

OUTIL 8 : LES AIDES AUX ENTREPRISES

Objectifs : Identifier les aides mobilisables par l'entreprise pour l'embauche d'un demandeur d'emploi.

Type de contrat : Le contrat unique d'insertion

Qui pouvez-vous embaucher ?

Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, notamment les chômeurs de longue durée, les seniors, bénéficiaires des minima sociaux, travailleurs reconnus comme handicapés...

Aides :

CUI - CIE (contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi) :

- S'adresse au secteur marchand
- Aide régionale à l'insertion professionnelle
- Durée du travail : minimum 20 heures par semaine
- Rémunération au moins égal au Smic horaire brut multiplié par le nombre d'heures travaillées.
- Obligation pour l'employeur de prévoir des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience

CUI - CAE (contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi) :

- S'adresse au secteur non marchand
- Durée du travail : minimum 20 heures par semaine
- Rémunération au moins égal au Smic horaire brut multiplié par le nombre d'heures travaillées.
- Obligation pour l'employeur de prévoir des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience

Procédures déclaratives

Si vous envisagez de recruter en CUI, vous devez vous rapprocher de l'agence France Travail, du centre Cap Emploi, de la mission locale ou du Conseil départemental dont vous dépendez.

EMPLOI FRANC

- Aide à l'embauche d'un habitant résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).
- Le contrat doit être un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois

- L'employeur ne doit pas avoir déjà bénéficié d'une aide de l'État à l'insertion pour le salarié recruté
- Le salarié recruté doit appartenir à l'une des catégories suivantes :
 - Demandeur d'emploi inscrit à France Travail
 - Adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle
 - Jeune suivi par une mission locale et qui n'est pas inscrit en tant que demandeur d'emploi

[Le Contrat de professionnalisation adulte](#)

- Aide pour l'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.
- Le montant de cette aide est de à 2.000 euros.

Les aides pour l'embauche d'un travailleur handicapé

1. [L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle](#)

Objectif de l'aide

L'aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise.

Elle vise à faciliter :

- L'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée.
- L'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle et/ou suite à une évolution du poste de travail ou des conditions d'exercice de l'activité du salarié handicapé.

Critères d'éligibilité

Tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de six mois et plus et dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures.

ATTENTION : Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 10 heures hebdomadaires.

Montant de l'aide

Le montant maximum de l'aide est de 3 150 €.

Modalités de la demande

La demande d'aide peut être décidée par un conseiller Cap emploi, France Travail, Mission Locale ou Agefiph.

L'aide est cumulable avec d'autres aides Agefiph et aides à l'emploi ou à l'insertion professionnelle de l'État ou des régions.

2. [L'aide à l'adaptation des situations de travail](#)

Objectif de l'aide

L'aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par :

- l'adaptation du poste de travail ou de télétravail d'une personne en situation de handicap.
- la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques nécessaires au regard du handicap mis à disposition par l'employeur au bénéfice d'une personne handicapée et du collectif dans lequel elle travaille.

Critères d'éligibilité

Tout employeur d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail ou nécessitant des mesures spécifiques de prévention (comme l'utilisation de masques).

Tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

Montant de l'aide

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap (hors investissements obligatoires). Il s'agit d'une aide ponctuelle. Pour qu'elle soit durable, l'entreprise doit effectuer une démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) permettant de bénéficier d'une aide financière.

Modalités de la demande

L'employeur ou le travailleur indépendant doit adresser sa demande à l'Agefiph.

3. [L'aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés](#)

Objectif de l'aide

Cette aide est accordée pour financer la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion, etc.).

Critères d'éligibilité

Tout employeur d'un salarié handicapé à condition que la médecine du travail atteste l'aggravation du handicap ou l'évolution du contexte professionnel.

L'objectif de cette aide est de compenser le temps supplémentaire nécessaire et de tenir compte de difficultés financières passagères.

Montant de l'aide

L'aide est forfaitaire. Son montant est de 2 100 €.

Modalités de la demande

L'aide est proposée par Cap emploi. Elle est renouvelable pour un même salarié dans une même entreprise une fois, au titre d'un besoin de temps supplémentaire pour définir la solution de maintien. Elle n'est pas renouvelable pour la mise en œuvre d'une solution.

4. [L'aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi](#)

Objectif de l'aide

Cette aide permet le maintien dans l'emploi des personnes handicapées par des formations utiles. Les actions de formation peuvent être réalisées par l'entreprise ou par un organisme extérieur.

Critères d'éligibilité

Tout employeur d'une personne handicapée pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

Tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

Montant de l'aide

Le montant de l'aide est déterminé en fonction du coût pédagogique des actions de formations.

Notez que cette aide est renouvelable et cumulable avec d'autres aides.

Modalités de la demande

Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est à adresser à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.

Rapprochez-vous de votre conseil France Travail, Cap emploi, Mission locale ou d'un conseil en évolution professionnelle qui pourra vous accompagner dans vos démarches

5. [L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés \(AETH\)](#)

Objectif de l'aide

Cette aide a pour objectif de compenser les surcoûts importants liés à l'adaptation d'un poste de travail pour un salarié handicapé.

Elle peut être perçue seulement après l'aménagement optimal du poste de travail.

Critères d'éligibilité

Cette aide peut être accordée à tout employeur qui embauche un salarié handicapé et à tout travailleur handicapé indépendant.

L'employeur doit prouver l'importance significative des surcoûts. Les dépenses doivent être liées à l'adaptation du poste de travail. L'employeur doit détailler la nature et le montant des dépenses.

Montant de l'aide

Le montant de cette aide correspond à un forfait annuel qui s'élève à :

- 6 407,50 euros (fourchette basse)
- ou à 12 756,75 euros (fourchette haute).

Notez que cette aide est versée chaque trimestre et est accordée pendant une durée de trois ans, renouvelable.

L'aide ne peut se cumuler avec une autre aide versée par l'État aux entreprises adaptées (au handicap).

Modalités de la demande

L'employeur doit en faire la demande à l'Agefiph.



Des contrats spéciaux seniors

6. [Le CDD senior](#)

Le CDD senior créé en 2006, est un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois renouvelable une fois conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de trois mois ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle après un licenciement économique, afin de lui permettre d'acquérir, par son activité, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

7. [Le CDI Inclusion](#) pour les publics seniors de plus de 57 ans sans solution dans le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique.

Le CDI inclusion consiste à maintenir en emploi durable des publics seniors sans solution, en permettant aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) d'embaucher en

contrat à durée indéterminée (CDI) des personnes âgées d'au moins 57 ans, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, à l'issue d'un délai minimal de douze mois après le début de leur parcours d'insertion par l'activité économique.

L'embauche en CDI inclusion de séniors est favorisée par le versement aux SIAE concernées d'aide au poste durant toute la durée du contrat (100 % du montant socle de l'aide au poste IAE classique la première année d'embauche du CDI inclusion puis 70 % les années suivantes).