FICHE DISPOSITIF – TEHFIZ

Accès direct à l'emploi salarié

1. Finalité du dispositif

Le dispositif **TEHFIZ** vise à **faciliter l'accès direct, rapide et durable à l'emploi salarié des chercheurs d'emploi en situation de chômage prolongé**, à travers un mécanisme incitatif au recrutement par les entreprises.

Il repose sur l'octroi d'une **Prime d'Accès à l'Emploi (PAE)** accordée à l'employeur, conditionnée à un recrutement effectif et maintenu dans la durée.

2. Objectifs spécifiques

- Réduire le chômage de longue durée ;
- Inciter les entreprises à recruter des profils disponibles ;
- Favoriser des recrutements directs ;
- Rendre le marché du travail plus transparent et accessible ;
- Promouvoir des emplois stables et durables.

3. Public cible

Candidats éligibles

Sont éligibles au dispositif les chercheurs d'emploi :

- Inscrits auprès de TECHGHIL depuis au moins **12 mois** ;
- Titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle ;
- N'ayant pas bénéficié auparavant d'un dispositif d'insertion similaire ;
- Recrutés dans le cadre d'une offre validée par TECHGHIL ;
- Embauchés directement en **CDD d'une durée minimale d'un (1) an ou en CDI**, sans passage préalable par un stage ou un contrat d'insertion.

Entreprises éligibles

Sont éligibles au dispositif les entreprises :

- Légalement constituées ;
- Disposant d'un registre de commerce valide ;
- Exerçant une activité économique effective ;
- Ayant déposé une offre d'emploi auprès de TECHGHIL (offre publique ou directe) ;
- Proposant un emploi en CDD ≥ 1 an ou en CDI ;

- S'engageant à respecter les obligations de suivi et de contrôle du dispositif ;
- Dans la limite d'un maximum de 4 bénéficiaires TEHFIZ simultanément, afin de garantir une répartition équilibrée du dispositif et une qualité d'encadrement.

4. Modalités d'accès au dispositif

Le dispositif TEHFIZ repose sur une architecture à deux canaux complémentaires d'accès, conçue pour répondre à la réalité du marché du travail national. Il permet de concilier **l'intermédiation active assurée par TECHGHIL** et la **mobilisation directe des chercheurs d'emploi**.

Il s'appuie sur un double dynamique :

- Les entreprises expriment leurs besoins à travers des offres d'emploi **dédiées au dispositif** ;
- Les chercheurs d'emploi éligibles prospectent activement des opportunités.

Cette approche permet de capter des recrutements au-delà du marché visible, tout en garantissant un cadre de contrôle et de transparence.

Recrutement par offre publique

L'entreprise dépose une offre d'emploi auprès de TECHGHIL. L'offre est publiée et traitée par les services de l'Agence, qui assurent :

- La vérification de l'éligibilité du poste ;
- La présélection des candidats répondant aux critères du dispositif ;
- Le positionnement des candidats auprès de l'entreprise ;
- L'accompagnement du processus de recrutement jusqu'à la sélection finale.

Ce canal permet à l'entreprise de bénéficier pleinement du rôle d'intermédiation de TECHGHIL pour identifier et recruter des profils adaptés à ses besoins.

Recrutement par offre directe

L'entreprise peut solliciter le dispositif TEHFIZ à travers une offre directe, associée à un candidat identifié.

Dans ce cadre :

- L'entreprise renseigne la fiche de poste fournie par TECHGHIL ;
- TECHGHIL formalise l'offre dans le système sans publication publique ;
- L'éligibilité du candidat est vérifiée conformément aux critères du dispositif ;
- Un entretien de validation est réalisé entre l'entreprise, le candidat et TECHGHIL ;
- Une déclaration sur l'honneur est signée par l'employeur, attestant :
  - Que le poste correspond à un besoin réel de l'entreprise ;
  - Qu'aucun arrangement financier ou contrepartie indue ne lie l'entreprise et le candidat ;
- TECHGHIL peut procéder, si nécessaire, à une vérification du lieu d'exercice et des conditions d'encadrement, notamment avant le premier versement de la PAE.

Ce canal permet d'impliquer les chercheurs d'emploi dans la prospection des opportunités et de capter des recrutements dans un marché du travail en grande partie invisible et non intermédié, tout en garantissant un cadre de contrôle et de transparence.

5. Mécanisme financier : Prime d'Accès à l'Emploi (PAE)

La Prime d'Accès à l'Emploi (PAE) constitue le principal levier incitatif du dispositif. Elle correspond à une contribution financière de TECHGHIL versée à l'employeur, dans le cadre d'un recrutement effectif.

Elle est :

- Versée mensuellement à l'entreprise, à posteriori ;
- Conditionnée à la présentation d'un justificatif de paiement du salaire ;
- Accordée pour une durée maximale de douze (12) mois ;
- Égale à **un tiers (1/3) du Traitement Salarial de Référence (TSR)** ;
- **Plafonnée sur une base annuelle** à :
  - **60 000 MRU** pour les diplômés de l'enseignement supérieur ;
  - **48 000 MRU** pour les diplômés de la formation professionnelle.

Le montant versé chaque mois est calculé sur la base du tiers du salaire mensuel, dans la limite du plafond annuel applicable.

Elle est majorée de :

- + 1 000 MRU par mois pour les femmes ;
- + 1 000 MRU par mois pour les personnes en situation de handicap.

La PAE :

- Ne constitue ni un co-emploi ni une substitution salariale ;
- Ne modifie en rien la relation contractuelle entre l'entreprise et le salarié ;
- Confirme que l'entreprise demeure l'unique employeur du bénéficiaire.

> **Définition du TSR :** Le **Traitement Salarial de Référence (TSR)** correspond au salaire brut mensuel de base prévu dans le contrat de travail, à l'exclusion des primes, indemnités et avantages en nature.

6. Encadrement et sécurisation

Le dispositif intègre des mécanismes de validation et de contrôle visant à garantir la réalité des recrutements, la cohérence des profils et le respect des conditions d'éligibilité, quelle que soit la modalité d'accès.

Ces mécanismes sont appliqués de manière renforcée dans le cadre des recrutements par offre directe.

À ce titre, TECHGHIL met en œuvre les mesures suivantes :

- Validation du besoin réel de recrutement, à travers l'analyse de la fiche de poste, un entretien préalable et l'absence d'incohérences manifestes ;

- Possibilité de vérification du lieu d'exercice et des conditions d'encadrement, notamment avant le premier versement de la PAE ;
- Vérification de l'adéquation entre le poste et le profil du candidat, en appréciant la cohérence globale entre les missions, les compétences mobilisées et le niveau de qualification, sans exiger une correspondance stricte de spécialité ;
- Suspension du versement de la PAE en cas de non-respect des conditions du dispositif, de rupture du contrat de travail ou d'absence de justificatifs ;
- Résiliation de la convention et exclusion temporaire du dispositif en cas de fausse déclaration, de dissimulation d'information déterminante ou d'usage abusif.

7. Résultats attendus

Le dispositif vise à générer des impacts mesurables sur le marché du travail, notamment :

- Une augmentation des recrutements directs ;
- Une réduction du chômage de longue durée ;
- Une mobilisation accrue des entreprises autour des dispositifs d'insertion ;
- Une amélioration de la transparence et de la fluidité du marché du travail ;
- Un renforcement du rôle de TECHGHIL en tant que plateforme nationale d'intermédiation et de mise en relation.