

Fiche 1 :
Les Parcours emploi compétences Jeunes (PEC Jeunes)
et les Contrats initiative emploi Jeunes
(CIE Jeunes)

Les conditions d'un parcours insérant

1. Règles générales applicables aux « PEC Jeunes » et aux « CIE Jeunes »

Les PEC Jeunes et les CIE Jeunes s'adressent aux publics âgés de moins de 26 ans, à l'exception des bénéficiaires en situation de handicap, pour lesquels la limite d'âge est portée à 30 ans.

Enfin, si la présente fiche porte sur le cadre des PEC ciblés sur les jeunes, il convient de rappeler que d'autres publics – sur les enveloppes « tous publics » – doivent continuer à faire l'objet d'une attention particulière : les seniors, les personnes résidant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) et les personnes en situation de handicap.

2. Le cadre applicable aux « PEC Jeunes »

Le cadre qualitatif attaché aux PEC Jeunes tient compte des règles appliquées depuis 2018 aux Parcours emploi compétences et réaffirmées dans la circulaire du 28 février 2020 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail.

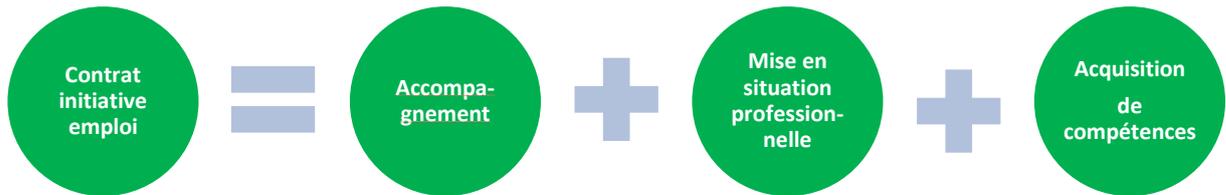
Dans le cadre d'une politique volontariste en faveur de l'emploi des Jeunes, prévoyant, en cumul sur l'année 2020, un objectif de 20 000 PEC Jeunes, **ces contrats bénéficient d'un taux de prise en charge de l'État plus élevé** que le taux de prise en charge moyen appliqué aux Parcours emploi compétences « tous publics ». **Le taux unique applicable aux PEC Jeunes s'élève ainsi à 65 %** sur l'ensemble du territoire, en France métropolitaine et dans les DOM (contre des taux moyens de 45 % pour les autres PEC en France métropolitaine et de 55% pour les autres PEC dans les DOM).

3. Le cadre applicable aux « CIE Jeunes »

Les CIE Jeunes de la présente circulaire s'inscrivent quant à eux dans le cadre juridique des contrats uniques d'insertion - contrats initiative emploi (CUI-CIE) prévu dans le code du travail (article L.5134-65 et suivants). Ils font plus spécifiquement l'objet du développement ci-après.

Depuis 2018, le cadre d'accompagnement appliqué aux CUI-CIE dans les DOM et dans les territoires expérimentateurs en métropole tient compte de la transformation qualitative des contrats aidés en Parcours emploi compétences.

Ainsi, dans un objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, les grands principes de l'accompagnement développés au profit des contrats aidés dans le secteur non-marchand (PEC) s'appliquent aux contrats aidés dans le secteur marchand : une mise en situation professionnelle, un accompagnement, et un accès facilité à l'acquisition de compétences auprès d'employeurs de droit commun.



3.1 Orienter en CIE Jeunes à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi

La prescription du CIE Jeunes est centrée sur les publics éloignés du marché du travail au sens « *personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi* » (L.5134-65 du code du travail) pour lesquelles :

- la formation, seule (le frein à l'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, d'une rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.), ainsi que les mesures spécifiquement dédiées aux jeunes à travers un accompagnement intensif (la Garantie jeunes, modalité du Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie -PACEA- portée par les missions locales, l'accompagnement intensif des jeunes porté par Pôle emploi, les E2C ou l'EPIDE), ou bien encore l'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) ne constituent pas des outils adaptés ;
- les raisons de l'éloignement de l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (type SIAE, EA).

Dans ce cadre, l'évaluation de l'éligibilité du jeune doit s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Par ce diagnostic, le prescripteur doit orienter vers le Contrat initiative emploi (CIE) lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de l'éloignement de la personne du marché du travail, et ce, d'autant que d'autres mesures facilitent le recrutement de jeunes ne rencontrant pas de difficultés particulières (aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, emplois francs pour les résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville).

Sous le pilotage des DIRECCTE, il sera établi un pilotage qualitatif des publics orientés en CIE, qui tiendra notamment compte des critères objectifs d'éloignement à l'emploi (niveau de qualification, qualité de travailleur handicapé, allocataire de minimas sociaux, durée sans emploi, autre frein particulier...).

3.2 Développer le rôle du prescripteur en matière d'accompagnement des salariés avant, pendant et à la sortie du contrat initiative emploi (CIE)

La prescription des CIE doit ainsi reposer sur les actions suivantes :

- (i) l'automaticité d'un entretien tripartite préalable (employeur, prescripteur, bénéficiaire) au moment de la signature de la demande d'aide ; **à ce titre, le salarié en CIE devra être informé de la possibilité de bénéficier de la prestation « Compétences PEC », mise en œuvre par l'AFPA, destinée à valoriser son expérience professionnelle, acquise pendant ou avant le contrat, via une certification ou reconnaissance de portefeuille de compétences ;**
- (ii) un accompagnement par le prescripteur à la formalisation des engagements de l'employeur sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » qui figurent dans l'annexe au CERFA ;

- (iii) le suivi de la mise en œuvre des engagements en termes d'accompagnement, et éventuellement de formation, notamment via le livret du salarié, selon les modalités définies dans l'annexe au CERFA ;
- (iv) l'automatisme d'un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, lorsque ce dernier se retrouve sans solution à l'issue du contrat, afin d'anticiper la suite de son parcours au sortir du CIE. L'entretien de sortie doit ainsi utilement intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

Afin d'allier insertion dans l'emploi et tenue de l'enveloppe physico-financière, **les paramètres moyens attachés aux CIE Jeunes** sont les suivants :

- durée hebdomadaire de 30 heures ;
- durée des contrats de 9 mois ;
- **le taux de prise en charge par l'État de ces CIE Jeunes sera unique et s'élèvera à 47 % sur l'ensemble du territoire, en France métropolitaine et dans les DOM.**

La systématisation d'une gouvernance locale concertée et pilotée par la DIRECCTE doit permettre de définir les priorités concernant les prescriptions des CIE Jeunes avec l'ensemble des prescripteurs au stade de la programmation. Puis un suivi régulier et partagé des prescriptions doit être organisé pour garantir une exécution fluide, conforme aux orientations retenues et s'inscrivant dans le respect de l'enveloppe budgétaire allouée.

Dans ce cadre, certaines filières, et notamment les filières stratégiques identifiées dans le plan France Relance, feront l'objet d'une attention particulière (sans objectif chiffré) :

- le secteur social et médico-social ;
- la transition écologique ;
- la transition numérique ;
- la culture ;
- le sport.

Vous veillerez à ce que l'attention portée à ces secteurs ne se traduise pas pour autant par une baisse de la qualité de l'accompagnement attendu des employeurs, et par des prescriptions moins ciblées sur les personnes éloignées du marché du travail.

3.3 Garantir l'effectivité d'un accompagnement dispensé par l'employeur

Les actions d'accompagnement constituent au sens des articles L.5134-66-1 du code du travail les contreparties obligatoires à l'aide financière attribuée au titre du CIE incombant à l'employeur.

Pour favoriser l'inclusion dans l'emploi du jeune en Contrat initiative emploi (CIE), le prescripteur devra ainsi s'assurer de la réalité des jalons suivants :

- le poste proposé doit permettre de développer des 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 le salarié, notamment au regard de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur. Si besoin au regard du poste proposé, celui-ci doit faciliter l'accès à la formation ;
- la possibilité pour l'employeur de pérenniser le poste doit être évaluée. Ainsi, la conclusion de CDI doit être encouragée.

Dans ce cadre, le prescripteur a la responsabilité de proposer, d'accepter ou de refuser un Contrat initiative emploi (CIE) en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur et de son adéquation avec le besoin de la personne. En dehors des priorités fixées en cellules opérationnelles, les refus de prescription pourront être portés à la décision du préfet.

3.4 Conditionner le renouvellement des CIE à la tenue des engagements de l'employeur et à son utilité pour le bénéficiaire

Les renouvellements doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.