UE1.13 : LES DISPOSITIFS D'AIDE À L'EMBAUCHE (ARH)



Maîtrisez les aides à l’embauche pour optimiser vos conseils

Les dispositifs d’aides à l’embauche sont des leviers puissants pour **réduire les coûts salariaux** et soutenir les entreprises dans leurs recrutements. En 2025, ces aides évoluent pour répondre aux besoins des employeurs et des salariés, rendant leur maîtrise essentielle pour tout gestionnaire de paie.

Dans votre rôle de futur assistant(e) ressources humaines, comprendre ces mécanismes vous permettra d’accompagner efficacement les entreprises dans leurs démarches. **Identifier les aides adaptées**, évaluer leur impact financier et conseiller vos clients sont des compétences clés pour vous démarquer sur le marché.

Ce module vous offre une **expérience dynamique et personnalisée**, intégrant les dernières évolutions légales et des outils interactifs pour simuler les coûts salariaux. Vous apprendrez à naviguer dans un environnement complexe avec confiance et précision. 😊

Plongez dès maintenant dans cette formation et développez des compétences qui feront la différence dans votre carrière !

Ce qui vous attend dans ce module...

• **Identifier les dispositifs d'aides à l'embauche**

> Dans cette partie, vous allez découvrir un panorama des **principaux dispositifs d'aides à l'embauche en 2025**, incluant les aides nationales, régionales et les contrats aidés. Vous apprendrez à reconnaître les dispositifs adaptés aux besoins des entreprises et aux profils des salariés.

• **Comprendre les conditions d'éligibilité et démarches**

> Ensuite, vous allez explorer les **critères d'éligibilité des aides à l'embauche** et les démarches administratives associées. Vous comprendrez les publics visés, les types de contrats requis et les documents nécessaires pour garantir une utilisation conforme des aides.

• **Évaluer l'impact financier des aides**

> Dans cette partie, vous allez analyser l'impact financier des aides sur le coût d'un salarié. À travers des exercices pratiques, vous apprendrez à **calculer les économies réalisées grâce aux aides et exonérations** et à comparer les coûts avant et après leur application.

• **Conseiller une entreprise sur les dispositifs adaptés**

> Enfin, vous allez mettre en pratique vos connaissances en analysant les besoins spécifiques d'une entreprise. Vous développerez votre capacité à **proposer des dispositifs d'aides pertinents** et à élaborer un plan d'action structuré pour optimiser les recrutements.

Selon vous, quelle aide à l'embauche est la plus avantageuse pour une PME en 2025 ?

Selon vous, quelle aide à l'embauche est la plus avantageuse pour une PME en 2025 ?

- Une aide nationale avec exonérations sociales pour réduire les charges salariales
- Une aide régionale adaptée aux besoins spécifiques du territoire
- Un contrat aidé pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes
- Une aide spécifique pour l'embauche de travailleurs en situation de handicap

Les dispositifs d'aides et leur impact sur les PME

> Les aides à l'embauche jouent un rôle important pour les PME en réduisant leurs coûts et en facilitant leurs recrutements. Chaque dispositif a des objectifs précis : insertion professionnelle, soutien aux territoires ou inclusion. En partageant vos avis, vous contribuez à identifier les dispositifs perçus comme les plus pertinents pour répondre aux besoins des entreprises en 2025. Cela permet aussi de mieux comprendre les priorités des employeurs face aux enjeux économiques et sociaux actuels.

Introduction aux dispositifs d'aides à l'embauche



Les acteurs et objectifs des aides à l’embauche

• Les objectifs des aides à l’embauche

> Les aides à l’embauche visent à **soutenir les entreprises dans leurs recrutements** tout en favorisant l’insertion professionnelle de publics spécifiques, comme les jeunes, les seniors ou les personnes en situation de handicap. Ces dispositifs incluent des **aides nationales, régionales et spécifiques**, ainsi que des exonérations sociales. Par exemple, l’aide à l’embauche d’un travailleur handicapé via l’Agefiph peut atteindre jusqu’à **3 000 €**.

• Le rôle de France Travail

> France Travail joue un rôle central dans le processus d’aide à l’embauche. Cet organisme accompagne **les demandeurs d’emploi** dans leur recherche et **les entreprises** dans leurs démarches de recrutement. Par exemple, France Travail peut orienter une entreprise vers des dispositifs comme les emplois francs, qui offrent jusqu’à **5 000 € par an** pour un CDI dans certains quartiers prioritaires.

• Le rôle des OPCO

> Les OPCO (Opérateurs de Compétences) sont chargés de **financer la formation professionnelle** et d’accompagner les entreprises dans leurs démarches administratives. Ils soutiennent notamment les contrats en alternance, comme l’apprentissage, qui peuvent bénéficier d’une aide unique allant jusqu’à **6 000 € pour la première année**.

• Le rôle de l’Agefiph

> L’Agefiph intervient spécifiquement pour **favoriser l’emploi des personnes en situation de handicap**. Elle propose des aides financières, comme une subvention pouvant atteindre **3 000 €**, et des services d’accompagnement pour les employeurs et les salariés. Par ailleurs, elle contribue à sensibiliser les entreprises à l’inclusion et à l’accessibilité.

• L’importance de comprendre ces rôles

> Chaque organisme a un rôle précis dans le processus d’aide à l’embauche, qu’il s’agisse de **l’information, de l’accompagnement ou de la gestion des aides**. En comprenant ces rôles, vous pourrez mieux conseiller les entreprises et optimiser l’utilisation des dispositifs disponibles. Par exemple, combiner une aide régionale avec une exonération sociale peut réduire significativement le coût d’un salarié.

Pour qui l’Agefiph propose-t-elle des aides financières ?

Bonnes réponses

- Pour les employeurs recrutant des personnes en situation de handicap

Mauvaises réponses

- Pour les employeurs recrutant des jeunes sans qualification
- Pour les employeurs recrutant des seniors en reconversion

Aides pour l'inclusion des travailleurs handicapés

> L’Agefiph offre des aides financières pour encourager l’embauche de personnes en situation de handicap. Ces aides, pouvant atteindre 3 000 €, visent à soutenir les employeurs dans leurs démarches d’inclusion et à favoriser l’accessibilité en entreprise. Elles s’inscrivent dans une stratégie globale d’accompagnement et de sensibilisation à l’emploi des travailleurs handicapés.

Avec quoi les OPCO soutiennent-ils les contrats en alternance ?

Bonnes réponses

- Avec une aide unique pouvant atteindre 6 000 € pour la première année

Mauvaises réponses

- Avec une aide de 30% du SMIC brut
- Avec une exonération totale des charges sociales

Soutien financier des OPCO pour l'alternance

> Les OPCO jouent un rôle clé dans le financement des contrats en alternance, notamment en proposant une aide unique pouvant atteindre 6 000 € pour la première année. Ce soutien vise à encourager les entreprises à recruter en alternance, tout en facilitant l'accès à la formation professionnelle pour les apprentis.

Objectifs principaux des aides à l'embauche



1. Favoriser l’emploi de publics spécifiques



> Les aides visent à encourager l’embauche de jeunes, de seniors, de personnes en situation de handicap, etc.
>
> Exemples : Aide à l’embauche des jeunes de moins de 26 ans, aides de l’Agefiph pour les travailleurs handicapés.

2. Réduire le coût du travail pour les employeurs



> Certaines aides permettent de diminuer les charges patronales ou d’obtenir des subventions.
>
> Exemples : Réduction générale des cotisations patronales, exonérations spécifiques pour l’embauche en zones prioritaires.

3. Stimuler l’économie locale et nationale



> Les dispositifs d’aide soutiennent le développement économique en favorisant l’emploi dans certaines régions ou secteurs.
>
> Exemples : Contrats aidés dans le secteur non marchand, aides régionales à l’embauche.

4. Pérennisation de l’emploi



> 🔁 Assurer la stabilité des recrutements via des dispositifs incitatifs favorisant la durabilité des contrats et la montée en compétence à long terme.

📌 France Travail : l’opérateur public de l’emploi

France Travail (anciennement Pôle emploi) est un acteur clé dans l'attribution et la gestion de nombreuses **aides** à **l’embauche** .
Il informe, oriente les entreprises, et centralise de nombreux dispositifs (Aides **jeunes** , PEC...).

💼 C’est souvent le point d’entrée administratif pour activer ces aides.

Par quel moyen France Travail centralise-t-il les dispositifs d’aides à l’embauche ?

Bonnes réponses

- En étant le point d’entrée administratif pour activer ces aides

Mauvaises réponses

- En fournissant directement les aides financières aux entreprises
- En déléguant la gestion des aides aux OPCO

Rôle administratif de France Travail dans les aides

> France Travail joue un rôle important en centralisant les dispositifs d’aides à l’embauche grâce à sa fonction de point d’entrée administratif. Il accompagne les entreprises dans leurs démarches, en identifiant les aides adaptées et en facilitant leur activation, notamment pour des dispositifs comme les emplois francs ou les aides jeunes.

Pourquoi France Travail est-il un acteur incontournable pour les entreprises ?

Bonnes réponses

- Parce qu'il informe et oriente sur les dispositifs d'aides

Mauvaises réponses

- Parce qu'il attribue directement les aides financières
- Parce qu'il impose les conditions des contrats aidés

Centralisation des dispositifs d'aides à l'embauche

> France Travail joue un rôle important en regroupant et en centralisant les informations sur divers dispositifs d'aides à l'embauche. Il permet aux entreprises d'accéder facilement à des outils comme les emplois francs, les aides jeunes ou les PEC, tout en les guidant dans les démarches administratives nécessaires pour activer ces aides.

France travail

> Les aides à l'embauche par France Travail

https://www.francetravail.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-lembauche.html

📌 Les missions clés des OPCO : financement et accompagnement

Les opérateurs de compétences (OPCO) jouent un rôle central dans le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. **Ils veillent à respecter les niveaux de prise en charge définis par les branches professionnelles**, garantissant ainsi une gestion équitable et adaptée des ressources.

En parallèle, **les OPCO apportent un appui technique aux branches professionnelles**. Cela inclut l'élaboration de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), la définition des niveaux de prise en charge et la création de référentiels de

certification. Ces référentiels décrivent les compétences, savoirs et capacités nécessaires pour obtenir une **certification** .

Enfin, **les OPCO offrent un service de proximité aux très petites, petites et moyennes entreprises**. Ils facilitent l'accès des salariés à la formation professionnelle et accompagnent les entreprises dans l'analyse de leurs besoins en formation, tout en tenant compte des évolutions économiques et techniques de leur secteur.

Quelles entreprises bénéficient d'un service de proximité des OPCO ?

Bonnes réponses

- Les très petites, petites et moyennes entreprises

Mauvaises réponses

- Les grandes entreprises
- Les entreprises publiques

Accompagnement des petites entreprises par les OPCO

> Les OPCO se concentrent sur les très petites, petites et moyennes entreprises pour leur offrir un service de proximité. Ce soutien inclut l'accès facilité à la formation professionnelle et l'accompagnement dans l'analyse des besoins en formation, en tenant compte des évolutions économiques et techniques spécifiques à leur secteur d'activité.

De quelle manière les OPCO participent-ils à la gestion des compétences ?

Bonnes réponses

- En élaborant des référentiels de certification

Mauvaises réponses

- En finançant directement les formations des salariés
- En définissant les niveaux de rémunération des apprentis

Appui technique des OPCO aux branches professionnelles

> Les OPCO participent à la gestion des compétences en soutenant les branches professionnelles dans la création de référentiels de certification. Ces référentiels

> définissent les compétences, savoirs et capacités nécessaires pour obtenir une certification, contribuant ainsi à structurer et anticiper les besoins en compétences des secteurs d'activité.

Pourquoi les OPCO définissent-ils les niveaux de prise en charge ?

Bonnes réponses

- Pour garantir une gestion équitable des ressources

Mauvaises réponses

- Pour maximiser les profits des entreprises
- Pour réduire les obligations légales des employeurs

Gestion adaptée des ressources par les OPCO

> Les OPCO définissent les niveaux de prise en charge pour assurer une répartition adaptée des ressources financières entre les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Cette démarche, encadrée par les branches professionnelles, vise à répondre aux besoins spécifiques des entreprises tout en tenant compte des évolutions économiques et techniques.

Les opérateurs de compétences

https://travail-emploi.gouv.fr/les-operateurs-de-competences-opco#anchor-navigation-776

📌 L'Agefiph : un soutien clé pour l'emploi des personnes handicapées

L'Agefiph, association dédiée à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des employeurs et des salariés. **Elle finance des aides à l'embauche, des aménagements de poste et des formations pour favoriser l'inclusion professionnelle.** Ces dispositifs permettent de répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap tout en soutenant les entreprises dans leurs démarches.

En complément de cet accompagnement, **l'Agefiph propose des aides financières pouvant atteindre 6 000 € pour l'embauche d'un salarié handicapé.** Ces aides sont

cumulables avec d’autres dispositifs existants, offrant ainsi une opportunité d’optimiser les coûts pour les employeurs. L’objectif est de faciliter l’accès à l’emploi et le maintien dans l’activité professionnelle des personnes concernées.

Combien peut atteindre l’aide financière de l’Agefiph pour l’embauche d’un salarié handicapé ?

Bonnes réponses

- 6 000 €

Mauvaises réponses

- 3 000 €
- 5 000 €

Aide financière pour l'inclusion professionnelle

> L’Agefiph soutient l’insertion des personnes handicapées en proposant des aides financières pour l’embauche. Ces aides, pouvant atteindre 6 000 €, sont destinées à encourager les employeurs à recruter et à aménager les postes pour répondre aux besoins spécifiques des salariés handicapés, tout en étant cumulables avec d’autres dispositifs existants.

Dans quel cas une entreprise peut-elle cumuler les aides de l’Agefiph avec d’autres dispositifs ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle embauche une personne en situation de handicap

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle embauche un apprenti
- Lorsqu’elle embauche un salarié en contrat aidé

Cumul des aides pour l’embauche inclusive

> L’Agefiph permet aux entreprises de cumuler ses aides avec d’autres dispositifs lorsqu’elles embauchent une personne en situation de handicap. Ce cumul vise à encourager l’inclusion professionnelle en réduisant les coûts pour l’employeur, tout en répondant aux besoins spécifiques du salarié grâce à des financements complémentaires.

Pourquoi l’Agefiph finance-t-elle des aménagements de poste ?

Bonnes réponses

- Pour répondre aux besoins spécifiques des salariés handicapés

Mauvaises réponses

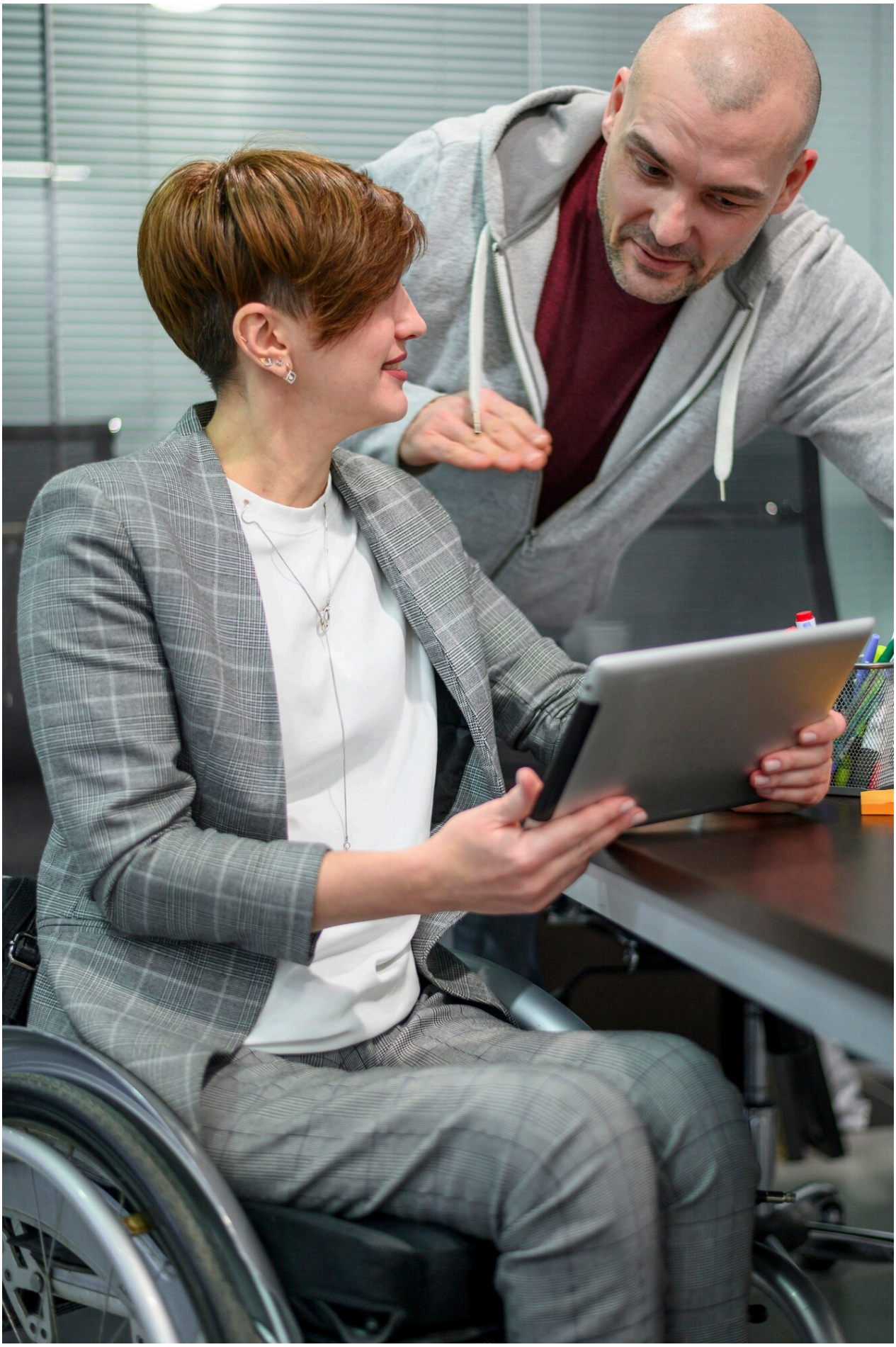
- Pour réduire les coûts de formation des salariés
- Pour favoriser l’embauche de jeunes diplômés

Adaptation des postes pour une inclusion réussie

> L’Agefiph finance des aménagements de poste pour garantir que les personnes en situation de handicap disposent des conditions nécessaires à l’exercice de leur activité professionnelle. Ces ajustements permettent de répondre aux besoins spécifiques des salariés handicapés, tout en soutenant les employeurs dans leur démarche d’inclusion et de maintien dans l’emploi.

Encourager l’embauche des travailleurs handicapés avec l’aide de l’Agefiph

> L’Agefiph soutient activement l’emploi des personnes en situation de handicap en proposant une aide financière pouvant atteindre 6 000 € pour leur embauche. Ce dispositif national vise à inciter les entreprises à recruter ces salariés et à favoriser leur intégration professionnelle.
>
> Pour bénéficier de cette aide, il est nécessaire de respecter certaines conditions d’éligibilité et de suivre des démarches spécifiques. En plus de l’aide financière, l’Agefiph accompagne les employeurs et les salariés pour garantir une intégration réussie et un maintien durable dans l’emploi.



Les aides financière de L'Agefiph

https://www.agefiph.fr/aides-financieres

📌 Les aides locales pour soutenir l'embauche ciblée

Les **Régions** , **Départements** et **Communes** jouent un rôle clé en proposant des **aides spécifiques à l'embauche**, en complément des dispositifs nationaux. Ces aides visent souvent des publics ou des zones spécifiques, comme les jeunes en insertion, les zones rurales ou urbaines sensibles, ou encore les entreprises nouvellement implantées.

Ces dispositifs peuvent prendre plusieurs formes : **subventions directes** , aides au tutorat ou à la formation, ou encore bonifications pour les contrats aidés. Par exemple, une entreprise installée dans une zone rurale pourrait bénéficier d'une subvention pour embaucher un jeune en contrat d'apprentissage.

Pour accéder à ces aides, il est recommandé de contacter le **Conseil régional** ou le service développement économique de la ville. Ces interlocuteurs vous guideront dans les démarches et vous informeront sur les conditions d'éligibilité.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier d'une aide régionale à l'embauche ?

Bonnes réponses

- Lorsqu'elle recrute un jeune en contrat d'apprentissage dans une zone rurale

Mauvaises réponses

- Lorsqu'elle recrute un senior en contrat d'apprentissage
- Lorsqu'elle embauche un jeune en contrat à durée déterminée

Aides pour l'embauche en zones spécifiques

> Les aides régionales à l'embauche ciblent souvent des publics ou des zones spécifiques. Par exemple, une entreprise située en zone rurale peut recevoir une subvention pour recruter un jeune en contrat d'apprentissage. Ces dispositifs visent à soutenir l'emploi local et nécessitent de contacter les autorités régionales pour connaître les conditions d'éligibilité.

Par quel moyen une entreprise peut-elle accéder aux aides locales à l’embauche ?

Bonnes réponses

- En contactant le Conseil régional ou le service développement économique de la ville

Mauvaises réponses

- En contactant l’URSSAF ou la Caisse des Dépôts
- En sollicitant directement le Ministère de l’Économie

Accès aux aides locales pour l’embauche

> Pour bénéficier des aides locales à l’embauche, il est essentiel de se rapprocher des acteurs territoriaux compétents, tels que le Conseil régional ou le service développement économique de la commune. Ces structures fournissent des informations sur les dispositifs disponibles, les critères d’éligibilité et accompagnent les entreprises dans leurs démarches administratives.

Pourquoi les collectivités locales proposent-elles des aides spécifiques à l’embauche ?

Bonnes réponses

- Pour soutenir l’emploi dans des zones ou pour des publics ciblés

Mauvaises réponses

- Pour réduire les coûts administratifs des entreprises
- Pour favoriser la mobilité internationale des salariés

Soutien ciblé pour l'emploi local et régional

> Les collectivités locales mettent en place des aides spécifiques pour répondre aux besoins d’emploi dans des zones ou pour des publics particuliers. Ces dispositifs, comme les subventions ou les aides à la formation, visent à dynamiser l’économie locale, favoriser l’insertion professionnelle et soutenir les entreprises dans leur développement territorial.

Explorer les aides régionales à l'embauche

• Les sites officiels des régions françaises

> Accédez aux **liens officiels des 13 régions métropolitaines françaises** pour découvrir les dispositifs d'aides à l'embauche spécifiques à chaque territoire. Ces ressources vous permettront d'identifier les aides régionales et locales disponibles, comme celles proposées par le Conseil régional ou les collectivités locales, et de mieux comprendre les démarches associées.

• L'identification des aides régionales

> Apprenez à **repérer les dispositifs d'aides spécifiques à chaque région**. Par exemple, certaines régions proposent des aides pour l'embauche de jeunes diplômés ou des subventions pour les entreprises situées dans des zones rurales. Ces informations sont essentielles pour conseiller efficacement les employeurs.

• Les démarches pour bénéficier des aides

> Découvrez les **étapes nécessaires pour solliciter les aides régionales**. Cela inclut la consultation des critères d'éligibilité, la constitution d'un dossier complet et le dépôt de la demande auprès des organismes compétents. Par exemple, certaines régions exigent une inscription préalable sur leur plateforme en ligne.

• L'intégration des aides dans le coût salarial

> Apprenez à **évaluer l'impact des aides régionales sur le coût d'un salarié**. Par exemple, une aide régionale couvrant 30 % du salaire brut peut significativement réduire les charges pour l'employeur. Cette compétence est essentielle pour optimiser les stratégies d'embauche.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier d'une aide régionale spécifique ?

Bonnes réponses

- Lorsqu'elle recrute un jeune diplômé dans une zone rurale

Mauvaises réponses

- Lorsqu'elle recrute un salarié en contrat d'apprentissage
- Lorsqu'elle embauche un senior dans une zone urbaine

Aides pour l'embauche en zones rurales

> Les aides régionales à l'embauche sont souvent ciblées sur des besoins spécifiques des territoires. Par exemple, une entreprise peut bénéficier d’une aide lorsqu’elle recrute un jeune diplômé dans une zone rurale. Ces dispositifs visent à soutenir l’emploi local et à dynamiser les zones moins attractives économiquement.

Par quel moyen une entreprise peut-elle connaître les aides régionales disponibles ?

Bonnes réponses

- En consultant les sites officiels des régions françaises

Mauvaises réponses

- En consultant les sites des chambres de commerce
- En contactant directement les agences Pôle emploi

Consultation des ressources régionales officielles

> Les entreprises peuvent identifier les aides régionales à l'embauche en accédant aux sites officiels des 13 régions métropolitaines françaises. Ces plateformes regroupent les dispositifs spécifiques proposés par les conseils régionaux et collectivités locales, ainsi que les démarches nécessaires pour en bénéficier, comme l'inscription sur une plateforme dédiée.

Selon quels critères une aide régionale peut-elle être attribuée ?

Bonnes réponses

- Selon la localisation de l’entreprise et le profil du salarié recruté

Mauvaises réponses

- Selon la taille de l’entreprise et son chiffre d’affaires
- Selon le type de contrat et la durée de la période d’essai

Critères d'attribution des aides régionales

> Les aides régionales à l'embauche sont souvent attribuées en fonction de la localisation géographique de l’entreprise, comme les zones rurales ou prioritaires, et du profil du salarié recruté, tel qu’un jeune diplômé ou une personne en reconversion. Ces critères permettent d’orienter les dispositifs vers des besoins spécifiques identifiés par chaque région.

Carte des aides à l’embauche par région en France

> Carte de France interactive qui détaille les aides à l’embauche disponibles dans chaque région. Cette carte met en lumière les dispositifs régionaux spécifiques, tels que ceux proposés par les conseils régionaux ou les collectivités locales, ainsi que les aides nationales applicables sur tout le territoire.
>
> Chaque région est annotée avec des informations précises : montants des aides, conditions d’éligibilité et démarches à suivre. Par exemple, certaines zones comme les ZRR (Zones de Revitalisation Rurale) ou les ZFU (Zones Franches Urbaines) bénéficient d’exonérations spécifiques. Comparez facilement les opportunités offertes selon les territoires pour optimiser vos recrutements.



1. Hauts-de-France

> Site officiel
> https://www.hautsdefrance.fr/

> Lien vers les aides à l'embauche
> https://entreprises.hautsdefrance.fr/Soutien-a-l-embauche-en-Volontariat-international-en-entreprise-VIE

2. Grand Est



> Site officiel
> https://www.grandest.fr/
>
> Lien vers les aides à l'embauche
> https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/recruter-votre-premier-docteur/

3. Bourgogne-Franche-Comté



> Site officiel
> https://www.bourgognefranchecomte.fr/
>
> Lien vers les aides à l'embauche https://www.bourgognefranchecomte.fr/node/263

4. Bretagne



> Site officiel
> https://www.bretagne.bzh/
>
> Lien vers les aides à l'embauche
> https://www.bretagne.bzh/actions/economie-emploi/soutien-entreprises/aides/

5. Centre-Val de Loire

> Site officiel
> https://www.centre-valdeloire.fr/
>
> Lien vers les aides à l'embauche
> https://www.centre-valdeloire.fr/comprendre/region-mode-demploi/portail-des-aides-de-la-region-centre-val-de-loire

6. Corse



> Site officielhttps://www.isula.corsica/
>
> Lien vers les aides à l'embauche
> https://paesidei.isula.corsica/wp-content/uploads/2023/12/guide-des-aides-ADEC.pdf

7. Île-de-France



> Site officiel
> https://www.iledefrance.fr/
>
> Lien vers les aides à l'embauche https://www.iledefrance.fr/decouvrir-le-fonctionnement-de-la-region/la-region-en-action/laction-regionale-pour-lapprentissage

8. Normandie



> Site officiel
> https://www.normandie.fr/
>
> Lien vers les aides à l'embauche
> https://www.normandie.fr/aides-regionales

9. Nouvelle-Aquitaine



> Site officiel
> https://www.nouvelle-aquitaine.fr/
>
> Lien vers les aides à l'embauche
> https://entreprises.nouvelle-aquitaine.fr/gerer-piloter-lentreprise/aides-au-recrutement/les-emplois-francs-laide-lembauche-des-qpv

10. Occitanie



> Site officiel https://www.laregion.fr/
>
> Lien vers les aides à l'embauche
> https://www.laregion.fr/pacte-embauche

11. Pays de la Loire



> Site officiel
> https://www.paysdelaloire.fr/
>
> Lien vers les aides à l'embauche
> https://www.paysdelaloire.fr/formation-et-emploi/solutions-emploi/je-recrute

12. Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA)



> Site officiel
> https://www.maregionsud.fr/
>
> Lien vers les aides à l'embauche https://entreprises.maregionsud.fr/emploi-formation/les-aides-a-lembauche

13. Auvergne-Rhône-Alpes

> Région Site officiel Auvergne-Rhône-Alpes https://www.auvergnerhonealpes.fr/
>
> Lien vers les aides à l'embauche
> https://handicap-plus.auvergnerhonealpes.fr/aides-a-lembauche-pour-un-contrat-dapprentissage/

Les aides nationales



Comprendre les aides nationales pour soutenir l'emploi

Les aides nationales à l'embauche jouent un rôle essentiel dans le soutien à l'emploi en France. **Elles permettent de réduire le coût d'embauche pour les employeurs tout en favorisant l'intégration de publics spécifiques sur le marché du travail.** Parmi ces dispositifs, on retrouve l'aide unique à l'embauche d'un **apprenti** , et les aides pour l'embauche de travailleurs **handicapés** .

Chaque aide répond à des objectifs précis et s'accompagne de conditions d'éligibilité spécifiques. **Par exemple, l'aide unique pour les apprentis peut atteindre jusqu'à 6 000 € la première année.** Ces dispositifs nécessitent des démarches administratives rigoureuses, comme la déclaration du contrat ou la fourniture de justificatifs.

Une compréhension claire des montants, conditions et démarches associées est indispensable. **Cela permet aux employeurs de maximiser les avantages de ces aides tout en respectant les obligations légales.** Ces dispositifs représentent une opportunité précieuse pour optimiser les recrutements et soutenir l'emploi dans un cadre professionnel.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier de l’aide unique à l’embauche d’un apprenti ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle recrute un apprenti en contrat d’apprentissage

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle recrute un apprenti en contrat de professionnalisation
- Lorsqu’elle embauche un stagiaire en alternance

Conditions pour obtenir l'aide unique apprentissage

> L'aide unique à l'embauche d'un apprenti est destinée aux entreprises qui recrutent un apprenti en contrat d'apprentissage. Ce dispositif vise à encourager l'intégration des jeunes dans le monde professionnel en réduisant le coût pour l'employeur. Il est essentiel de respecter les démarches administratives, comme la déclaration du contrat, pour en bénéficier.

Pourquoi les démarches administratives sont-elles importantes pour bénéficier des aides à l’embauche ?

Bonnes réponses

- Pour respecter les obligations légales

Mauvaises réponses

- Pour garantir une aide automatique
- Pour éviter des pénalités financières

Respect des conditions pour obtenir les aides

> Les démarches administratives permettent de vérifier que les conditions d'éligibilité des aides à l'embauche sont respectées. Elles incluent la déclaration des contrats et la fourniture de justificatifs nécessaires. Ces étapes garantissent que l'employeur peut bénéficier des dispositifs tout en se conformant aux exigences légales en vigueur.

Les aides nationales à l'embauche : montants et démarches

• L'aide unique à l'embauche d'un apprenti

> Cette aide peut atteindre **jusqu'à 6 000 €** pour la première année du contrat d'apprentissage. Elle s'adresse aux employeurs recrutant des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac. **Les démarches incluent la déclaration du contrat auprès de l'OPCO** et le respect des conditions d'éligibilité fixées par l'État.

• L'aide à l'embauche d'un travailleur handicapé

> Proposée par l'Agefiph, ces aides sont variables selon les cas. Elle vise à encourager l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. **Les employeurs doivent fournir des justificatifs**, notamment la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), et respecter les critères définis par l'Agefiph.

• Les conditions d'éligibilité des aides

> Chaque aide est soumise à des critères spécifiques, comme **le type de contrat (CDD, CDI, apprentissage)** ou le profil du salarié (jeune, travailleur handicapé, résident en QPV). **Il est essentiel de vérifier ces conditions** avant de solliciter une aide pour éviter tout rejet de la demande.

• Les démarches administratives à effectuer

> Les employeurs doivent fournir des pièces justificatives, comme **le contrat de travail et les documents prouvant l'éligibilité du salarié**. Les demandes doivent être déposées auprès des organismes compétents (OPCO, Agefiph, Pôle emploi) dans les délais impartis pour garantir l'obtention des aides.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier de l’aide à l’embauche d’un travailleur handicapé ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle recrute une personne avec une RQTH

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle recrute une personne sans diplôme
- Lorsqu’elle recrute une personne résidant en ZRR

Critères pour l'aide à l'embauche handicapée

> Pour bénéficier de l'aide à l'embauche d'un travailleur handicapé, l'entreprise doit recruter une personne disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette aide, gérée par l'Agefiph, nécessite de respecter les

> critères d'éligibilité et de fournir les justificatifs requis, notamment la preuve de la RQTH.

Selon quels critères l’aide unique à l’embauche d’un apprenti est-elle attribuée ?

Bonnes réponses

- Selon le niveau du diplôme préparé par l’apprenti

Mauvaises réponses

- Selon l’âge de l’apprenti
- Selon la durée du contrat d’apprentissage

Critères liés au diplôme préparé par l'apprenti

> L'aide unique à l'embauche d'un apprenti est attribuée en fonction du niveau du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé par l'apprenti. Elle concerne les formations de niveau inférieur ou égal au baccalauréat. Les employeurs doivent respecter les conditions d'éligibilité fixées par l'État et déclarer le contrat auprès de l'OPCO.

Par quel moyen une entreprise peut-elle déposer une demande d’aide à l’embauche d’un apprenti ?

Bonnes réponses

- En déclarant le contrat auprès de l’OPCO

Mauvaises réponses

- En déposant le contrat auprès de Pôle emploi
- En transmettant le contrat directement à l’Agefiph

Déclaration du contrat auprès de l’OPCO requise

> Pour bénéficier de l’aide unique à l’embauche d’un apprenti, l’entreprise doit déclarer le contrat d’apprentissage auprès de l’OPCO compétent. Cette démarche permet de valider l’éligibilité du contrat et de garantir le respect des conditions fixées par l’État, notamment pour les diplômes ou titres de niveau bac ou inférieur.

Comprendre les aides à l’embauche en 2025

• L’aide unique à l’apprentissage

> En 2025, **l’aide unique à l’apprentissage est maintenue** et peut atteindre jusqu’à **6 000 € pour la première année**. Elle s’adresse aux entreprises de moins de 250 salariés employant des apprentis préparant un diplôme jusqu’au niveau bac +2. L’accès à cette aide est automatique via la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)**, sans besoin de dossier spécifique, le dépôt du contrat auprès de l’OPCO suffisant.

• Les conditions d’éligibilité à l’aide unique

> Pour bénéficier de cette aide, l’entreprise doit employer un apprenti de **moins de 30 ans** et avoir moins de 250 salariés. Cette mesure vise à encourager l’embauche de jeunes en alternance. Par ailleurs, la gestion de cette aide est assurée par l’**Agence de Services et de Paiement (ASP)**, simplifiant les démarches administratives pour les employeurs.

• L’absence d’aide nationale pour le contrat de professionnalisation

> En 2025, **aucune aide nationale directe** n’est prévue pour le contrat de professionnalisation. Cependant, les employeurs peuvent bénéficier d’**exonérations de charges sociales** et d’aides régionales. Ces dispositifs sont accessibles à tous les employeurs, à condition que le contrat soit signé avec un jeune de moins de 26 ans, un demandeur d’emploi de 26 ans ou plus, ou un bénéficiaire de minima sociaux.

• Les aides régionales et exonérations disponibles

> Les aides régionales et les exonérations de charges sociales constituent des alternatives intéressantes pour les contrats de professionnalisation. Ces dispositifs varient selon les régions et peuvent inclure des soutiens financiers ou des allègements fiscaux. **L’accès se fait via la DSN**, avec dépôt du contrat auprès de l’OPCO, ce qui simplifie les démarches pour les employeurs.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier d’exonérations de charges sociales pour un contrat de professionnalisation ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle recrute un demandeur d’emploi de 26 ans ou plus

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle recrute un apprenti de moins de 30 ans

- Lorsqu’elle embauche un salarié en CDI sans condition d’âge

Exonérations pour contrats avec demandeurs d’emploi seniors

> Les exonérations de charges sociales pour un contrat de professionnalisation s'appliquent lorsque l'employeur recrute un demandeur d’emploi âgé de 26 ans ou plus. Ce dispositif vise à encourager l’insertion professionnelle des publics éloignés de l’emploi. Les démarches incluent le dépôt du contrat auprès de l’OPCO via la DSN, simplifiant l’accès à ces avantages.

Par quel moyen une entreprise peut-elle activer l’aide unique à l’apprentissage ?

Bonnes réponses

- En déposant le contrat d’apprentissage auprès de l’OPCO

Mauvaises réponses

- En effectuant une demande auprès de l’ASP
- En remplissant un formulaire spécifique sur le site de l’OPCO

Activation simplifiée via dépôt auprès de l’OPCO

> Pour activer l’aide unique à l’apprentissage, l’entreprise doit déposer le contrat d’apprentissage auprès de l’OPCO compétent. Ce dépôt déclenche automatiquement l’accès à l’aide via la Déclaration Sociale Nominative (DSN), sans nécessiter de démarches supplémentaires comme un formulaire ou une demande spécifique auprès de l’ASP.

Pourquoi les aides régionales sont-elles intéressantes pour les contrats de professionnalisation ?

Bonnes réponses

- Parce qu’elles peuvent inclure des soutiens financiers ou des allègements fiscaux

Mauvaises réponses

- Parce qu’elles garantissent une embauche sans condition d’âge
- Parce qu’elles sont cumulables avec toutes les aides nationales

Soutiens financiers et allègements fiscaux régionaux

> Les aides régionales offrent des avantages financiers variés, tels que des soutiens financiers ou des allègements fiscaux, qui diffèrent selon les régions. Ces dispositifs, accessibles via la DSN et le dépôt du contrat auprès de l'OPCO, permettent aux employeurs de réduire le coût des contrats de professionnalisation tout en simplifiant les démarches administratives.

Aides à l'embauche d'alternants : montants et conditions 2023-2025

> Entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024, une aide de 6 000 € est accordée pour tous les contrats d'apprentissage, quelle que soit la taille de l'entreprise ou le niveau de diplôme préparé, jusqu'au niveau 7.
>
> À partir du 1er janvier 2025, les conditions évoluent. Jusqu'au 23 février 2025, l'aide de 6 000 € est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés et aux contrats visant un diplôme de niveau baccalauréat maximum (bac +2 pour les Outre-mer).
>
> Du 24 février 2025 au 31 décembre 2025, l'aide est de 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 2 000 € pour celles de 250 salariés et plus.
>
> Les apprentis en situation de handicap bénéficient d'une aide de 6 000 €, quelle que soit la période. Ces aides concernent uniquement la première année d'exécution du contrat.



Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier de l’aide de 2 000 € pour un contrat d’apprentissage en 2025 ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle recrute un apprenti et compte 250 salariés ou plus

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle recrute un apprenti et compte moins de 250 salariés
- Lorsqu’elle recrute un apprenti pour un diplôme de niveau bac +3

Conditions pour l’aide de 2 000 € en 2025

> Entre le 24 février et le 31 décembre 2025, une entreprise de 250 salariés ou plus peut bénéficier d’une aide de 2 000 € pour un contrat d’apprentissage. Cette aide est limitée à la première année d’exécution du contrat et ne dépend pas du niveau de diplôme préparé, contrairement aux conditions applicables aux entreprises de moins de 250 salariés.

Selon quels critères l’aide de 5 000 € est-elle attribuée aux entreprises en 2025 ?

Bonnes réponses

- Selon la taille de l’entreprise et la période de l’année

Mauvaises réponses

- Selon le niveau de diplôme uniquement
- Selon la durée du contrat et la région

Montant de l'aide selon taille et période

> En 2025, l'aide de 5 000 € est attribuée aux entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage signés entre le 24 février et le 31 décembre. Cette aide est conditionnée par la taille de l'entreprise et la période de l'année, et elle concerne uniquement la première année d'exécution du contrat.

Suspension et rupture des contrats d'apprentissage : impact sur les aides

Le montant des aides en cas de suspension du contrat d'apprentissage dépend de la rémunération versée. Si l'employeur ne verse aucune rémunération à l'apprenti durant un mois donné, comme indiqué dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative), l'aide n'est pas due pour ce mois. Cela s'applique quel que soit le motif de la **suspension** , y compris en cas de recours à l'activité **partielle** .

En cas de rupture du contrat d'apprentissage avant la fin de la première année, l'aide cesse à partir du mois suivant la rupture. Le montant total de l'aide est alors ajusté proportionnellement à la durée effective du contrat.

Aides à l'embauche d'apprentis : conditions et montants

À partir du 24 février 2025, **les entreprises de 250 salariés et plus pourront bénéficier d'une aide de 2 000 € pour chaque contrat d'apprentissage** , sous réserve de respecter un seuil minimal de contrats d'alternance ou d'insertion professionnelle. Cette mesure vise à encourager l'intégration des jeunes dans le monde du travail.

Une attention particulière est portée aux apprentis en situation de **handicap** . **Une aide spécifique de 6 000 € est accordée pour leur embauche**, sans condition supplémentaire. Cela reflète l'engagement en faveur de l'inclusion professionnelle.

Les aides pour l'apprentissage des travailleurs handicapés

• Une aide de 6 000 € pour les apprentis handicapés

> À partir du **24 février 2025**, les entreprises peuvent bénéficier d'une aide de **6 000 €** pour le recrutement d'un apprenti en situation de handicap. Cette aide est accessible si l'apprenti dispose de la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** ou de droits équivalents, comme la notification de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) ou un Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS).

• Les conditions spécifiques pour les grandes entreprises

> Pour les entreprises de **250 salariés et plus**, cette aide n'est pas conditionnée à l'atteinte d'un quota d'alternants. Cela permet de simplifier l'accès à cette mesure pour les grandes structures, tout en favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

• **Le contrat d'apprentissage sans limite d'âge**

> Les personnes de **30 ans et plus** reconnues comme travailleurs handicapés peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans aucune limite d'âge. Cela ouvre des opportunités supplémentaires pour ces publics et rend leur contrat éligible à l'aide de **6 000 €**, sous réserve des autres conditions d'éligibilité.

• **La majoration de l'aide sous conditions**

> La majoration de l'aide à **6 000 €** est applicable uniquement si l'apprenti est en situation de handicap au moment de la conclusion du contrat. Une obtention de la **RQTH ou équivalent** en cours de contrat ne permet pas de bénéficier de cette majoration. Un justificatif devra être fourni à l'ASP pour valider le versement.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier de l'aide de 6 000 € pour un apprenti handicapé ?

Bonnes réponses

- Lorsqu'elle recrute une personne avec une RQTH au moment de la signature du contrat

Mauvaises réponses

- Lorsqu'elle recrute une personne avec une RQTH en cours de contrat
- Lorsqu'elle recrute une personne sans limite d'âge, sans RQTH

Conditions pour obtenir l'aide de 6 000 €

> Pour qu'une entreprise bénéficie de l'aide de 6 000 €, l'apprenti doit être reconnu travailleur handicapé (RQTH) ou disposer de droits équivalents au moment de la signature du contrat. Cette reconnaissance est essentielle pour valider l'éligibilité à l'aide, et un justificatif doit être fourni à l'ASP pour en garantir le versement.

Selon vous, quel est le niveau de diplôme le plus stratégique pour maximiser les aides à l'embauche

d'apprentis ?

Selon vous, quel est le niveau de diplôme le plus stratégique pour maximiser les aides à l'embauche d'apprentis ?

- Un diplôme de niveau master 2 ou équivalent
- Un diplôme de niveau baccalauréat ou équivalent
- Un diplôme de niveau bac +2 ou équivalent, pour l'Outre-Mer
- Un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat

L'impact du niveau de diplôme sur les aides

> Le niveau de diplôme ou titre préparé par l'apprenti influence directement l'éligibilité aux aides. Par exemple, entre janvier 2025 et février 2025, seules les formations jusqu'au baccalauréat sont concernées. En Outre-Mer, des exceptions permettent d'inclure des diplômes jusqu'à bac +2. Comprendre ces distinctions aide à optimiser les recrutements et les financements.

Conditions et versement des aides à l'embauche d'apprentis

Les aides à l'embauche sont versées dès la date de début d'exécution du contrat, que l'apprenti commence par une période en entreprise ou en centre de formation des apprentis (CFA). Cela garantit un soutien financier immédiat pour l'employeur dès **l'intégration** de l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage doit impérativement être signé avant l'emploi de l'apprenti. Cette signature, par les deux parties contractantes, est une condition essentielle pour bénéficier des aides prévues.

Si le jeune débute sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, **l'article L6222-12-1 du Code du travail permet à l'employeur de percevoir l'aide dès le début d'exécution du contrat**. Toutefois, **l'aide cesse automatiquement à la fin du contrat ou en cas de rupture anticipée** .

Processus de gestion des contrats d’apprentissage par l’ASP

Les contrats d'apprentissage sont transmis par les employeurs aux **OPCO** , qui assurent leur prise en charge financière et leur dépôt dématérialisé auprès du ministère en charge de la formation professionnelle (DECA). **Des flux quotidiens des contrats éligibles sont ensuite organisés entre ce ministère et l'ASP , garantissant une gestion rapide et efficace.**

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, **la transmission des flux vaut décision d'attribution** , et une notification est adressée à l'employeur par l'ASP. En revanche, pour les entreprises de 250 salariés et plus, le versement de l'aide est conditionné à un acte d'engagement. L'entreprise doit compléter un formulaire disponible sur le site de l'ASP et le renvoyer dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, les étapes incluent : réception du dossier par l'ASP avec un courriel d'accusé-réception ; en cas de données erronées, un courriel spécifique est envoyé pour demander des informations complémentaires. **Une fois le dossier validé , l'ASP envoie un courriel de validation et invite l'employeur à se connecter sur SYLAé pour vérifier ou modifier les coordonnées bancaires.** Les paiements mensuels sont ensuite accompagnés de notifications via SYLAé.

Par quel moyen l'ASP informe-t-elle une entreprise de moins de 250 salariés de la validation de son dossier ?

Bonnes réponses

- Par un courriel de validation

Mauvaises réponses

- Par un appel téléphonique de validation
- Par une lettre postale de validation

Notification par courriel après validation du dossier

> L'ASP informe les entreprises de moins de 250 salariés de la validation de leur dossier par l'envoi d'un courriel. Ce courriel confirme que le dossier est conforme et invite l'employeur à se connecter sur la plateforme SYLAé pour vérifier ou modifier ses coordonnées bancaires, facilitant ainsi le suivi des paiements mensuels.

Pourquoi les entreprises doivent-elles vérifier leurs coordonnées bancaires sur SYLAé après validation du dossier ?

Bonnes réponses

- Pour garantir le bon versement des paiements

Mauvaises réponses

- Pour valider l'éligibilité au contrat d'apprentissage
- Pour confirmer la conformité des pièces justificatives

Mise à jour des informations bancaires pour les paiements

> Après validation du dossier, l'ASP invite les employeurs à vérifier leurs coordonnées bancaires sur SYLAé afin d'assurer que les paiements mensuels des aides soient correctement effectués. Cette étape permet d'éviter tout retard ou erreur dans le versement des montants dus, en garantissant que les informations bancaires sont exactes et à jour.

Modalités de versement de l’aide pour les apprentis

> L’aide destinée aux employeurs d’apprentis est versée chaque mois avant le paiement de la rémunération. Ce versement anticipé concerne le mois précédent et ne nécessite aucune justification préalable.
>
> Les données issues de la DSN permettent de vérifier que le contrat d’apprentissage est bien respecté. En cas de non-transmission de ces données, l’aide est suspendue dès le mois suivant, ce qui peut impacter la trésorerie de l’employeur.



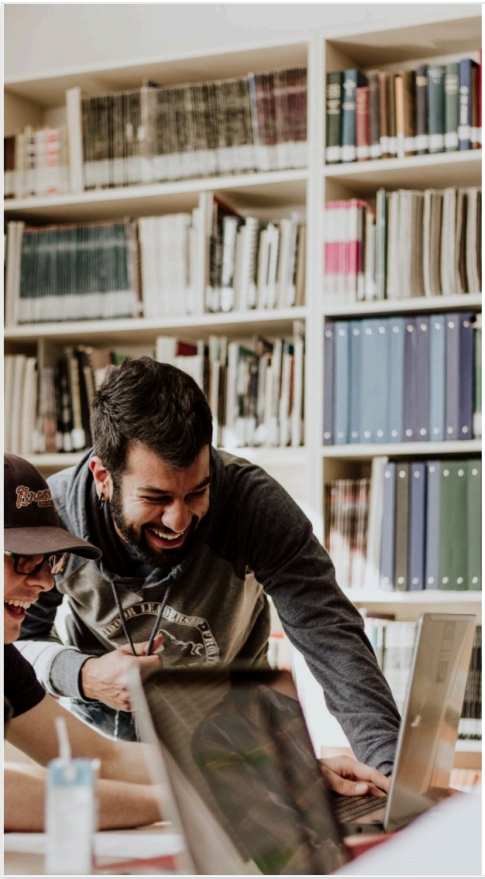
Guide des contrats en alternance

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES
Liberté
Égalité
Fraternité

Aides aux contrats en alternance

Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation

Mars 2025



Introduction

Vous recrutez un **salarié en alternance** et souhaitez bénéficier des **aides de l'État** ? Ce guide pratique vous permet de vous repérer parmi les différentes aides existantes et vous apporte des conseils pour en faciliter l'obtention.

Le saviez-vous ? En ce qui concerne l'aide aux employeurs d'alternants, vous n'avez pas besoin de demander l'aide pour en bénéficier : le **processus s'enclenche au dépôt du contrat** (sous réserve que ce dernier est éligible), c'est donc cette étape du dépôt du contrat-type (via le formulaire cerfa) qui est essentielle pour la bonne suite des opérations.

Le **principal objectif** de ce guide est de vous **éviter les erreurs de saisie** tant au niveau de la rédaction du contrat qu'au niveau de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), afin de permettre le versement des aides dans les meilleurs délais.

Le temps consacré à la lecture des éléments présents dans ce guide vous permettra d'en gagner par la suite.

Si malgré tout vous avez des doutes ou des interrogations, n'hésitez pas à prendre contact avec :

- votre Opérateur de Compétence (OPCO),
- L'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Nouveau : ce guide vous précise désormais les modalités pour percevoir les aides et majorations pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation en situation de handicap.

2



L'essentiel

✓ Savoir à quelle aide j'ai droit ? **Plusieurs dispositifs** d'aides existent selon le type de contrat en alternance signé et la date de signature du contrat :
- **Aide 2025** à l'apprentissage
- **L'aide unique à l'apprentissage**
- **Aide 2023 et 2024** à l'apprentissage
- **Aide 2023 et 2024** au contrat de professionnalisation
- **Aides aux employeurs d'alternants en situation de handicap**

✓ **Remplir avec le plus grand soin le contrat** pour les alternants (formulaire CERFA FA 13 pour les apprentis et EJ20 pour les contrats de professionnalisation), attention à :
- Vérifier que le SIRET renseigné au moment de la signature du contrat est bien actif
- Vérifier que le SIRET correspond à l'adresse postale indiquée dans le contrat
- Bien remplir les éléments d'identité de votre alternant
- Indiquer si l'alternant bénéficie de la RQTH ou **d'un autre titre ouvrant des droits attachés à la RQTH**
- Indiquer une adresse mail valide et consultée régulièrement
- Bien remplir les effectifs : il s'agit de ceux de l'entreprise (SIREN) et non de l'établissement (SIRET)
- Vérifier les différentes dates renseignées (attention aux erreurs de saisie)

✓ Transmettre les contrats ou les avenants dans un **délai maximum de 5 jours** après le début d'exécution

✓ Prendre le temps de **bien paramétrer votre outil de paie** afin que la DSN soit transmise sans difficulté (correspondance avec les éléments du contrat, en particulier SIRET et identité de l'alternant, bien déclarer l'apprenti dans la rubrique type de politique publique, sans oublier la déclaration de la fin du contrat par l'usage du **FCTU** en DSN)

✓ **Vérifier votre messagerie électronique** et les indésirables. L'agence de services et paiement (l'ASP), organisme en charge du paiement de ces aides, communique via un émetteur noe.noreply@asp-public.fr

✓ **Se connecter régulièrement sur le portail** SYLAé pour y déposer vos coordonnées de paiement, et consulter vos avis de paiement

✓ Ne pas hésiter à **prendre contact avec les différentes assistances utilisateur**, en commençant par celle de votre OPCO si vous n'avez pas reçu de message de la part de l'ASP

3

Par quel moyen une entreprise peut-elle recevoir des communications de l'ASP ?

Bonnes réponses

- Par un courriel envoyé depuis noe.noreply@asp-public.fr

Mauvaises réponses

- Par un SMS envoyé depuis un numéro court
- Par un courrier postal envoyé par l'ASP

Canal principal de communication de l'ASP

> L'agence de services et paiement (ASP) utilise exclusivement l'adresse électronique noe.noreply@asp-public.fr pour transmettre ses communications aux entreprises. Il est donc essentiel de vérifier régulièrement votre messagerie électronique, y compris les courriers indésirables, afin de ne manquer aucune information importante liée aux aides à l'embauche.



Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier de l'aide de 5 000 € pour un contrat d'apprentissage en 2025 ?

Bonnes réponses

- Lorsqu'elle recrute un apprenti et compte moins de 250 salariés

Mauvaises réponses

- Lorsqu'elle recrute un apprenti et compte plus de 250 salariés
- Lorsqu'elle recrute un apprenti pour un diplôme de niveau bac +6

Conditions pour obtenir l'aide de 5 000 €

> L'aide de 5 000 € est accessible aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti pour un contrat d'apprentissage préparant un diplôme jusqu'au niveau master (bac +5). Le contrat doit être transmis à l'OPCO dans les six mois suivant sa signature, entre le 24 février et le 31 décembre 2025.

Selon quels critères une entreprise de 250 salariés ou plus peut-elle bénéficier de l'aide à l'apprentissage en 2025 ?

Bonnes réponses

- En s'engageant à atteindre un seuil de contrats favorisant l'insertion professionnelle

Mauvaises réponses

- En s'engageant à recruter uniquement des apprentis diplômés
- En s'engageant à respecter un quota de stagiaires

Conditions pour l'aide à l'apprentissage 2025

> Pour bénéficier de l'aide à l'apprentissage en 2025, une entreprise de 250 salariés ou plus doit s'engager à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif. Cette condition vise à encourager l'intégration des apprentis et à promouvoir leur insertion durable sur le marché du travail.

Pourquoi l'aide de 6 000 € est-elle attribuée aux apprentis en situation de handicap ?

Bonnes réponses

- Pour encourager leur inclusion professionnelle

Mauvaises réponses

- Pour compenser les coûts de formation
- Pour respecter les quotas d'embauche

Soutien à l'intégration des apprentis handicapés

> L'aide de 6 000 € vise à favoriser l'intégration professionnelle des apprentis en situation de handicap en soutenant les entreprises dans leur démarche d'embauche inclusive. Elle est cumulable avec les aides de l'AGEFIPH et s'applique même aux apprentis âgés de 30 ans et plus, sous réserve de justificatifs requis par l'ASP.

L'aide unique à l'apprentissage

Date de conclusion (signature du contrat)
- Du 1er janvier 2025 au 23 février 2025

⚠ Pour bénéficier de l'aide, le contrat devra avoir été transmis à l'OPCO au plus tard six mois après sa conclusion.

Niveau de diplôme
- Contrat préparant à un diplôme jusqu'au bac (niveau 4 du RNCP) en métropole
- Contrat préparant à un diplôme jusqu'au bac+2 (niveau 5 du RNCP) en outre-mer

Pour les entreprises du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial de moins de 250 salariés seulement

Montant de l'aide*
- 6 000 € quel que soit l'âge de l'apprenti

(*) : Pour la première année du contrat

Apprentis en situation de handicap
- Bon à savoir : cette aide est cumulable avec les aides de l'AGEFIPH (démarches à effectuer sur le site de l'Agefiph) pour le secteur privé et est allouée aux entreprises qui embauchent des apprentis en situation de handicap, **y compris s'ils sont âgés de 30 ans et plus.**

Pour plus d'informations
- Article D6243-2 du code du travail

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles 6

L'aide à l'apprentissage 2023-2024

Date de conclusion (signature du contrat)
- Du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024

⚠ Pour bénéficier de l'aide, le contrat devra avoir été transmis à l'OPCO au plus tard le 30 juin 2025.

Niveau de diplôme
- Contrat d'apprentissage préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP)

Pour toutes les entreprises du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial
- Sans condition pour celles de moins de 250 salariés
- Pour celles de 250 salariés et plus, à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif

Montant de l'aide*
- 6 000 € quel que soit l'âge de l'apprenti

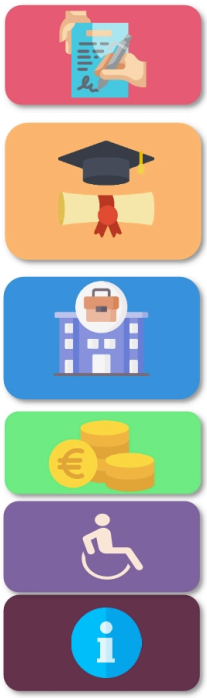
(*) : Pour la première année du contrat

Apprentis en situation de handicap
- Bon à savoir : cette aide est cumulable avec les aides de l'AGEFIPH (démarches à effectuer sur le site de l'Agefiph) pour le secteur privé et est allouée aux entreprises qui embauchent des apprentis en situation de handicap, **y compris s'ils sont âgés de 30 ans et plus.**

Pour plus d'informations
- Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022
- Décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles 7

L'aide au contrat de professionnalisation 2023-2024



Date de conclusion (signature du contrat)
- Du 1er janvier 2023 au 30 avril 2024

⚠ Pour bénéficier de l'aide, le contrat devra avoir été transmis à l'OPCO au plus tard le 30 juin 2025.

Niveau de diplôme
- Contrat de professionnalisation préparant :
  - à un diplôme de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.)
  - à un CQP (certificat de qualification professionnelle)
  - ainsi que pour les contrats expérimentaux conclus en application de l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Pour toutes les entreprises du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial
- Sans condition pour celles de moins de 250 salariés
- Pour celles de 250 salariés et plus, à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif

Montant de l'aide*
- 6 000 € jusqu'à 29 ans révolus pour un salarié en contrat de professionnalisation pour la première année d'exécution du contrat

Alternants en situation de handicap
- Bon à savoir : cette aide est cumulable avec les aides de l'AGEFIPH pour le secteur privé et est allouée aux entreprises qui embauchent des salariés en situation de handicap.

Pour plus d'informations
- Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022
- Décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023
- Décret n° 2024-392 du 27 avril 2024

Les spécificités pour les entreprises de 250 salariés et plus

Les aides pour les contrats en alternance sont soumises à conditions pour les entreprises de 250 salariés et plus. Celles-ci doivent s'engager à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif.
A noter : les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er janvier 2025 et le 23 février 2025 ne sont pas éligibles à l'aide au recrutement pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Conditions d'atteinte du seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle

- **Avoir atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle** : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat, les CIFRE et les VIE dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat. Ce taux (de 5 %) est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

OU

- **Avoir atteint au moins 3 % d'alternants** (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, et avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31 décembre de l'année de référence, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente.

Programmation des dates d'atteinte et de contrôle du seuil

Si le contrat a été signé entre ...	Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023	Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024	Entre le 24 février et le 31 décembre 2025
alors La date d'atteinte du seuil sera fixée au	31 décembre 2024	31 décembre 2025	31 décembre 2026
et L'ASP contrôlera l'atteinte du seuil au cours du ...	1e semestre 2025	1e semestre 2026	1e semestre 2027

Pour plus d'informations :
- https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=orc4_r29wtXpMhL15sio3F7keSMQViF74bEc9E60b0c=

Les spécificités pour les alternants en situation de handicap

Nouveauté sur les publics concernés par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

- A compter du 1er janvier 2024, **les droits liés à la RQTH sont étendus aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) hors ayants-droits**.
- De plus, pour les personnes âgées de 15 à 20 ans, les titres suivants valent RQTH : l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH), la prestation de compensation (PCH), le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS) et ouvrent aux aménagements du contrat d'apprentissage.

⚠ Avant de déclencher les versements, l'ASP vous demandera le justificatif du handicap

Majoration de la prise en charge du coût de la formation par l'OPCO

- Pour les apprentis du secteur privé la RQTH (ou un autre titre ouvrant des droits attachés à la RQTH) peut donner droit à une majoration jusqu'à 4000 € par an.
- Cette majoration peut être demandée jusqu'au 10e mois du contrat d'apprentissage (démarche en cours pour l'obtention d'un titre ou survenance d'un handicap en cours de parcours d'apprentissage).

Les aides de l'Etat, de l'AGEFIPH (employeurs du secteur privé) et du FIPHFP (secteur public)

- L'aide au recrutement d'apprentis est majorée à 6 000€ pour les contrats conclus à partir du 24 février 2025 lorsque l'apprenti est en situation de handicap, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Cette majoration n'est valable que pour les contrats initiaux et n'est pas accordée en cas d'avenant signalant l'obtention de la RQTH (ou équivalence) en cours de contrat.
- A savoir : l'AGEFIPH et le FIPHFP proposent plusieurs aides aux employeurs, alternants, maître d'apprentissage et organismes de formation afin de favoriser le recrutement et la sécurisation des parcours en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Pour plus d'information

- Consultez le **Guide apprentissage et handicap** et les ressources disponibles sur le site de l'AGEFIPH
- Pour toute question : le référent handicap du CFA est également un interlocuteur privilégié

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles 10

Le rôle de chaque acteur

1 – L'employeur

Il transmet à l'OPCO :
- Le contrat signé par l'alternant et l'employeur, et visé par le CFA (pour le contrat d'apprentissage)
- Les pièces annexées au contrat

Délai de transmission à respecter
Dès la signature et maximum 5 jours après le début d'exécution du contrat

Vérification à faire
L'employeur doit s'assurer que les informations qui figurent sur le contrat (CERFA) transmis à l'OPCO sont correctement remplies

2 – L'OPCO

A réception du contrat et de ses annexes, il le contrôle et le dépose auprès des services du ministère du Travail.

- 1 entreprise = 1 seul OPCO selon sa convention collective
- Il accompagne l'entreprise dans la constitution d'un dossier d'alternance et la renseigne sur son éligibilité aux aides
- Il instruit le dossier, s'assure de la cohérence des données et de la transmission des contrats au ministère du Travail
- Il transmet le numéro de dépôt à l'employeur, l'alternant, le CFA
- Le cas échéant, il appuie l'entreprise dans la correction des erreurs
- Il verse la majoration du niveau de prise en charge au CFA pour les apprentis handicapés le cas échéant.

A savoir
Il existe un moteur de recherche pour trouver son OPCO : https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/

Délai de dépôt
Sous 20 jours dès réception du dossier complet

3 – Les services du ministère du Travail

- Ils contrôlent l'éligibilité de l'aide
- Ils transmettent les informations des contrats éligibles à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide à l'employeur.

A savoir
Le numéro de dépôt est aussi appelé numéro DECA

4 – L'ASP

Elle verse mensuellement l'aide à l'employeur en avance de la rémunération et vérifie ensuite la présence du salarié dans les effectifs sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN).

- Elle renseigne l'entreprise sur les aides auxquelles elle est éligible
- Elle instruit les demandes avec la vérification de la cohérence des champs avec les différentes bases à sa disposition (INSEE, DSN, SYLAE)
- Pour les entreprises de 250 salariés et plus, elle s'assure de la réception du formulaire d'engagement transmis par l'entreprise, et procède aux contrôles en fin de parcours

L'employeur doit penser à :
- Renseigner ses coordonnées bancaires dans SYLAE
- Transmettre chaque mois la DSN de l'apprenti aux organismes sociaux (Urssaf, MSA, CPAM etc)
- Consulter ses mails (et s'assurer que le mail de son établissement renseigné dans le CERFA est bien valide).

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles 11

Dans quel cas un employeur doit-il transmettre un contrat d'alternance à l'OPCO dans un délai de 5 jours ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’un contrat d’apprentissage est signé

Mauvaises réponses

- Lorsqu’un contrat de professionnalisation est signé
- Lorsqu’un contrat CDD classique est signé

Transmission rapide des contrats d’apprentissage

> L’employeur doit transmettre à l’OPCO, dans un délai de 5 jours après le début d’exécution, un contrat d’apprentissage signé par l’alternant et l’employeur, visé par le CFA. Ce délai garantit le traitement rapide du dossier, la vérification des informations et la mise en œuvre des aides éventuelles liées à ce type de contrat.

Pourquoi l’OPCO vérifie-t-il les informations des contrats transmis ?

Bonnes réponses

- Pour s’assurer de leur cohérence et éligibilité

Mauvaises réponses

- Pour vérifier la conformité aux normes de sécurité
- Pour valider les compétences de l’alternant

Validation des données pour transmission au ministère

> L’OPCO vérifie les informations des contrats pour garantir leur exactitude et leur conformité avant de les transmettre au ministère du Travail. Cette étape permet d’assurer que les données sont cohérentes et complètes, facilitant ainsi l’instruction des dossiers et l’attribution des aides prévues pour l’employeur et l’alternant.

Par quel moyen une entreprise peut-elle corriger des erreurs dans un contrat d’alternance ?

Bonnes réponses

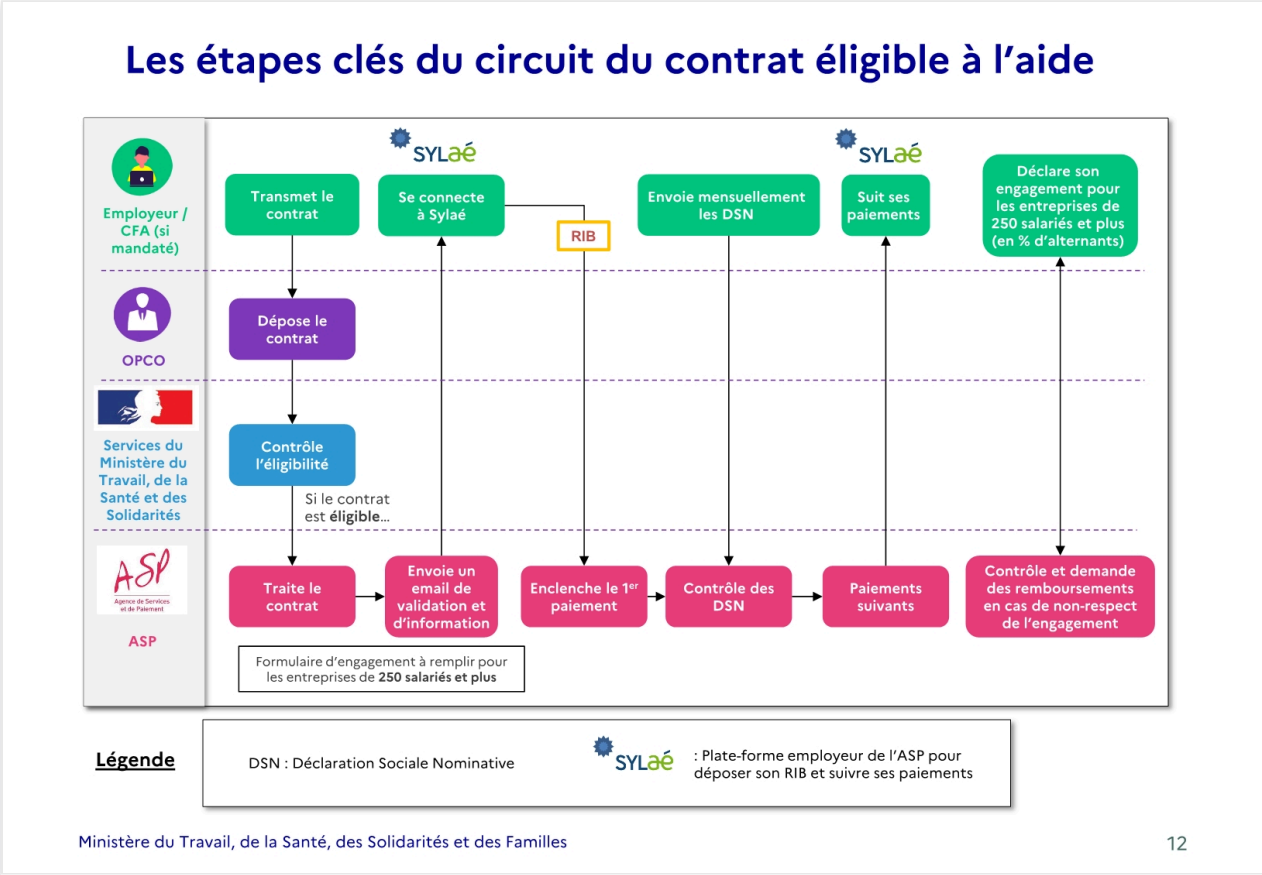
- Avec l’appui de l’OPCO compétent

Mauvaises réponses

- Avec l’appui des services du ministère du Travail
- Avec l’aide de l’Agence de services et de paiement

Correction des erreurs avec l'aide de l'OPCO

> L'OPCO joue un rôle clé dans la gestion des contrats d'alternance. En cas d'erreurs dans un contrat, il accompagne l'entreprise pour les corriger. Ce soutien inclut la vérification de la cohérence des données et la transmission des informations corrigées aux services compétents, garantissant ainsi la conformité du dossier dans les délais impartis.



Par quel moyen une entreprise de 250 salariés ou plus peut-elle suivre ses paiements liés à une aide à l'embauche ?

Bonnes réponses

- En se connectant à la plateforme SYLAé

Mauvaises réponses

- En se connectant à la plateforme OPCO
- En se connectant à la plateforme Agefiph

Suivi des paiements via Sylaé pour les entreprises

> Pour les entreprises de 250 salariés ou plus, le suivi des paiements liés aux aides à l'embauche s'effectue en se connectant à la plateforme Sylaé. Cette plateforme

> permet de vérifier les paiements, notamment après l'envoi des Déclarations Sociales Nominatives (DSN) et le dépôt des informations nécessaires, comme le RIB, sur la plateforme employeur de l'ASP.

Dans quel cas une entreprise doit-elle transmettre un RIB à l'ASP pour bénéficier d'une aide ?

Bonnes réponses

- Lorsqu'elle dépose un contrat éligible à une aide

Mauvaises réponses

- Lorsqu'elle bénéficie d'une exonération de cotisations sociales
- Lorsqu'elle embauche un salarié sans contrat écrit

Transmission du RIB pour suivi des paiements

> Pour bénéficier d'une aide, une entreprise doit transmettre un RIB à l'ASP lorsqu'elle dépose un contrat éligible. Ce RIB est nécessaire pour permettre le suivi des paiements via la plateforme employeur de l'ASP. Cela s'inscrit dans le processus de validation et de contrôle des engagements liés aux aides, notamment pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Pourquoi l'ASP contrôle-t-elle les DSN des entreprises bénéficiaires d'aides ?

Bonnes réponses

- Pour vérifier le respect des engagements contractuels

Mauvaises réponses

- Pour contrôler le montant des exonérations appliquées
- Pour vérifier la conformité des fiches de paie

Vérification des engagements liés aux aides publiques

> L'ASP contrôle les DSN pour s'assurer que les entreprises respectent les engagements pris lors de la demande d'aide, notamment en matière de maintien des alternants ou des salariés concernés. Ces vérifications permettent de garantir que les fonds publics sont utilisés conformément aux objectifs fixés par les dispositifs d'aides à l'embauche.

Quel acteur contacter en cas de besoin ?

Les OPCO

Pour quel motif prendre contact :

- Comprendre les aides et leurs critères d'éligibilité.
- Savoir si le contrat est éligible à une aide.
- Ne pas avoir reçu le numéro d'enregistrement du contrat.
- Comprendre la majoration pour les personnes reconnues travailleurs handicapés
- Savoir si les données du contrat sont arrivées à l'ASP.
- L'ASP a indiqué une modification à apporter au contrat.

Avant de prendre contact, il faut penser à :

S'assurer de la validité des données transmises dans le CERFA, en concordance avec les autres transferts de données à des acteurs tiers (adresse mail établissement, DSN, SIRET actif, RIB, etc.).

Pour prendre contact

Prendre attache avec son conseiller OPCO.

L'ASP

Pour quel motif prendre contact :

- Les données du contrat sont arrivées à l'ASP mais aucun accusé de réception n'a été reçu.
- Les versements de l'aide ne sont pas faits ou ont été interrompus alors que l'ASP a reçu les données du contrat.
- Problèmes rencontrés sur Sylae.
- Pour les entreprises de 250 salariés et plus : incompréhension autour du formulaire d'engagement.

Avant de prendre contact, il faut penser à :

- Avoir transmis sur Sylae son RIB et pour les entreprises de 250 salariés et plus le formulaire d'engagement.
- S'assurer de la remontée de la DSN au service compétent

Pour prendre contact

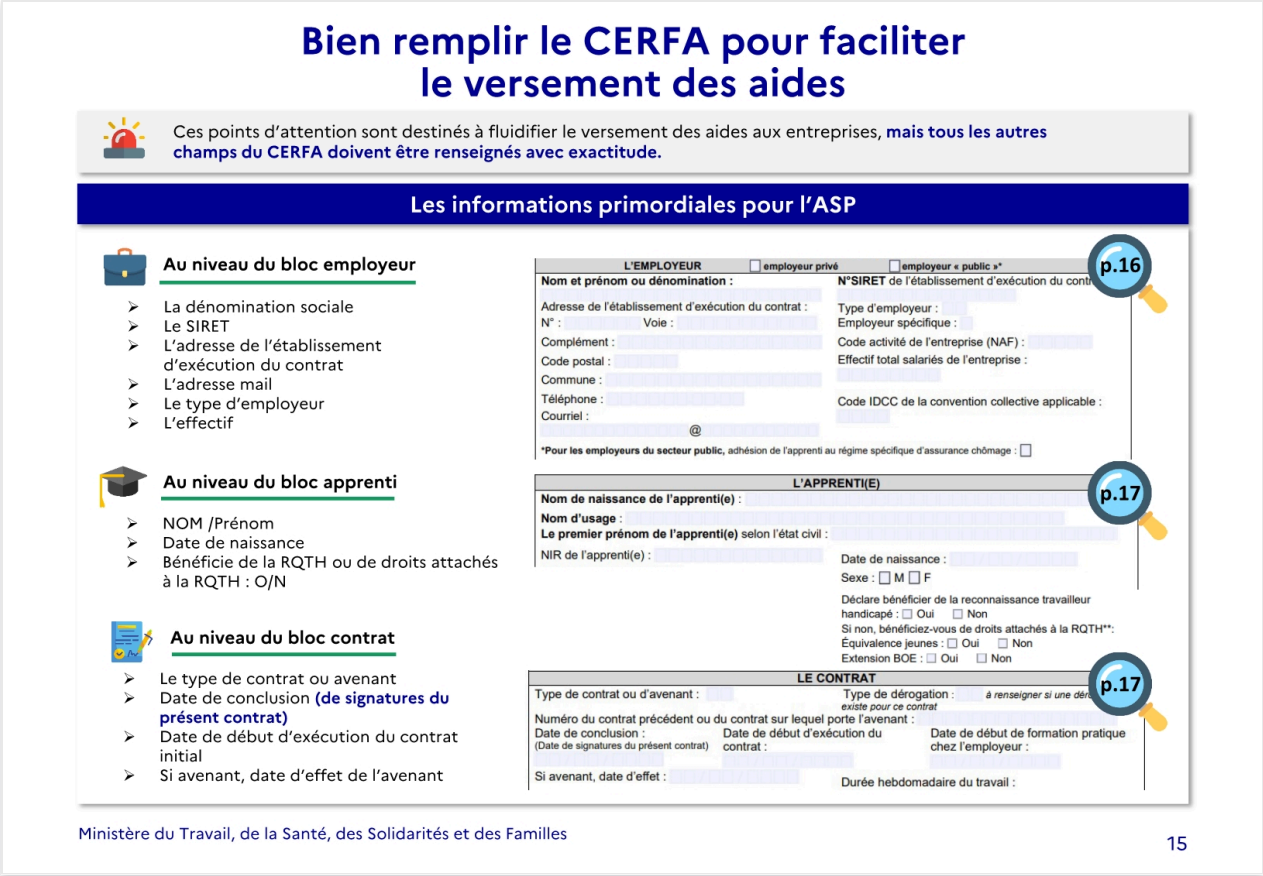
S'assurer de la validité des données transmises durant tout le contrat (DSN notamment).

Métropole	08 09 54 95 49
Océan Indien	08 09 54 05 41
Antilles - Guyane	08 09 54 06 40

Quel acteur contacter en cas de besoin ?

Vous avez besoin d'informations complémentaires sur les aides et contrats en alternance, d'autres acteurs ressources sont disponibles :

	CMA Chambre de Métiers et de l'Artisanat	CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE	Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)
Sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation	✓	✓	✓
Sur les aides à l'embauche en contrats d'apprentissage et de professionnalisation	✓	✓	✓
Accompagner les entreprises à la rédaction des contrats d'apprentissage	✓	✓	
Sur les conditions de rémunération des alternants			✓
Sur le financement de l'apprentissage			✓
Pour prendre contact :	Via l'annuaire des CMA	Via la cartographie en ligne sur cci.fr	Contacter le référent apprentissage de la DREETS de votre région



Quels éléments doivent être renseignés dans le bloc employeur du CERFA pour une aide à l'embauche ?

Bonnes réponses

- La dénomination sociale et le SIRET

Mauvaises réponses

- Le nom du responsable et le chiffre d'affaires
- Le numéro de téléphone et le code postal

Informations clés pour le bloc employeur CERFA

> Pour garantir le traitement rapide des aides à l'embauche, le bloc employeur du CERFA doit inclure des informations essentielles telles que la dénomination sociale et le SIRET. Ces données permettent d'identifier précisément l'entreprise et sont indispensables pour l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Pourquoi est-il important de remplir correctement le CERFA pour une aide à l'embauche ?

Bonnes réponses

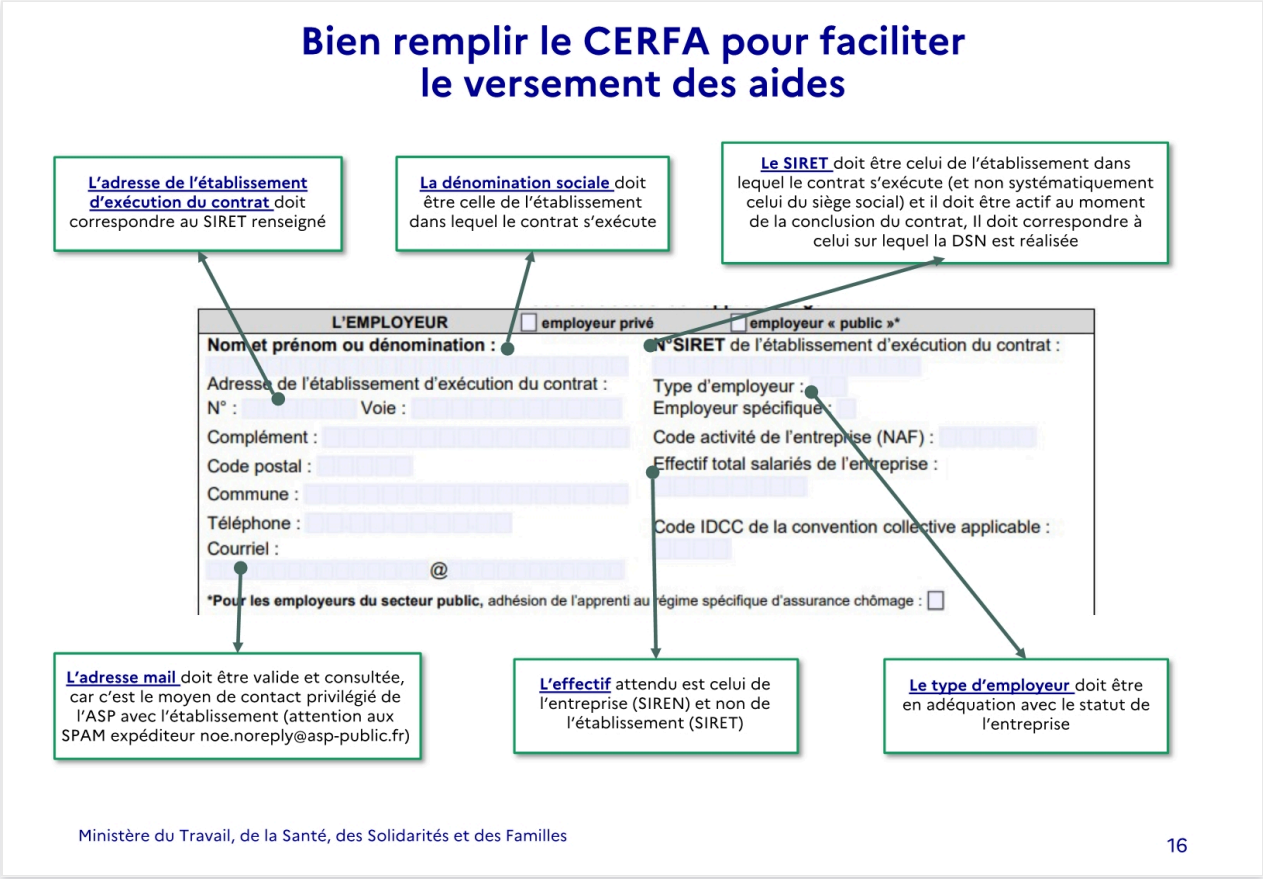
- Pour faciliter le versement des aides

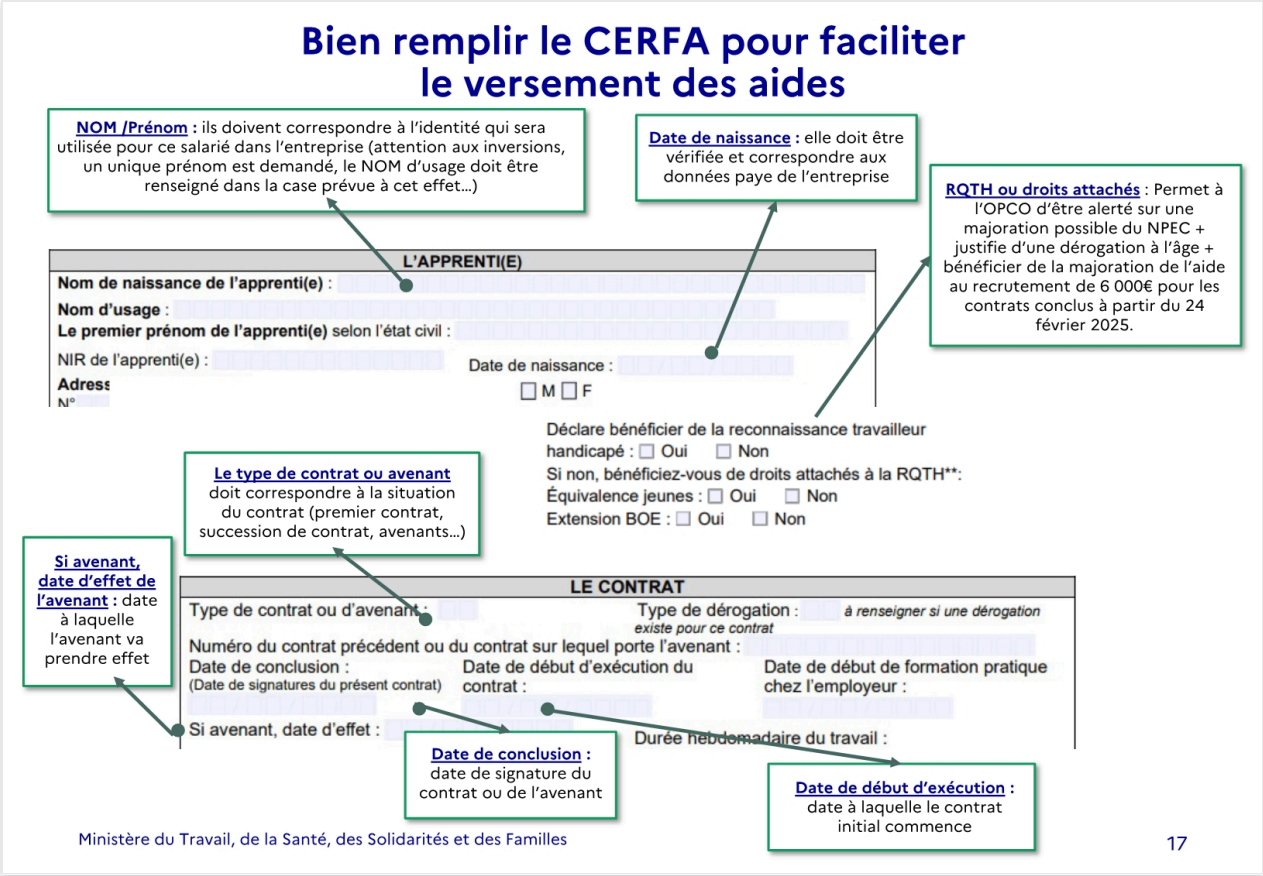
Mauvaises réponses

- Pour augmenter l'effectif de l'entreprise
- Pour bénéficier d'exonérations fiscales

Précision des informations pour l'ASP

> Remplir correctement le CERFA garantit que les informations essentielles, telles que la dénomination sociale, le SIRET ou les données du contrat, soient exactes. Cela permet à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) de traiter efficacement les demandes et d'assurer un versement rapide des aides prévues pour l'embauche.





Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier de la majoration de l'aide au recrutement de 6 000 € en 2025 ?

Bonnes réponses

- Lorsqu'elle recrute une personne avec une RQTH ou des droits équivalents

Mauvaises réponses

- Lorsqu'elle embauche un salarié en contrat CIE
- Lorsqu'elle recrute un apprenti pour un contrat PEC

Majoration liée à la RQTH ou droits équivalents

> Pour bénéficier de la majoration de l'aide au recrutement de 6 000 € en 2025, l'entreprise doit recruter une personne disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou de droits équivalents. Cette information doit être correctement renseignée dans le CERFA pour alerter l'OPCO et justifier l'éligibilité à cette aide.

Que doit indiquer une entreprise dans la case prévue pour le NOM d'usage sur le CERFA ?

Bonnes réponses

- Le NOM d’usage du salarié si différent du NOM de naissance

Mauvaises réponses

- Le NOM de naissance du salarié même s’il est identique
- Le prénom usuel du salarié si différent du prénom légal

Identification précise pour les données salariales

> L’entreprise doit renseigner dans la case prévue pour le NOM d’usage sur le CERFA le NOM d’usage du salarié, uniquement si celui-ci diffère de son NOM de naissance. Cette information est essentielle pour garantir la correspondance avec les données de paie et éviter toute confusion administrative ou erreur dans le traitement des aides.

Pourquoi est-il important de vérifier la date de naissance sur le CERFA ?

Bonnes réponses

- Pour garantir qu’elle correspond aux données de la paie

Mauvaises réponses

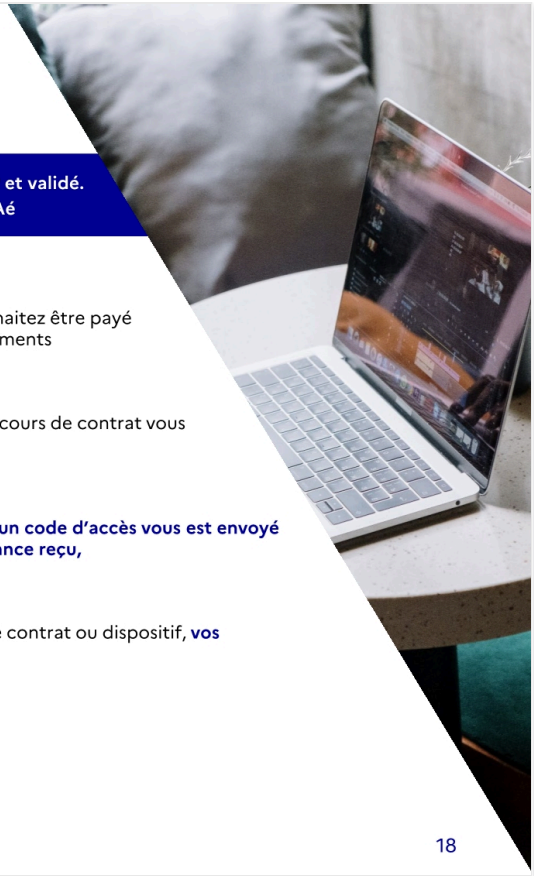
- Pour garantir qu’elle correspond aux données de l’URSSAF
- Pour garantir qu’elle correspond aux données de l’OPCO

Vérification essentielle pour la cohérence des données

> La date de naissance inscrite sur le CERFA doit être vérifiée pour s'assurer qu'elle correspond aux informations utilisées dans les données de paie de l'entreprise. Cette cohérence est indispensable pour éviter des erreurs administratives qui pourraient compromettre le traitement des aides ou des exonérations liées au contrat de travail.

Déposer ses coordonnées de paiement sur SYLAé

Votre contrat a été bien rempli, il a été déclaré éligible à l'aide, transmis à l'ASP et validé.
Vous pouvez désormais déposer vos coordonnées de paiement sur SYLAé



Vous devez vous connecter sur https://sylae.asp-public.fr pour :
- Déposer et/ou modifier vos coordonnées de paiement (RIB)
- Rattacher **votre dossier (le contrat)** au RIB sur lequel vous souhaitez être payé
- Suivre **les différents versements** en récupérant les avis de paiements

1 SIRET équivaut à un 1 compte SYLAé (si votre SIRET change en cours de contrat vous disposerez d'1 nouveau compte SYLAé)

Si votre établissement n'a jamais bénéficié de connexion SYLAé, **un code d'accès vous est envoyé par voie électronique sur le mail indiqué sur le contrat en alternance reçu,**

Si vous avez déjà bénéficié d'une connexion SYLAé pour un autre contrat ou dispositif, **vos informations de connexion restent les mêmes**

Pour aller plus loin voir le guide de connexion SYLAé

Le principe général de versement des aides

Vous avez déposé votre RIB dans votre espace SYLAé, et vous l'avez associé à votre contrat.
Les versements vont pouvoir débuter en fonction des données que l'ASP va pouvoir récupérer sur vos DSN. Son bon paramétrage est crucial pour des versements fluides. N'hésitez pas à consulter la partie DSN du présent guide, et de prendre l'attache de votre service paye si nécessaire.
Vous trouverez ci-dessous les principes des versements effectués par l'ASP pour les aides à l'apprentissage.



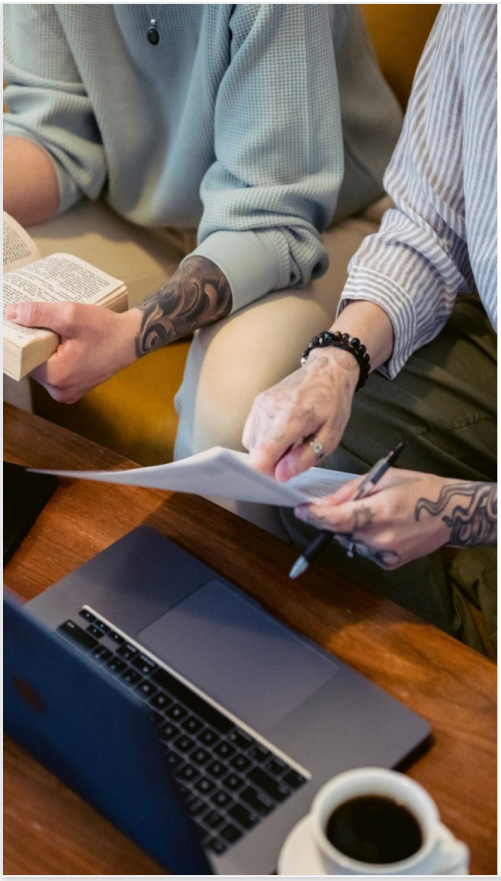
Les principes des versements effectués par l'ASP

Cas 1 : L'alternant est présent dans les données DSN transmises à l'ASP

Cas 1.1 : la rémunération brute non plafonnée/ la rémunération servant aux calculs des droits assurance chômage est supérieure à 0 €
- Justification du versement du mois précédent
- Versement du mois suivant

Cas 1.2 : la rémunération brute non plafonnée / la rémunération servant aux calculs des droits assurance chômage est inférieure ou égale à 0 €
- Récupération du versement du mois précédent
- Versement du mois suivant

Cas 2 : L'alternant est absent dans les données DSN transmises à l'ASP
- Récupération du versement du mois précédent
- Blocage du mois suivant



Les contrôles préalables aux versements mensuels : points de vigilance

- La paie du salarié doit être réalisée sur le même SIRET que celui mentionné sur le CERFA
- Les éléments d'identité du salarié doivent être identiques à ceux renseignés sur le CERFA (NOM, Prénom, date de naissance, NIR)
- Le montant contrôlé par l'ASP est celui qui correspond à la « rémunération brute non plafonnée » (vérifier le paramétrage de votre DSN)

20

Pourquoi est-il important de vérifier le paramétrage de la DSN avant le versement des aides ?

Bonnes réponses

- Pour s'assurer que la rémunération brute non plafonnée est correcte

Mauvaises réponses

- Pour s'assurer que le SIRET est valide
- Pour vérifier l'éligibilité aux exonérations URSSAF

Vérification des données pour éviter les erreurs ASP

> Le paramétrage de la DSN doit être vérifié pour garantir que les informations transmises, notamment la rémunération brute non plafonnée, correspondent aux attentes de l'ASP. Une incohérence dans ces données pourrait entraîner un rejet ou un retard dans le versement des aides, impactant ainsi la gestion financière de l'entreprise.

Quels éléments d'identité du salarié doivent correspondre entre la paie et le CERFA ?

Bonnes réponses

- Le nom, le prénom, la date de naissance et le NIR

Mauvaises réponses

- Le nom, le prénom et le numéro de sécurité sociale
- Le prénom, la date de naissance et le numéro de contrat

Vérification des données d'identité sur le CERFA

> Pour garantir la conformité des contrôles effectués par l'ASP, les informations d'identité du salarié, telles que le nom, le prénom, la date de naissance et le numéro d'inscription au répertoire (NIR), doivent correspondre exactement entre la paie et le formulaire CERFA. Toute divergence pourrait entraîner un rejet ou un retard dans le traitement.

Dans quel cas une entreprise peut-elle rencontrer des problèmes avec l’ASP lors du contrôle des aides ?

Bonnes réponses

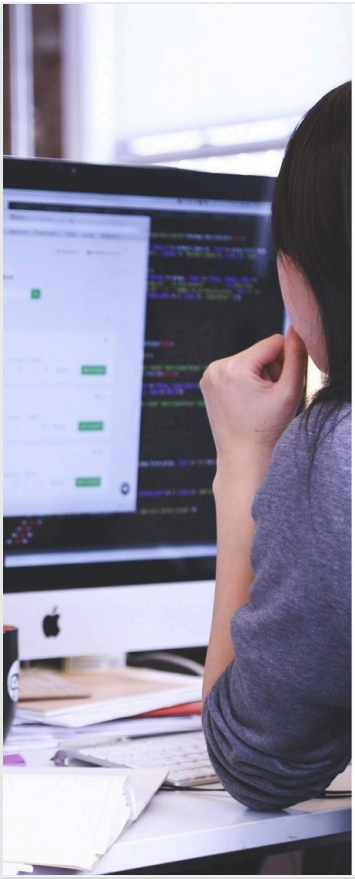
- Si le SIRET de la paie diffère de celui mentionné sur le CERFA

Mauvaises réponses

- Si le montant brut est inférieur au SMIC
- Si le NIR du salarié est absent de la DSN

Vérification des données entre paie et CERFA

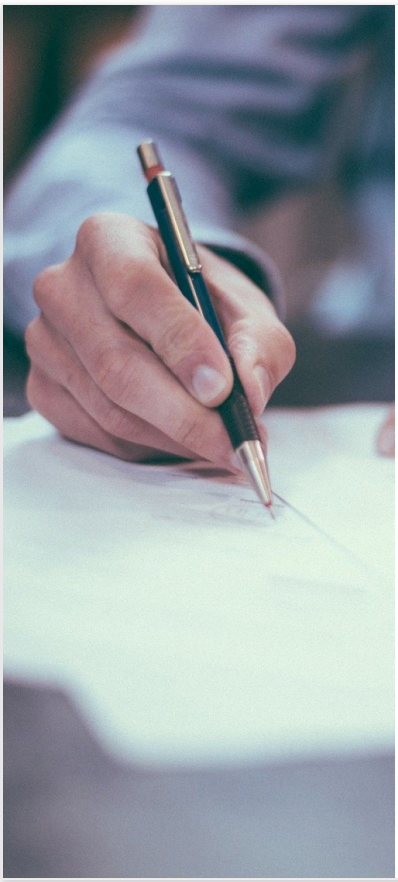
> L'ASP peut refuser une aide si les informations de la paie, comme le SIRET, ne correspondent pas à celles inscrites sur le CERFA. Ces contrôles incluent aussi la vérification des données d'identité du salarié (nom, prénom, date de naissance, NIR) et du montant de la rémunération brute non plafonnée, selon les déclarations DSN.



Principe des versements : comment bien renseigner la DSN

- ✓ Vérifier l'exacte correspondance des SIRET et des éléments d'identité (nom, prénom, date de naissance, commune de naissance, NIR) du salarié entre le CERFA et le logiciel de paie
- ✓ Paramétrer la rubrique **S21.G00.40.008** « type de politique publique et conventionnelle » avec les valeurs attendues pour un apprenti (64,65 ou 81) ou pour un salarié en contrat de professionnalisation (61) et la rubrique **40.007** « nature de contrat ».
- ✓ Vérifier que les dates de début de contrat et de fin prévisionnelle du contrat dans le logiciel de paie sont identiques à celles mentionnées sur le CERFA
- ✓ Si l'apprenti n'a pas encore de NIR (numéro de sécurité sociale), utiliser un Numéro Technique Temporaire respectant les recommandations de DSN-Info
- ✓ Ne pas déclarer de changement d'élément d'identité en même temps que la première déclaration du NIR
- ✓ Dès que l'apprenti a reçu son NIR de l'Assurance Maladie, déclarer le NIR à la place du NTT en respectant la procédure (voir DSN-Info)
- ✓ Vérifier que les rubriques « Rémunération brute non plafonnée » et "salaire brut servant au calcul des droit assurance chômage" sont bien paramétrées dans le logiciel de paie
- ✓ Vérifier que le mois de déclaration est correct et qu'il est bien mis à jour chaque mois
- ✓ Si votre apprenti enchaîne différents contrats d'apprentissage dans la même entreprise, il est nécessaire de saisir les dates réelles de début et de fin de contrat dans votre outil de paie pour chaque contrat
- ✓ Vous devez saisir la date réelle de fin de contrat : en cas de rupture anticipée, il convient de déclarer la date réelle de fin de contrat et le motif associé en 62.001types 036 - rupture anticipée d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de mission à l'initiative de l'employeur, 037 - rupture anticipée d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de mission à l'initiative du salarié 084 - rupture d'un commun accord du CDD, d'un contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage ou d'un contrat de mission. la date de fin prévisionnelle rubrique 40.010. Consultez les fiches pratiques rupture anticipée ; décrochage scolaire.
- ✓ Pour plus d'infos https://www.net-entreprises.fr/tableau-de-bord-dsn/

21



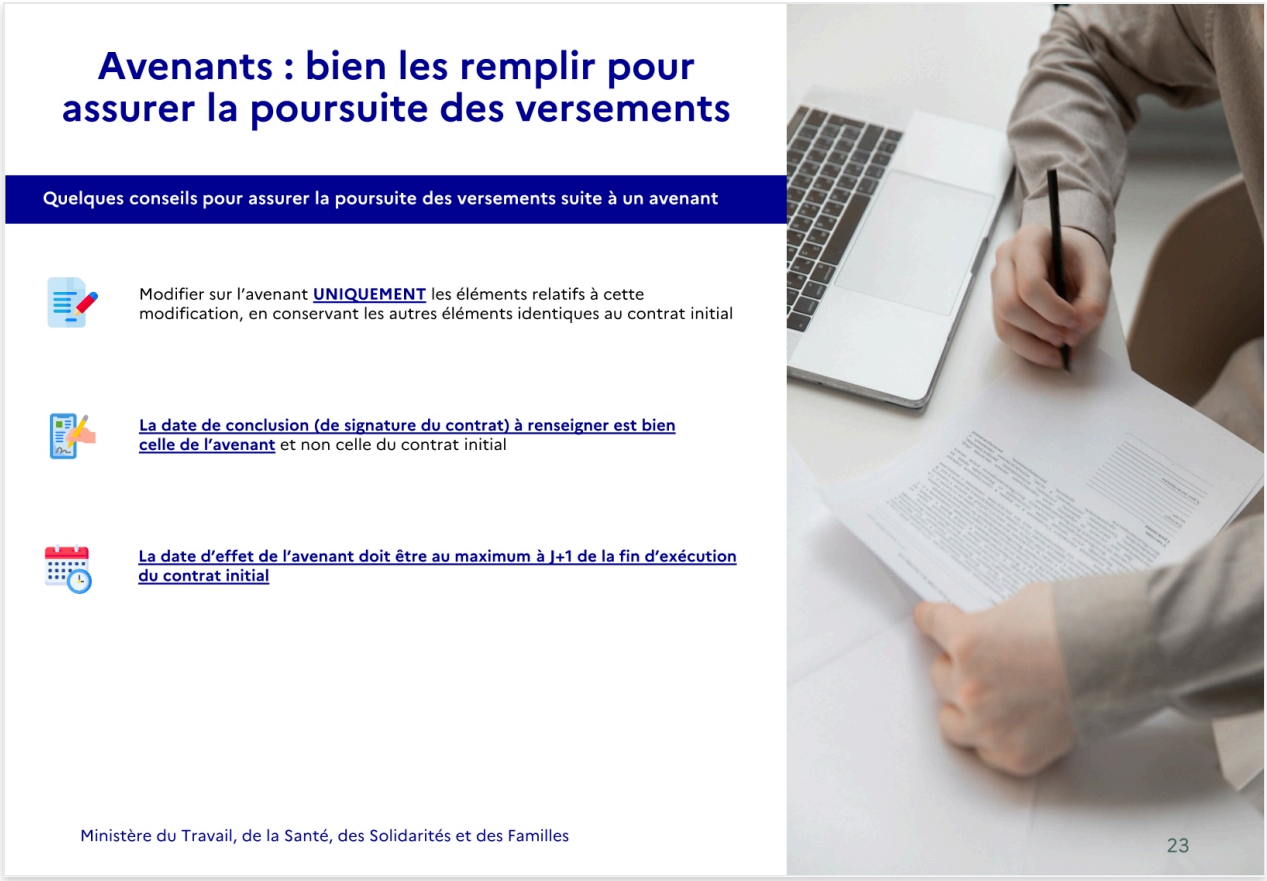
Aide aux contrats en alternance
Les avenants

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'une communication à l'OPCO.
Suivant le type de modification, cette communication fait l'objet d'un avenant signé et transmis à l'opérateur de compétences pour dépôt dans les mêmes conditions que le dépôt du contrat initial.
Attention : en DSN doit donner lieu à des blocs changement « 41 »

Les différentes modifications du contrat pouvant donner lieu à un avenant

- **31** Modification de la situation juridique de l'employeur (**changement de SIREN**)
- **32** Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier
- **33** Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti
- **34** Prolongation du contrat suite à l'obtention de la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé (RQTH ou autres droits)
- **35** Diplôme supplémentaire préparé par l'apprenti dans le cadre de l'article L. 6222-22-1 du code du travail
- **36** Autres changements (changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée)
  Ce code avenant est à utiliser pour signifier l'obtention de la RQTH (ou d'un titre ouvrant des droits attachés à la RQTH) en cours de contrat. Cependant, il n'ouvre pas droit à la majoration de l'aide au recrutement d'apprentis.
- **37** Modification du lieu d'exécution du contrat (**changement de SIRET**)
- **38** Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique.

22



Les aides à l'embauche des travailleurs handicapés

• **L'aide financière de l'Agefiph**

> L'Agefiph propose une aide financière pouvant atteindre **3 000 €** à **6 000€** pour l'embauche d'un salarié handicapé. Cette aide est destinée à encourager l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle s'adresse à **tous les employeurs**, qu'ils soient dans le secteur privé ou public. Cette mesure vise à réduire les obstacles financiers liés à l'adaptation des postes de travail ou à l'accompagnement spécifique.

• **La reconnaissance de la lourdeur du handicap**

> Pour bénéficier de cette aide, l'employeur doit effectuer une **demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap** auprès de l'Agefiph. Cette démarche permet d'évaluer les besoins spécifiques du salarié et de justifier l'éligibilité à l'aide. **Cependant, cette reconnaissance n'est pas nécessaire** dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, ce qui simplifie les démarches pour ce type de contrat.

• **Les exceptions pour les contrats d'apprentissage**

> Dans le cas d'un **contrat d'apprentissage**, l'employeur est dispensé de la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap. Cette exception vise à favoriser l'accès des jeunes en situation de handicap à des formations en alternance. Par

> ailleurs, ce type de contrat peut également ouvrir droit à d'autres aides, comme l'aide unique à l'apprentissage, pouvant aller jusqu'à **6 000 €** pour la première année.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier de l'aide financière de l'Agefiph ?

Bonnes réponses

- Lorsqu'elle recrute une personne en situation de handicap

Mauvaises réponses

- Lorsqu'elle recrute un apprenti sans condition particulière
- Lorsqu'elle embauche un salarié dans une zone prioritaire

Conditions pour obtenir l'aide Agefiph

> L'aide financière de l'Agefiph, allant de 3 000 € à 6 000 €, est accessible aux employeurs recrutant une personne en situation de handicap. Cette mesure vise à compenser les coûts liés à l'adaptation du poste ou à l'accompagnement spécifique. La reconnaissance de la lourdeur du handicap peut être requise, sauf pour les contrats d'apprentissage.

Pourquoi la reconnaissance de la lourdeur du handicap est-elle importante ?

Bonnes réponses

- Pour justifier l'éligibilité à certaines aides

Mauvaises réponses

- Pour garantir l'accès à un contrat aidé
- Pour bénéficier d'une exonération totale de charges sociales

Évaluation des besoins spécifiques du salarié

> La reconnaissance de la lourdeur du handicap permet d'identifier précisément les besoins spécifiques du salarié en situation de handicap. Cette démarche est essentielle pour adapter le poste de travail et pour que l'employeur puisse accéder à certaines aides financières, comme celles proposées par l'Agefiph, en justifiant leur éligibilité.

Dans quelle situation une entreprise est-elle dispensée de la reconnaissance de la lourdeur du handicap ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle recrute en contrat d’apprentissage

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle recrute en contrat à durée déterminée
- Lorsqu’elle recrute en contrat de professionnalisation

Dispense pour les contrats d’apprentissage

> Lorsqu’une entreprise recrute une personne en situation de handicap en contrat d’apprentissage, elle n’a pas besoin de demander la reconnaissance de la lourdeur du handicap. Cette mesure vise à simplifier les démarches administratives et à encourager l’accès des jeunes en situation de handicap à des formations en alternance, tout en bénéficiant d’aides spécifiques.

Comprendre l'AETH et ses modalités

• L'objectif de l'AETH

> L'**Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH)** a pour but de **compenser les surcoûts importants** liés à l'adaptation d'un poste de travail pour un salarié handicapé. Elle est destinée aux employeurs et aux travailleurs handicapés indépendants. Cette aide est accessible uniquement après avoir réalisé un **aménagement optimal du poste de travail**, garantissant ainsi une intégration professionnelle adaptée.

• Les conditions d'éligibilité

> Pour bénéficier de l'AETH, l'employeur doit **justifier les surcoûts significatifs** liés à l'adaptation du poste et fournir un détail précis des dépenses engagées. Ces dépenses doivent être directement liées à l'adaptation nécessaire pour le salarié handicapé. La demande doit être adressée à l'**Agefiph** de la région concernée, soit en ligne, soit par courrier.

• Les montants de l'aide

> L'AETH propose deux montants annuels en fonction du **taux de lourdeur du handicap** : un taux normal de **6 534,00 €** et un taux majoré de **13 008,60 €**. Ces montants sont **proratisés en cas de temps partiel**. L'aide est versée trimestriellement, sous réserve de la preuve des heures effectivement travaillées.

• La durée et les restrictions

> L'AETH est accordée pour une durée de **trois ans renouvelables**. Cependant, elle n'est pas **cumulable avec d'autres aides de l'État**, notamment pour les entreprises adaptées. Cette restriction vise à éviter les doublons et à garantir une utilisation optimale des fonds publics.

• Les démarches à effectuer

> Pour effectuer une demande, l'employeur ou le travailleur handicapé indépendant doit remplir un dossier auprès de l'**Agefiph**. Par ailleurs, un **guide en ligne** est disponible pour accompagner les demandeurs dans les démarches et fournir des informations détaillées sur les aspects pratiques de cette aide.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier de l’AETH ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle justifie des surcoûts liés à l’adaptation d’un poste

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle embauche un salarié en alternance
- Lorsqu’elle bénéficie déjà d’une exonération URSSAF

Justification des surcoûts liés à l'adaptation

> L'AETH est attribuée aux employeurs qui démontrent des surcoûts significatifs pour adapter un poste de travail à un salarié handicapé. Ces dépenses doivent être détaillées et directement liées à l'intégration professionnelle de ce salarié. La demande se fait auprès de l'Agefiph après un aménagement optimal du poste concerné.

Par quel moyen une entreprise peut-elle demander l’AETH ?

Bonnes réponses

- En déposant un dossier auprès de l’Agefiph

Mauvaises réponses

- En déposant un dossier auprès de la MDPH
- En envoyant une demande à l’URSSAF

Procédure pour demander l'AETH à l'Agefiph

> Pour obtenir l'AETH, l'employeur ou le travailleur handicapé indépendant doit soumettre un dossier à l'Agefiph de sa région. Cette démarche peut être réalisée en ligne ou par courrier. Le dossier doit inclure des justificatifs détaillant les surcoûts liés à l'adaptation du poste de travail, condition essentielle pour accéder à cette aide.

Pourquoi l’AETH n’est-elle pas cumulable avec d’autres aides de l’État ?

Bonnes réponses

- Pour éviter les doublons dans les financements publics

Mauvaises réponses

- Pour garantir une égalité entre les employeurs
- Pour encourager les embauches en milieu ordinaire

Optimisation des ressources publiques pour l'AETH

> L'AETH n'est pas cumulable avec d'autres aides de l'État afin de garantir une gestion efficace des fonds publics. Cette mesure permet d'éviter que plusieurs dispositifs ne financent les mêmes besoins, assurant ainsi que chaque aide soit utilisée pour répondre à des objectifs spécifiques et distincts, comme l'adaptation des postes de travail.

Comprendre l'aide à l'intégration des travailleurs handicapés

• L'objectif de l'aide

> Cette aide vise à **faciliter l'embauche ou l'évolution professionnelle** des travailleurs handicapés. Elle permet de financer des dépenses liées à **l'accueil, l'intégration ou l'accompagnement** sur un nouveau poste. Par exemple, une formation de

> sensibilisation au handicap pour les salariés ou un encadrement personnalisé pour le travailleur handicapé peut être pris en charge.

• **Les conditions d'éligibilité**

> L'aide est accessible à tout employeur recrutant une personne handicapée en **CDI ou CDD d'au moins six mois**. Il est nécessaire de prouver les dépenses engagées pour les mesures mises en œuvre. Ces mesures doivent être directement liées à l'intégration ou à l'accompagnement du salarié handicapé dans l'entreprise.

• **Le montant et les démarches**

> Le montant maximum de l'aide est de **3 150 €**. Pour en bénéficier, l'employeur doit compléter, signer et transmettre un formulaire à **l'Agefiph**. La demande peut également être effectuée auprès de **France Travail** ou d'un conseiller **Cap emploi**. Ces démarches permettent de garantir une prise en charge rapide et efficace.

• **La compatibilité avec d'autres aides**

> Cette aide est **cumulable avec d'autres dispositifs** de l'Agefiph, ainsi qu'avec les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les régions. Cela permet aux employeurs de maximiser les ressources disponibles pour soutenir l'intégration des travailleurs handicapés.

• **Le renouvellement de l'aide**

> L'aide peut être **renouvelée pour un même salarié** dans une même entreprise, notamment dans le cadre d'une évolution ou d'une mobilité professionnelle. Cela offre une flexibilité importante pour accompagner durablement les travailleurs handicapés dans leur parcours professionnel.

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph janvier 2025

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph a pour objectif global de sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et vise prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi. L'Agefiph propose aux personnes en situation de handicap et aux entreprises privées de bénéficier d'aides financières et d'accompagnement dans leurs projets.

→ **Les aides financières de l'Agefiph viennent en complément des aides de droit commun.** Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.

→ **Les services proposés ainsi que l'accompagnement apportés aux personnes et aux entreprises peuvent être réalisés,** en fonction des publics et de leurs besoins, par l'Agefiph elle-même ou par des partenaires et prestataires spécialistes.

Principes fondamentaux de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph est soumise à plusieurs principes :

→ **Elle s'adresse aux personnes en situation de handicap,** c'est-à-dire bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du Code du Travail ou à celles ayant déposé une demande de reconnaissance, ainsi qu'aux employeurs de droit privé ou relevant du droit privé et aux travailleurs en situation de handicaps qui exercent une activité indépendante.

→ **L'Agefiph intervient en complémentarité des dispositions de droit commun qui peuvent être d'origine légale ou extra-légale :** sécurité sociale, mutuelle, Prestation de compensation du handicap (PCH), Fond Départemental de Compensation (FDC) accord agréé, obligations de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

→ **Les aides proposées par l'Agefiph ne sont pas accessibles de droit, leur délivrance n'est pas automatique.**
Elle est fonction de plusieurs critères ayant trait à l'éligibilité de la personne et/ou de l'entreprise, à la complémentarité avec le droit commun, aux règles d'attribution propres à chacune et enfin aux ressources financières de l'Agefiph disponibles au plan national et/ou local.

→ **Les aides appelant une expertise du besoin et/ou nécessitant un examen des possibilités de réponses ouvertes par le droit commun** font l'objet d'une prescription obligatoire par un conseiller Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale ou par l'Agefiph, dans le cadre de sa fonction de conseil et d'accompagnement des entreprises.

→ **Plusieurs offres (aides ou services), ayant un objet identique ne peuvent être cumulées.**

→ Les aides de l'Agefiph peuvent être sollicitées de façon **rétroactive, sans dépasser un délai de 6 mois** entre le démarrage de l'action et le dépôt de la demande.
Cette disposition ne s'applique pas à l'aide au parcours vers l'emploi.
Pour les autres aides, cette disposition est valable à partir du 1er janvier 2024 pour les actions engagées à compter de cette date.

Pour autant, il est conseillé de **déposer la demande en amont de l'action** et d'attendre le retour de la prise en charge de l'Agefiph avant d'engager des frais.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier des aides financières de l'Agefiph ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle engage des dépenses pour compenser le handicap dans l’emploi

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle embauche un apprenti sans condition particulière
- Lorsqu’elle bénéficie déjà d’une exonération sociale

Conditions d'accès aux aides de l'Agefiph

> Les aides financières de l’Agefiph sont destinées à compenser les surcoûts liés au handicap dans l’emploi. Elles s’adressent aux entreprises employant des personnes en situation de handicap et interviennent en complément des dispositifs de droit commun. Ces aides visent à sécuriser les parcours professionnels et à favoriser l’inclusion dans l’emploi.

Selon quels critères les aides de l’Agefiph sont-elles attribuées ?

Bonnes réponses

- Selon l’éligibilité de la personne ou de l’entreprise et les règles d’attribution

Mauvaises réponses

- Selon les ressources financières de l’entreprise et les aides régionales
- Selon les obligations légales de l’employeur et les exonérations sociales

Critères d'attribution des aides Agefiph

> Les aides de l’Agefiph sont attribuées en fonction de l’éligibilité des personnes ou des entreprises, de la complémentarité avec les dispositifs de droit commun et des règles spécifiques à chaque aide. Elles visent à compenser les surcoûts liés au handicap dans l’emploi et nécessitent une demande formelle, souvent prescrite par un conseiller habilité.

Pourquoi est-il conseillé de déposer une demande d’aide Agefiph en amont de l’action ?

Bonnes réponses

- Pour éviter d’engager des frais avant la confirmation de la prise en charge

Mauvaises réponses

- Pour garantir une réponse positive à la demande

- Pour bénéficier d’un traitement prioritaire de la demande

Anticiper pour respecter les règles d'attribution

> Déposer une demande d’aide Agefiph en amont permet de s’assurer que l’action envisagée respecte les critères d’éligibilité et les règles d’attribution spécifiques. Cela évite également de dépasser le délai de 6 mois pour les demandes rétroactives, garantissant ainsi une meilleure gestion des démarches administratives et financières.

Qui peut bénéficier de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph ?

LES PERSONNES

→ **en situation de handicap,** bénéficiaires de l'article L. 5212-13 du code du travail*** ou** ayant engagé des démarches de reconnaissance du handicap,

→ **résidant sur le territoire français,**

→ **âgées de 15 ans minimum,**.

→ de **nationalité française** ou détenant un **titre de séjour** valable au moment du dépôt de leur demande,

→ **engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi**,

→ Si la personne est salariée, son **entreprise doit être de statut privé** et soumise au code du travail français.

*** : Les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'article L. 5212-13 du code du travail, c'est-à-dire :**

→ Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

→ Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics.

→Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

→ Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ainsi que les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code.

→ Les 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.

→ Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité ».

→ Les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH).

A NOTER !

Suite à la loi 3DS du 09/02/2022 et la loi plein emploi du 18/12/2023 :
Les jeunes de 15 à 20 ans ayant déjà un droit ouvert à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEH), à la prestation de compensation du handicap (PCH) ou disposant d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS) bénéficieront de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), sans démarche supplémentaire.

Ainsi, un jeune de 15 à 20 ans peut fournir l'un de ces 3 documents pour justifier de son statut auprès de nos services. Nous traiterons ces documents comme une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

BON À SAVOIR !

Peuvent bénéficier de l'offre de l'Agefiph :
→ Les personnes résidant sur le territoire français et travaillant dans un pays limitrophe au titre des aides à la personne.
→ Les personnes résidant dans un pays limitrophe et travaillant dans une entreprise établie sur le territoire français au titre des aides à l'employeur.
→ Les salaries des entreprises sous accord d'entreprise, de groupe ou de branche, agréé par l'état, quel que soit le taux d'emploi, peuvent bénéficier des aides à la personne.
→ Les salariés travaillant en entreprise adaptée (quel que soit leur statut au sein de l'entreprise adaptée);
→ Les salariés travaillant dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE).
→ Les salariés intérimaires.
→ Les jeunes volontaires accomplissant une mission de service civique.

Ne peuvent pas bénéficier de l'offre de l'Agefiph :
→ les stagiaires des Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) ainsi que des Établissements et Services de PréOrientation (ESPO) compte tenu de leur spécificité. Par dérogation à cette règle, l'intervention de l'Agefiph est possible 9 mois avant la fin de la formation pour anticiper la sortie et dans le cadre de l'accompagnement de la personne pour préparer la suite de son parcours, afin de sécuriser celui-ci.

→ Les usagers d'Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Pour qui l'Agefiph propose-t-elle des aides financières spécifiques ?

Bonnes réponses

- Pour les jeunes volontaires en service civique

Mauvaises réponses

- Pour les stagiaires des ESRP et ESPO
- Pour les salariés des entreprises adaptées

Publics éligibles aux aides financières de l'Agefiph

> L'Agefiph propose des aides financières spécifiques aux jeunes volontaires accomplissant une mission de service civique. Ces aides visent à soutenir leur insertion professionnelle. En revanche, les salariés des entreprises adaptées ou les stagiaires des ESRP et ESPO ne sont pas éligibles à ces dispositifs, sauf exceptions prévues par la réglementation.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier des aides de l'Agefiph ?

Bonnes réponses

- Lorsqu'elle recrute un sapeur-pompier volontaire titulaire d'une rente d'invalidité

Mauvaises réponses

- Lorsqu'elle embauche un jeune en service civique
- Lorsqu'elle recrute un salarié en contrat PEC

Conditions d'accès aux aides Agefiph pour entreprises

> Une entreprise peut bénéficier des aides de l'Agefiph lorsqu'elle recrute une personne en situation de handicap reconnue par la CDAPH ou répondant aux critères de l'article L. 5212-13 du Code du travail. Par exemple, un sapeur-pompier volontaire titulaire d'une rente d'invalidité est éligible, car il répond aux conditions spécifiques définies par l'Agefiph.

Selon quels critères une personne peut-elle bénéficier des aides de l'Agefiph ?

Bonnes réponses

- Selon sa reconnaissance par la CDAPH comme travailleur handicapé

Mauvaises réponses

- Selon son inscription à Pôle emploi comme demandeur d'emploi

- Selon son éligibilité à l’aide unique à l’embauche

Critères d'éligibilité pour les aides de l'Agefiph

> Pour bénéficier des aides de l’Agefiph, une personne doit être reconnue en qualité de travailleur handicapé (RQTH) par la CDAPH ou disposer d’un document équivalent. Elle doit également résider en France, être engagée dans un parcours professionnel ou vers l’emploi, et, si salariée, travailler dans une entreprise privée soumise au code du travail français.

LES ENTREPRISES

→ qui **emploient une personne en situation de handicap**,

→ de **droit privé** ou relevant du droit privé,

→ exerçant leurs **activités sur le territoire national, et soumise au régime juridique de droit français**,

→ **à jour de leurs obligations sociales** (cotisations et contributions sociales et contribution relative à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap).

BON À SAVOIR !

Peuvent bénéficier des aides de l'Agefiph :

→ Les organismes de droit privé accueillant un jeune volontaire dans le cadre d'une mission de service civique au titre des aides à la compensation.

Peuvent bénéficier de l'offre de l'Agefiph sous conditions :

→ **Les entreprises signataires d'un accord agréé** de branche, de groupe ou d'entreprise n'ayant pas atteint le taux d'emploi de 6 % ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph à l'exception de l'accompagnement Cap emploi, de l'emploi accompagné, de Comète, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph et de l'aide financière liée à la RLH.

A noter que l'atteinte du taux d'emploi s'apprécie au niveau où a été signé l'accord.

→ Les entreprises adaptées (EA) sont éligibles aux aides et services de l'Agefiph :

- à l'exception de 2 aides : l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle ainsi que l'aide à la recherche et mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi.
- avec attestation sur l'honneur qu'aucune aide au poste de l'Etat ne couvre les coûts qui justifient la sollicitation de l'aide ou du service demandée.

→ Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) sont éligibles aux aides et prestations de l'Agefiph :

- à l'exception de 2 aides : l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle ainsi que l'aide à la recherche et mise en œuvre de solutions pour le maintien

Le dispositif de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) :

La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) est une décision de nature administrative. L'Agefiph gère le dispositif pour le compte de l'État.

La RLH ouvre des droits permettant l'attribution d'une aide financière dont le montant annuel correspond à :

– 550 fois le smic horaire pour une décision à taux normal;

– 1095 fois le smic horaire pour une décision à taux majoré.

Le taux normal ou majoré est déterminé en fonction du montant de charges supportées par l'entreprise.

BON À SAVOIR !

Les règles particulières relatives à la RLH

→ La personne concernée:

– doit avoir un justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du Code du travail d'une durée de validité d'au moins 6 mois, à compter du jour du dépôt de la demande;
– doit avoir 14 ans minimum.

→ Les entreprises adaptées sont éligibles au dispositif, pour les personnels ne bénéficiant pas des aides financières spécifiques aux EA.

→ **Les entreprises sous accord sont éligibles au dispositif,** peu importe l'atteinte de leur taux d'emploi.

LES ORGANISMES DE FORMATION ET CFA

➜ Les prestataires d'actions concourant au développement des compétences visés par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

• Les organismes de formation.
• Les Centres de formation par l'apprentissage (CFA).
• Les prestataires de bilans de compétences et de validation des acquis d'expérience (VAE), exerçant leurs activités sur le territoire national, et soumise au régime juridique de droit français accueillant du public relevant du cadre d'intervention de l'Agefiph (personnes mentionnées en **page 5**).

ATTENTION

Compte-tenu de leur spécificité, les établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelles (ESPO-ESPR) ne sont pas éligibles à l'offre de service de la Ressource Handicap Formation et à l'aide à l'adaptation des situations de formation.

BON À SAVOIR !

La montée en qualification des publics en situation de handicap constitue un effet levier incontestable pour leur accès à l'emploi.

L'Agefiph élargit son offre d'intervention auprès des organismes de formation dans l'objectif de leur permettre de développer leurs compétences dans l'accueil des personnes en situation de handicap, la sécurisation de leurs parcours, le développement d'une accessibilité généralisée pour tous.

Elle n'a pas vocation à se substituer à leurs obligations légales mais de faciliter de fait, le plein exercice de ces obligations au bénéfice des publics visés.

Comment déposer une demande d'aide financière ?

DÉPOSER UNE DEMANDE D'AIDE FINANCIÈRE.

Depuis la page **www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere** :

1. Sélectionnez votre profil et l'aide financière demandée.

2. Créez ou connectez-vous à votre espace personnel.

3. Complétez la demande d'aide en ligne.

4. Validez la demande.

Si vous effectuez des démarches en ligne pour le compte d'une personne ou d'une entreprise, vous devez compléter et transmettre un mandat de gestion téléchargeable sur agefiph.fr : **https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2023-02/Agefiph_Mandat_2023-01.pdf**

Si vous souhaitez que l'aide financière soit versée sur un autre compte bancaire que celui de la personne ou de l'entreprise, vous devez compléter et transmettre la procuration téléchargeable sur agefiph.fr : **https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2023-01/Agefiph_Procuration-versement-aide_2023.pdf**

Dans tous les cas, en complément des documents nécessaires au dépôt de la demande, v**ous devrez nous communiquer un document attestant de l'identité de la personne en situation de handicap concernée par l'aide**. Les justificatifs d'identité suivants, en cours de validité, sont acceptés :

- Pour un ressortissant français ou un citoyen de l'espace économique européen : carte d'identité (recto-verso), passeport, permis de conduire, carte d'invalidité ou carte mobilité inclusion avec photo.
- Pour toutes les autres personnes : un passeport ou un titre de séjour ou de résident.

A NOTER

Vous ne pouvez pas encore gérer vos demandes d'aides à la formation depuis votre espace personnel. Pour les demandes d'aides financières à la formation vous devez :

- Télécharger et compléter le formulaire de demande d'aide.
- Transmettre le formulaire de demande d'aide et les pièces justificatives.

SUIVRE L'ÉTAT D'AVANCÉE DE VOTRE DEMANDE D'AIDE.

Depuis votre espace personnel :

- Suivez votre demande d'aide financière depuis votre espace personnel.
- Échangez avec le conseiller en charge de votre demande.

Nos conseillers sont disponibles pour vous renseigner sur l'état d'avancée de votre demande d'aide au **0800 11 10 09**.

BON A SAVOIR !

Vous rencontrez des difficultés pour mener des démarches sur internet ?

Vous pouvez :

- Obtenir un dossier papier de demande d'aide auprès des délégations régionales Agefiph.
- Retourner le dossier, complété des documents justificatifs, par courrier postal à la délégation régionale Agefiph dont vous dépendez.

Par quel moyen une entreprise peut-elle suivre l'état d'avancement d'une demande d'aide Agefiph ?

Bonnes réponses

- Depuis son espace personnel sur le site de l’Agefiph

Mauvaises réponses

- Depuis un appel téléphonique au service client de l’Agefiph
- Depuis un formulaire papier envoyé par courrier postal

Accès direct au suivi des demandes Agefiph

> Pour suivre l’état d’avancement d’une demande d’aide Agefiph, l’entreprise doit se connecter à son espace personnel sur le site de l’Agefiph. Cet espace permet de consulter l’état de la demande, d’échanger avec le conseiller en charge et de gérer les démarches en ligne. Ce suivi en ligne garantit un accès rapide et sécurisé aux informations actualisées.

Dans quel cas une entreprise doit-elle fournir une procuration pour une aide Agefiph ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle souhaite que l’aide soit versée sur un autre compte bancaire

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle demande une aide pour plusieurs salariés
- Lorsqu’elle souhaite modifier les conditions de l’aide

Procuration pour versement sur un autre compte bancaire

> Une entreprise doit fournir une procuration lorsqu'elle souhaite que l'aide financière de l'Agefiph soit versée sur un compte bancaire différent de celui de l'entreprise ou de la personne concernée. Cette procuration, téléchargeable sur le site de l'Agefiph, est un document obligatoire pour garantir la traçabilité et la conformité du versement.

De quelle manière une entreprise peut-elle déposer une demande d’aide Agefiph en ligne ?

Bonnes réponses

- En créant ou en se connectant à son espace personnel

Mauvaises réponses

- En téléchargeant un formulaire papier
- En envoyant un email à l’Agefiph

Processus numérique pour une demande Agefiph

> Pour déposer une demande d’aide Agefiph en ligne, il est nécessaire de créer ou de se connecter à un espace personnel sur le site dédié. Une fois connecté, l’entreprise doit sélectionner son profil, choisir l’aide souhaitée, compléter les informations demandées et valider la demande. Ce processus garantit un suivi simplifié et sécurisé des démarches.

Personnes en situation de handicap

DES SOLUTIONS POUR CONSTRUIRE VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

Aides financières

→ Aide au parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap
→ Aide à la création ou à la reprise d'activité par des personnes en situation de handicap
→ Aide technique à la compensation du handicap
→ Aide humaine à la compensation du handicap
→ Aide aux déplacements des personnes en situation de handicap
→ Aide prothèses auditives

Services

→ Accompagnement vers l'emploi : Cap emploi - France Travail
→ Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi
→ Conseil et accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise pour une personne en situation de handicap
→ Appuis spécifiques
→ Emploi accompagné
→ Comète
→ Inclu'pro formation

DES SOLUTIONS POUR TROUVER UN EMPLOI

Aides financières

→ Aide au parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap
→ Aide technique à la compensation du handicap
→ Aide humaine à la compensation du handicap
→ Aide aux déplacements en compensation du handicap
→ Aide prothèse auditive

Services

→ Accompagnement vers l'emploi : Cap emploi - France Travail
→ Conseil et accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise par les personnes en situation de handicap
→ Emploi accompagné
→ Appuis spécifiques

Ressources en ligne

→ Espace emploi candidat

DES SOLUTIONS POUR VOUS FORMER

Aides financières

→ Aide technique à la compensation du handicap
→ Aide humaine à la compensation du handicap
→ Aide aux déplacements en compensation du handicap
→ Aide prothèse auditive
→ Aide soutien à la formation dans le cadre d'inclu'Pro Formation

Services

→ Accompagnement vers l'emploi : Cap emploi - France Travail
→ Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi
→ Ressource Handicap Formation
→ Inclu'Pro Formation
→ Appuis spécifiques

DES SOLUTIONS POUR CONSERVER VOTRE EMPLOI

Aides financières

→ Aide technique à la compensation du handicap
→ Aide humaine à la compensation du handicap
→ Aide au déplacement en compensation du handicap
→ Aide prothèses auditives

Services

→ Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi
→ Appuis spécifiques
→ Emploi accompagné

DES SOLUTIONS POUR CRÉER VOTRE ENTREPRISE

Aides financières

→ Aide aux déplacements en compensation du handicap
→ Aide prothèses auditives
→ Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap
→ Aide à la création ou à la reprise d'entreprise par des personnes en situation de handicap

Services

→ Conseil et accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise pour une personne en situation de handicap

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier d'une aide pour l'adaptation des situations de travail ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle emploie une personne en situation de handicap

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle emploie un salarié en contrat d’apprentissage
- Lorsqu’elle embauche dans une zone de revitalisation rurale

Aide pour l'emploi des personnes handicapées

> Une entreprise peut bénéficier d’une aide pour l’adaptation des situations de travail lorsqu’elle emploie une personne en situation de handicap. Cette aide vise à compenser les limitations liées au handicap, par exemple via des aménagements techniques ou humains, afin de garantir une intégration professionnelle optimale.

Pour quelle raison une entreprise peut-elle demander une aide aux déplacements pour un salarié handicapé ?

Bonnes réponses

- Pour faciliter ses trajets domicile-travail

Mauvaises réponses

- Pour financer des voyages professionnels
- Pour couvrir les frais de déménagement

Faciliter l'accès au lieu de travail

> L'aide aux déplacements pour un salarié handicapé vise à compenser les difficultés spécifiques liées à son handicap pour se rendre sur son lieu de travail. Elle peut couvrir des frais comme l'adaptation d'un véhicule ou des solutions de transport adaptées, permettant ainsi de garantir son autonomie et son intégration professionnelle.

De quelle manière l’Agefiph soutient-elle la formation des personnes en situation de handicap ?

Bonnes réponses

- En finançant des formations adaptées

Mauvaises réponses

- En finançant des stages en entreprise

- En finançant des bilans de compétences

Soutien à la formation via Inclu'Pro Formation

> L’Agefiph soutient la formation des personnes en situation de handicap en finançant des formations adaptées, notamment dans le cadre du dispositif Inclu’Pro Formation. Ce programme vise à accompagner ces personnes dans leur parcours professionnel en leur offrant des solutions adaptées à leurs besoins spécifiques pour favoriser leur insertion ou maintien dans l’emploi.

Entreprises

DES SOLUTIONS POUR INCLURE LE HANDICAP À VOTRE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Services

→ Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises

Ressources en libre service

→ Autodiagnostic politique handicap
→ Centre de ressources
→ Base Expériences

Échange des bonnes pratiques

→ Réseau des référents handicap

DES SOLUTIONS POUR RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Aides financières

→ Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap
→ Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap
→ Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap
→ Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap
→ Aide financière liée à la RLH

Services

→ Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises
→ Accompagnement vers l'emploi : Cap emploi - France Travail
→ Etude ergonomique
→ Appuis spécifiques
→ Emploi accompagné

Ressources en ligne

→ Espace emploi recruteur
→ Centre de ressources en ligne
→ Base Expériences

Échanger des bonnes pratiques

→ Réseau des référents handicap

DES SOLUTIONS POUR MAINTENIR DANS L'EMPLOI UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Aides financières

→ Aide à la recherche et la mise en oeuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicaps
→ Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap
→ Aide financière liée à la RLH
→ Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

Services

→ Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises
→ Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi
→ Etude ergonomique
→ Appuis spécifiques
→ Emploi accompagné

Ressources en ligne

→ Centre de ressources
→ Base Expériences

Échanger des bonnes pratiques

→ Réseau des référents handicap

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier d'une aide pour l'accueil et l'intégration d'un salarié handicapé ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle recrute une personne en situation de handicap nécessitant un accompagnement spécifique

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle embauche un salarié en contrat à durée déterminée de moins de 6 mois
- Lorsqu’elle recrute une personne sans reconnaissance officielle de handicap

Accompagnement spécifique pour l'intégration professionnelle

> Une entreprise peut bénéficier d’une aide pour l’accueil et l’intégration d’un salarié handicapé lorsqu’elle recrute une personne en situation de handicap nécessitant un accompagnement spécifique. Cette aide vise à faciliter l’adaptation des situations de travail et l’évolution professionnelle, conformément aux dispositifs proposés par l’Agefiph.

De quelle manière une entreprise peut-elle adapter un poste pour un salarié en situation de handicap ?

Bonnes réponses

- En réalisant une étude ergonomique avec l’appui de l’Agefiph

Mauvaises réponses

- En appliquant une exonération générale des cotisations patronales
- En recrutant via un contrat initiative emploi

Étude ergonomique pour adapter les conditions de travail

> L'entreprise peut adapter un poste pour un salarié en situation de handicap en réalisant une étude ergonomique. Cette démarche, soutenue par l'Agefiph, permet d'identifier les aménagements nécessaires pour ajuster l'environnement de travail, les outils ou les processus, afin de garantir l'accessibilité et l'efficacité du salarié.

Pourquoi l’Agefiph propose-t-elle des aides à l’évolution professionnelle des salariés handicapés ?

Bonnes réponses

- Pour favoriser leur maintien dans l’emploi et leur progression de carrière

Mauvaises réponses

- Pour compenser les coûts liés au handicap
- Pour répondre à une obligation légale

Soutien à l'évolution des salariés handicapés

> L’Agefiph propose des aides à l’évolution professionnelle des salariés handicapés pour faciliter leur intégration, leur progression et leur maintien dans l’emploi. Ces dispositifs incluent des conseils, des accompagnements et des aides financières, visant à adapter les situations de travail et à promouvoir leur développement professionnel.

Organismes de formation et CFA

DES SOLUTIONS POUR ACCUEILLIR UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP ET ADAPTER SON PARCOURS DE FORMATION

Accompagnement-conseil :
→ Ressource Handicap Formation (RHF)

Ressources en libre-service :
→ Grille d'évaluation des besoins des apprenants en situation de handicap.
→ Centre de ressources.

Aides financières :

→ Aide à l'adaptation des situations de formation.

Echanges de bonnes pratiques :
Réseau des référents handicap (RRH).

DES SOLUTIONS POUR DÉVELOPPER VOTRE ACCESSIBILITÉ POUR TOUS

Accompagnement-conseil :
→ Ressource Handicap Formation (RHF)

Ressources en libre-service :
→ Grille d'évaluation des besoins des apprenants en situation de handicap.
→ Centre de ressources.

Aides financières :

→ Aide à l'adaptation des situations de formation.

Echanges de bonnes pratiques :
Réseau des référents handicap (RRH).

Quelles aides, quels services pour quels projets ?

	PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP					ENTREPRISE			ORGANISME DE FORMATION CFA	
	Projet pro.	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi	Adapter un parcours de formation	Développer votre accessibilité
SERVICES										
Appui et accompagnement Cap emploi	•	•	•	•			•	•		
Comète France	•		•					•		
Conseil et accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise pour une personne en situation de handicap					•			•		
Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises						•	•	•		
Emploi accompagné	•	•	•				•	•		
Etude ergonomique							•	•		
Appuis spécifiques	•	•	•	•	•		•	•		
Ressource Handicap Formation				•						
Inclu'Pro Formation				•					•	•

(Suite)

	PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP					ENTREPRISE			ORGANISME DE FORMATION CFA	
	Projet pro.	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi	Adapter un parcours de formation	Développer votre accessibilité
AIDES										
Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap							•	•		
Aide à l'adaptation des situations de formation									•	
Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap							•	•		
Aide à la création ou la reprise d'entreprise par des personnes en situation de handicap	•				•					
Aide aux déplacements des personnes en situation de handicap	•	•	•	•	•					
Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap							•			
Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap							•			
Aide financière liée à la RLH							•	•		
Aide humaine à la compensation du handicap	•	•	•	•						
Aide au parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap	•	•								
Aide prothèses auditives	•	•	•	•	•					
Aide à la recherche et la mise en oeuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicaps								•		
Aide soutien à la formation dans le cadre d'inclu'Pro Formation				•						
Aide technique à la compensation du handicap	•	•	•	•						

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

OBJECTIF

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

Elle vise à faciliter :

→ l'accueil et l'intégration de la personne en situation de handicap 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 en situation de travail.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur d'une personne en situation de handicap en CDI ou CDD de six mois et plus et dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égales 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 minimales hebdomadaires.

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'aide est prescrite par le conseiller France Travail, Cap emploi, Mission locale, Comète ou par l'Agefiph.
Le prescripteur peut déposer sa demande en ligne : **https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere**

QUEL MONTANT ?

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

MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée sur la base d'un plan d'action précisant les mesures que l'employeur met en place pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié.

Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à :

→ un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail ;
→ l'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap ;
→ l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).

ATTENTION

L'aide n'a pas pour objet de se substituer à la mise en place du processus interne d'accueil et d'intégration de tout salarié ou des actions prévues par l'employeur dans le cadre d'une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Elle est complémentaire aux actions et dispositifs existants.

RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.

RENOUVELLEMENT

Le renouvellement est possible pour un même salarié dans une même entreprise :
→ une fois pour chacun des 2 volets de l'aide (accueil intégration ET évolution),
→ au regard de l'exposé de la demande mettant en avant les besoins complémentaires non encore couverts.

ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE LORS DE LA DEMANDE EN LIGNE

→ Le titre du bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
→ Une attestation d'emploi.
→ Un relevé d'identité bancaire professionnel de l'employeur.

"Au moment de la création du compte en ligne, il vous sera demandé :
→ Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).

En fonction des situations particulières :

→ **un mandat d'intermédiation**
→ **une procuration de versement à un tiers**

→ un justificatif de représentant légal de l'entreprise le cas échéant.

L'Agefiph se réserve le droit de demander toute pièce complémentaire nécessaire à la bonne compréhension du dossier et l'instruction de la demande.

PRÉCISION UTILE

L'aide peut être mobilisée en amont du recrutement (préparation à l'intégration) et durant le contrat (dans les **9 mois** qui suivent la prise de poste).

ATTENTION

Les EA et les IAE ne sont pas éligibles à cette aide à l'accueil.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier de l'aide à l'accueil et à l'intégration d'un salarié handicapé ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle met en place un plan d’action pour sécuriser la prise de fonction

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle bénéficie d’une exonération de cotisations sociales
- Lorsqu’elle recrute un salarié en contrat d’apprentissage

Conditions pour sécuriser l'intégration professionnelle

> Une entreprise peut bénéficier de l’aide à l’accueil et à l’intégration d’un salarié handicapé lorsqu’elle élabore un plan d’action détaillant les mesures mises en place pour sécuriser la prise de fonction ou l’évolution professionnelle du salarié. Cette aide est complémentaire aux dispositifs internes et vise à couvrir des besoins spécifiques non encore pris en charge.

Quels éléments doivent être transmis pour une demande d’aide à l’intégration d’un salarié handicapé ?

Bonnes réponses

- Une attestation d'emploi et un RIB professionnel

Mauvaises réponses

- Une attestation d'emploi et un justificatif de domicile
- Une attestation d'emploi et une copie du contrat de travail

Documents requis pour une demande d’aide Agefiph

> Pour une demande d’aide à l’intégration d’un salarié handicapé, il est important de fournir une attestation d’emploi confirmant le statut du salarié et un relevé d’identité bancaire (RIB) professionnel de l’employeur. Ces documents permettent de valider l’éligibilité et d’assurer le versement de l’aide dans le cadre des démarches prévues par l’Agefiph.

Pourquoi l’Agefiph demande-t-elle un plan d’action pour accorder une aide à l’intégration ?

Bonnes réponses

- Pour s’assurer des mesures mises en place par l’employeur

Mauvaises réponses

- Pour garantir le respect des quotas d’embauche
- Pour vérifier la conformité aux normes de sécurité

Validation des besoins spécifiques du salarié handicapé

> Le plan d’action demandé par l’Agefiph permet de détailler les mesures spécifiques que l’employeur prévoit pour sécuriser la prise de fonction ou l’évolution professionnelle du salarié en situation de handicap. Cela garantit que les besoins complémentaires non couverts par d’autres dispositifs sont bien pris en compte.

Aide à l'adaptation des situations de formation

OBJECTIF

Cette aide a pour objectif de sécuriser le parcours de formation d'une personne en situation de handicap par l'adaptation de son parcours de formation.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences :
- Les organismes de formation (hors ESRP et ESPO).
- Les Centres de formation par l'apprentissage (CFA).
- Les prestataires de bilans de compétences et de validation des acquis d'expérience (VAE).

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est réalisée par le référent handicap de l'organisme demandeur. Il peut déposer sa demande en ligne : **https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere**

BON À SAVOIR !

Les référents handicap des organismes demandeurs peuvent solliciter l'appui de la Ressource Handicap Formation (RHF) pour les accompagner en vue de développer l'accessibilité de leur centre de formation et mieux prendre compte des besoins de compensation relevant de situations de handicap.

QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, au-delà :
- des obligations légales ou réglementaires des organismes demandeurs en matière d'accessibilité, de sécurité et d'individualisation des parcours
- des dispositions légales concernant les apprentis bénéficiaires de la RQTH
- des autres aides et appui mobilisables de droit commun ou financés par l'Agefiph (Appuis spécifiques, plateforme de prêt de matériels...).

MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée en stricte compensation du handicap, sur la base d'une évaluation des besoins de l'apprenant donnant lieu à un plan individualisé de compensation portant sur la durée de la formation ou le cas échéant, l'année de formation (pour les formations sur plusieurs années).

L'Agefiph se situe dans un « cadre d'aménagement raisonnable », en complément des obligations légales de l'organisme demandeur et des financements de droit commun mobilisables.

Peuvent ainsi être financés :
- les adaptations des supports de formation,
- la sensibilisation du collectif de formation,
- des temps de remédiation et d'appui aux devoirs,
- un preneur de note,
- ...

BON À SAVOIR !

La grille d'évaluation des besoins de l'apprenant est téléchargeable sur le site de l'Agefiph : **https://www.agefiph.fr/articles/article/evaluez-les-besoins-de-vos-apprenants** ou disponible sur demande auprès de votre délégation régionale Agefiph.

Les temps de surveillance organisés dans le cadre d'une majoration du temps pour les examens ne sont pas finançables au titre de cette aide. Ils relèvent de l'obligation de l'organisme certificateur.

RENOUVELLEMENT

L'aide peut être renouvelée en cas :
- d'aggravation du handicap,
- d'une suite de parcours.

ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE LORS DE LA DEMANDE EN LIGNE

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
→ Le certificat QUALIOPI.
→ La grille d'évaluation des besoins de l'apprenant complétée par le référent handicap sur les onglets « contexte de la demande » et « Analyse des besoins ».
→ Le cas échéant (apprenti) : la copie du Cerfa et de la convention de formation adressée à l'OPCO.
→ Le devis détaillé des adaptations reprenant le montant des surcoûts liés à la stricte compensation du handicap ou une facture détaillée et datée de moins de 6 mois par rapport à la date de dépôt de la demande.
→ Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.

"Au moment de la création du compte en ligne, il vous sera demandé :
→ Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).

En fonction des situations particulières :

→ **un mandat d'intermédiation**

→ **une procuration de versement à un tiers**

→ un justificatif de représentant légal de l'organisme de formation le cas échéant.

L'Agefiph se réserve le droit de demander toute pièce complémentaire nécessaire à la bonne compréhension du dossier et l'instruction de la demande.

Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap

OBJECTIF

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 en situation de handicap et du collectif dans lequel elle travaille.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

➔ Tout employeur d'un salarié en situation de handicap 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 en situation de handicap détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur ou le travailleur indépendant peut déposer sa demande en ligne : **https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere**

QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que le salarié soit en situation de handicap ou non.

BON À SAVOIR !

➔ Pour les prestations d'aides humaines pour déficient auditif (l'interprétariat, interface de communication, codeur en langue parlée complétée (LPC)), le coût horaire maximal de prise en charge par l'Agefiph est fixé à 80 €.

➔ Pour les prestations d'auxiliariat professionnel, la participation de l'Agefiph maximale pouvant être accordée est de **13 009 €** selon le SMIC du **01/11/2024**.

➔ Pour les équipements spécifiques de prévention tel que les masques, le financement du surcoût entre le prix d'un masque classique et le prix d'un masque inclusif, sur la base du coût réel supporté par l'entreprise (sachant que le coût des masques inclusifs agréés n'excède pas 15 €).

MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est destinée à la mise en œuvre de tous les moyens (organisationnels, techniques ou humains) permettant l'accès à l'emploi ou d'un maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail ou le financement d'équipements spécifiques de prévention.

Peuvent ainsi être pris en charge :
➔ Pour la personne en situation de handicap : les frais liés à l'aménagement de poste de travail ou de télétravail, l'interprétariat, le tutorat, l'auxiliariat professionnel, la transcription braille, les logiciels spécifiques, etc ...
➔ Pour la personne en situation de handicap et le collectif dans lequel elle travaille :
les frais liés aux équipements spécifiques de prévention tel que les masques de protection inclusif.

L'aide de l'Agefiph vient en compensation du handicap et ne se substitue pas non plus aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail ou de mise aux normes d'hygiène et de sécurité.

L'aide est accordée sur la base d'un exposé détaillé établissant le lien entre les besoins d'aménagements en compensation du handicap et le poste de la personne.

L'aide est ponctuelle. Si une aide pérenne est nécessaire, l'entreprise peut engager une démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) permettant de bénéficier d'une aide financière (**voir page 25**).

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier d'une aide pour l'adaptation d'un poste de travail ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle emploie une personne en situation de handicap nécessitant des aménagements spécifiques

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle emploie une personne en CDD de moins de 6 mois
- Lorsqu’elle adapte un poste pour des raisons de productivité

Adaptation pour compenser un handicap au travail

> Une entreprise peut bénéficier d’une aide pour l’adaptation d’un poste de travail lorsqu’elle emploie une personne en situation de handicap nécessitant des aménagements spécifiques. Ces adaptations visent à compenser les limitations liées au handicap, comme l’aménagement du poste ou le financement d’équipements spécifiques, validés par un avis médical.

Par quel moyen une entreprise peut-elle demander une aide pour l’adaptation d’un poste de travail ?

Bonnes réponses

- En déposant une demande en ligne sur le site de l’Agefiph

Mauvaises réponses

- En contactant directement un conseiller Agefiph par téléphone
- En envoyant une demande par courrier postal à l’Agefiph

Procédure pour demander une aide Agefiph

> Pour obtenir une aide à l’adaptation d’un poste de travail, l’entreprise ou le travailleur indépendant doit déposer une demande en ligne via le site officiel de l’Agefiph. Cette démarche nécessite un exposé détaillé établissant le lien entre les besoins d’aménagements et la compensation du handicap, accompagné des justificatifs requis.

Pourquoi l’Agefiph finance-t-elle des équipements spécifiques pour les salariés handicapés ?

Bonnes réponses

- Pour compenser les limitations liées au handicap

Mauvaises réponses

- Pour respecter les obligations légales de l’employeur
- Pour améliorer les conditions générales de travail

Faciliter l'accès à un emploi adapté

> L’Agefiph finance des équipements spécifiques pour permettre aux salariés en situation de handicap d’exercer leur activité dans des conditions adaptées à leurs besoins. Ces aides visent à compenser les limitations liées au handicap, en excluant les investissements obligatoires pour tous les salariés, et à favoriser leur insertion ou maintien dans l’emploi.

(Suite)

RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.

RENOUVELLEMENT

Le renouvellement du financement des matériels ou équipements financés en adaptation du poste de travail ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

→ l'aggravation du handicap ;

→ et/ou l'évolution de la situation de travail ;

→ l'obsolescence liée à l'évolution technologique ;

→ l'usure du matériel dès lors que cela représente un surcoût pour l'employeur.

BON À SAVOIR !

Frais d'interprétariat, interface de communication, transcripteur et codeur langue des signes parlée et complétée : l'aide est susceptible d'être renouvelée dés lors que le coût de la prestation est inférieur au seuil d'une RLH (**3 818,23 € selon le SMIC au 01/11/2024**).

ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE LORS DE LA DEMANDE EN LIGNE

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.

→ Le justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi.

→ L'avis circonstancié du médecin du travail ou de la MSA sur la pertinence de l'adaptation envisagée au regard de la situation du salarié concerné ou, pour les travailleurs indépendants, l'avis du médecin compétent précisant les difficultés à poursuivre l'activité sans les adaptations envisagées.

ATTENTION

L'avis doit comprendre un descriptif de la situation, la nature exacte des difficultés rencontrées, les préconisations en terme de modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables.

→ Les devis des aménagements, datés et détaillés, établis par les fournisseurs ou une facture détaillée et datée de moins de 6 mois par rapport à la date de dépôt de la demande.

→ Un relevé d'identité bancaire de l'entreprise ou du compte professionnel pour les travailleurs indépendants.

"Au moment de la création du compte en ligne, il vous sera demandé :

→ Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).

En fonction des situations particulières :

→ **un mandat d'intermédiation**

→ **une procuration de versement à un tiers**

→ un Justificatif de représentant légal de l'entreprise le cas échéant.

L'Agefiph se réserve le droit de demander toute pièce complémentaire nécessaire à la bonne compréhension du dossier et l'instruction de la demande.

ATTENTION

L'absence ou le refus de prise en charge financière par l'Agefiph ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

Pour rappel, le Code du travail dispose en son article L.5213-6 l'obligation en ces termes : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicaps l'employeur doit prendre en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ».

Cette obligation fait écho au droit à la compensation énoncé à l'article 11 de la loi du 11 février 2005 qui prévoit que « la personne en situation de handicap a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap

Nos modalités d'intervention sur cette aide sont temporairement ajustées jusqu'à la fin de l'année 2025.

OBJECTIF

L'aide a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur d'une personne en situation de handicap dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que 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 minimales hebdomadaires.

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut déposer sa demande en ligne : **https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere**

QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de **3 000 €**.

ATTENTION

Le montant est fonction de la durée du contrat : il est proratisé au nombre de mois et à compter du 6ème mois (Voir le détail des paliers page 25).

MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour la signature d'un contrat d'apprentissage afin de soutenir l'effort de l'employeur recrutant une personne en situation de handicap en alternance.

RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.

RENOUVELLEMENT

→ L'aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire (avenant au contrat).

→ L'aide est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieure.

ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE LORS DE LA DEMANDE EN LIGNE

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
→ La copie du contrat d'apprentissage (Cerfa) signé.
→ Un relevé d'identité bancaire professionnel de l'employeur.

"Au moment de la création du compte en ligne, il vous sera demandé :
→ Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).

En fonction des situations particulières :

> **un mandat d'intermédiation**

> **une procuration de versement à un tiers**

→ un justificatif de représentant légal de l'entreprise le cas échéant.

L'Agefiph se réserve le droit de demander toute pièce complémentaire nécessaire à la bonne compréhension du dossier et l'instruction de la demande.

Dans quel cas une entreprise peut-elle bénéficier de l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage pour une personne en situation de handicap ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’elle recrute pour un contrat d’au moins 6 mois avec 24 heures hebdomadaires minimum

Mauvaises réponses

- Lorsqu’elle recrute pour un contrat d’au moins 3 mois avec 20 heures hebdomadaires minimum
- Lorsqu’elle recrute pour un contrat d’au moins 6 mois sans condition d’heures hebdomadaires

Conditions minimales pour l'aide Agefiph apprentissage

> Pour qu'une entreprise bénéficie de l'aide à l'embauche en contrat d’apprentissage pour une personne en situation de handicap, le contrat doit durer au moins 6 mois et prévoir une durée hebdomadaire de travail d’au moins 24 heures. Une exception est possible si une dérogation légale ou conventionnelle fixe cette durée à un minimum de 10 heures par semaine.

Par quel moyen une entreprise peut-elle demander l’aide à l’embauche en contrat d’apprentissage pour une personne en situation de handicap ?

Bonnes réponses

- En déposant une demande en ligne sur le site de l’Agefiph

Mauvaises réponses

- En envoyant une demande par courrier postal
- En déposant une demande sur le site de France Travail

Procédure en ligne pour l'aide Agefiph

> Pour bénéficier de l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage pour une personne en situation de handicap, l'employeur doit déposer une demande en ligne sur le site de l'Agefiph. Cette démarche nécessite des pièces justificatives comme le contrat d'apprentissage signé, un relevé d'identité bancaire professionnel et le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Pourquoi l’aide à l’embauche en contrat d’apprentissage pour une personne en situation de handicap est-elle proratisée ?

Bonnes réponses

- Pour s’adapter à la durée effective du contrat

Mauvaises réponses

- Pour respecter les quotas d’embauche légaux
- Pour compenser les exonérations sociales accordées

Adaptation au nombre de mois travaillés

> L’aide à l’embauche en contrat d’apprentissage pour une personne en situation de handicap est proratisée pour refléter précisément la durée effective du contrat. Cette approche garantit une allocation juste des ressources, en tenant compte du nombre de mois travaillés à partir du sixième mois, comme précisé dans les modalités de l’Agefiph.

Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap

Nos modalités d'intervention sur cette aide sont temporairement ajustées jusqu'à la fin de l'année 2025.

OBJECTIF

L'aide a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne en situation de handicap en contrat de professionnalisation.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur d'une personne en situation de handicap dès lors que le contrat de professionnalisation signé est d'une durée minimum de 6 mois et que 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 plancher est fixée à 10 heures minimales hebdomadaires.

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut déposer sa demande en ligne : **https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere**

QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de **3 000 €**.

ATTENTION

Le montant est fonction de la durée du contrat : il est proratisé au nombre de mois et à compter du 6ème mois(Voir le détail des paliers page 25).

MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour la signature d'un contrat de professionnalisation afin de soutenir l'effort de l'employeur recrutant une personne en situation de handicap en alternance.

RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.

RENOUVELLEMENT

→ L'aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire.
→ L'aide est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieure.

ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE LORS DE LA DEMANDE EN LIGNE

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
→ La copie du contrat d'apprentissage (Cerfa) signé.
→ Un relevé d'identité bancaire professionnel de l'employeur.

"Au moment de la création du compte en ligne, il vous sera demandé :

→ Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).

En fonction des situations particulières :

> **un mandat d'intermédiation**

> **une procuration de versement à un tiers**

→ un justificatif de représentant légal de l'entreprise le cas échéant.

L'Agefiph se réserve le droit de demander toute pièce complémentaire nécessaire à la bonne compréhension du dossier et l'instruction de la demande.

Ressource Handicap Formation (RHF)

OBJECTIF

Aider les acteurs de la formation de droit commun *(organismes de formation, CFA, prescripteurs, financeurs…) à devenir autonome dans la mise en oeuvre de formation professionnel accessible.*

CONTENU

Cette offre de services vise à :

➜ Permettre aux acteurs de la formation, de l'emploi et du handicap de travailler ensemble pour mieux sécuriser les parcours de formation.

➜ Accompagner les OF et CFA à penser et organiser leur accessibilité : pédagogique, organisationnelle, technique, physique… jusque dans la conception même de leurs actions de formation.

➜ Soutenir le référent handicap pour lui permettre de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins des apprenants.

La Ressource Handicap Formation contribue à renforcer l'égalité des chances dans la formation. Elle assure une meilleure prise en compte de la diversité des besoins des apprenants et permet aux formations professionnelles d'être inclusives.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout acteur de la formation relevant du champ d'intervention de l'Agefiph :

➜ **Organisme de formation professionnelle** (continue ou en alternance) souhaitant développer sa capacité à accueillir des personnes en situation de handicap et/ou ayant besoin d'un appui à la recherche de solutions d'aménagement pour une situation individuelle.

➜ **Demandeur d'emploi, salarié ou alternant** porteur d'un projet de formation validé.

➜ **Référent de parcours** identifiant des écarts entre les exigences de la formation et les répercussions du handicap de la personne, souhaitant bénéficier d'un appui.

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Le conseiller Ressource Handicap Formation est l'interlocuteur de l'organisme de formation ou du CFA.

Il propose un appui :

➜ **Au développement d'une politique d'accueil** des personnes en situation de handicap et d'accessibilité généralisée des formations.

➜ **Au référent handicap** pour lui permettre de proposer de manière concertée avec les équipes et le bénéficiaire, des solutions d'aménagement du parcours de l'apprenant en situation de handicap.

➜ **À l'identification des offres de professionnalisation** pour une meilleure prise en compte du handicap en formation.

La Ressource Handicap Formation donne également la possibilité au référent handicap de participer au réseau de référents handicap des organismes de formation et centres de formation des apprentis.

L'intervention de la Ressource Handicap Formation est ajustée aux besoins de l'organisme de formation. Elle s'organise en présentiel ou en distanciel, de manière individuelle et collective.

POUR PLUS D'INFO

Contacter la Délégation Régionale de votre territoire
https://www.agefiph.fr/ressources-handicap-formation

Les aides France Travail

Comprendre les aides à l'embauche de France Travail

Les dispositifs d'aides à l'embauche de France Travail incluent le Parcours Emploi Compétences (PEC) et le Contrat Initiative Emploi (CIE). Le PEC, destiné au secteur non marchand, offre une aide financière couvrant entre 30 % et 60 % du SMIC horaire brut. Le CIE, quant à lui, s'adresse au secteur marchand avec une aide variable selon les situations. Ces dispositifs visent à réduire le coût salarial pour encourager les employeurs à recruter.

La POEI : une aide pour former avant d’embaucher

La Préparation **opérationnelle** à l'emploi **individuelle** (POEI) est une aide financière permettant aux employeurs de financer la formation de demandeurs d'emploi avant leur embauche. **Elle vise à doter les candidats des compétences nécessaires pour occuper un poste spécifique.** Les employeurs éligibles incluent les entreprises du secteur privé et public, ainsi que les ETT (travail temporaire), SIAE (structures de l'insertion par l'activité économique) et GIEQ (groupement d'employeurs engagés). Les demandeurs d'emploi doivent être inscrits auprès de France Travail.

Les contrats éligibles à la POEI sont variés : CDI, CDD d'au moins 6 mois, contrats de professionnalisation, apprentissage, contrats saisonniers de plus de 4 mois, CDII et CTT d'une durée totale d'au moins 6 mois dans les 9 mois suivant la formation. **Elle est**

également accessible aux salariés en CUI-PEC, CUI-CIE et en CDD dans les SIAE. Pour les contrats à temps **partiel** , une durée minimale de 20 heures par semaine est requise, sauf exceptions médicales.

La formation peut être réalisée sous plusieurs formats : tutorat (limité à 300 heures), organisme de formation (jusqu'à 450 heures, ou 600 heures pour les publics prioritaires), ou hybride. **Le financement inclut 5 € maximum par heure pour le tutorat et une prise en charge totale ou partielle pour les formations en organisme.** L'aide est versée après la formation et au plus tôt à l'embauche. France Travail accompagne les employeurs dans toutes les démarches, de la saisie des demandes à la signature des conventions.

Comprendre la PMSMP : un outil pour découvrir un métier

> La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) est un dispositif qui permet à une personne de découvrir un métier ou un secteur d'activité. Elle s'adresse aux bénéficiaires d'un accompagnement social ou professionnel, tels que les demandeurs d'emploi, les allocataires du RSA ou les jeunes en insertion. Pendant cette période, le bénéficiaire conserve son statut et sa rémunération antérieure.
>
> La PMSMP est limitée à un mois et nécessite qu'une structure d'accueil, disposant d'un numéro de SIRET, désigne un tuteur pour accompagner le bénéficiaire. Ce dispositif est adaptable selon les besoins des deux parties. Le prescripteur, comme France Travail ou une mission locale, évalue l'opportunité et fixe les objectifs de la PMSMP.



Pour qui la PMSMP est-elle destinée ?

Bonnes réponses

- Aux bénéficiaires d’un accompagnement social ou professionnel

Mauvaises réponses

- Aux salariés en CDI dans une entreprise
- Aux étudiants inscrits dans une université

Public cible de la PMSMP

> La PMSMP vise les personnes bénéficiant d’un accompagnement social ou professionnel, comme les demandeurs d’emploi, les allocataires du RSA ou les jeunes en insertion. Ce dispositif leur permet de découvrir un métier ou un secteur d’activité tout en conservant leur statut et leur rémunération antérieure, pour une durée maximale d’un mois.

Dans quel cas une PMSMP peut-elle être mise en place ?

Bonnes réponses

- Lorsqu’un prescripteur évalue son opportunité

Mauvaises réponses

- Lorsqu’un employeur en fait la demande
- Lorsqu’un bénéficiaire souhaite changer d’emploi

Rôle du prescripteur dans la mise en place

> La PMSMP est mise en place lorsque le prescripteur, tel que France Travail ou une mission locale, identifie une opportunité pertinente pour le bénéficiaire. Ce dernier conserve son statut et sa rémunération. Le prescripteur fixe les objectifs et s'assure que la structure d'accueil, avec un numéro de SIRET, désigne un tuteur pour accompagner le bénéficiaire.

Pourquoi un numéro de SIRET est-il requis pour une PMSMP ?

Bonnes réponses

- Pour identifier la structure d’accueil

Mauvaises réponses

- Pour garantir la rémunération du bénéficiaire
- Pour valider les objectifs de la PMSMP

Identification administrative des structures d'accueil en PMSMP

> Le numéro de SIRET est requis pour une PMSMP car il permet d'identifier officiellement la structure d'accueil. Cette identification garantit que l'organisme est enregistré et habilité à recevoir un bénéficiaire, tout en facilitant le suivi administratif et la traçabilité du dispositif par les prescripteurs comme France Travail ou les missions locales.

Le Contrat Initiative Emploi : un levier pour l'embauche dans le secteur marchand

Le Contrat Initiative Emploi (CIE) est un dispositif destiné à favoriser l'embauche dans le secteur marchand. **Il s'adresse aux employeurs affiliés au régime d'assurance chômage ou en auto-assurance** , tels que les établissements publics à caractère industriel et commercial, les sociétés d'économie mixte ou encore les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Pour être éligible, l'employeur doit respecter plusieurs critères : régularité des cotisations **sociales** , absence de licenciements **économiques**

dans les six mois précédents, et interdiction de remplacer un salarié licencié en CDI sur le même poste.

Le contrat peut être conclu en CDD ou en CDI, avec une durée minimale de six mois pour les CDD, renouvelable jusqu'à 24 mois. **La durée hebdomadaire de travail doit être comprise entre 20 et 35 heures**, sauf pour les seniors de 60 ans ou plus, pour lesquels des exceptions sont possibles. L'employeur doit également proposer un accompagnement professionnel sous forme de tutorat, bien que les actions de formation ne soient pas obligatoires.

L'aide financière de l'État peut atteindre **47 % du montant brut horaire du SMIC pour 35 heures par semaine**, selon l'arrêté préfectoral. Les salariés en CUI-CIE ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles. Enfin, France Travail peut promouvoir des profils de demandeurs d'emploi proches des critères requis, en proposant des mesures **d'adaptation** comme des formations ou du tutorat, notamment lorsque les profils disponibles sur le marché sont rares ou éloignés de l'emploi.

Le Parcours Emploi Compétences : un outil pour l'insertion durable

Le Parcours Emploi Compétences (PEC) est un dispositif d'aide à l'embauche destiné aux employeurs du secteur non marchand, financé par l'État ou un conseil **départemental** . **Il vise à insérer professionnellement des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.** Les employeurs éligibles incluent les collectivités **territoriales** , les associations loi 1901, les mutuelles, les fondations et d'autres structures similaires.

Pour être éligible, l'employeur doit respecter plusieurs critères : être à jour de ses cotisations sociales, ne pas avoir procédé à des licenciements économiques dans les six mois précédant l'embauche, et ne pas avoir licencié un salarié en CDI sur le poste concerné. **Le contrat peut être un CDD ou un CDI, avec une durée minimale de six mois pour les CDD, renouvelable jusqu'à 24 mois, et une durée hebdomadaire minimale de 20 heures.** Certaines dérogations à la durée maximale de 24 mois sont possibles.

Le PEC impose également des obligations en matière d'accompagnement et de formation pour les salariés, afin de favoriser leur accès à un emploi durable. **L'aide financière associée couvre une partie du coût salarial et inclut des exonérations de charges sociales .** Le montant de cette aide, fixé par arrêté préfectoral, peut varier selon la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi. La

mise en œuvre repose sur un diagnostic réalisé par un conseiller prescripteur et un entretien tripartite entre ce dernier, l'employeur et le salarié.

Aides France Travail

BÉNÉFICIEZ DE SERVICES EN LIGNE 24h/24 - 7j/7 & D'UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ À VOS BESOINS !

Soyez acteur de votre recrutement avec pro.francetravail.fr

Nous vous proposons des services 100 % web accessibles à tout moment depuis votre espace recrutement avec l'appui de France Travail.

PUBLIEZ VOS OFFRES !

- Créez, gérez et actualisez vos offres d'emploi en quelques clics.
- Créez des offres modèles (dupliquez une offre sur un poste pour lequel vous recrutez régulièrement).
- Utilisez le compteur de CV.
- Profitez d'une couverture web élargie en assurant une large visibilité de vos offres grâce à leur publication sur tous nos sites partenaires.

RECHERCHEZ DES CV SUR FRANCETRAVAIL.FR !

- Accédez gratuitement à la plus grande CV-thèque de France.
- Effectuez des recherches multi-critères.
- Soyez alerté lorsqu'il y a de nouveaux profils.
- Entrez directement en relation avec les candidats.
- Envoyez des propositions de recrutement auprès des candidats sélectionnés.

Les +

Accédez à tous vos services de déclaration, cotisations et réglementation juridique.

Renseignez-vous sur les informations relatives aux aides et mesures.

Obtenez des infos sur les chiffres clés de votre secteur d'activité.

«JE RECRUTE» L'APPLICATION QUI FACILITE VOS RECRUTEMENTS

Trouver rapidement des candidats qui correspondent à vos besoins en recrutement et contacter-les simplement.

Téléchargez gratuitement l'appli sur votre smartphone ou tablette !

Google Play App Store

PARTICIPEZ AUX ÉVÉNEMENTS EMPLOI !

Organisés par les agences France Travail, ils permettent la promotion de votre secteur, vos métiers et vos besoins de recrutement ; en présentiel dans votre agence ou à distance selon vos contraintes.

Ces évènements sont visibles par les candidats depuis la plateforme Mes événements emploi

« MES AIDES À L'EMBAUCHE » DÉCOUVREZ SI VOTRE PROJET DE RECRUTEMENT EST ÉLIGIBLE À UNE AIDE

En moins de 2 minutes, vérifiez si votre recrutement est éligible à une aide à l'embauche. Contactez ensuite votre conseiller référent qui vous guidera dans la mise en place.

Accéder au service

Vous êtes accompagné(e) dans votre démarche de recrutement par votre conseiller(e) France Travail

Nous vous proposons des services à la carte et un accompagnement adapté à vos besoins :

- Conseils en recrutement : analyse de poste, aide à la conduite de recrutement ...
- Pré-selection de candidatures.
- Adaptation au poste de travail grâce aux dispositifs d'aides et mesures à l'embauche.
- En cas de difficultés de recrutement, votre conseiller vous propose d'intervenir de façon approfondie au plus tard dans les 30 jours suivant la diffusion de votre offre.

Soutenez l'emploi des jeunes et bénéficiez des mesures de soutien dans le cadre du plan de relance #1Jeune1Solution : rendez-vous sur https://www.1jeune1solution.gouv.fr

PLAN JEUNES

LE RECRUTEMENT

MÉTHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION (MRS)

La MRS est une méthode de recrutement objective fondée sur l'évaluation de la capacité et de la motivation des candidats à tenir un poste de travail. Le principe consiste à repérer les habiletés nécessaires au poste de travail.

Par ex. : comprendre et respecter les normes et consignes, travailler en équipe etc.



PÉRIODE D'IMMERSION

Elle permet aux demandeurs d'emploi de faire aboutir leurs candidatures en faisant leurs preuves en situation de travail. Il s'agit d'une mise en situation réelle dans une entreprise ayant déposé une offre d'emploi à France Travail.

Inscrivez-vous sur le site « Immersion Facilitée » pour simplifier vos démarches administratives.

Des méthodes de recrutement innovantes et inclusives à découvrir !

Du stade vers l'emploi, L'Art d'accéder à l'emploi, le Job dating inversé, la Place de l'emploi... France Travail organise avec ses partenaires des occasions de rencontrer les profils les plus pertinents en fonction de vos besoins.

Parlez-en à votre conseiller

LA FORMATION

NOUVEAU

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (POEI)

Public : tout demandeur d'emploi inscrit à France Travail pour lequel le profil nécessite un développement de compétences.

Durée : 300h max pour une formation en 100 % tutorat ;
450h max avec intervention d'un organisme de formation et ;
jusqu'à 600h pour les publics prioritaires.

Aide à la formation* :

Une aide au financement de la formation vous est versée une fois la formation réalisée à l'appui de l'embauche du candidat formé (5€ max pour une formation en tutorat).

Engagements de l'employeur :

- CDI ou CDD de 6 mois et + ;
- être à jour de ses cotisations;
- ne pas avoir licencié économiquement dans les 12 derniers mois.

ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

Public : tout demandeur d'emploi inscrit à France Travail pour lequel le profil nécessite une adaptation.

Entreprises : TPE PME.

Aide à la formation :

- L'entreprise bénéficie d'une aide indemnisée jusqu'à 8€ de l'heure.

Engagements de l'employeur :

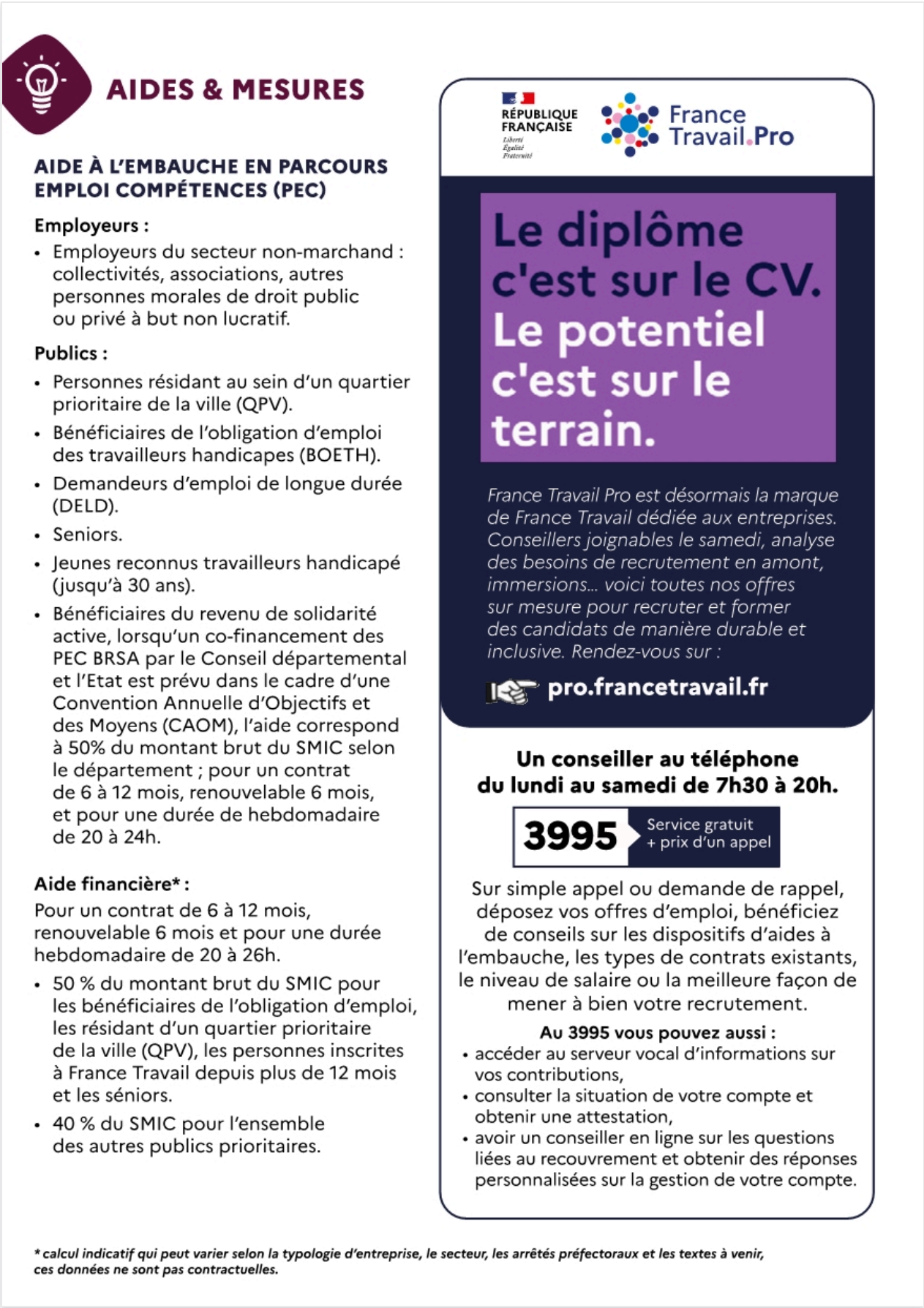
- Un contrat de travail de 6 mois ou plus à l'issue.

Modalités pédagogiques :

L'AFEST est intégrée au dispositif POEI.

- Un demandeur d'emploi se forme dans votre entreprise ;
- Un formateur expert encadre et organise la formation sur le terrain ;
- Un salarié est désigné comme tuteur.

*Montants qui peuvent être revus en fonction de la spécificité du besoin et du coût de la formation externe.



AIDES & MESURES

AIDE À L'EMBAUCHE EN PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES (PEC)

Employeurs :

- Employeurs du secteur non-marchand : collectivités, associations, autres personnes morales de droit public ou privé à but non lucratif.

Publics :

- Personnes résidant au sein d'un quartier prioritaire de la ville (QPV).
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapes (BOETH).
- Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD).
- Seniors.
- Jeunes reconnus travailleurs handicapé (jusqu'à 30 ans).
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active, lorsqu'un co-financement des PEC BRSA par le Conseil départemental et l'Etat est prévu dans le cadre d'une Convention Annuelle d'Objectifs et des Moyens (CAOM), l'aide correspond à 50% du montant brut du SMIC selon le département ; pour un contrat de 6 à 12 mois, renouvelable 6 mois, et pour une durée de hebdomadaire de 20 à 24h.

Aide financière* :

Pour un contrat de 6 à 12 mois, renouvelable 6 mois et pour une durée hebdomadaire de 20 à 26h.

- 50 % du montant brut du SMIC pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les résidant d'un quartier prioritaire de la ville (QPV), les personnes inscrites à France Travail depuis plus de 12 mois et les séniors.
- 40 % du SMIC pour l'ensemble des autres publics prioritaires.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

France Travail.Pro

Le diplôme c'est sur le CV. Le potentiel c'est sur le terrain.

France Travail Pro est désormais la marque de France Travail dédiée aux entreprises. Conseillers joignables le samedi, analyse des besoins de recrutement en amont, immersions... voici toutes nos offres sur mesure pour recruter et former des candidats de manière durable et inclusive. Rendez-vous sur :

pro.francetravail.fr

Un conseiller au téléphone du lundi au samedi de 7h30 à 20h.

3995 Service gratuit + prix d'un appel

Sur simple appel ou demande de rappel, déposez vos offres d'emploi, bénéficiez de conseils sur les dispositifs d'aides à l'embauche, les types de contrats existants, le niveau de salaire ou la meilleure façon de mener à bien votre recrutement.

Au 3995 vous pouvez aussi :

- accéder au serveur vocal d'informations sur vos contributions,
- consulter la situation de votre compte et obtenir une attestation,
- avoir un conseiller en ligne sur les questions liées au recouvrement et obtenir des réponses personnalisées sur la gestion de votre compte.

** calcul indicatif qui peut varier selon la typologie d'entreprise, le secteur, les arrêtés préfectoraux et les textes à venir, ces données ne sont pas contractuelles.*

Les réductions et exonérations de charges sociales



Comprendre les exonérations sociales pour optimiser l'embauche

> Les réductions générales de cotisations patronales permettent aux employeurs de diminuer le coût des salaires pour les rémunérations proches du SMIC. Ce dispositif vise à encourager l'embauche, notamment dans les secteurs où les marges sont faibles.
>
> Les exonérations spécifiques pour l'apprentissage offrent aux entreprises des allègements de charges lorsqu'elles recrutent des apprentis. Cela favorise la formation des jeunes tout en réduisant les coûts pour l'employeur.
>
> Dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) et les zones franches urbaines (ZFU), des exonérations sociales sont accordées pour soutenir l'activité économique et l'emploi dans ces territoires. Ces mesures ciblées visent à réduire les disparités géographiques et à dynamiser les zones en difficulté.


Education

Comprendre la réduction générale des cotisations patronales

• La définition et les bénéficiaires

> La réduction générale des cotisations patronales, aussi appelée **réduction Fillon**, s'applique aux salaires allant jusqu'à **1,6 SMIC**. Elle est accessible à la majorité des employeurs, à l'exception de certains comme les particuliers employeurs, les chambres de commerce et d'industrie, ou encore les chambres de métiers de l'artisanat. Les salariés concernés doivent relever du **régime d'assurance chômage**, sauf s'ils sont affiliés à un régime spécial.

• Le fonctionnement de la réduction

> Cette réduction est **totale pour les rémunérations équivalentes au SMIC** et devient dégressive jusqu'à **1,6 SMIC**. Cela signifie que plus le salaire s'approche de 1,6 SMIC, plus le montant de la réduction diminue. Ce mécanisme vise à encourager l'embauche sur les bas salaires tout en restant équitable pour les employeurs.

• Le calcul selon l'effectif de l'entreprise

> Le calcul de cette réduction dépend de **l'effectif de l'entreprise**. Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient généralement de conditions plus avantageuses. Par ailleurs, les taux des coefficients applicables pour **2025 ne sont pas encore définis** par décret, ce qui nécessite une veille régulière pour rester à jour.

Selon vous, quel est l’avantage principal de la réduction Fillon ?

Selon vous, quel est l’avantage principal de la réduction Fillon ?

- Une réduction significative des charges patronales pour les bas salaires
- Un soutien financier pour les petites entreprises
- Une incitation à embaucher des salariés proches du SMIC
- Une simplification des démarches administratives pour les employeurs

Comprendre les bénéfices de la réduction Fillon

> La réduction générale des cotisations patronales, ou réduction Fillon, permet aux employeurs de diminuer le coût des salaires proches du SMIC. Elle est essentielle pour encourager l’embauche et soutenir les entreprises, notamment les petites

> structures. En partageant vos opinions, vous contribuez à identifier les aspects les plus appréciés de ce dispositif, ce qui enrichit la réflexion collective.

Comprendre la déduction forfaitaire des heures supplémentaires

• Les entreprises éligibles à la déduction

> Les entreprises de **moins de 250 salariés** peuvent bénéficier de cette déduction forfaitaire. Elle est réservée aux employeurs éligibles à la **réduction générale des cotisations patronales**. Par ailleurs, les employeurs situés à **Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon** peuvent également en profiter, sous conditions spécifiques. Cette mesure vise à alléger les charges sociales des petites et moyennes entreprises.

• Les heures et jours concernés

> La déduction s'applique aux **heures supplémentaires** définies par le droit du travail ainsi qu'aux **jours de repos** auxquels les salariés en forfait jours renoncent au-delà de **218 jours travaillés**. Par exemple, un salarié en forfait jours qui travaille un 219e jour peut générer une déduction pour son employeur. Cela encourage la flexibilité tout en respectant les règles légales.

• Le montant de la déduction

> Le montant varie selon l'effectif de l'entreprise : **1,50 € par heure supplémentaire** ou **10,50 € par jour de repos** pour les entreprises de moins de 20 salariés ; **0,50 € par heure supplémentaire** ou **3,50 € par jour de repos** pour celles de 20 à 249 salariés. Ces montants permettent de réduire significativement le coût des heures supplémentaires pour les employeurs.

• La cumulabilité avec d'autres dispositifs

> Cette exonération est **cumulable avec d'autres dispositifs**, dans la limite des cotisations patronales dues à l'Urssaf pour le salarié concerné. Par exemple, une entreprise peut combiner cette déduction avec une aide régionale, tant que le total des exonérations ne dépasse pas les cotisations patronales à payer.

• La déclaration dans la DSN

> La déduction doit être **déclarée dans la DSN** (Déclaration Sociale Nominative). Elle s'impute directement sur les cotisations patronales au moment du paiement des heures supplémentaires ou des jours de repos concernés. Cette démarche garantit une traçabilité et une conformité avec les obligations administratives.

Comprendre les exonérations sociales par zones géographiques

• Les exonérations dans les zones BER

> Les entreprises implantées ou créées entre le **1er janvier 2007 et le 31 décembre 2026** dans les régions Champagne-Ardenne et Midi-Pyrénées peuvent bénéficier d'une exonération de certaines cotisations patronales pendant **5 ans**. Ces exonérations incluent les cotisations d'assurances sociales, les allocations familiales, la contribution FNAL et le versement transport. Ce dispositif vise à encourager l'activité économique dans ces régions spécifiques.

• Les exonérations dans les zones ZFU-TE

> Les entreprises situées en zones franches urbaines-territoires entrepreneurs (ZFU-TE) bénéficient d'une exonération d'impôt sur les bénéfices pendant **5 ans**, suivie d'une réduction dégressive sur **3 années** (60 % la 6e année, 40 % la 7e année, 20 % la 8e année). Une **clause locale d'embauche** est obligatoire. Ce dispositif est applicable pour les créations ou extensions d'entreprises jusqu'au **31 décembre 2024**, sauf prorogation législative.

• Les exonérations dans les zones ZRD

> Les exonérations en zones de revitalisation rurale (ZRD) concernent les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. Elles sont **totales pendant 3 ans** pour les rémunérations inférieures à **1,4 SMIC**, puis dégressives sur **2 années**. Pour les rémunérations comprises entre **1,4 et 2,4 SMIC**, elles restent dégressives sur toute la période. Ce dispositif soutient les entreprises dans les zones rurales.

• Les exonérations dans les zones ZRR

> Les entreprises situées en zones de revitalisation rurale (ZRR) peuvent obtenir une exonération totale des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales pendant **12 mois** pour l'embauche du **premier au cinquantième salarié**. Cette exonération est totale pour les rémunérations allant jusqu'à **1,5 SMIC** et dégressive pour celles jusqu'à **2,4 SMIC**. Ce dispositif favorise l'emploi dans les zones rurales.

Cas pratique, contributif



🎓 Contexte : Vous êtes assistant(e) ressources humaines dans une PME de 45 salariés. Cette entreprise souhaite embaucher un nouveau salarié en contrat d'alternance à partir du 1er juin 2025. Elle hésite entre deux profils : Profil A : jeune de 21 ans, sans diplôme. Profil B : travailleur handicapé de 28 ans, titulaire d'un BTS. 🧠 Mission : Vous devez conseiller l'entreprise sur le profil le plus avantageux financièrement, en vous basant sur les aides disponibles en 2025 (nationales, régionales, spécifiques) et sur les exonérations applicables. Vous devez : -> Identifier les aides cumulables pour chaque profil. -> Estimer leur montant total (aide unique, Agefiph, emploi franc, exonérations, etc.). -> Proposer une recommandation argumentée. ✍️ Instruction : Rédigez votre réponse en structurant votre analyse de façon claire : 🗒️ Les aides mobilisables pour chaque profil 💶 Le gain financier estimé pour chaque option ✅ Votre recommandation finale et pourquoi

---

🎓 Contexte : Vous êtes assistant(e) ressources humaines dans une PME de 45 salariés. Cette entreprise souhaite embaucher un nouveau salarié en contrat d'alternance à partir du 1er juin 2025. Elle hésite entre deux profils : Profil A : jeune de 21 ans, sans diplôme. Profil B : travailleur handicapé de 28 ans, titulaire d'un BTS. 🧠 Mission : Vous devez conseiller l'entreprise sur le profil le plus avantageux financièrement, en vous basant sur les aides disponibles en 2025 (nationales, régionales, spécifiques) et sur les exonérations applicables. Vous devez : -> Identifier les aides cumulables pour chaque profil. -> Estimer leur montant total (aide unique, Agefiph, emploi franc, exonérations, etc.). -> Proposer une recommandation argumentée. ✍️ Instruction : Rédigez votre réponse en structurant votre analyse de façon claire : 🗒️ Les aides mobilisables pour chaque profil 💶 Le gain financier estimé pour chaque option ✅ Votre recommandation finale et pourquoi

https://app.teachup.com/contributions/61ca4f25-abbb-4c4b-bbc0-052c75a31c22

Votre réponse servira de base à une mise en commun et une discussion collective en fin de séquence. Elle sera visible par vos pairs.

> ✅ **Correction type – Cas pratique UE1.14**
> 👤 *Profil A – Jeune de 21 ans, sans diplôme*
> Aides mobilisables :
>
> Aide unique à l'apprentissage (2025) : 6 000 € (contrat d'apprentissage, entreprise < 250 salariés)
>
> Exonération spécifique contrat apprentissage : quasi-totalité des cotisations patronales
>
> Aides régionales potentielles : ex. prime à l'apprentissage (1 000 à 2 000 €), selon la région
>
> Aide pour premier recrutement ou accompagnement à la formation (variable selon les OPCO)
>
> Simulation financière :
>
> Aide nationale : 6 000 €
>
> Aide régionale : jusqu'à 2 000 €
>
> Exonérations URSSAF : +2 000 € économisés (variable)
> ➡️ Total estimé : 8 000 à 10 000 € de gains + exonérations
>
> 👤 *Profil B – Travailleur handicapé de 28 ans, titulaire BTS*

Aides mobilisables :

Aide unique alternance : 6 000 €

Aide Agefiph à l'embauche : 4 000 € à 5 000 €

Exonération apprentissage : idem, quasi-totalité des cotisations

Aides régionales : idem, entre 1 000 € et 2 000 € potentielles

Simulation :
➡️ 6 000 € + 5 000 € + potentielle aide régionale + exonérations URSSAF = 11 000 à 13 000 € de gain + charges réduites

💡 **Conclusion et recommandation**
Le profil B est le plus avantageux financièrement pour l'entreprise :

Meilleure combinaison d'aides cumulables (État + Agefiph)

Bénéficie également des exonérations spécifiques au contrat d'apprentissage

Permet à l'entreprise de contribuer à l'inclusion tout en optimisant son coût salarial

✅ Recommandation : privilégier le profil B (travailleur handicapé), en vérifiant au préalable l'éligibilité aux aides régionales complémentaires.