secteur d'activité).
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> Entreprise créée ou reprise depuis moins de 5 ans. Détention de la majorité du capital par la créatrice seule ou avec la participation d'une autre femme. Gérance par la créatrice.
Nature de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> 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 €. <p><i>L'organisme prêteur ne peut pas solliciter des cautions ou des garanties personnelles sur les prêts.</i></p>
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Demande téléchargeable sur : www.franceactive.org</p>

Travailleurs handicapés

SUBVENTION D'INSTALLATION

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Aider les travailleurs handicapés à s'installer à leur compte.
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs handicapés orientés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers une activité indépendante.
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> Avoir au moins 18 ans et 45 ans au plus. 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	<ul style="list-style-type: none"> Montant plafonné à 2 290 € obligatoirement affectés à l'achat ou l'installation de matériel ou d'équipement nécessaire à l'activité. <p><i>Le travailleur handicapé peut également bénéficier de la subvention à la création d'activité accordée par l'Agefiph (voir ci-dessous).</i></p>
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> Demande à adresser à la CDAPH 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 DDTEFP et le bénéficiaire, précisant notamment les conditions d'utilisation de la subvention. Subvention à la création d'activité : renseignement et dépôt du dossier auprès de l'Agefiph (www.agefiph.fr).

AIDE A LA CREATION D'ACTIVITE (AGEFIPH)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Aider les travailleurs handicapés à créer leur entreprise dans la perspective de garantir le lancement, la réussite et la pérennité de l'activité créée.
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> Personnes handicapées en recherche d'emploi et inscrites à Pôle Emploi.
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> Être dirigeant de la future entreprise, quel que soit son statut (SARL, EURL...); Détenir au moins 50% du capital, seul ou en famille, avec plus de 30% à titre personnel.
Nature de l'aide	<p>Aides attribuées tout au long des 3 premières années d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> Un accompagnement et un suivi individualisés par un prestataire conseil ; 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 (durée de 3 ans). <p><i>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 (à l'exception de la prime à l'insertion).</i></p>
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> 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.

Salariés

CONGÉ DE CONVERSION

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter le reclassement de salariés d'entreprises, moyennes ou grandes, dont le licenciement ne peut être évité.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salariés dont le licenciement est envisagé dans le cadre d'une procédure collective, et volontaires pour bénéficier de la mesure. <i>Le licenciement n'intervient qu'au terme du congé.</i>
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Allocation partiellement prise en charge par l'État. Possibilité de prise en charge partielle des actions de formation par l'État.
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> 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 DDTEFP. Conclusion d'une convention de congé de conversion avec la DDTEFP. Proposition du congé de conversion au salarié, qui dispose d'un délai de 15 jours pour adhérer.

CONVENTION FNE DE CELLULES DE RECLASSEMENT

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Salariés concernés par un projet de licenciement pour motif économique.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises non soumises à l'obligation de proposition d'un congé de reclassement : <ul style="list-style-type: none"> - de moins de 1 000 salariés affiliés au régime de l'assurance chômage ou groupements d'entreprises ; - de 1 000 salariés et plus en situation de redressement ou liquidation judiciaire. <i>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.</i>
Formation et prestations	<ul style="list-style-type: none"> 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...). <i>La cellule travaille en collaboration avec Pôle emploi, l'AFPA et la DDTEFP.</i>
Statut du bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> Salarié, avec maintien du salaire, ou demandeur d'emploi indemnisé ou non.
Avantage pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Information et consultation des représentants du personnel. Conclusion d'une convention avec la DDTEFP.

Salariés

CONGÉ DE RECLASSEMENT	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Impliquer les grandes entreprises dans le reclassement de leurs salariés licenciés pour motif économique. ■ Favoriser le reclassement rapide de ces salariés pendant leur préavis.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salarié menacé de licenciement pour motif économique (individuel ou collectif). <i>Le salarié a un délai de 8 jours à compter de la notification de la lettre de licenciement pour accepter le congé. Au terme de ce délai son silence vaut refus.</i>
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toute entreprise dans l'une des 3 situations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - occupant au moins 1 000 salariés ; - soumise à l'obligation de constitution d'un comité de groupe si le groupe comprend au moins 1 000 salariés et possède son siège social en France ; - entreprise ou groupe de dimension communautaire tenu de constituer un comité d'entreprise européen (même si l'établissement principal ou le siège social est situé à l'étranger). <i>Les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sont exclues de ce dispositif.</i>
Prestations	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le salarié a accès : <ul style="list-style-type: none"> - aux prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi (entretien d'évaluation et d'orientation, accueil et suivi régulier...); - le cas échéant, à un bilan de compétences spécifique, à des actions de formation et de validation des acquis de l'expérience pour mettre en œuvre son projet professionnel.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salarié de l'entreprise pendant le congé. Le congé débute pendant le préavis : sa durée est comprise entre 4 et 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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... <i>Ces actions ne sont pas imputables sur le plan de formation de l'entreprise et ne peuvent être financées par des fonds de la formation professionnelle.</i>

Salariés

CONGÉ DE MOBILITÉ	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aider les salariés licenciés pour motif économique à trouver un emploi stable via un accompagnement, une formation et des périodes travaillées.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <i>Le salarié peut choisir entre le congé de mobilité et le congé de reclassement (voir p. 59).</i>
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toute entreprise occupant au moins 1 000 salariés : <ul style="list-style-type: none"> - soumise à l'obligation de proposer à ses salariés le congé de reclassement (voir p. 59) ; - et ayant conclu un accord collectif relatif à la GPEC qui fixe les modalités d'application du congé 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le salarié a accès à : <ul style="list-style-type: none"> - des mesures d'accompagnement, - des actions de formation, - des périodes de travail sur un autre poste (dans ou hors de l'entreprise). <i>En cas de conclusion d'un contrat de travail, le congé est suspendu et peut reprendre, à l'issue de ce contrat, pour la durée restant à courir.</i> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dans les conditions fixées par l'accord collectif GPEC : <ul style="list-style-type: none"> - 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). <p><i>L'acceptation par le salarié du congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement (voir p. 59).</i></p>

Salariés

CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ (CRP)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le retour à l'emploi durable des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salarié visé par une procédure de licenciement pour motif économique (collectif ou individuel) : <ul style="list-style-type: none"> - 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, collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre- et- Miquelon, Saint Barthélemy et Saint Martin). <i>Le salarié peut accepter ou refuser la CRP.</i>
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Les entreprises (tous établissements confondus) non soumises à l'obligation de mise en oeuvre du congé de reclassement (voir p. 59), Les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire quelle que soit leur taille, Attention : <i>dans plusieurs bassins d'emploi, les dispositions relatives à la CRP ne sont plus applicables. La CRP y est remplacée par le contrat de transition professionnelle (CTP) (voir p. 62).</i>
Prestations	<ul style="list-style-type: none"> 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une 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, lorsque avant le terme de la CRP, 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	<ul style="list-style-type: none"> Statut de stagiaire de la formation professionnelle. Versement au bénéficiaire par Pôle emploi : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> Informé individuellement par écrit chaque salarié du contenu de la CRP et de la possibilité d'en bénéficier : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - de l'ASR dont bénéficie le salarié licencié en s'acquittant du paiement d'une somme égale à deux mois de salaire 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 équivalente au droit que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat de travail au titre du droit individuel à la formation (DIF).

APPUI AU RECLASSEMENT DES SALARIÉS

Salariés

CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (CTP) Mesure qui remplace la convention de reclassement personnalisé dans 25 bassins d'emploi

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> 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). 																																																																																	
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salarié visé par une procédure de licenciement pour motif économique (individuel ou collectif) travaillant dans une entreprise implantée dans un des bassins d'emploi concernés. <i>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.</i> 																																																																																	
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Toute entreprise soumise à l'obligation de mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé (CRP - voir p. 61) dans l'un des bassins d'emploi concernés. <i>Dans ces bassins d'emploi, les dispositions relatives à la CRP ne sont pas applicables et le CTP est mise en œuvre par Transitioctp ou Pôle emploi selon le bassin d'emploi concerné.</i> <table border="1" data-bbox="395 734 916 931"> <caption>Porteur de l'expérimentation : TRANSITIOctp</caption> <thead> <tr> <th>Bassins d'emploi</th> <th>Département</th> <th>Pôle emploi compétent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Charleville-Mézières</td> <td>08</td> <td>Champagne Ardenne</td> </tr> <tr> <td>Belfort-Montbéliard</td> <td>90-25</td> <td>Franche Comté</td> </tr> <tr> <td>Morlaix</td> <td>29</td> <td>Bretagne</td> </tr> <tr> <td>Saint-Dié-des-Vosges</td> <td>88</td> <td>Lorraine</td> </tr> <tr> <td>Toulon</td> <td>83</td> <td>Provence Alpes Côte d'Azur</td> </tr> <tr> <td>Vitré</td> <td>35</td> <td>Bretagne</td> </tr> <tr> <td>Valenciennes</td> <td>59</td> <td>Nord Pas de Calais</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="970 577 1463 999"> <caption>Porteur de l'expérimentation : Pôle emploi</caption> <thead> <tr> <th>Bassins d'emploi</th> <th>Département</th> <th>Pôle emploi compétent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Le Havre</td> <td>76</td> <td>Haute Normandie</td> </tr> <tr> <td>Niort</td> <td>76</td> <td>Poitou Charentes</td> </tr> <tr> <td>Calais</td> <td>62</td> <td>Nord Pas de Calais</td> </tr> <tr> <td>Châteauroux</td> <td>36</td> <td>Centre</td> </tr> <tr> <td>Châtellerauld</td> <td>86</td> <td>Poitou Charentes</td> </tr> <tr> <td>L'Etang de Berre</td> <td>13</td> <td>Provence Alpes Côte d'Azur</td> </tr> <tr> <td>Douai</td> <td>59</td> <td>Nord Pas de Calais</td> </tr> <tr> <td>Mulhouse</td> <td>68</td> <td>Alsace</td> </tr> <tr> <td>Auxerre</td> <td>89</td> <td>Bourgogne</td> </tr> <tr> <td>Dreux</td> <td>28</td> <td>Centre</td> </tr> <tr> <td>Poissy - Les Mureaux</td> <td>78</td> <td>Ile-de-France</td> </tr> <tr> <td>Saint-Quentin</td> <td>02</td> <td>Picardie</td> </tr> <tr> <td>La Vallée de l'Arve</td> <td>74</td> <td>Rhône-Alpes</td> </tr> <tr> <td>Hagetmau</td> <td>40</td> <td>Aquitaine</td> </tr> <tr> <td>Briey bassin houllier</td> <td>54</td> <td>Lorraine</td> </tr> <tr> <td>Marne moyenne</td> <td>51</td> <td>Champagne-Ardenne</td> </tr> <tr> <td>Thiers</td> <td>63</td> <td>Auvergne</td> </tr> <tr> <td>Saint-Étienne</td> <td>42</td> <td>Rhône-Alpes</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> La procédure de licenciement doit avoir été engagée avant le 1^{er} décembre 2010. 	Bassins d'emploi	Département	Pôle emploi compétent	Charleville-Mézières	08	Champagne Ardenne	Belfort-Montbéliard	90-25	Franche Comté	Morlaix	29	Bretagne	Saint-Dié-des-Vosges	88	Lorraine	Toulon	83	Provence Alpes Côte d'Azur	Vitré	35	Bretagne	Valenciennes	59	Nord Pas de Calais	Bassins d'emploi	Département	Pôle emploi compétent	Le Havre	76	Haute Normandie	Niort	76	Poitou Charentes	Calais	62	Nord Pas de Calais	Châteauroux	36	Centre	Châtellerauld	86	Poitou Charentes	L'Etang de Berre	13	Provence Alpes Côte d'Azur	Douai	59	Nord Pas de Calais	Mulhouse	68	Alsace	Auxerre	89	Bourgogne	Dreux	28	Centre	Poissy - Les Mureaux	78	Ile-de-France	Saint-Quentin	02	Picardie	La Vallée de l'Arve	74	Rhône-Alpes	Hagetmau	40	Aquitaine	Briey bassin houllier	54	Lorraine	Marne moyenne	51	Champagne-Ardenne	Thiers	63	Auvergne	Saint-Étienne	42	Rhône-Alpes
Bassins d'emploi	Département	Pôle emploi compétent																																																																																
Charleville-Mézières	08	Champagne Ardenne																																																																																
Belfort-Montbéliard	90-25	Franche Comté																																																																																
Morlaix	29	Bretagne																																																																																
Saint-Dié-des-Vosges	88	Lorraine																																																																																
Toulon	83	Provence Alpes Côte d'Azur																																																																																
Vitré	35	Bretagne																																																																																
Valenciennes	59	Nord Pas de Calais																																																																																
Bassins d'emploi	Département	Pôle emploi compétent																																																																																
Le Havre	76	Haute Normandie																																																																																
Niort	76	Poitou Charentes																																																																																
Calais	62	Nord Pas de Calais																																																																																
Châteauroux	36	Centre																																																																																
Châtellerauld	86	Poitou Charentes																																																																																
L'Etang de Berre	13	Provence Alpes Côte d'Azur																																																																																
Douai	59	Nord Pas de Calais																																																																																
Mulhouse	68	Alsace																																																																																
Auxerre	89	Bourgogne																																																																																
Dreux	28	Centre																																																																																
Poissy - Les Mureaux	78	Ile-de-France																																																																																
Saint-Quentin	02	Picardie																																																																																
La Vallée de l'Arve	74	Rhône-Alpes																																																																																
Hagetmau	40	Aquitaine																																																																																
Briey bassin houllier	54	Lorraine																																																																																
Marne moyenne	51	Champagne-Ardenne																																																																																
Thiers	63	Auvergne																																																																																
Saint-Étienne	42	Rhône-Alpes																																																																																
Durée et prestations	<ul style="list-style-type: none"> 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 % de l'Allocation de Transition Professionnelle (ATP) qui lui aurait été versée jusqu'à la fin du CTP, limitée à 3 mois maximum. Des aides au reclassement : <ul style="list-style-type: none"> - incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation spécifique de reclassement (ATP) avec une rémunération en cas de reprise d'activité occasionnelle ou réduite au cours de la CTP, - aide à la reprise ou à la création d'entreprise, - indemnité différentielle de reclassement, lorsque avant le terme de la 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	<ul style="list-style-type: none"> Stagiaire de la formation professionnelle pour la durée du CTP ou salarié (période de CDD ou CTT). Versement au bénéficiaire par Transitioctp ou Pôle emploi selon le bassin d'emploi concerné 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 : salaire correspondant au travail effectué avec versement d'une allocation complémentaire si le salaire est inférieur à l'ATP. 																																																																																	
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 délai de 7 jours à compter de la décision de l'autorité administrative. 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 : <ul style="list-style-type: none"> - une somme égale au montant brut des deux mois de l'indemnité légale de préavis comprenant les charges patronales et salariales que l'employeur aurait dû verser au salarié si le CTP n'avait pas été conclu ; - le montant dû correspondant aux droits acquis au titre du 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) : <ul style="list-style-type: none"> - 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. 																																																																																	

Publics en difficulté d'insertion

CONTRAT D'ACCÈS À L'EMPLOI (CAE-DOM) (DOM, ST-PIERRE-ET-MIQUELON, SAINT-MARTIN, SAINT-BARTHÉLÉMY) (SECTEUR MARCHAND)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'embauche des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. <i>Avec un objectif prioritaire : l'insertion des 50 ans et plus.</i>
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> 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). Bénéficiaires du RMI ainsi que leur conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS. Travailleurs reconnus handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir p.18). 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 65 ans.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage. Les entreprises de pêche maritime. Les particuliers employeurs de personnel de maison (sauf employeurs d'assistantes maternelles) peuvent conclure un CAE à durée indéterminée, sans toutefois bénéficier de l'aide forfaitaire de l'État. <i>Sont exclues les entreprises ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche (sauf autorisation de la DTEFP) ou qui licencient un salarié en CDI pour embaucher un CAE-DOM.</i>
Prestations	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Salarié en CDI ou CDD de 12 à 24 mois (jusqu'à 30 mois pour les bénéficiaires du RMI). 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	<ul style="list-style-type: none"> Selon la catégorie de public, aide forfaitaire de 152 € ou 305 € par mois versée à l'employeur pendant : <ul style="list-style-type: none"> - 24 mois (30 mois pour les bénéficiaires du RMI) si le contrat est à durée indéterminée ; - la durée du contrat s'il est à durée déterminée. En cas d'embauche d'un travailleur handicapé, une prime de l'Agefiph est possible (www.agefiph.fr). Financement possible par Pôle emploi de 7,62 € par heure de formation (si formation comprise entre 200 et 1 000 heures). Exonération des charges patronales de Sécurité sociale (sauf accident du travail et maladies professionnelles) pour la partie de la rémunération n'excédant pas 130 % du SMIC pendant : <ul style="list-style-type: none"> - la durée du contrat (CDD) ou 24 mois s'il s'agit d'un CDI (30 mois maximum pour les bénéficiaires du RMI) ; - toute la durée du contrat pour les personnes de plus de 50 ans et de moins de 65 ans : <ul style="list-style-type: none"> • inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ; • ou percevant le RMI et sans emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois ; • ou travailleurs handicapés. Non prise en compte dans l'effectif pendant 2 ans (30 mois pour les bénéficiaires du RMI).
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Convention conclue entre l'employeur et Pôle emploi. Déclaration sur l'honneur attestant : <ul style="list-style-type: none"> - être à jour de ses obligations sociales et fiscales ; - ne pas cumuler le CAE-DOM avec une autre aide à l'emploi sur une même embauche. Conclusion d'un CDI ou d'un CDD de 12 à 24 mois (jusqu'à 30 mois pour les bénéficiaires du RMI) entre l'entreprise et le salarié. Envoi à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) d'une attestation de présence aux échéances de paiement.

Publics en difficulté d'insertion

CONTRAT D'INSERTION - REVENU MINIMUM D'ACTIVITÉ (CI-RMA) (SECTEUR MARCHAND)

Attention : les CI-RMA, supprimés en Métropole, peuvent être conclus dans les DOM tant que le RSA n'est pas applicable dans ces départements.

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'insertion sociale et professionnelle d'allocataires de minima sociaux qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs affiliés au régime d'assurance chômage (sauf les particuliers employeurs). Les employeurs de pêche maritime. Les entreprises de travail temporaire (ETT et ETTI). <p><i>Sont exclues les entreprises ayant licencié :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche;</i> <i>un salarié en CDI pour procéder à l'embauche en CI-RMA.</i>
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Des actions de formation peuvent être prévues mais ne sont pas obligatoires. Possibilité de désigner un tuteur chargé d'accueillir, de guider, de suivre et d'accompagner le salarié.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Salarié en CDI ou CDD de 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiaires d'un aménagement de peine) renouvelable 2 fois par avenant dans la limite de 18 mois au total. Contrat conclu à temps plein ou à temps partiel modulable (20 heures par semaine minimum). Le salarié peut conclure avec une ETT un contrat de travail temporaire spécifique (CI-RMA CTT). <p><i>À l'initiative du salarié, le CI-RMA peut être :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>suspendu afin d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ;</i> <i>rompu avant son terme lorsque cette rupture lui permet d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois, en CDI ou de suivre une formation qualifiante.</i>
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Attribution par le département ou par l'Etat d'une aide mensuelle (dans la limite de 18 mois pour un CDI) d'un montant égal à celui du RMI pour une personne isolée. Aide cumulable avec la réduction Fillon (voir p. 43). 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 (CDD) ni de fin de mission (travail temporaire) à verser.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Être à jour des cotisations et contributions sociales. Signer une convention avec le département ou son délégataire ou avec Pôle emploi selon le cas. Mettre en œuvre un parcours d'insertion au bénéfice du salarié pouvant inclure les mesures suivantes : orientation professionnelle, tutorat, suivi individualisé, accompagnement dans l'emploi, formation professionnelle et validation des acquis de l'expérience... <p><i>Au terme de chaque convention, l'employeur adresse au président du Conseil général ou à Pôle emploi selon le cas, un bilan faisant état du contenu et des modalités de mise en œuvre des activités d'insertion</i></p>

Publics en difficulté d'insertion

CONTRAT D'AVENIR (SECTEUR NON MARCHAND)

Attention : les contrats d'avenir, supprimés en Métropole, peuvent être conclus dans les DOM tant que le RSA n'est pas applicable dans ces départements.

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'insertion sociale et professionnelle d'allocataires de minima sociaux sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation des parents isolés (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...). Organismes de droit privé à but non lucratif (associations...). Ateliers et chantiers d'insertion. Organismes d'insertion par l'activité économique. Collectivités territoriales (communes, départements...). Personnes morales de droit public (GIP...).
Formation/Expérience	<ul style="list-style-type: none"> Actions de formation et d'accompagnement obligatoirement prévues. Formation et accompagnement peuvent se dérouler pendant ou hors temps de travail. Un référent est chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion du salarié. Périodes d'immersion dans une autre entreprise possibles si prévues par un avenant au contrat.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Salarié en CDD de 24 mois renouvelable dans la limite de 12 mois (CDD de 5 ans maximum pour les salariés de 50 ans et plus ou les personnes reconnues travailleurs handicapés dans les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires et les chantiers d'insertion), à temps partiel (26 heures hebdomadaires modulables sur la durée du contrat). Pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine : CDD de 3 mois. <i>Par dérogation préfectorale, la durée du contrat peut être comprise entre 6 et 24 mois. La durée du travail peut être comprise entre 20 et 26 heures, pour les associations de services à la personne et les ateliers et chantiers d'insertion. À l'initiative du salarié, le contrat d'avenir peut être :</i> <ul style="list-style-type: none"> suspendu afin d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ; rompu avant son terme lorsque cette rupture lui permet d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois, en CDI ou de suivre une formation qualifiante. Rémunération versée par l'employeur : au moins le SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures effectuées.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Aide forfaitaire à l'embauche de l'Etat ou du département. Montant : le RMI versé pour une personne isolée. Aide de l'Etat dégressive (non dégressive pour les ateliers et chantiers d'insertion, pendant 2 ans, pour les contrats conclus avec les bénéficiaires de l'ASS depuis au moins 2 ans et âgés de plus de 50 ans) afin de prendre en charge le coût du salaire. <i>Le cumul de ces 2 aides ne peut excéder le montant du salaire versé au salarié.</i> En cas de transformation, avant son terme, du contrat d'avenir en CDI : aide forfaitaire de 1500 € versée en une seule fois par l'ASP après 6 mois de CDI. Exonérations : <ul style="list-style-type: none"> 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.
Démarches et obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Signer une convention préalable ou concomitante à l'embauche entre : <ul style="list-style-type: none"> l'employeur, le salarié, la collectivité territoriale assurant la mise en œuvre du contrat (président du Conseil général, maire ou président de l'établissement public de coopération intercommunale) ou la structure délégataire (Pôle emploi, Maison de l'emploi, PLIE, mission locale...). Conclure le CDD.

Jeunes

PARRAINAGE DES JEUNES

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la formation pratique des jeunes dans l'entreprise, grâce au soutien d'un parrain expérimenté.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes en : <ul style="list-style-type: none"> - contrat d'apprentissage ; - contrat d'accès à l'emploi (CAE - DOM) ; - contrat de professionnalisation. Le parrain agréé par le préfet de département (agrément valable 3 ans) est choisi parmi les personnes suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - pré-retraités ; - retraités ; - demandeurs d'emploi. <p><i>L'agrément est accordé au parrain compte tenu de ses compétences en matière de tutorat (au minimum 2 années comme tuteur ou maître d'apprentissage) ou de son expérience professionnelle (au minimum 5 ans).</i></p>
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Tout employeur des DOM.
Prestations	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Optimiser le recrutement et l'intégration des jeunes dans l'entreprise.
Démarche et obligation de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Agrément de parrain auprès de la DTEFP. Liste des parrains agréés disponible dans les DTEFP et les mairies.

PASSEPORT-MOBILITÉ : Etudes et PASSEPORT-MOBILITE : Formation professionnelle

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 (passeport-mobilité formation professionnelle).
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> Résider habituellement dans les DOM et se déplacer sur le territoire français. Ne pas dépasser un plafond de ressources. 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. Passeport-mobilité formation professionnelle : poursuivre une formation en dehors de la collectivité de résidence, faute de disposer dans celle-ci de la filière de formation correspondant au projet professionnel. <i>Le passeport-mobilité formation professionnel est également ouvert aux personnes admissibles à un concours figurant sur une liste définie par arrêté se déroulant en dehors de la collectivité de résidence.</i>
Aides accordées	<ul style="list-style-type: none"> Passeport-mobilité études : financement d'une partie des titres de transport. Passeport-mobilité formation professionnelle : financement des titres de transport nécessaire à la formation, des frais d'installation et de formation. Attribution possible d'une indemnité mensuelle. <i>Le passeport-mobilité formation professionnelle n'est pas cumulable avec le passeport-mobilité études.</i>
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> Demande à adresser au préfet qui dispose d'un délai d'un mois pour répondre. Le défaut de réponse vaut rejet.

Jeunes

AIDE AU PROJET INITIATIVE-JEUNE (PIJ) VOLET CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la réalisation des projets de création ou de reprise d'entreprise dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon : <ul style="list-style-type: none"> - âgés de 18 à 30 ans ; - ou bénéficiaires d'un contrat-emploi jeune arrivant au terme de leur contrat.
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise créée ou reprise doit : <ul style="list-style-type: none"> - être à but lucratif, - avoir le siège et l'établissement principal dans un DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, - être effectivement dirigée par le jeune créateur ou repreneur.
Aides accordées	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Retirer et déposer le dossier de demande d'aide auprès de la DTEFP. 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 DTEFP les pièces justificatives du démarrage de l'activité (extrait Kbis, déclaration de TVA,...).

Salariés

EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES (DOM)

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le développement de l'emploi.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Tout salarié des entreprises concernées exerçant son activité dans un établissement situé sur le territoire du DOM.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises situées dans les DOM (hors entreprises publiques et établissements publics): <ul style="list-style-type: none"> - de 10 salariés au plus ; - ou exerçant certaines activités (agriculture, industrie, restauration, tourisme, restauration de tourisme et activités de loisirs s'y rapportant, hôtellerie, , BTP...) quel que soit leur effectif ; - ou, sous certaines conditions, assurant des transports aériens, maritimes ou fluviaux.
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Salarié de l'entreprise.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Cas général : exonération à 100% des cotisations patronales de Sécurité sociale (hors AT/MP) accordée sur la partie de la rémunération n'excédant pas 1,4 SMIC puis dégressivité jusqu'à 3,8 SMIC. Allègement supplémentaire pour les entreprises de moins de 11 salariés : si la rémunération est comprise entre 1,4 SMIC et 2,2 SMIC, le montant de l'exonération est calculé pour une rémunération égale à 1,4 SMIC. Il est ensuite gégressif jusqu'à 3,8 SMIC. Cas particuliers : exonération totale sur la partie du salaire, jusqu'à 1,6 SMIC pour les rémunérations comprises entre 1,6 et 2,5 SMIC puis dégressive jusqu'à 4,5 SMIC si l'entreprise remplit les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - employer au moins 250 salariés et avoir un chiffre d'affaire annuel inférieur à 50 millions d'euros, - avoir comme activité principale la comptabilité, le conseil aux entreprises, l'ingénierie ou études techniques à destination des entreprises, la recherche et développement ou technologies de l'information et de la communication ou bien relever de secteurs d'activité éligibles à la réduction d'impôt pour investissements productifs neufs, - être soumise à un régime réel d'imposition. <p><i>Des conditions différentes s'appliquent à la Guyane, à certaines îles de Guadeloupe et certaines communes de la Réunion, de la Guadeloupe et de la Martinique.</i></p> <p><i>Pas de cumul possible avec d'autres exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf déduction forfaitaire pour heure supplémentaire).</i></p>
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> Déclaration à la CGSS (Caisse générale de Sécurité sociale).

Salariés

PRIME À LA CRÉATION D'EMPLOIS

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser les créations d'emplois.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tout salarié dont l'emploi est créé.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entreprises 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. <i>Ces entreprises doivent être agréées par le préfet et à jour de leurs obligations fiscales et sociales.</i>
Statut du bénéficiaire, rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salarié de l'entreprise.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prime accordée pour les créations nettes d'emplois dans le département ou la collectivité. ■ Montant total : 34 650€, versés de façon dégressive 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déposer un dossier de demande d'agrément auprès du préfet. ■ Demander le bénéfice de la prime auprès du préfet, 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

ALLOCATION DE RETOUR À L'ACTIVITÉ (ARA)

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser le retour à l'activité professionnelle des bénéficiaires de minima sociaux et lutter contre le travail non déclaré.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bénéficiaires du RMI (revenu minimum d'insertion), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique), de l'allocation veuvage ou de l'API (allocation de parent isolé), résidant dans les départements d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les bénéficiaires doivent, au choix : <ul style="list-style-type: none"> - reprendre une activité en entreprise ou au domicile de particuliers ; - créer ou reprendre une entreprise. ■ L'accès à l'ARA implique pour le bénéficiaire la sortie du RMI, de l'ASS et de l'API. L'ARA est cumulable avec l'allocation veuvage mais est prise en compte dans le calcul des ressources.
Aides accordées	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le montant mensuel de l'allocation de retour à l'activité (ARA) : <ul style="list-style-type: none"> - est égal à 60 % du montant de base du RMI, soit 276,05 € au 1^{er} janvier 2010 ; - ne peut être supérieur au montant de l'allocation versée à l'intéressé pendant une durée minimale de 3 mois au cours des 6 mois précédant la reprise d'une activité professionnelle. ■ L'ARA est accordée tant que les conditions sont remplies, dans la limite de 24 mois. ■ Elle ne peut se cumuler avec une autre aide à l'emploi, à l'exception des dispositifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> - exonération de cotisations patronales, en cas d'embauche en contrat de travail ordinaire ; - contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM) ; - aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises (ACCRE). - titre de travail simplifié.
Démarche et obligation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déposer un dossier de demande d'allocation auprès de Pôle emploi, l'agence d'insertion, la caisse générale de Sécurité sociale (CGSS).

Bénéficiaires de minima sociaux

CONTRAT D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ (CIA)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'insertion des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), par l'exercice d'une activité d'utilité sociale, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) dans les départements d'outre-mer, leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> 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. Employeurs éligibles au contrat d'accompagnement dans l'emploi (voir p. 16).
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de formation : <ul style="list-style-type: none"> - incluse dans le temps de travail si elle est liée à l'activité exercée par le salarié ; - non rémunérée si la formation n'est pas liée à l'activité exercée par le salarié. Les coûts 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion du contrat entre le bénéficiaire et l'agence d'insertion, déposé à la DTEFP. 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 SUPPLÉMENTAIRE TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ (RSTA)	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Procurer un supplément de revenus à certains travailleurs, en attendant la mise en place du revenu de solidarité activité (RSA) prévue en 2011 dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> Salariés et agents non titulaires de la fonction publique, de nationalité française ou ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou titulaires d'un titre de séjour autorisant à travailler.
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> Etre salarié titulaire d'un CDI, d'un CDD, d'un contrat de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire ou agent non titulaire de droit public, pour une durée égale ou supérieure à un mois. Exercer son activité sur le territoire d'un DOM ou d'une collectivité d'Outre-mer. Bénéficiaire, au titre de l'ensemble des activités salariées, d'une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 1,4 SMIC (pour un temps plein, hors heures supplémentaires, complémentaires et bonus exceptionnel mis en place par accord régional interprofessionnel).
Aides accordées	<ul style="list-style-type: none"> 100 € par mois pour un salarié à temps plein, réduit au prorata temporis pour les salariés à temps partiel ou dont le contrat débute ou se termine en cours de mois. Le RSTA est versé trimestriellement. Il est applicable aux périodes d'emploi effectuées depuis le 1^{er} mars 2009 et jusqu'à l'entrée en vigueur du RSA dans les départements et collectivités d'outre-mer concernées. Le montant du RSTA n'est pas pris en compte pour le calcul des droits aux prestations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - RMI ; - API ; - avantages invalidité et vieillesse ; - protection complémentaire santé et aide au paiement d'une assurance supplémentaire santé.
Démarches et obligations	<ul style="list-style-type: none"> Demande effectuée auprès : <ul style="list-style-type: none"> - de la caisse de prévoyance sociale à Saint-Pierre-et-Miquelon ; - des caisses générales de sécurité sociale dans tous les autres départements et collectivités concernés. Formulaires de demande disponibles sur www.rsta-outremer.fr.

Tous publics

FINANCEMENTS DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN (FSE)

<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ En France pour cette nouvelle période de programmation, l'accent est mis sur : <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Publics visés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bénéficiaires de politiques actives sur le marché du travail, comme : <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.
<p>Avantages</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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).
<p>Démarches</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'aide communautaire est versée par des administrations nationales, régionales ou des structures intermédiaires. ■ Des informations sont disponibles auprès des correspondants FSE des DRTEFP.

Tous publics

LEONARDO DA VINCI 2007 - 2013

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le programme LEONARDO DA VINCI fait partie du nouveau programme communautaire d'Éducation 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les projets de mobilité bilatéraux concernent : <ul style="list-style-type: none"> - 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 R.H. ■ 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dépôt de candidature possible dès que le projet est retenu dans le cadre de l'appel d'offre du programme. Peuvent participer au programme : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - www.europe-education-formation.fr/leonardo.php - Tél. : 05.56.00.94.00

Jeunes

VOLONTARIAT INTERNATIONAL

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hommes et femmes âgé(e)s de plus de 18 ans et moins de 28 ans à la date du dépôt du dossier : <ul style="list-style-type: none"> - être de nationalité française ou ressortissant(e) d'un pays de l'espace économique européen. - être en règle avec les obligations de service national du pays dont le candidat est ressortissant. - étudiant(e)s, jeunes diplômés en recherche d'emploi ou exerçant déjà une activité professionnelle.
Employeurs Actions couvertes	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <p><i>De nombreuses missions sont proposées par les services de l'état à l'étranger :</i> animateurs culturels, attachés de presse, médecins, cuisiniers, architectes, informaticiens, attachés de coopération culturelle, graphistes, attachés de coopération scientifique, attachés sectoriels...</p> <p><i>Au niveau des entreprises françaises :</i> les missions sont variées et concernent les domaines de l'informatique, du marketing, de la finance, du contrôle de gestion, de la promotion et de l'assistance technique, du commerce et de l'industrie. <i>Près de 50 % des missions sont proposées sur l'Union Européenne et les pays de l'Europe de l'Est. Viennent ensuite l'Amérique du Nord, l'Afrique et l'Asie.</i></p>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pour les candidats : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - la possibilité de valider les compétences d'un cadre ou d'un technicien sur une mission de moyenne durée à l'international ; - versement d'une indemnité nette de charges sociales et patronales et donc un coût attractif ; - pouvoir moduler les missions de 6 à 24 mois.
Démarches	<p>Pour les candidats :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Enregistrer sa candidature : par internet sur www.civiweb.com. <i>Le candidat recevra sous 30 jours confirmation par écrit de son inscription.</i> ■ Rechercher une mission de Volontariat International : <ul style="list-style-type: none"> - en consultant régulièrement les offres via le site Internet du CIVI ; - en contactant directement les entreprises françaises exportatrices et les administrations potentielles. <i>Le candidat peut venir consulter au CIVI à Paris des listes d'entreprises françaises implantées à l'étranger, des services de l'État à l'étranger ou encore des universités et laboratoires de recherche étrangers proposant des missions de Volontariat.</i> <p>Pour une entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 GÉRÉS PAR L'OFII*

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<p>Consulter le site www.pole-emploi-international.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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.

* Office français de l'immigration et de l'intégration.

A

AAH : Allocation adultes handicapés
 ACCRE : Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
 ADEC : Action de développement de l'emploi et des compétences
 ADR : Aide différentielle au reclassement
 AFC : Actions de formation conventionnées
 AFDEF : Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation
 AFF : Allocation de fin de formation
 AFPR : Action de formation préalable au recrutement
 AGEFIPH : Association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des handicapés
 AGEPI : Aide à la garde d'enfants pour parent isolé
 API : Allocation de parent isolé
 ARA : Allocation de retour à l'activité
 ARAF : Aide à la reprise d'activité des femmes
 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

CAE DOM : Contrat d'accès à l'emploi
 CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi
 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
 CFA : Centre de formation des apprentis
 CGSS : Caisse générale de Sécurité sociale
 CIA : Contrat d'insertion par l'activité
 CIE : Contrat initiative emploi
 CIF : Congé individuel de formation
 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

D

DADS : Déclaration annuelle des données sociales
 DDTEFP : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
 DIF : Droit individuel à la formation

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
 ETT : Entreprise de travail temporaire
 ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion

F

FGIF : Fonds de garantie à l'initiative des femmes
 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
 OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

P

PIJ : Projet d'initiative jeune
 PJA : Prêt jeunes avenir
 PPE : Prime pour l'emploi

R

RMI : Revenu minimum d'insertion
 RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
 ROME : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
 RSA : Revenu de solidarité active
 RSTA : Revenu supplémentaire temporaire d'activité

S

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

T

TESE : Titre Emploi Service Entreprise

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

LES MESURES POUR L'EMPLOI

Pour en savoir plus, consultez les sites internet :

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