

LES CAP EMPLOI

Sur les Hauts-de-Seine, UNIRH 92 délivre l'offre de service CAP Emploi dans le cadre de la loi du 11 février 2005.

Notre mission consiste à assurer **l'interface entre les compétences des candidats et vos besoins.**

Leurs actions s'articulent autour de 2 axes :

- ✿ **L'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de leur obligation légale**

Information et sensibilisation des Entreprises

Etude des besoins en Ressources Humaines et conseil dans la mise en œuvre d'actions adaptées

*Vous trouverez, en annexe 4, un tableau récapitulatif des **aides à l'embauche***

- ✿ **L'accompagnement des travailleurs handicapés* au long de leur parcours vers l'emploi**

Diagnostic professionnel individuel

Préparation à l'emploi individuelle ou collective

** cf. fiche n°5 les bénéficiaires de la loi*

| CAP EMPLOI 92 SUD | CAP EMPLOI 92 CENTRE | CAP EMPLOI 92 NORD |
|--|--|--|
| 27 bis Rue Louis Rolland 92120 MONTROUGE Tél. : 01 42 53 76 76 Fax : 01 42 53 92 12 contact-employeur@capemploi92.org | 63 av. Georges Clémenceau 92000 NANTERRE Tél. : 01 46 49 86 30 Fax : 01 46 49 86 39 contact-employeur@capemploi92.org | 63 avenue Gabriel Péri 92600 ASNIERES Tél : 01 41 11 28 60 Fax : 01 41 11 28 79 contact-employeur@capemploi92.org |

CDAPH

Les personnes reconnues « travailleurs handicapés » par les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH qui se substituent aux COTOREP et CDES à compter du 1^{er} janvier 2006). Elle attribue une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.). Les catégories A, B ou C disparaissent.

La loi du 11 février 2005 ajoute deux nouveaux bénéficiaires : les titulaires d'une **Allocation aux Adultes Handicapés** et les titulaires d'une **Carte d'Invalidité**

IPP

Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité partielle permanente (I.P.P.) au moins égal à 10%, et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

PENSION D'INVALIDITE

Les titulaires d'une pension d'invalidité, 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, attribuée au titre du régime général de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que cette invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

ANCIENS MILITAIRES ET ASSIMILES

- Les anciens militaires (ou assimilés) titulaires d'une pension d'invalidité militaire
- Les veuves de guerre non remariées
- Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge avec le militaire décédé
- Les femmes d'invalides internés pour aliénation
- Les orphelins de guerre de moins de 21 ans
- Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'accidents ou maladies imputables au service

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES EN CHIFFRES

LES PERSONNES HANDICAPEES

Les personnes handicapées et le marché de l'emploi :

- 725 000 personnes handicapées en poste fin 2007
 - ↳ 585 000 en milieu ordinaire de travail
 - ↳ 111 000 dans les Etablissements et Services d'Aide par le Travail
 - ↳ 33 000 comme travailleurs indépendants. (Source AGEFIPH)
- 205 000 personnes handicapées en recherche d'emploi fin 2007,
 - ↳ près de 63 % recherchent un CDI à temps plein. (Source Dares)

Typologie et caractéristiques de la population des travailleurs handicapés :

- Répartition de la population, travailleurs handicapés, par type de handicap :
 - ↳ 47% pour des handicaps moteurs
 - ↳ 25% pour des maladies invalidantes
 - ↳ 16% pour des maladies mentales
 - ↳ 12% pour d'autres problèmes sensoriels
- Caractéristiques :
 - ↳ 45% ont un niveau supérieur au CAP ou au BEP
 - ↳ 11% ont un Bac et plus
 - ↳ 5% ont un handicap lourd
 - ↳ La moyenne d'âge est d'environ 47 ans

LES ENTREPRISES

- 106 000 établissements d'au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi en 2006 :
 - ↳ 45 % des entreprises atteignent le quota de 6% ou ont signé un accord agréé
 - ↳ 28% des entreprises ont un quota compris entre 0 et 6%
 - ↳ 27% des entreprises ont un quota égal à 0 : elles n'emploient aucun travailleur handicapé et n'ont pas signé de contrat de sous-traitance avec le milieu protégé. (source AGEFIPH)

↳ 604,1 millions d'euros collectés par l'Agefiph en 2006 (279 millions en 1998) qui ont permis le financement de 251 800 interventions en faveur de personnes handicapées, et 65 000 interventions en faveur des entreprises. (source AGEFIPH)

La « loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a été votée le 11 février 2005, et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Elle modifie la loi du 10 juillet 1987

- **Obligation d'emploi de 6 %** pour les établissements de 20 salariés et plus.
- Modification de la valorisation des unités : **une personne est valorisée à au prorata de son temps de présence.**
- Calcul de la **contribution** :
 1. **Bénéficiaires manquants (BM)**
Dédution faite des **coefficients de minoration (CM)** au titre des efforts consentis par l'entreprise en terme de maintien dans l'emploi ou de recrutement
 2. multiplié par le **coefficient multiplicateur** en fonction de l'effectif
 3. multiplié par le **SMIC horaire**
 4. multiplié le cas échéant par les coefficients de minoration au titre des ECAP

Augmentation du coefficient multiplicateur en fonction de l'effectif de l'entreprise : 400 (20 à 199 salariés), 500 (200 à 749 salariés) ou 600 (plus de 750 salariés).

1500 x SMIC horaire, si aucun bénéficiaire employé, aucun contrat de sous-traitance passé, ou aucun accord signé pendant plus de 3 ans, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.

- Possibilité de **déduire** directement de la contribution (10% maximum) **certaines dépenses** favorisant plus largement l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- **Obligations de négocier** une fois par an pour les établissements de plus de 50 salariés avec ses partenaires sociaux dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

LA LOI DU 11 FEVRIER 2005
Les modulations de la contribution

La loi prévoit deux types de modulation de la contribution :

• **1 Modulation au titre des efforts d'emploi consentis par l'entreprise :**

- **0,5** à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire **âgé de moins de 26 ans** ou **de 50 ans** et plus
- **1** pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire pour lequel le directeur du travail a reconnu la **lourdeur du handicap** pour la durée de validité de la décision
- **0,5 la première année** pour l'embauche du premier travailleur handicapé
- **1** la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire en **chômage de longue durée**
- **1** à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire à **sa sortie d'une entreprise adaptée**, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail

• **2 Minoration au titre des emplois exigeants des conditions d'aptitude particulières (ECAP) :**

Le coefficient de minoration est : $1 - (1,3 \times \% \text{ ECAP})$ appliqué au nombre de bénéficiaires manquants

$$\% \text{ ECAP} = \frac{\text{Nombre de postes inscrits dans la liste des ECAP}}{\text{Effectif d'assujettissement}}$$

Toutefois, La contribution ne peut être inférieure à :

Contribution plancher : Bénéficiaires manquants x 50 x Smic horaire

sauf **si % ECAP > 80%** : Bénéficiaires manquants pondérés x 40 x SMIC horaire

LA LISTE DES DEPENSES DEDUCTIBLES

Dans la limite de **10 %** du montant de la contribution, il est possible de déduire des dépenses, au-delà de leur obligation légale, favorisant plus largement l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Les dépenses déductibles sont celles liées à :

- Travaux d'**accessibilité**
- Etudes, **aménagement**s de poste
- Moyens de **transports** adaptés
- **Maintien dans l'emploi** et reconversion professionnelle
- **Aide au logement** en vue de rapprocher le salarié handicapé de son lieu de travail
- **Formation** des travailleurs handicapés du **milieu protégé** (ESAT et EA)
- **Partenariat avec des associations** oeuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
- **Aide à la création d'entreprise** par des personnes handicapées
- **Formation et sensibilisation** des collaborateurs sur le thème du handicap
- **Conception de matériels** et d'aides techniques pour les travailleurs handicapés
- **Equiperment** des centres de formation spécialisés
- La **formation** initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées, **au-delà de l'obligation légale**

LES MODALITES DE REPONSE A LA LOI

- l'**emploi** : embauche ou maintien dans l'emploi de salariés travailleurs handicapés
- l'accueil de jeunes dans le cadre de **formations en alternance** (contrats d'apprentissage), ou de demandeurs d'emploi (contrats de professionnalisation)
- la **sous-traitance** d'activités auprès des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail - ESAT (ex CAT) et des Entreprises Adaptées (ex ateliers protégés)

Ces contrats ne peuvent exonérer l'établissement qu'à hauteur de **50 %** de son obligation (*Art. L. 323-8-1 du Code du Travail*)

- l'accueil de personnes handicapées dans le cadre d'un **stage, d'une durée minimale de 40 heures**, dans la limite de **2 %** de l'effectif d'assujettissement (*Art. L. 323-3-1 du Code du Travail*) et sous certaines conditions
- la mise en œuvre d'un **accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement**. Cet accord donne lieu à une exonération totale de la contribution pendant la durée de l'accord (*Art. L. 323-8-1 du Code du Travail*)
- le versement d'une **contribution à l'Agefiph** dont le montant se calcule en fonction de l'effectif de l'entreprise, en multipliant 400, 500 ou 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaires manquants comme défini (*Art. L. 323-8-2 du Code du Travail*)

LA SOUS TRAITANCE D'ACTIVITES AUPRES DU MILIEU PROTEGE

LES STRUCTURES DU MILIEU PROTEGE OU ADAPTE

Les entreprises peuvent faire appel à des **Entreprises adaptées** (anciennement Ateliers Protégés) ou des **ESAT - Etablissements et Services d'Aide par le Travail** (anciennement CAT - Centres d'Aide par le Travail).

Ces structures permettent aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle et aux entreprises de signer des contrats de sous-traitance leur permettant une exonération pouvant couvrir jusqu'à **50 %** de leur obligation.

En moyenne, 60% des entreprises assujetties y ont recours.

Quelques exemples de prestations : achat de fournitures de bureau, mise sous pli, mailing, routage, travaux de secrétariat, saisies diverses, conditionnement, blanchisserie, restauration, délégation de personnel.

Ces contrats de sous-traitance permettent à l'entreprise de valoriser un « équivalent d'embauche de bénéficiaires ». Cet équivalent se calcule de la manière suivante :

Facture HT - coût des matières premières - frais de vente
(2000 x Smic Horaire)

Dans le cas d'une mise à disposition de personnel sur le site de l'entreprise, le dénominateur est de 1600 x le Smic Horaire

(Smic Horaire au 31 décembre 2009 : 8,82 € brut)

Dispositif CAP EMPLOI d'aide au recrutement l'offre de service s'articule autour de 2 axes :

✿ **L'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de leur obligation légale**

Information et sensibilisation des Entreprises

Etude des besoins en Ressources Humaines et conseil dans la mise en œuvre d'actions adaptées

Vous trouverez, en annexe 4, un tableau récapitulatif des aides à l'embauche

✿ **L'accompagnement des travailleurs handicapés* au long de leur parcours vers l'emploi**

Diagnostic professionnel individuel

Préparation à l'emploi individuelle ou collective

** cf. fiche n°5 les bénéficiaires de la loi*

Le CAP EMPLOI du 92 :
UNIRH 92
Pôle relation entreprise

63 avenue Gabriel Péri
92600 ASNIERES
Tél. : 01 41 11 28 60
Fax : 01 40 86 18 74

Vos interlocuteurs
Frédérique Jacquesson
Lydie Marandon
Virginie Montcel
Nathalie Renard
Stéphane Royer

Pour toute demande ou dépôt d'offre :
contact-employeur@capemploi92.org

Dispositif d'aide au Maintien dans l'emploi » en appui sur les **SAMETH**, Services d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

Les SAMETH sont mobilisables par les salariés ou/et leurs employeurs lorsqu'un salarié risque d'être reconnu inapte à son poste par les services de Santé au travail.

Elles ont pour objectifs d'aider la personne à conserver un emploi par l'aménagement de son poste ou le reclassement dans son entreprise. Elles contribuent à la recherche de solutions et à la mise en œuvre des mesures favorisant le maintien dans un emploi.

Il est à noter que le SAMETH compétent est celui du département de domiciliation de l'entreprise ; et ce, quelque soit l'adresse du candidat.

Le SAMETH du 92 : CIME 92

3 rue Pierre Curie

92600 ASNIERES

Tél. : 01 41 32 02 02

Fax : 01 40 86 18 74

LES AIDES AU RECRUTEMENT DE L'AGEFIPH

Il existe principalement cinq mesures financières pour favoriser le recrutement des travailleurs handicapés, modifiées à partir du 1^{er} Janvier 2011 :

- **La prime à l'insertion (1600 €)** : versée à toute entreprise du secteur privé dès lors que le contrat est un CDD d'au moins 12 mois ou un CDI. Le minimum horaire doit être de 16 heures travaillées par semaine.
- **La Prime Initiative Emploi (P.I.E)** : versée, sous condition, lors de la demande faite au moment de l'embauche. Son montant est de 3000 € pour un temps plein (35h) et de 2000 € pour un temps partiel (entre 16 h et 34 h inclus hebdomadaires).

La P.I.E n'est pas cumulable avec la prime à l'insertion.

La P.I.E est versée sous les conditions suivantes pour la personne handicapée :

- Une durée d'inscription à l'ANPE supérieure à 12 mois ;
- Etre âgé de 45 ans et plus ;
- Etre bénéficiaire de minimas sociaux (RSA, AAH) ;
- Entrer dans un cas particulier.

Cette aide ne peut être cumulée avec un contrat aidé **par l'Etat**.

- **Le forfait formation** : pour faciliter l'intégration des salariés handicapés en phase d'accès à l'emploi, un versement forfaitaire de **2000 €** est prévu pour l'inscription d'un travailleur handicapé en formation dans les 12 mois suivant l'embauche. Le versement est en une seule échéance, sur présentation de l'inscription en formation d'une durée d'au moins 70 heures, laquelle peut éventuellement avoir lieu dans l'entreprise.
- **La prime pour le contrat de professionnalisation** : versée pour toute personne handicapée. Somme de **1700 €**, pour les moins de 45 ans, par période de 6 mois pendant toute la durée du contrat. Au-delà de 45 ans, la somme forfaitaire passe à **3400 €** par période de 6 mois.

Par ailleurs, la prime à l'insertion est versée si une embauche a lieu à l'issue du contrat de professionnalisation.

En cas de suivi par un tuteur interne ou externe, l'Agefiph peut participer sous certaines modalités.

- **La prime pour le contrat d'apprentissage** : versée pour toute personne handicapée. Somme de **3400 €**, pour les moins de 45 ans, par période de 12 mois pendant toute la durée du contrat. Au-delà de 45 ans, la somme forfaitaire passe à **6800 €**, pour une période de 12 mois.

Par ailleurs, la prime à l'insertion est versée si une embauche a lieu à l'issue du contrat d'apprentissage.

En cas de suivi par un tuteur interne ou externe, l'Agefiph peut participer sous certaines modalités.

ANNEXES LES CONTRATS DE TRAVAIL MOBILISABLES

| | FORMATION EN ALTERNANCE | | SECTEUR MARCHAND | SECTEUR NON MARCHAND |
|------------------------|---|--|---|---|
| Intitulé du dispositif | Contrat d'Apprentissage | Contrat de Professionnalisation | CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI) Contrat Initiative Emploi (CIE) | CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI) Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) |
| Quel employeur ? | Toute entreprise ou association affiliée à l'UNEDIC, sauf les particuliers <i>Secteur public non industriel et non commercial.</i> | Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle Secteur public industriel et commercial Entreprises de travail temporaire. | Les employeurs relevant du régime d'assurance chômage, les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification, les établissements industriels et commerciaux, les établissements agricoles, les offices publics ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations, les EPIC des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation majoritaire, les chambres des métiers, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture, les établissements et services d'utilité agricole des chambres d'agriculture. Les employeurs de pêche maritime. | Collectivités territoriales, autres personnes morales de droit public, organismes de droit privé à but non lucratif, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public. |
| Qui embaucher ? | Tout demandeur d'emploi handicapé de plus de 16 ans. | Tout demandeur d'emploi handicapé de plus de 16 ans. | Tout public rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ; dont les travailleurs handicapés. | Tout public rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi : notamment les travailleurs handicapés. |

LES CONTRATS DE TRAVAIL AIDÉS MOBILISABLES SUITE

| Intitulé du dispositif | Contrat d'apprentissage | Contrat de professionnalisation | Contrat Initiative Emploi (CIE) | Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) |
|-------------------------------------|--|---|---|---|
| Quelles caractéristiques ? | <p>CDD d'une durée de 1 à 3 ans. Durée pouvant être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé</p> <p>Rémunération de 25 à 78% du SMIC selon l'âge et l'année d'apprentissage</p> | <p>CDD d'une durée de 6 à 12 mois ou 24 mois Ou CDI</p> <p>Pour le jeune : rémunération minimale de 55% à 80% du SMIC selon l'âge (entre 21 et 26 ans) et le niveau de formation.</p> <p>Pour le demandeur d'emploi : 85% du minimum conventionnel avec le SMIC pour plancher</p> | <p>CDI ou CDD d'au moins 6 mois renouvelable 2 fois dans la limite des 24 mois.</p> <p>Le minimum est de 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.</p> <p>Le maximum peut être porté à 5 ans, avec renouvellement successifs tous les ans, pour les salariés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'AAH ou l'ATA, ou une personne reconnue travailleur handicapé embauchée dans les ateliers et chantiers d'insertion et rencontrant des difficultés faisant obstacle à leur insertion durable.</p> <p>Contrat à temps plein ou temps partiel d'une durée minimum de 20h hebdomadaire (sauf difficultés particulièrement importantes du salarié)</p> <p>Rémunération au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise</p> | <p>CDI ou CDD d'au moins 6 mois renouvelable 2 fois dans la limite des 24 mois.</p> <p>Le minimum est de 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.</p> <p>Le maximum peut être porté à 5 ans, avec renouvellement successifs tous les ans, pour les salariés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'AAH ou l'ATA, ou une personne reconnue travailleur handicapé embauchée dans les ateliers et chantiers d'insertion et rencontrant des difficultés faisant obstacle à leur insertion durable.</p> <p>Contrat à temps plein ou temps partiel d'une durée minimum de 20h hebdomadaire (sauf difficultés particulièrement importantes du salarié)</p> <p>Rémunération au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise</p> |
| Quelles possibilités de formation ? | <p>Formation en CFA de 400 h minimum par an sanctionnée par un diplôme ou titre homologué</p> | <p>Durée de la formation comprise au moins entre 15 % et 25 % de la durée totale du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI sans être inférieure à 150 heures</p> | <p>Le CUI-CIE a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles pour y accéder ; il comporte donc des actions d'accompagnement professionnel.</p> <p>Ces actions sont menées dans le cadre de la formation professionnelle continue des salariés.</p> | <p>La convention individuelle du CUI-CAE prévoit des actions de formation professionnelle et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) nécessaire à la réalisation du projet professionnel.</p> <p>Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors. Un CUI-CAE peut être prolongé lorsque l'action de formation n'est pas terminée à la fin prévisible du contrat de 24 mois.</p> |

LES CONTRATS DE TRAVAIL AIDÉS MOBILISABLES suite

| | Contrat d'apprentissage | Contrat de professionnalisation | Contrat Initiative Emploi (CIE) | Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) |
|--------------------------------------|---|--|---|---|
| <p>Quelles aides à l'employeur ?</p> | <p>Exonération des charges salariales</p> <p>Exonération totale des cotisations patronales pour les entreprises de moins de 11 salariés</p> <p>Exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale pour les entreprises de 11 salariés et plus</p> <p><i>Secteur public : exonération de la taxe d'apprentissage.</i></p> | <p>Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour les moins de 26 ans (sauf secteur public)</p> | <p>Aide forfaitaire de l'Etat pouvant aller jusqu'à 47% du SMIC horaire brut, versée mensuellement.</p> <p>L'aide à l'employeur peut être modulée en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur • Des actions prévues pour l'accompagnement professionnel et l'insertion durable du salarié • Des conditions économiques locales • Des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié. <p>Les taux de prise en charge sont fixés par le Préfet de région, en tenant compte de ces critères, ainsi que des statistiques publiques de l'emploi dans la région.</p> | <p>Aide dans la limite de 95% du montant brut du SMIC, versé mensuellement. Elle n'est soumise à aucune charge fiscale. Pour les ateliers ou chantiers d'insertion, l'aide pourra atteindre 105% du SMIC brut en 2010.</p> <p>L'aide à l'employeur peut être modulée en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur • Des actions prévues pour l'accompagnement professionnel et l'insertion durable du salarié • Des conditions économiques locales • Des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié. <p>Exonération des cotisations d'assurances sociales et allocations familiales (dans la limite du SMIC), de la taxe sur les salaires, d'apprentissage, au titre de l'effort de construction.</p> |

LES CONTRATS DE TRAVAIL AIDÉS MOBILISABLES suite

| | Contrat d'apprentissage | Contrat de professionnalisation | Contrat Initiative Emploi (CIE) | Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) |
|---|---|--|--|--|
| <p>Quelles aides spécifiques supplémentaires à l'accueil d'un travailleur handicapé ?</p> | <p>Crédit d'impôt de 2200€ au lieu de 1600€ par apprenti travailleur handicapé</p> <p>Aide de l'Etat égale à 520 fois le SMIC horaire</p> <p>Subvention AGEFIPH de 3400 à 6800€ par année</p> | <p>Subvention semestrielle de l'Agefiph de 1700 € pour les moins de 45 ans (et de 3400 € pour les plus de 45 ans avec 12 mois de contrat)</p> | <p>Subvention AGEFIPH de 1600 € pour un CDI ou un CDD d'une durée égale ou supérieure à 12 mois, uniquement pour le secteur privé.</p> | <p>Subvention AGEFIPH de 1600 € pour un CDD d'une durée égale ou supérieure à 12 mois, uniquement pour le secteur privé</p> |
| <p>Quelles formalités ?</p> | <p>Désigner un maître d'apprentissage</p> <p>Signer le contrat au plus tard entre le 15 juin et le 15 novembre</p> | <p>Demande de prise en charge de la formation à l'OPCA et envoi dossier dans les 5 jours qui suivent l'embauche, l'OPCA l'envoie à la DDTEFP dans le délai d'un mois</p> | <p>Signer une convention entre l'employeur, le bénéficiaire, ainsi que Pole Emploi (ou une mission locale). Pour les bénéficiaires du RSA, c'est le Président du Conseil Général qui se substitue à Pole Emploi.</p> | <p>Signer une convention entre l'employeur, le bénéficiaire, ainsi que Pole Emploi (ou une mission locale). Pour les bénéficiaires du RSA, c'est le Président du Conseil Général qui se substitue à Pole Emploi.</p> |

LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES :

| | SECTEUR NON MARCHAND |
|--|--|
| Intitulé du dispositif | Emplois Tremplin |
| Quel employeur ? | Associations, établissements d'utilité sociale, entreprises d'insertion... d'au moins 2 ans d'existence légale. |
| Qui embaucher ? | Jeunes de moins de 26 ans sans emploi, travailleurs handicapés , demandeurs d'emploi de 45 ans et +. |
| Quelles caractéristiques ? | CDI à temps plein Sur un poste présentant un caractère d'utilité sociale et contribuant à une meilleure mise en œuvre des politiques régionales (domaines : tourisme, loisirs, santé, logement, culture, environnement etc.) |
| Quelles possibilités de formation ? | Accessibilité aux dispositifs existants dans l'entreprise : actions de formation, d'orientation, d'accompagnement, VAE... |
| Quelles aides à l'employeur ? | Aide à la rémunération de 15000 € par an et par poste pendant 3 ans puis dégressif les 3 années suivantes (min. 10 000 €) Aide à la formation en complément de l'OPCA de 1500 € en moyenne la première année (renouvelable une fois pour les plus bas niveaux de qualification). |
| Quelles aides spécifiques supplémentaires à l'accueil d'un jeune travailleur handicapé ? | Subvention AGEFIPH de 1600 €. |
| Quelles formalités ? | Adresser à la Région le projet de création de poste en emploi-tremplin (www.iledefrance.fr) Formulaires : http://www.iledefrance.fr/emploi/les-dispositifs-pour-les-employeurs/formulaires/les-employeurs-qui-ont-des-emplois-tremplins |