

Les dispositifs d'appui RH et organisationnel au service des entreprises



Dispositifs

FNE-F Fonds National pour l'Emploi - Formation

Contact : OPCO

Bénéficiez d'une prise en charge par l'Etat d'une partie des coûts pédagogiques du projet de formation

PCRH Prestation de Conseil en Ressources Humaines

Contact : OPCO

Bénéficiez d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat

Transco Transitions collectives

Contact : délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP)

Anticipez les transformations de votre secteur ou de votre activité et accompagnez les mobilités externes de salariés

Le dispositif est composé de deux volets, Transco et Transco-congé de mobilité, chacun étant détaillé dans une fiche dédiée.

DARP Délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles

Bénéficiez d'un accompagnement dans l'anticipation de vos besoins en matière d'emploi et de compétences

AAE Aides à l'embauche

Bénéficiez d'une aide financière pour vos recrutements, grâce à différents dispositifs

- Pour l'aide exceptionnelle à l'embauche des apprentis et alternants, contacter l'Agence de services et de paiements (ASP) au 0 809 549 549
- Pour les emplois francs, contacter Pôle Emploi
- Pour le Parcours Emploi Compétences et le Contrat initiative emploi (CIE) Jeunes, contacter Pôle Emploi, les Missions Locales ou les CAP emploi-Sameth
- Pour l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'une personne handicapée ainsi que pour l'aide à son accueil, à son intégration et à son évolution professionnelle, contacter l'AGEFIPH : centre@agefiph.asso.fr

Les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP)



C'est quoi ?

Face aux transitions à l'œuvre (numérique, écologique...), le réseau des DARP de la DRIEETS/DDETS a pour mission **d'accompagner individuellement les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en matière d'emploi et de compétences** et dans les transitions professionnelles de leurs salariés. Véritables **prospecteurs de territoire** au service des compétences, les DARP sont des interlocuteurs de terrain privilégiés, **facilitant la mobilisation des outils et dispositifs adéquats** (FNE-Formation, PCRH, Transitions collectives, etc.) ainsi que **la mise en réseau avec les acteurs de l'emploi** locaux idoines (Pôle Emploi, missions locales, Écoles de la 2^{ème} chance, consulaires, etc.).

i Pourquoi mobiliser un DARP ?

Pour répondre à vos questions concernant les problématiques de développement de votre entreprise :

Comment accroître mon activité ? Comment répondre à mon besoin d'investissement ? Comment identifier un appel à projet en cours sur mon secteur d'activité ?...

Pour être accompagné dans l'anticipation des évolutions emplois-compétences au sein de votre entreprise :

Réalisation de diagnostics RH/formation ; identification de solutions mobilisables parmi les dispositifs étatiques ou proposés par des partenaires externes ; suivi de l'entreprise dans la mise en œuvre des solutions proposées...



Bon à savoir

Les DARP **accompagnent également les transitions professionnelles** sur les territoires : organisation du dialogue territorial, promotion des dispositifs, animation des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles...

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise



Quelles conditions ?

- L'entreprise **faisant face à des mutations** économiques ou **une évolution de son activité (développement ou contraction)** peut se rapprocher de son DARP départemental en vue d'un accompagnement.
- Un **accompagnement individualisé** est délivré par le DARP.
- Cet accompagnement peut être **ponctuel** ou **de plus long terme**.
- Les DARP sont mobiles sur l'ensemble du territoire départemental permettant un **accompagnement in situ des entreprises**.

Comment faire la demande ?

L'entreprise peut contacter directement par mail le **DARP de son département**.

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir.

Pour plus d'informations :

Rendez-vous sur le **site** du **Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion**



FNE-Formation



C'est quoi ?

Le FNE-Formation est un dispositif permettant d'accompagner, par la formation des salariés, les **transitions écologique, numérique et agricole / alimentaire**, mais aussi d'apporter une réponse aux **besoins de formation liés aux grands événements sportifs** (Coupe du monde de rugby 2023 et Jeux Olympiques et Paralympiques 2024).

Il consiste en une **prise en charge par l'État d'une partie des coûts pédagogiques d'un projet de formation**.

Taux de prise en charge

Les entreprises éligibles peuvent mobiliser le dispositif dans les conditions prévues par le **régime général d'exemption par catégorie (RPEC), détaillé en page suivante**.



Les actions de formation, nécessairement organisées en **parcours structurés inscrits dans la durée** (*inférieure ou égale à 12 mois*), doivent s'inscrire dans le cadre des axes prioritaires suivants :

- Priorité n°1 : la transition écologique ;
- Priorité n°2 : la transition alimentaire et agricole ;
- Priorité n°3 : la transition numérique ;
- Priorité n°4 : l'accompagnement des grands événements sportifs.

S'agissant des priorités n°1, 2 et 3, **un ciblage prioritaire sera effectué** par les OPCO **au bénéfice des formations** favorisant le maintien dans l'emploi et l'employabilité **des seniors**, entendus comme les salariés âgés de 55 ans et plus.

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise dont les projets de formation s'inscrivent dans le cadre de l'accompagnement des transitions écologique, numérique et agricole / alimentaire, mais aussi de la réponse aux besoins de formation liés aux grands événements sportifs.



Quelles conditions ?

- Les actions de formation doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de sensibilisation à la thématique et de formation, un **positionnement pédagogique** précis, **une évaluation et un accompagnement du salarié**.
- L'employeur s'engage à **maintenir dans l'emploi les salariés formés** pendant une durée au moins égale à la durée de la formation.

En cas de non respect de cet engagement, l'OPCO peut demander le remboursement de l'aide versée au titre du FNE-Formation.

Comment faire la demande ?

L'entreprise peut s'adresser à son **OPCO**.

Quand faire la demande ?

La demande peut être formulée **dès lors qu'un besoin** en lien avec l'accompagnement des transitions et/ou des grands événements sportifs, **se fait ressentir**.

Pour plus d'informations :

Rendez-vous sur le [site](#) du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

FNE-Formation

Niveau de l'aide et taux de prise en charge

Le régime général d'exemption par catégorie (RGEC)

Taux de prise en charge des coûts

	Petites entreprises	Moyennes entreprises	Grandes entreprises
	Effectif < 50 salariés et CA annuel ou total du bilan annuel < 10 M€	Effectif < 250 salariés et CA annuel < 50 M€ ou total du bilan annuel < 43 M€	Entreprises n'entrant pas dans les 2 premières catégories
Taux de cofinancement au titre du FNE- Formation	70%	60%	50%



Bon à savoir

- L'aide FNE ne peut excéder 3 M€ par projet de formation ;
- Elle n'est pas cumulable avec des aides à la formation versées dans le cadre du règlement européen du 18 décembre 2013 dit « de minimis » ;
- Tout autre cofinancement public des actions de formation est exclu. En revanche, les OPCO peuvent apporter des cofinancements de fonds privés à partir des « fonds conventionnels », alimentés par les contributions des entreprises aux OPCO fixées par accords des branches professionnelles, ou à partir des versements volontaires des entreprises aux OPCO.



Les coûts éligibles sont les suivants :

- **Les frais de personnel des formateurs**, pour les heures durant lesquelles ils participent à la formation ;
- **Les coûts de fonctionnement des formateurs et des participants directement liés au projet de formation** tels que les frais de déplacement et d'hébergement, les dépenses de matériaux et de fournitures directement liés au projet, l'amortissement des instruments et des équipements, au prorata de leur utilisation exclusive pour le projet de formation en cause ;
- **Les coûts des services de conseil** liés au projet de formation ;
- **Les coûts de personnel des participants à la formation et les coûts généraux indirects** (coûts administratifs, location, frais généraux), pour les heures durant lesquelles les participants assistent à la formation.



Prestations de Conseil en Ressources Humaines (PCRH)



C'est quoi ?

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet à l'entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de **bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat.**

Montant de l'aide

La prise en charge peut être gratuite pour l'entreprise dans la limite d'un certain plafond :

- Prise en charge de l'État :
15 000 € HT maximum,

À ce montant, peut s'ajouter un cofinancement de l'OPCO.

Le reste à charge est donc très faible (voire nul) pour les entreprises.

Qui peut en bénéficier ?



Toute entreprise de moins de 250 salariés, n'appartenant pas à un groupe de plus de 250 salariés.
La priorité est donnée aux PME de moins de 50 salariés et aux TPE de moins de 10 salariés, non dotées d'un service RH.



Bon à savoir

- L'accompagnement proposé **s'adapte aux besoins de l'entreprise : prestation courte (1 à 10 jours d'intervention) ou plus longue (10 à 20 jours)**. Il doit être réalisé sur **une période de 12 mois** et ne peut excéder 30 jours.
- Un accompagnement spécifique est **mobilisable pour la mise en place de structures RH mutualisées** (groupement d'employeurs par exemple).
- L'accompagnement peut être réalisé **de façon individuelle ou par session collective**.



Quelles conditions ?

L'employeur doit **contacter son OPCO** pour bénéficier de la prestation.

Comment faire la demande ?

L'entreprise peut s'adresser à son **OPCO**.

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir. L'accompagnement doit être réalisé **dans les 12 mois** qui suivent la signature de la convention avec l'OPCO.

Pour plus d'informations :

Trouvez l'interlocuteur de votre OPCO sur le [site](#) de la DRIEETS Ile-de-France

Transitions collectives (Transco)



C'est quoi ?

Le dispositif **Transitions collectives** permet :

- aux **employeurs d'anticiper les transformations** de leur secteur ou de leur activité, en accompagnant les salariés positionnés sur des métiers fragilisés dans une reconversion ;
- aux **employeurs en perspective de développement** de recruter dans un métier identifié comme porteur.



Ce dispositif est composé de deux volets : *Transco* et *Transco-congé de mobilité*, détaillé en page suivante.

Montant de l'aide

La rémunération et les frais de formation sont pris en charge par l'État, totalement ou partiellement, en fonction de la taille de l'entreprise* :

- **100%** pour une entreprise de moins de 300 salariés
- **75%** pour une entreprise de 300 à 1 000 salariés
- **40%** pour une entreprise de plus de 1 000 salariés

**Taux majorés en cas de formation longue*

Qui peut en bénéficier ?



- **Toute entreprise** qui rencontre des transformations
- **Toute entreprise** en perspective de développement



Quelles conditions ?

- **L'entreprise qui rencontre des transformations identifie les métiers fragilisés**
 - si **< 300 salariés** : la liste des métiers fragilisés peut être formalisée par une simple **décision unilatérale**, après consultation du CSE.
 - à **partir de 300 salariés** : elle doit signer un **accord de gestion des emplois et des parcours professionnels** (GEPP) incluant la liste des métiers fragilisés.
- **L'entreprise souhaitant recruter dans un métier porteur fait connaître ses besoins de recrutement** au délégué à l'accompagnement et aux reconversions professionnelles (DARP) de son département et/ou à sa plateforme territoriale **pour faciliter les mises en relation** avec les salariés envisageant une reconversion.



Le salarié doit :

- Être en **CDI, CDD** ou titulaire d'un **contrat de travail temporaire**,
- Être **volontaire** et avoir formalisé un **accord avec son employeur** pour s'engager,
- Être **accompagné** dans son **parcours de reconversion** par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP) de manière sereine, préparée et sécurisée,
- Viser un **métier porteur** dans la région.

À l'issue de son parcours de formation, le salarié qualifié concrétise son projet en changeant d'entreprise (le contrat de travail sera rompu selon les modalités de droit commun).

Qui contacter ?

L'entreprise peut contacter le [DARP de son département](#).

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir en anticipation de besoins de recrutement / décroûtement.

Pour plus d'informations :

Rendez-vous sur :

- le [site](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
- le [site](#) de Transitions Pro
- le [site](#) de la DRIEETS IDF



Transco-congé de mobilité



C'est quoi ?

À la suite d'un bilan de l'application du premier volet de Transitions collectives mis en œuvre à compter de janvier 2021, **le dispositif s'ouvre en 2022, aux salariés** occupant des emplois fragilisés, volontaires pour se former à un métier porteur au sein de leur bassin de vie et **bénéficiant d'un congé de mobilité**, soit dans le cadre d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), soit dans celui d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC).

Montant de l'aide

Les frais de formation sont pris en charge par l'État, totalement ou partiellement, en fonction de la taille de l'entreprise (*taux de prise en charge identiques à Transco*).

La rémunération du salarié est financée de la manière suivante :

- La part correspondant à **65%** de la rémunération brute antérieure est entièrement à la charge de l'employeur,
- La différence entre **79,15%** de la rémunération brute antérieure du salarié et la part prise en charge par l'employeur (65% au minimum) est financée par l'État.

Qui peut en bénéficier ?

- **Toute entreprise** qui rencontre des transformations
- **Toute entreprise** en perspective de développement



Quelles conditions ?

- **L'entreprise qui rencontre des transformations** doit signer, soit un accord de GEPP, soit un accord portant RCC, incluant la liste des métiers fragilisés. **Ces accords doivent prévoir un congé de mobilité** pour permettre aux salariés de s'inscrire dans ce dispositif.
- **L'entreprise souhaitant recruter dans un métier porteur** fait connaître ses **besoins de recrutement** au délégué à l'accompagnement et aux reconversions professionnelles (DARP) de son département et/ou à sa plateforme territoriale **pour faciliter les mises en relation** avec les salariés envisageant une reconversion.



- Seuls les **salariés en CDI** sont éligibles,
- Le **service de conseil en évolution professionnelle (CEP)** est **facultatif** (les modalités d'accompagnement du salarié sont à prévoir dans l'accord collectif),
- Viser un **métier porteur** dans la région.

Le congé de mobilité du salarié prend fin à l'issue de la formation, ce qui donne lieu à la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Qui contacter ?

L'entreprise peut contacter le [DARP de son département](#).

Quand faire la demande ?

Dès lors qu'un besoin se fait ressentir en anticipation de besoins de recrutement / décroûtement.

Pour plus d'informations :

Rendez-vous sur :

- le [site](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
- le [site](#) de Transitions Pro
- le [site](#) de la DRIEETS IDF



Les aides à l'embauche

- Aide 2023 aux employeurs qui recrutent en alternance
- Emplois francs
- Parcours Emploi Compétences (PEC)
- Contrat initiative emploi (CIE) Jeunes
- Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'une personne handicapée
- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées

Aide 2023 aux employeurs qui recrutent en alternance

Dispositif déployé jusqu'au 31 décembre 2023



C'est quoi ?

Le gouvernement met en place **une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis et alternants**, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Montant de l'aide

- **6 000€ maximum** pour un apprenti, quel que soit son âge.
- **6 000€ maximum** pour un salarié en contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans révolus.

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise

Quelles conditions ?

- Le contrat doit avoir été signé **entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023**.
- Le salarié doit être embauché en contrat d'apprentissage ou en CDI ou CDD de professionnalisation.
- Pour les entreprises de **moins de 250 salariés**, l'accès à l'aide est **sans condition**.
- Pour les entreprises de **plus de 250 salariés**, l'accès à l'aide est soumis à l'atteinte **d'un seuil de contrats** dans leurs effectifs selon des modalités définies par décret (*faute de quoi, l'entreprise devra rembourser les sommes perçues*).

Les modalités d'atteinte de ce seuil sont les suivantes :

Bon à savoir

- **L'aide concerne la première année d'exécution du contrat.** Elle est versée mensuellement et automatiquement.
- **L'aide est cumulable** avec les aides spécifiques pour les **apprentis en situation de handicap**.
- **L'aide se substitue** totalement à **l'aide unique** aux employeurs d'apprentis.

- **Avoir atteint le taux de 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle** dans l'effectif salarié total annuel, au 31/12/2024.
- **Avoir atteint au moins 3% d'alternants** dans l'effectif salarié total annuel au 31/12/2024 et avoir connu une progression d'au moins 10% d'alternants au 31/12/2024, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories au 31/12/2023.

Comment faire la demande ?

L'entreprise transfère à son OPCO les contrats signés pour instruction et dépôt auprès du Ministère.

Quand faire la demande ?

La demande est à formuler suite à la signature du contrat.

Pour plus d'informations :

Appelez le numéro mis en place par l'ASP :

0 809 549 549

Rendez-vous sur le [guide](#) du Ministère du Travail



Emplois francs



C'est quoi ?

L'aide a pour objectif d'encourager l'employeur à **embaucher en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois** un salarié qui réside dans un **quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)**.

Montant de l'aide

- **Jusqu'à 15 000 €** sur 3 ans pour un **CDI**
Avec 5 000 € par an.
- **Jusqu'à 5 000 €** sur 2 ans pour un **CDD d'au moins 6 mois**
Avec 2 500 € par an.

Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

Qui peut en bénéficier ?

Toute entreprise du secteur privé et association (à l'exception des particuliers employeurs)



Quelles conditions ?

- Le salarié doit être un **demandeur d'emploi** inscrit à Pôle emploi, un **adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** ou un **jeune suivi par une mission locale**, qui réside dans un **QPV**.
- Le salarié doit être embauché **en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois**.
- L'entreprise **ne peut embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise** dans les 6 mois précédant sa date d'embauche.
- L'employeur ne doit **pas avoir procédé** à un **licenciement** économique sur le poste concerné dans les 6 mois précédant l'embauche.



Bon à savoir

- L'entreprise doit au préalable, vérifier que le candidat réside en **QPV**.

Comment faire la demande ?

L'entreprise remplit un [formulaire de demande d'aide](#) et l'envoie à Pôle Emploi pour instruction.

Quand faire la demande ?

La demande est à formuler dans un **délai de 3 mois** après la signature du contrat.

Pour plus d'informations :

Rendez-vous sur la [FAQ](#) du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Parcours Emploi Compétences (PEC)



C'est quoi ?

Le PEC est un **contrat d'accompagnement dans l'emploi d'au moins 6 mois à temps plein ou à temps partiel d'au moins 20h**, à destination des personnes éloignées de l'emploi, **alliant emploi, formation et accompagnement.**

Montant de l'aide

- Le montant de l'aide est fixé **par arrêté préfectoral.**
- En Île-de-France, l'aide est actuellement fixée **entre 45% et 60% du SMIC brut** (plafonné à 26h hebdomadaires), selon le profil du bénéficiaire.

Qui peut en bénéficier ?



Les employeurs du secteur non marchand (*collectivités territoriales, personnes morales de droit public, organismes de droit privé à but non lucratif, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, sociétés coopératives d'intérêt collectif*)



Quelles conditions ?

- Le salarié doit être une **personne sans emploi** rencontrant des **difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.**
- Pour être en **Contrat Unique d'Insertion (CUI)**, le demandeur d'emploi doit être en lien avec un référent RSA, un référent Pôle emploi, un référent d'une mission locale (pour les jeunes de 16 à 25 ans) ou un référent de Cap Emploi (en cas de handicap).



Bon à savoir

- L'orientation vers un parcours emploi compétence repose sur le **diagnostic réalisé par le conseiller du service public de l'emploi.**
- Des actions d'accompagnement et de formation sont à mettre en place dans le cadre du PEC, avec la **désignation d'un tuteur** en interne.

Comment faire la demande ?

L'entreprise se rapproche de Pôle Emploi, des Missions Locales ou de Cap Emploi (cf. [annuaire](#)).

Quand faire la demande ?

La demande peut être formulée dès lors que l'entreprise a des postes à pourvoir correspondant à ces profils.

Pour plus d'informations :

Rendez vous sur la [FAQ](#) du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion



Contrat initiative emploi (CIE) Jeunes



C'est quoi ?

Le CIE est un **contrat d'insertion d'au moins 6 mois à temps plein ou à temps partiel d'au moins 20h** à destination des jeunes éloignés de l'emploi, reposant sur un **parcours alliant emploi, acquisition de compétences et accompagnement.**

Montant de l'aide

- Le montant de l'aide est fixé **par arrêté préfectoral.**
- En Île-de-France, l'aide est actuellement fixée à **47% du SMIC brut** (plafonné à 30 heures hebdomadaires).

Qui peut en bénéficier ?



Les employeurs du secteur marchand

(employeurs relevant du champ d'application de l'assurance chômage, les GEIQ, etc.)



Quelles conditions ?

- Le salarié doit être une **personne sans emploi** rencontrant des **difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, âgée de moins de 26 ans** (*jusqu'à 30 ans inclus pour les travailleurs handicapés*).
- Pour être en **Contrat Unique d'Insertion (CUI)**, le demandeur d'emploi doit être en lien avec un référent Pôle emploi, un référent d'une mission locale (pour les jeunes de 16 à 25 ans) ou un référent de Cap Emploi (en cas de handicap).



Bon à savoir

- L'orientation vers un CIE repose sur le **diagnostic réalisé par le conseiller du service public de l'emploi.**
- L'accompagnement du salarié passe par la **désignation d'un tuteur** en interne.
- La mise en place d'action de formation est encouragée, sans être obligatoire.

Comment faire la demande ?

L'entreprise se rapproche de Pôle Emploi, des Missions Locales ou de Cap Emploi (cf. [annuaire](#)).

Quand faire la demande ?

La demande peut être formulée dès lors que l'entreprise a des postes à pourvoir correspondant à ces profils.

Pour plus d'informations :

Rendez vous sur la [FAQ](#) du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion



Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'une personne handicapée



C'est quoi ?

L'aide a pour objectif **d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée** en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Montant de l'aide

L'aide financière correspond à un **forfait** défini en fonction de la durée du contrat.

Le montant maximum de l'aide est de :

- **5 000 €** pour un contrat de professionnalisation,
- **4 000 €** pour un contrat d'apprentissage.

Son montant est proratisé au nombre de mois et à compter du 6^{ème} mois.

Qui peut en bénéficier ?



Tout employeur de droit privé



Quelles conditions ?

- L'aide est accordée pour la **signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** afin de soutenir l'employeur recrutant une personne handicapée en alternance.
- Le salarié doit toujours **faire partie de l'entreprise** lors de la demande d'aide.
- Le contrat doit être d'une **durée minimale de 6 mois** et la durée du travail hebdomadaire doit être au moins égale à 24h.



Bon à savoir

L'aide est **cumulable** avec les autres aides de l'AGEFIPH et l'aide exceptionnelle de l'Etat.

Comment faire la demande ?

L'entreprise se rapproche de l'AGEFIPH.

Quand faire la demande ?

La demande peut être formulée dès lors que l'entreprise remplit les conditions requises. Cette aide bénéficie pour le dépôt de la demande d'une tolérance de **6 mois maximum** après la date d'embauche.

Pour plus d'informations :

Contactez l'AGEFIPH :
centre@agefiph.asso.fr

Rendez-vous sur le [site](#) de l'AGEFIPH



Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées



C'est quoi ?

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

Montant de l'aide

Le montant maximum est de **3 150 €**.

Qui peut en bénéficier ?

Tout employeur d'un salarié en situation de handicap



Bon à savoir

- L'aide est **cumulable** avec les autres aides de l'AGEFIPH et les aides de droit commun.
- L'aide est **renouvelable** en fonction du besoin, pour un même salarié.
- Pour les entreprises adaptées et les IAE, l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées ne se cumule pas avec l'aide au poste de l'Etat.



Quelles conditions ?

- L'aide est accordée sur la base d'un **plan d'actions précisant les mesures que l'employeur met en place** pour sécuriser la prise de fonctions ou l'évolution professionnelle du salarié.
- L'aide vise à faciliter :
 - **L'accueil et l'intégration** de la personne handicapée nouvellement recrutée ;
 - **L'accompagnement sur un nouveau poste** dans le cadre d'évolution et/ou de mobilité professionnelle et/ou suite à une évolution de poste de travail ou des conditions d'exercice de l'activité du salarié handicapé.

Comment faire la demande ?

L'entreprise se rapproche de Pôle Emploi, Cap Emploi ou la Mission locale.

Quand faire la demande ?

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

Pour plus d'informations :

Contactez l'AGEFIPH :
centre@agefiph.asso.fr

Rendez-vous sur le [site](http://www.agefiph.fr) de l'AGEFIPH

