



Questions-réponses

Parcours emploi compétences (PEC) / Contrats initiative emploi (CIE)

Cadre d'application 2021

Dernière mise à jour 24/06/2021

Le document présent s'adresse aux acteurs de la mise en œuvre des contrats aidés, en particulier aux services de l'Etat et aux membres du service public de l'emploi.

Il a pour objectif de partager une interprétation des textes juridiques et de diffuser les points essentiels de la doctrine développée par la DGEFP concernant :

- **les parcours emploi compétences**, destinés aux employeurs du secteur non-marchand ;
- ainsi que **des contrats initiative emploi**, destinés aux employeurs du secteur marchand.

Il est amené à être régulièrement enrichi sur la base des échanges qui auront lieu au fil de l'eau avec la Mission de l'insertion professionnelle de la DGEFP.

1- Les contrats aidés à destination du secteur non-marchand (PEC) et du secteur marchand (CIE)

1-1 Qu'est qu'un contrat aidé ?

Les contrats aidés, ci-après dénommés PEC et CIE, s'inscrivent dans le cadre juridique des contrats uniques d'insertion - contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et des contrats uniques d'insertion - contrats initiative emploi (CUI-CIE) prévus dans le code du travail (respectivement articles L. 5134-20 et L.5134-65 et suivants du code du travail).

Les contrats PEC et CIE sont des contrats de droit privé, à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Leur durée minimale est de 6 mois (ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine). Ils donnent le droit aux employeurs de percevoir une aide à l'insertion professionnelle, calculée à partir d'un pourcentage du smic horaire brut.

Cette aide est versée en contrepartie de l'accompagnement mis en place par l'employeur visant une insertion durable dans l'emploi du bénéficiaire.

1-2 Pour quels employeurs ?

L'éligibilité en droit

¤ Sont éligibles aux PEC (CUI-CAE) les employeurs suivants - secteur non-marchand (articles L.5134-20 et suivants du code du travail):

- Les collectivités territoriales ;
- Les autres personnes morales de droit public ;
- Les organismes de droit privé à but non lucratif ;



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle**

- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- Les sociétés coopératives d'intérêt collectif.

Sont exclus les employeurs :

- Ayant licencié un salarié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou s'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ;
- N'étant pas à jour du versement de leurs cotisations et contributions sociales (des mesures d'adaptation existent en lien avec la crise sanitaire).

☒ Sont éligibles aux CAE (CUI-CIE) les employeurs suivants - secteur marchand (articles L.5134-65 et suivants du code du travail):

- Tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage ;
- Les employeurs de pêche maritime ;
- Les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Sont exclus les employeurs :

- Ayant licencié pour motif économique dans les six mois précédent l'embauche ;
- Ayant licencié un salarié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou s'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ;
- N'étant pas à jour du versement de leurs cotisations et contributions sociales (des mesures d'adaptation existent en lien avec la crise sanitaire) ;
- Les particuliers employeurs.

Outre la question de l'ouverture en droit pour un employeur de recruter en contrat aidé, son éligibilité doit également s'évaluer au regard du cadre qualitatif qu'il met en place afin de favoriser l'appropriation de compétences par le bénéficiaire lui permettant de s'insérer durablement dans l'emploi.

CAE et CIE : que choisir ?

L'appréciation de l'éligibilité d'un employeur à l'un ou l'autre de ces contrats s'apprécie selon 2 critères :

- 1) Le statut juridique de la structure employeuse : il s'agit de la première orientation, qui n'est cependant pas suffisante et doit être corroborée par d'autres indices ;
- 2) La nature de la mission proposée : appréciation de l'aspect marchand et du non-marchand

Aussi, au sein d'une structure éligible aux CAE et aux CIE, il est préconisé que le recours aux CAE s'effectue sur les missions non-marchandes ou de service public dont la structure est chargée, et que le recours aux CIE s'effectue pour toute activité relevant du secteur marchand.

Le cadre qualitatif à mettre en place par l'employeur

Depuis 2018, dans le cadre de la transformation qualitative des contrats aidés en Parcours emploi compétences (secteur non-marchand), le cadre d'accompagnement des contrats aidés s'appuie sur la mise en place effective du triptyque : emploi - accompagnement - formation.

Cette doctrine s'applique également 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.



Ainsi :

- **le poste proposé doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences techniques** qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou sont transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- **l'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié, que ce soit dans le cadre d'un PEC ou d'un CIE**, notamment au regard du nombre de contrats aidés par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et **de la mobilisation d'un tuteur**.
- **la formation, obligatoire dans le cadre d'un parcours en PEC**. Les employeurs proposant des formations *a minima* pré-qualifiantes doivent être prioritaires. S'agissant des CIE, les engagements en matière de formation sont encouragés, sans être obligatoires. De ce fait, un CIE ne peut être refusé à un employeur au seul motif que la mise en place d'une formation n'est pas prévue.
- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste doit être valorisée.

Un référent au sein du service public de l'emploi se tient à la disposition des employeurs pour les aider à construire ce parcours qualitatif.

1-3 Quels sont les candidats éligibles aux PEC et CIE ?

Les PEC et CIE ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi pour lesquelles :

- la formation, seule, n'est pas l'outil approprié (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.) ;
- 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 des publics s'appuie sur un diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Ainsi, le prescripteur oriente le bénéficiaire vers le PEC ou le CIE, lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de son éloignement du marché du travail.

Cette logique d'orientation vise à guider chaque bénéficiaire vers la solution qui lui est adaptée.

Le candidat est ensuite proposé à l'employeur sur son profil et selon son projet professionnel.

2- Le cadre qualitatif attaché aux PEC et CIE

Depuis la réforme qualitative des parcours emploi compétences initiée au 1^{er} janvier 2018, dont les grands principes s'appliquent aussi aux contrats initiative emploi, l'objectif unique des contrats aidés est l'insertion durable du bénéficiaire dans l'emploi. Aussi, en contrepartie de l'aide à l'insertion professionnelle perçue, l'employeur s'engage à mettre en œuvre un cadre favorable à la montée en compétences du salarié.

2-1 Les actions d'accompagnement

- **L'accompagnement par le prescripteur :**



- **L'entretien tripartite** : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements que prend l'employeur pour accompagner son salarié, et la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies ;
- **Un suivi régulier organisé par le conseiller emploi du salarié** : il prend la forme, selon le prescripteur, d'un livret et/ou d'entretiens physiques ou téléphoniques, de visites sur le lieu de travail. Ce suivi vise à s'assurer du respect des engagements pris lors de l'entretien tripartite ;
- **L'entretien de sortie 1 à 3 avant la fin du contrat, organisé par le conseiller emploi pour les salariés sans solution à l'issue du contrat**. Il vise à maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, faire le point sur les compétences acquises, et évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées.

➤ L'accompagnement par l'employeur :

Les actions d'accompagnement (aide à la prise de poste, évaluation des compétences, PMSMP, aide à la construction du projet professionnel, aide à la recherche d'emploi à la sortie...) visent à favoriser l'acquisition de compétences, l'intégration du salarié en PEC ou en CIE dans l'équipe existante, dans la culture de la structure et à favoriser son insertion dans l'emploi durable. Elles se concrétisent également par la mise en place d'un tutorat (articles R.5134-38 et R.5134-61 du code du travail).

En dehors de ces actions en faveur de son insertion, le salarié en PEC et CIE bénéficie des mêmes droits et obligations que les autres salariés de la structure.

En outre, l'employeur remet une attestation d'expérience professionnelle au salarié au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi ou à la demande du salarié.

2-2 Précisions sur le tutorat

L'employeur désigne parmi ses salariés un tuteur, dès la transmission de la demande d'aide par l'employeur. Un tuteur peut suivre au maximum 3 salariés en PEC ou en CIE. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité du service public de l'emploi, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Pour les associations ayant peu de salariés, il est possible de confier l'encadrement et le tutorat à des bénévoles, **sous réserve de l'appréciation**, par le prescripteur, de leur aptitude à encadrer (compétences professionnelles mises en œuvre dans un autre cadre, formation des bénévoles par la structure, disponibilité effective, régulière et continue auprès du jeune...). A noter que le ministère prévoit d'inscrire cet assouplissement – tutorat par des bénévoles, pour l'ensemble des associations - dans un décret.

De manière générale, le tuteur est l'interlocuteur privilégié du salarié, et du conseiller emploi du salarié. Il guide le salarié et le conseille tout au long de son parcours, favorise sa bonne intégration dans la structure, et contribue à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de ce poste. Le tuteur doit donc avoir des aptitudes à l'encadrement.

Son rôle est précisé dans les articles R.5134-39 et R.5134-62 :

- 1) Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié en PEC et CIE ;



- 2) Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 3) Assurer la liaison avec le conseiller emploi du salarié ;
- 4) Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié et l'employeur.

2-3 Les actions de formations

Lors de l'entretien tripartite, l'employeur s'engage à former son salarié. La formation est obligatoire pour les PEC (article L.5134-22) et fortement encouragée pour les CIE (article L.5134-65). Elle peut prendre la forme de remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, acquisition de nouvelles compétences, VAE.

La formation constitue une étape cruciale lors du parcours d'insertion : elle permet au salarié de gagner en employabilité et de s'insérer durablement dans l'emploi.

De surcroît, comme pour tout salarié, peuvent être déployées parmi les actions concourant au développement des compétences :

- Les actions de formation en situation de travail (AFEST) conformément aux dispositions prévues aux articles L. 6313-2 et D. 6313-3-2 du code du Travail ;
- Dans le cadre de la prestation « Compétences PEC », financée par le PIC et déployée par l'AFPA, différents niveaux de valorisation des acquis de l'expérience pour les bénéficiaires PEC et CIE : VAE sur titre ou sur blocs de compétences ; Reconnaissance des Savoir Faire Professionnels (RSFP), certification Cléa socle ;
- Les formations présentes aux catalogues des OPCO en fonction de leur adéquation potentielle aux « métiers PEC ».

2-4 Mise en visibilité des souplesses existantes relatives au cadre d'accompagnement des contrats aidés

➤ Mesures relatives à la formation, à la charge de l'employeur

- **Les formations réalisées en interne par l'employeur sont possibles.** Elles doivent faire l'objet d'un accompagnement par le prescripteur (cadre et contenu de la formation, trace écrite de sa réalisation) ;
- **Si le prescripteur incite l'employeur à dispenser une formation de qualité, cohérente avec le parcours et le poste envisagé, il n'existe aucune obligation quant à son intensité et à sa durée.** Ainsi la gamme des formations va de l'adaptation au poste à la formation qualifiante ;
- L'employeur s'engage au moment de l'entretien tripartite sur des actions de formations prévisionnelles, susceptibles d'évoluer pendant le contrat ;
- Enfin, les formations ne sont pas obligatoires pour les parcours en CIE.

➤ Mesures relatives à l'accompagnement

- Seul l'entretien tripartite d'entrée en PEC, associant le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire est obligatoire et nécessite la participation de l'employeur ;
- Dans le contexte de la crise sanitaire, l'entretien tripartite ainsi que l'accompagnement effectué par le prescripteur du salarié en contrats aidés peuvent s'effectuer à distance si besoin ;



- Les entretiens de suivi et notamment l'entretien de sortie en cas de sortie sans solutions associent uniquement le prescripteur et le salarié (pas de mobilisation de l'employeur).

Ainsi, si un contrat PEC demande un cadre qualitatif suffisant pour permettre au salarié d'acquérir les clefs nécessaires à son projet d'avenir, il n'exige pas de l'employeur de surcoût, les dispositions existantes au sein de sa structure étant mobilisables.

2-5 Compétences PEC : une prestation de reconnaissance des acquis de l'expérience ouverte à tous bénéficiaires de PEC et de CIE

La prestation « Compétences PEC » (anciennement « mes compétences pour l'emploi »), lancée en 2019 dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, complète l'offre de services attachée aux Parcours emploi compétences – mise en situation professionnelle, accompagnement et formation – en proposant aux bénéficiaires, une valorisation des acquis de l'expérience acquise avant et pendant le PEC. Elle participe ainsi à la sécurisation de leurs parcours d'accès à l'emploi notamment via une certification de leurs compétences, et par le maintien dans une recherche active d'emploi.

Les salariés en Parcours emploi compétences sont orientés vers cette prestation par les prescripteurs de PEC (Pôle emploi, Missions Locales, Cap Emploi, Conseils Départementaux) et peuvent suivre cette prestation, en accord avec leur employeur, sur ou en dehors de leur temps de travail.

La prestation « Compétences PEC » est déployée par l'Afpa.

Compétences PEC est une « offre clef en mains » adaptée au profil de la personne et centrée sur son projet professionnel. Constituée d'une gamme de services, cette prestation permet ainsi d'accéder à différents niveaux de valorisation des acquis de l'expérience tenant compte de la situation du salarié :

- La VAE d'un titre complet ;
- La validation d'un ou plusieurs blocs de compétences (cf Arrêté du 21 novembre 2019 fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences l'expérimentation VAE) ;
- Une Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels (RSFP, dispositif de reconnaissance de portefeuille de compétences piloté par l'AFPA), permettant d'envisager en étape ultérieure, une VAE en lien avec une pratique professionnelle ;
- Une certification Cléa socle, portant sur les compétences de base.

Cette prestation se destine aux bénéficiaires de PEC et de CIE indépendamment de leur âge et de leur qualification.

2-6 Les PMSMP : les périodes de mise en situation en milieu professionnel

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (articles L.5135-1, D.5134-50-1, D.5134-71-1) ont pour objet de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi :

- 1) Soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- 2) Soit de confirmer un projet professionnel ;
- 3) Soit d'initier une démarche de recrutement.



Les PMSMP sont donc mobilisables en amont d'un PEC ou d'un CIE dans un but de découverte d'un métier, ou pendant un PEC ou un CIE auprès d'un autre employeur.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire, la structure dans laquelle il effectue la mise en situation en milieu professionnel, l'organisme prescripteur et la structure d'accompagnement, lorsqu'elle est distincte de l'organisme prescripteur.

Le bénéficiaire de la PMSMP conserve son statut, il n'est pas rémunéré par la structure d'accueil, mais bénéficie des mêmes droits que les salariés de la structure.

La PMSMP ne peut pas être déployée pour remplacer un salarié absent ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

3- Conditions de renouvellement

L'aide à l'insertion professionnelle peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, soit deux ans.

Cependant, plusieurs cas dérogatoires sont prévus (articles L.5134-25-1 et L.5134-67-1) :

- En vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée, pour la durée de cette formation ;
- Dans une limite totale de 60 mois (5 ans) pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- Jusqu'à leur droit à la retraite pour les personnes de 58 ans et plus ;
- Dans une limite totale de 36 mois dans le cadre des mesures sanitaires afin de sécuriser les personnes ayant eu une interruption de parcours du fait de la crise. Cette disposition est applicable jusqu'à 6 mois après la fin de l'état d'urgence national.

La durée d'un parcours en PEC ou CIE est donc plus longue que la simple durée du contrat initial.

Les renouvellements sont subordonnés à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié dans l'emploi.

Afin de renouveler ce contrat, l'employeur effectue une demande auprès du prescripteur en lui transmettant un bilan, sans formalisme particulier, du parcours effectué par le bénéficiaire, qui rappelle *a minima* :

- L'intitulé et le descriptif du poste occupé ;
- La qualité de bénéficiaire du RSA si concerné ;
- La désignation de l'employeur ;
- La désignation du tuteur ;
- Les actions de formation et d'accompagnement réalisées ;
- L'inscription dans une démarche de VAE, le cas échéant ;
- Le type de sortie envisagé à l'issue du contrat (renouvellement, recrutement en CDI ou CDD...).



A l'étude de ce bilan, et notamment si aucune action d'accompagnement et de formation n'a été mise en place, le renouvellement est refusé.

En conclusion, concernant le cadre qualitatif attendu :

- **Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et de 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, que ce soit dans le cadre d'un PEC ou d'un CIE**, notamment au regard du nombre de contrats aidés par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur.
- **La formation, obligatoire dans le cadre d'un parcours en PEC.** Les employeurs proposant des formations *a minima* pré-qualifiantes doivent être prioritaires. S'agissant des CIE, les engagements en matière de formation sont encouragés, sans être obligatoires. De ce fait, un CIE ne peut être refusé à un employeur au seul motif que la mise en place d'une formation n'est pas prévue.
- Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste doit être valorisée.

4-Les conditions de mobilisation des contrats aidés en 2021

4-1 De nouvelles opportunités de recrutement

Depuis 2020, de nouvelles opportunités ont été ouvertes pour mobiliser les contrats aidés au profit des personnes les plus touchées par la crise sanitaire.

➤ **S'agissant des jeunes**

Lancé à l'été 220, le plan #1jeune1solution - dont l'objectif est d'offrir à chacun une solution adaptée à son profil et de ne laisser aucun jeune sur le bord de la route - rouvre la possibilité de recourir à des contrats initiative emploi (CIE, c'est-à-dire dans le secteur marchand) et renforce les possibilités de recours aux parcours emploi compétences.

Depuis l'automne 2020, le plan #1jeune1solution a été complété par de nouvelles mesures pour prévenir et lutter contre la bascule dans la pauvreté prévoyant le doublement de l'enveloppe de contrats PEC consacrée aux résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR).

➤ **Dans ce cadre, en 2021, 4 enveloppes de contrats aidés sont prévues :**

- **PEC Jeunes** : destinés aux jeunes de 18 à 25 inclus, et jusqu'à 30 ans inclus lorsqu'ils sont en situation de handicap (taux de prise en charge part Etat de 65%) ;
- **CIE Jeunes** : destinés aux jeunes de 18 à 25 inclus, 30 ans inclus lorsqu'ils sont en situation de handicap (taux de prise en charge part Etat de 47%) ;
- **PEC QPV-ZRR** : destinés aux résidents en quartier prioritaires de la politique de la ville et des zones de revitalisation rurale, sans conditions d'âge (taux de prise en charge part Etat de 80%) ;



- **PEC « tous publics »** : destinés aux personnes ne rentrant pas dans les catégories des publics listées ci-dessus (taux de prise en charge part Etat moyen de 50% en métropole et 60% en Outre-mer).

A noter que la possibilité de prescrire des CIE « tous publics » reste également possible dans certaines conditions :

- (i) Lorsque les conseils départementaux s'engagent à financer des CIE à leurs charges à destination des publics bénéficiaires du RSA ;
- (ii) Dans les DOM, lorsque le Préfet ouvre cette possibilité ;
- (iii) Sur des territoires délimités, à des fins expérimentales dans les départements du Nord et des Pyrénées-Orientales.

Pour obtenir davantage de précisions sur les opportunités ouvertes de recrutement dans votre région, vous êtes invités à vous rapprocher du service public de l'emploi.

4-2 Paramètres de prise en charge des contrats PEC et CIE

Les Préfets de région déclinent les conditions de mise en œuvre définies dans une circulaire ministérielle et les adaptent aux particularités de leurs régions par arrêté.

Au niveau national, les caractéristiques des contrats sont les suivantes :

	Taux de prise en charge	Temps de travail hebdomadaire	Durées de l'aide à l'insertion professionnelle*
PEC Jeunes	65%	20h à 30h	11 mois
CIE Jeunes	47%	20h à 35h	9 mois
PEC QPV ZRR	80%	20h à 30h	11 mois
PEC « tous publics »	50%*	20h*	11 mois

*chiffres moyens préconisés dans la circulaire

Ainsi :

- Pour le recrutement d'un jeune en PEC sur un contrat de 30h et 11 mois, l'aide à l'insertion professionnelle perçue par l'employeur privé est de 9 527€ pour un reste à charge employeur de 5 747€ sur la durée du contrat ;
- Pour le recrutement d'un jeune en CIE sur un contrat de 35h et 9 mois, l'aide à l'insertion professionnelle perçue par l'employeur privé est de 6 575€ pour un reste à charge employeur de 8 005€ sur la durée du contrat ;
- Pour le recrutement d'une personne résident en QPV ou ZRR sur un contrat de 30h et 11 mois, l'aide à l'insertion professionnelle perçue par l'employeur privé est de 11 726€ pour un reste à charge employeur de 3 549€ sur la durée du contrat.

Il est donc à noter que :

- en recrutant deux candidats (concernant des publics différents), un même employeur peut ne pas bénéficier des mêmes caractéristiques de contrat ;
- les caractéristiques appliquées au contrat ne sont pas strictement identiques entre les régions.



4-3 Les branches professionnelles faisant l'objet d'une attention particulière au sein du plan #1jeune1solution

Le plan France Relance identifie plusieurs secteurs prioritaires, également décrits dans le plan #1jeune1solution :

- le secteur social et médico-social, en particulier le secteur de l'aide alimentaire et les métiers du grand âge ;
- la transition écologique ;
- la transition numérique ;
- la culture ;
- le sport.

Dans ce cadre, les PEC et des CIE peuvent apporter une réponse aux problèmes de recrutement dans ces filières.

A noter : L'aide à l'insertion professionnelle versée dans le cadre d'un PEC n'est pas cumulable avec une autre aide d'Etat à l'emploi mais est cumulable avec certaines aides portées par Pôle Emploi telles que la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), les actions de formation préalables au recrutement (AFPR), ou, autre exemple, l'aide AIP versée à une entreprise lors d'un recrutement d'un travailleur handicapé.