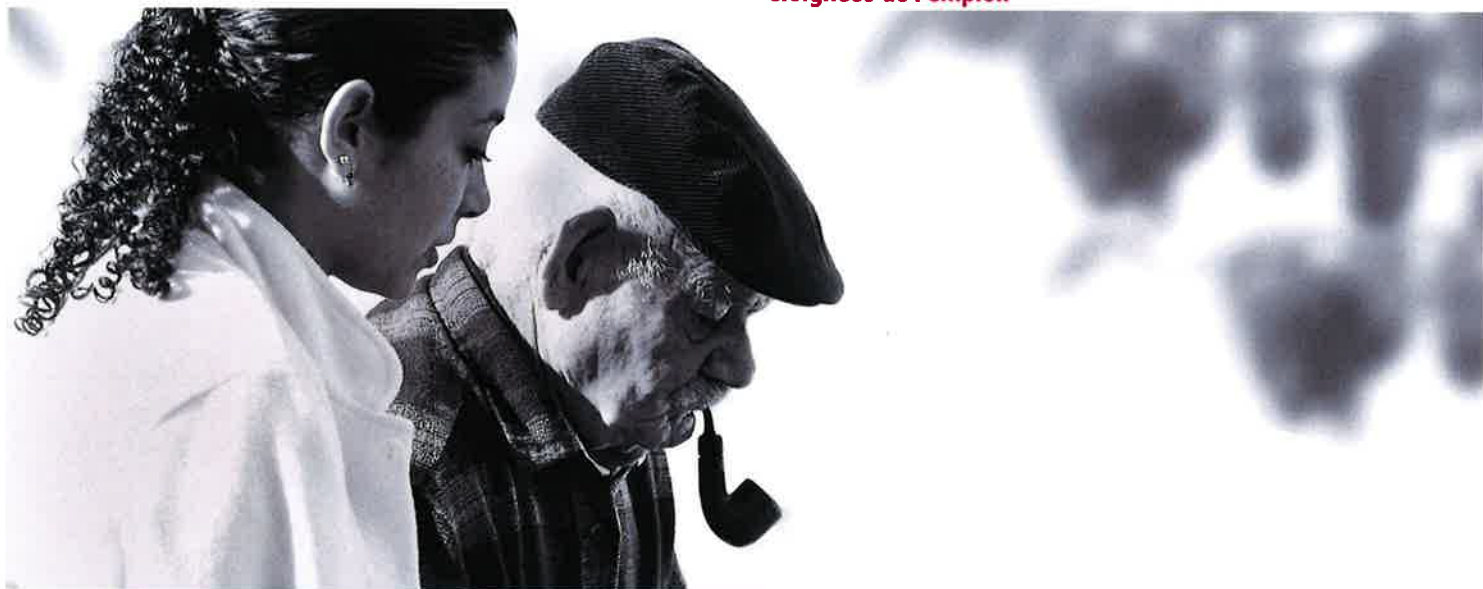


LE PARCOURS EMPLOI COMPETENCES (CUI CAE)

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, notamment les jeunes.

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.

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.*

La Mission Locale 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, elle apprécie les capacités de l'employeur à proposer les conditions d'un parcours insérant au regard des critères suivants :

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.

- 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.