

Faites subventionner vos recrutements

Les aides du Pôle emploi ou des régions peuvent considérablement alléger le coût de certaines embauches. Mais pour les obtenir, il faut respecter à la lettre les exigences administratives.

L'état de votre carnet de commandes justifierait le recrutement d'un nouveau collaborateur, mais vous hésitez de crainte de ne pas pouvoir financer cet investissement ? Sachez que, ces dernières années, les aides à la création d'emploi se sont multipliées. La plupart ont pour objet d'encourager l'insertion professionnelle de populations fragiles (jeunes, seniors, handicapés) ou de revitaliser des bassins industriels sinistrés. On recense aujourd'hui une quarantaine de dispositifs permettant à un employeur de percevoir une subvention pour un recrutement en CDI ou en CDD d'au moins six mois (douze dans certains cas).

Curieusement, seul 5% des sociétés en profiteraient : certaines entreprises ignorent l'existence de ces mesures ; d'autres sont mieux informées mais essuient les refus des organismes créditeurs. En effet,

recruter un candidat qui répond aux critères exigés ne suffit pas, il faut aussi respecter scrupuleusement les procédures définies par les administrations compétentes. Pour les sociétés qui surmontent tous ces obstacles, le jeu en vaut la chandelle : le montant des subventions correspond en moyenne sur une année à quatre mois de salaire par personne embauchée.

► Adressez-vous aux bons guichets

Depuis quelques années, le système du « guichet unique » facilite la vie du contribuable ou du créateur d'entreprise en quête de renseignements. Malheureusement, ce n'est pas le cas pour les aides au recrutement. Le Pôle emploi (issu de la fusion récente de l'ANPE et des Assedic) finance l'embauche de chômeurs, mais c'est l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes han-

dicapées (Agefiph) qui encourage celle des handicapés. Quant aux régions, elles concentrent leurs subventions sur les employeurs qui font travailler des jeunes... Compétentes pour développer l'emploi sur leur territoire, elles sont aujourd'hui les premiers pourvoyeurs d'aides. Les montants accordés – et surtout les conditions d'octroi – varient selon les priorités budgétaires fixées par chaque conseil régional. Sachez cependant que les plus généreuses ne sont pas toujours les régions où la situation économique est la plus dégradée (Rhône-Alpes et Auvergne pointent en tête, par exemple).

Celles-ci peuvent accorder de 4 000 à 15 000 euros par an pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, à qui l'entreprise offre une formation qualifiante en interne (technicien en maintenance informatique, téléconseiller en centre d'appels...). Mais l'intervention des régions ne se limite pas aux jeunes. Toute société de moins de 250 salariés qui crée un poste de cadre spécialisé dans le développement durable peut ainsi se tourner vers elles pour obtenir un coup de pouce de 20 000 à 40 000 euros. Quant aux créateurs d'entreprise, ils bénéficient de 3 000 à 15 000 euros par salarié engagé. Pour connaître les pratiques en

vigueur dans votre région, contactez le service aux entreprises de votre conseil régional.

Autre guichet incontournable : le Pôle emploi. Pour le recrutement d'un chômeur de plus de 50 ans, cet organisme verse de 4 000 à 10 000 euros sur une période allant de six à vingt-quatre mois. Si cette per-

Nouvelles aides à l'emploi des jeunes

Le chômage des jeunes explose (+ 32% en un an). Parmi les mesures gouvernementales annoncées le 24 avril dernier pour enrayer cette hausse figure la création d'une prime de 3 000 euros pour tout employeur qui recrutera en CDI un stagiaire avant la fin de septembre 2009. A surveiller aussi, une proposition de loi qui prévoit le versement de 1 000 euros aux entreprises de moins de 50 salariés pour toute embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation.



sonne est handicapée, l'employeur a droit, en plus, au soutien de l'Agefiph : 1 600 euros sous forme de prime à l'insertion pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins douze mois. Enfin, les entreprises de moins de dix salariés bénéficient (jusqu'à la fin de 2009) d'une exonération des charges patronales pour un salarié rémunéré au Smic. A noter : depuis l'année dernière, l'Union européenne a supprimé son dispositif d'aide au recrutement des cadres.

► **Veillez à obtenir l'accord avant l'embauche**

Attention au respect des délais ! Quel que soit le type d'aides, elles ne vous seront jamais versées rétroactivement. Pour avoir une chance d'en bénéficier,

un employeur doit donc se manifester auprès de l'organisme créditeur bien avant la prise de fonction de sa nouvelle recrue. Dans le cas du Pôle emploi, le mieux est de signifier sa demande par un fax adressé à l'agence compétente. Dans ce document, vous indiquerez, avec des arguments clairement exposés, les critères d'éligibilité de votre candidat. Si vous retenez son attention, l'agence vous contactera pour un rendez-vous.

Les subventions pouvant se cumuler, n'hésitez pas à frapper à plusieurs portes. Si vous souhaitez engager, par exemple, un chômeur de moins de 26 ans, le Pôle emploi vous aidera à financer sa formation en interne pendant trois mois en prenant en charge une partie de son salaire (dans la limite de 1 524 eu-

ros). Au moment du recrutement effectif, la région prendra le relais via un contrat aidé sur une durée d'un ou deux ans (environ 8 000 euros).

► **Déposez un dossier complet et exact**

Avant d'envoyer votre dossier, assurez-vous qu'il ne comporte aucune erreur (cases correctement cochées, documents officiels joints, tampon de l'entreprise, copie du contrat de travail, etc.). Vérifiez également les coordonnées du salarié. Une erreur ou un oubli, et votre demande passera à la trappe. Le moindre détail compte : des entreprises ont été déboutées parce qu'elles avaient envoyé la photocopie du RIB au lieu de joindre un original ! Pour certains dossiers, notamment ceux traités par la région, l'embauche devra être justifiée : motif du recrutement, objet du poste, missions confiées au salarié... Ne négligez pas cet argumentaire. S'il est mal ficelé, vous serez catalogué de « chasseur de primes ». En cas de doute, contactez un responsable de l'administration concernée. Le cas échéant, déplacez-vous pour le rencontrer.

► **Même après un avis positif, restez vigilant**

Une fois votre dossier envoyé, la réponse ne devrait pas trop tarder. Comptez une quinzaine de jours pour le Pôle emploi et un mois au maximum si la demande est traitée par un conseil régional. Ne relancez votre interlocuteur que si vous n'avez aucune nouvelle au-delà de ces délais. Les avis négatifs sont généralement rendus pour non-conformité du dossier, plus rarement lorsque le salarié ne répond pas aux critères d'éligibilité. En cas de feu vert,

vous recevrez votre subvention dès l'entrée en fonction du salarié concerné. Mais ne vous attendez pas à toucher la somme en une seule fois ! Pour limiter les abus, le versement sera étalé sur la période prévue par le dispositif (de six à vingt-quatre mois). Si l'aide est fixée à 12 000 euros sur un an et que votre salarié vous quitte au bout de trois mois (de son fait ou du vôtre), vous n'aurez droit qu'à 3 000 euros. Dans 90% des cas, les virements seront donc effectués à un rythme mensuel, plus rarement chaque trimestre. Sur demande de l'administration, il vous faudra apporter régulièrement la preuve que votre salarié est toujours en poste pour continuer à toucher la subvention. Beaucoup d'entreprises négligent encore ce suivi administratif. La sanction en cas de non-réponse ? Une subvention suspendue, parfois même annulée. ■

**Propos recueillis par
Bruno Askenazi**



Par Carole Attal Directrice associée d'AD Consultem (cabinet de conseil en financement public et stratégie d'entreprise)

Les subventions pouvant se cumuler, frappez à plusieurs portes.

