

LE PARCOURS EMPLOI COMPETENCES (CUI CAE)

Le Parcours Emploi Compétences (PEC) est prescrit pour favoriser l'insertion professionnelle de son bénéficiaire, dans le cadre d'un CUI CAE conclu dans le secteur non marchand.

Sa mise en œuvre repose sur le triptyque emploi / formation / accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours. Son objectif est de privilégier l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.



BENEFICIAIRES

Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le Préfet de région précise par arrêté les taux d'aide de l'Etat aux employeurs selon les catégories de bénéficiaires ou les activités proposées.

A défaut d'aides de l'Etat, le contrat ne peut pas être conclu ou renouvelé.

Un diagnostic est élaboré en amont du PEC et un entretien tripartite est organisé par le prescripteur avec le bénéficiaire et l'employeur au moment de la signature du CAE. Sont alors formalisés les engagements de l'employeur et les compétences que le poste proposé permet d'acquérir.

UNE EMBAUCHE RÉSERVÉE AUX ENTREPRISES NON-MARCHANDES

Le CAE peut être conclu par les associations, les collectivités territoriales, les établissements publics hospitaliers, les autres personnes morales de droit public (GIP..) ou de droit privé gérant un service public.*

Le prescripteur du PEC (Pôle emploi, Mission locale ou Cap emploi) peut proposer, accepter ou refuser un PEC en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur et de son adéquation aux besoins de la personne. Ainsi il apprécie les capacités de l'employeur à proposer les conditions d'un parcours insérant au regard des critères suivants :

- Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent,
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne,
- Il doit permettre l'accès à la formation : remise à niveau, pré-qualification, action de qualification (formation ou VAE),
- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

*L'établissement employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat et le recrutement ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié en CDI (sauf faute grave ou lourde). L'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

UN CONTRAT DE DROIT PRIVÉ À DURÉE DÉTERMINÉE OU NON

Le CAE est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée ; CDD d'une durée initiale de 9 mois minimum qui peut être renouvelé dans la limite de 24 mois, voire plus dans certains cas :

- Personne reconnue handicapée : prolongation possible jusqu'à 5 ans,
- Salarié.e en CAE devant achever une action de formation en cours (prolongation jusqu'au terme de l'action).

La durée hebdomadaire de travail est de 20 à 35 h sauf exception.

Lorsqu'un CAE est conclu en CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, cette durée peut être modulée sans incidence sur la rémunération et sans jamais dépasser 35 h.

ACCOMPAGNEMENT, FORMATION, VAE, SUIVI

L'employeur s'engage à mettre à la disposition du jeune un tuteur, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

La demande d'aide doit mentionner la nature des actions prévues au cours du contrat en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les salariés peuvent effectuer, durant leur PEC, des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) chez un autre employeur pour leur permettre de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.

Un entretien de sortie doit être organisé 1 à 3 mois avant la fin du CAE. Il doit permettre de :

- Maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, faire le point sur les compétences acquises,
- Évaluer l'opportunité d'un renouvellement de l'aide, mobiliser des prestations,
- Enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours.

Le CAE peut être rompu sans préavis par le bénéficiaire pour être embauché en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, ou pour suivre une formation certifiante. Il peut être suspendu pour effectuer une période d'essai.

UNE RESSOURCE CAPITALE POUR VOTRE ENTREPRISE

L'aide de l'Etat est déterminée par un arrêté du Préfet de Région. Elle est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi. Elle est calculée en % du Smic brut.

Les embauches réalisées en CUI-CAE donnent également droit à l'exonération :

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales;
- de la taxe sur les salaires;
- de la taxe d'apprentissage;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

En outre ,

Les salariés en CUI ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise, et ne perçoivent pas d'indemnité de fin de contrat dans le cas d'un CUI-CAE conclu sous la forme d'un CDD.

Enfin pas d'obligation d'embauche à l'issue du CDD; La Mission Locale mettant tout en œuvre pour permettre au jeune d'accéder à un emploi durable.

Un accompagnement réalisé tout au long du contrat par la Mission Locale.

LA MISSION LOCALE

PARTENAIRE DE VOS RECRUTEMENTS

Pour être accompagné dans la mise en œuvre d'un Parcours Emploi Compétences (CUI CAE) contactez votre Mission Locale.