

AFPR ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT

Objectif

→ Adapter la candidature d'un demandeur d'emploi à une offre d'emploi déposée et identifiée dans une entreprise : l'objectif est de réduire l'écart entre les compétences du candidat retenu et celles requises pour le poste.



- **Demandeur d'emploi** inscrit à Pôle emploi, dont les compétences ne correspondent pas totalement au profil de poste.
- **Employeur** souhaitant recruter ce demandeur d'emploi en adaptant son profil au poste proposé par le développement de ses compétences.



Avantages financiers

- **5 € de l'heure en tutorat (formation en entreprise) ou 8 € de l'heure en organisme de formation**, dans la limite de 400 heures selon le besoin du demandeur d'emploi et l'écart avec le poste.
- La rémunération du stagiaire est prise en charge par Pôle emploi pendant la formation.



Mise en œuvre

Ce dispositif est réservé aux Contrats à Durée Déterminée de 6 mois à moins de 12 mois, aux contrats de professionnalisation de cette même durée, aux contrats de travail temporaires pour des missions de minimum 6 mois sur une période de 9 mois (AFPR signée avec l'agence de travail temporaire).

Un tuteur est nommé par l'entreprise.

Les documents nécessaires :

- le plan de formation,
- le devis de l'employeur et son RIB.

A l'issue de la période de formation, un bilan avec Pôle emploi est réalisé, l'employeur fournit le contrat de travail signé.

L'aide est versée au plus tôt au jour de l'embauche.

AEJ AIDE À L'EMBAUCHE DES JEUNES

Objectif

→ Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en aidant les entreprises à les recruter.



- Jeunes de moins de 26 ans
- Entreprises du secteur marchand à l'exclusion des sociétés d'économie mixte et des particuliers employeurs
- Associations



Avantages financiers

- Prime allant jusqu'à 4 000 € durant un an et pour un temps plein.
- Cette prime concerne les CDD d'au moins 3 mois ou les CDI, recrutés entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021, dont le salaire est inférieur à 2 x le SMIC.
- Elle vise les embauches nouvelles (ne concerne pas les salariés déjà en CDD dans l'entreprise).
- Elle est versée à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum dans la limite d'un an et sur la base d'une attestation justifiant la présence du salarié.
- Elle est proratisée en fonction de la quotité et durée effective du contrat.



Mise en œuvre

La demande d'aide est à adresser à l'agence de services et de paiement (ASP) via une plateforme de télé-service.

Si vous avez besoin d'informations, ce numéro est à votre disposition : **08 09 549 549**

L'employeur dispose d'un délai de 4 mois à compter de l'embauche du salarié pour faire sa demande.

Pièces à fournir :

- copie du contrat de travail,
- copie de la pièce d'identité de son représentant,
- la copie de la pièce d'identité du jeune.

A l'échéance de chaque trimestre, l'employeur devra saisir sur le télé-service de l'ASP un suivi d'activité attestant de la présence du salarié pour permettre le versement de l'aide.

L'employeur dispose d'un délai de 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre pour saisir ces informations.

AIDE EXCEPTIONNELLE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

Objectif

→ Permettre à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel enregistré au RNCP (du CAP au Master) en alternant théorie et pratique.

Favoriser les contrats d'apprentissage par l'octroi d'une prime pour les employeurs.



Public

→ Jeunes de moins de 30 ans, ou travailleurs handicapés sans limite d'âge.

→ Entreprises du secteur privé ou public industriel et commercial :

- les entreprises de moins de 250 salariés, sans condition,
- les entreprises de 250 salariés et plus, sous condition.



Avantages financiers

L'aide est versée pour les 12 premiers mois d'exécution d'un contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Le montant maximal de l'aide est de :

- 5 000 € maximum pour un apprenti de moins de 18 ans,
- 8 000 € pour un apprenti de 18 ans et plus : 1^{er} jour du mois après la date d'anniversaire.

L'aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique, dont bénéficient les entreprises de moins de 250 salariés pour la première année de contrat. L'aide unique reprend ensuite pour les années suivantes du contrat.

L'aide exceptionnelle n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans.



Mise en œuvre

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP).

Pour les entreprises de moins de 250 salariés : l'employeur n'a aucune démarche particulière à faire pour bénéficier de l'aide, au-delà de la transmission du contrat d'apprentissage à l'OPCO, en vue de son dépôt et de sa prise en charge financière. La transmission du contrat à l'OPCO déclenche la décision d'attribution.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus : le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions d'emploi d'alternants au 31 décembre 2021.

Concrètement, l'ASP adressera un formulaire d'engagement à l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la conclusion du contrat.

Elle est versée à un rythme mensuel avant le paiement de la rémunération par l'employeur après transmission du bulletin de paie du mois concerné à l'ASP.

AIDE EXCEPTIONNELLE AUX EMPLOYEURS DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Objectif

→ Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue, dans le cadre d'un contrat de travail en alternance avec une formation.

L'aide s'adresse aux contrats conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau master, ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).



→ Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus.

→ Entreprises du secteur privé ou public industriel et commercial :

- les entreprises de moins de 250 salariés, sans condition,
- les entreprises de 250 salariés et plus, sous conditions.



Avantages financiers

L'aide est versée pour les 12 premiers mois d'exécution d'un contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Le montant maximal de l'aide est de :

- 5 000 € maximum pour un apprenti de moins de 18 ans
- 8 000 € pour les alternants de plus de 18 ans

L'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation :

- n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ,
- reste cumulable avec les autres aides aux contrats de professionnalisation,
- pour les jeunes en situation de handicap, cette aide est cumulable avec les aides de l'AGEFIPH pour un alternant de 18 ans et plus.



Mise en œuvre

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP).

Pour les entreprises de moins de 250 salariés : l'employeur n'a aucune démarche particulière à faire pour bénéficier de l'aide, au-delà de la transmission du contrat d'apprentissage à l'OPCO, en vue de son dépôt et de sa prise en charge financière. La transmission du contrat à l'OPCO déclenche la décision d'attribution.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus : le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions d'emploi d'alternants au 31 décembre 2021.

Concrètement, l'ASP adressera un formulaire d'engagement à l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la conclusion du contrat.

Modalités d'attribution et de versement : afin de s'assurer de la présence du jeune dans les effectifs de l'entreprise et du versement d'une rémunération pour le mois considéré, contrairement aux contrats d'apprentissage, les employeurs devront remonter mensuellement les bulletins de salaire de leurs salariés éligibles à l'aide.

CIE JEUNES CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

Objectif

→ Favoriser le recrutement de jeunes éloignés de l'emploi en leur construisant un parcours d'insertion sur mesure.



- Jeunes de moins de 26 ans présentant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi. Le ciblage des jeunes doit se faire à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi par son conseiller.
- Entreprises du secteur marchand à jour de leurs cotisations sociales.



Avantages financiers

- Aide financière destinée à couvrir une partie du coût de l'embauche et de la formation éventuelle : 47% du taux brut du SMIC par heure travaillée dans la limite de 35 heures par semaine.
- L'entreprise peut percevoir par an jusqu'à 8 682 € pour un salarié recruté à temps complet et sur au moins 12 mois. Le taux du Smic pris en charge est fixé par arrêté préfectoral.



Mise en œuvre

- Signer avec un employeur du secteur marchand un CDD d'au moins six mois ou un CDI.
- Contacter son Pôle emploi (celui de l'entreprise), afin de signer la convention tripartite (entreprise, Pôle emploi, demandeur d'emploi).
- L'ASP procède mensuellement au versement de la prime sur la base de la déclaration de présence du salarié par l'employeur.

EMPLOI FRANC « LA COMPÉTENCE AU CŒUR DE NOS QUARTIERS »

Objectif

→ Favoriser l'accès à l'emploi des résidents des Quartiers Prioritaires de la Ville.



- Demandeur d'emploi ou un jeune non inscrit suivi par une mission locale qui réside dans un des quartiers reconnu quartier prioritaire de la politique de la ville.
- Pour vérifier l'adresse : www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs
- Employeur du secteur marchand (entreprise ou association).



Avantages financiers

L'aide financière s'élève pour un temps plein à :

- 5 000 € par an sur 3 ans pour une embauche en CDI ;
Pour le public de moins de 26 ans, 7 000 € la première année puis 5 000 € les années suivantes dans la limite de 3 ans.
- 2 500 € par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.
Pour le public de moins de 26 ans, 5 500 € la première année, puis 2 500 € l'année suivante, dans la limite de 2 ans (décret en attente).

Ces montants sont proratisés au temps de travail et à la durée du contrat.



Mise en œuvre

Le candidat à l'emploi doit faire remplir une fiche d'éligibilité de sa résidence en Quartier Prioritaire de la Ville auprès de Pôle emploi ou de la mission locale qui le suit, et la demande est déposée à Pôle emploi Services qui gère l'aide pour l'employeur.

La demande doit être déposée complète au plus tard dans les 3 mois qui suivent la signature du contrat de travail.

Les pièces nécessaires sont :

- le justificatif de domicile de moins de 3 mois, si la personne est hébergée, attestation d'hébergement + COPIE CNI de l'hébergeant + justificatif de domicile,
- la fiche d'éligibilité de résidence en QPV,
- le contrat de travail, avec sa date de signature inférieure à 3 mois,
- la demande d'aide emplois francs remplie.

A déposer par mail : entreprise.PES0011@pole-emploi.net.

En cas de questions : 3995, file emplois francs.

Attention ! L'employeur doit être à jour de ses cotisations sociales.

PEC PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES

Objectif

→ Favoriser par une mise en situation professionnelle l'insertion durable qui repose sur l'emploi, la formation et l'accompagnement de publics jeunes en vue de réintégrer un emploi pérenne.



- **Public jeune (moins de 26 ans) éloigné de l'emploi** : jeunes demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, jeunes suivis par la mission locale, ou jeunes ayant une reconnaissance de personne handicapée.
- Au-delà de l'arrêté préfectoral qui fixe des catégories de public, l'éligibilité du demandeur d'emploi relève prioritairement **du besoin diagnostiqué avec le conseiller**.
- **Employeurs du secteur non marchand** : associations, collectivités locales, établissements publics.



Avantages financiers

- En Ile-de-France, le montant de l'aide varie de **45% à 60% du SMIC brut** selon l'arrêté préfectoral, pour le public jeune, le taux sera de 47%.
- L'aide est versée pour une durée comprise entre 9 à 12 mois pour une durée hebdomadaire déterminée, et peut être renouvelée jusqu'à 24 mois, sauf dérogation (public handicapé).



Mise en œuvre

Le conseiller Pôle emploi référent du demandeur d'emploi, et ayant détecté un besoin d'accompagnement et/ou de formation, transférable au secteur marchand, propose au candidat le PEC comme une solution d'insertion.

Le candidat est mis en relation avec des employeurs ayant déposé des offres en PEC.

Quand le choix du candidat est arrêté par l'employeur, la mise en œuvre d'un PEC s'articule autour de 3 phases :

- un entretien tripartite avec le candidat, l'employeur et Pôle emploi,
- un suivi pendant le contrat, sous forme de questionnaires par email, pour le candidat et l'employeur,
- un entretien de sortie et bilan d'accompagnement entre le conseiller et le salarié en PEC.

La durée du contrat en PEC est un CDD de 9 mois minimum à 12 mois maximum, ou un CDI. Le PEC est renouvelable jusqu'à 12 mois maximum, après évaluation par le prescripteur de l'utilité pour le bénéficiaire de prolonger le contrat et sous réserve du respect des engagements.

Le Pôle emploi de l'employeur se charge de la saisie de la mesure.

L'ASP procède mensuellement au versement de la prime sur la base de la déclaration de présence du salarié par l'employeur.

PMSMP ou PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL, autrement appelée **IMMERSION PROFESSIONNELLE**

Objectif

- Découvrir un métier (réorientation)
- Confirmer un projet professionnel (validation avant formation)
- Initier une démarche de recrutement (lever les freins à l'embauche)



- **Demandeur d'emploi** inscrit à Pôle emploi
- **Bénéficiaire de l'obligation d'emploi** suivi par Cap emploi
- **Jeune suivi par mission locale**
- **Public suivi par une structure d'Insertion** par l'Activité Economique
- **Employeurs** : personnes morales disposant d'un SIRET



Avantages financiers

- Il n'y a pas d'avantage financier en soi (pas de primes) mais la personne en immersion garde sa rémunération versée par Pôle emploi ou par l'état.
- L'employeur n'a aucun salaire à verser.
- Pour le bénéficiaire, il est possible sous conditions de ressources et de distance de bénéficier d'aides au déplacement durant la période de l'immersion.
- Le stagiaire, si besoin, est couvert par l'assurance accidents du travail de l'entreprise.



Mise en œuvre

L'immersion est matérialisée par une convention signée par le bénéficiaire, l'employeur et le prescripteur.

Un tuteur est nommé au sein de l'entreprise pour :

- évaluer ses missions,
- l'accompagner sur ses activités,
- analyser les écarts.

Il est soumis aux mêmes règles que les salariés : règlement intérieur, durée du travail, hygiène et sécurité...

POEI PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE

Objectif

→ Adapter la candidature d'un demandeur d'emploi au regard d'une offre déposée et identifiée dans une entreprise : l'objectif est de réduire l'écart entre les compétences du candidat retenu et celles requises pour le poste afin de le rendre opérationnel.



Public

- Demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi, dont les compétences ne correspondent pas totalement au profil du poste.
- Employeur souhaitant recruter ce demandeur d'emploi en adaptant son profil au poste proposé par le développement de ses compétences.



Avantages financiers

- **8 € de l'heure en organisme de formation**, dans la limite de 400 heures, selon le besoin du demandeur d'emploi et l'écart avec le poste.
- La rémunération du stagiaire est prise en charge par Pôle emploi durant la formation.



Mise en œuvre

L'employeur retient le demandeur d'emploi, signe la convention POEI avec Pôle emploi et s'engage à une embauche à l'issue de la période de formation.

Un tuteur est nommé par l'entreprise.

Ce dispositif est réservé aux Contrats à Durée Déterminée d'au moins 12 mois ou aux Contrats à Durée Indéterminée.

Les documents nécessaires :

- le plan de formation d'un organisme de formation,
- un devis de l'employeur,
- son RIB (ou celui de l'OF).

A l'issue de la période de formation, un bilan avec Pôle emploi est réalisé et l'employeur fournit le contrat de travail signé.

L'aide est versée au plus tôt au jour de l'embauche.