

## FICHE N° 2 : ORIENTATION VERS UN AUTRE EMPLOI

Outre les aides présentées ci-dessous, les employeurs peuvent solliciter des financements versés par les collectivités territoriales, en particulier les conseils régionaux qui participent fortement au développement économique des entreprises de leurs territoires.

### 3. Les aides à l'embauche pour les PME, les TPE et les associations

#### 3.1 L'aide à l'embauche pour les PME :

A partir du 18 janvier et jusqu'au 31 décembre 2016, les entreprises de moins de 250 salariés peuvent demander une aide pour l'embauche de tout salarié en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou en contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois, sur un poste dont la rémunération ne doit pas excéder le SMIC majoré de 30 %. Les associations sont éligibles à cette aide. Les employeurs bénéficient pour chaque embauche d'une aide durant les 2 premières années du contrat, d'un montant maximal de 4 000€, versée trimestriellement, à raison de 500 € maximum par trimestre, (décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016) (<http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/embauchepme>).

Pour toute question sur le dispositif Embauche PME, le numéro suivant est mise à disposition : 09.70.81.82.10 (service gratuit + prix d'un appel)

#### 3.2 L'aide à la première embauche dans les TPE :

Les TPE n'appartenant pas à un groupe peuvent bénéficier d'une aide à l'embauche d'un premier salarié en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou en contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois, réalisée entre le 9 juin 2015 et le 31 décembre 2016. Les associations sont éligibles à cette aide. L'aide est d'un montant maximal de 4 000€, à raison de 500 € sur chaque période de 3 mois d'exécution du contrat de travail (décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015, modifié par le décret n° 2015-40 du 25 janvier 2016)

(<http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-tpe-pme/article/l-aide-a-l-embauche-d-un-premier-salarie>).

### 4. Le contrat de génération pour les entreprises de moins de 300 salariés

Pour bénéficier de l'aide financière du contrat de génération, l'employeur doit :

- embaucher en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé),
- maintenir en emploi un senior de 57 ans et plus (ou de 55 ans et plus s'il est reconnu travailleur handicapé) ou recruter un senior de 55 ans et plus.

Les conditions d'âge sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune. Une entreprise de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés) peut également bénéficier de l'aide si le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune de moins de 30 ans, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

Le contrat de génération prévoit une aide financière annuelle de 4 000 €, versée par Pôle emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de 3 ans. Le montant total de l'aide est de 12 000 € sur trois ans. En cas de double recrutement d'un jeune et d'un senior, l'aide financière est portée à 8 000 € par an pendant trois ans soit un total de 24 000 €. Le jeune salarié doit être embauché dans les 6 mois suivant l'embauche du salarié âgé. L'aide est versée chaque trimestre.

## 5. La poursuite du parcours d'insertion

L'enchaînement d'un emploi d'avenir avec un autre contrat aidé ne peut se concevoir que lorsqu'il offre une passerelle vers l'emploi durable. Il doit être à ce titre prioritairement conclu dans le secteur marchand (CUI-CIE).

Des contrats initiative-emploi (CIE) peuvent être conclus à l'issue d'emplois d'avenir, notamment des CIE-starter. Annoncé le 6 mars 2015 par le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté (CIEC) et mis en place par une circulaire Ville-Emploi du 25 mars 2015, ce dispositif a été reconduit en 2016, avec un objectif de 10 000 contrats au 1<sup>er</sup> semestre.

Les conditions d'enchaînement entre l'emploi d'avenir non marchand et le CIE sont fixées dans la note d'appui diffusée le 27 novembre 2014 : le CIE doit être conclu en CDI<sup>2</sup> et la durée cumulée de l'emploi d'avenir et de l'aide CIE ne peut excéder quatre ans. Il est conclu chez un nouvel employeur. L'enchaînement d'un emploi d'avenir marchand avec un CIE n'est pas possible : il est porteur d'un fort effet d'aubaine et n'apporterait rien de plus en termes d'insertion professionnelle.

---

<sup>2</sup> Au 31/12/2015 64% des CIE prescrits le sont en CDI