

PLATEFORME RH DE PLAINE COMMUNE

Services d'appui RH aux TPE PME

LES CONTRATS INITIATIVE EMPLOI (CUI-CIE)

Dans le cadre du plan de relance « 1 jeune 1 solution », les **Contrats Initiative Emploi** ont été réactivés pour le secteur marchand. Ce sont des CUI – Contrat Unique d'Insertion.

1 Les entreprises concernées

Le CIE concerne les entreprises du secteur marchand. Une entreprise est exclue du dispositif si elle :

- a licencié pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche,
- a licencié un·e salarié·e en CDI sur le poste sur lequel est envisagée l'embauche en CUI-CIE,
- n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

2 Les contrats et les candidats concernés

Les CIE sont des contrats d'insertion, ils doivent donc permettre aux salarié·es de monter en compétences via la formation et l'accompagnement.

2.1 Les candidats

Les candidat·es sont des jeunes de **moins de 26 ans**, ou de moins de 30 ans s'ils ont une reconnaissance de travailleurs handicapés. Ils sont **sans emploi** et rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières pour y accéder.

L'éligibilité des candidat·es est déterminée lors de l'accompagnement par un·e conseiller·e du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale).

2.2 Le parcours insérant

L'employeur doit, de son côté, pouvoir proposer les conditions d'un parcours insérant, c'est-à-dire :

- un poste permettant de développer des compétences transférables dans le monde professionnel,
- un accompagnement au quotidien de la personne (notamment avec la mise en place d'un tuteur ou d'une tutrice),
- un accès à la formation et à l'acquisition de compétences.

2.3 Le contrat de travail

Les CIE sont des **CDD** de minimum **20h** et de minimum **6 mois**. En tant que contrat d'insertion, ils bénéficient d'un cadre particulier. On peut citer, par exemple, la prime de précarité qui n'est pas due à la fin du contrat.

3 Formation et accompagnement

Les CIE intègrent la montée en compétence des salarié·es. Les **compétences à développer** sont identifiées, avant la signature du contrat, en fonction de l'emploi et de la personne recrutée. Elles sont **formalisées via un cerfa** qui comprend :

- une partie « Savoirs et Savoir-faire » libre
- une liste de « Savoir-être professionnel » comme : autonomie, gestion du stress, réactivité, communication, etc.

Pour développer ses compétences, l'employeur doit identifier un **tuteur** ou une tutrice parmi les salarié·es de l'entreprise.

La personne en CIE doit également suivre des formations pendant son contrat. Ce sont des formations courtes (quelques jours plutôt que quelques mois), en lien avec les compétences identifiées. Les financements OPCO sont mobilisables.

Les formations longues diplômantes ou qualifiantes sont plutôt un débouché du CIE, une fois que la personne a acquis des compétences professionnelles adaptées à l'emploi.

4 Le montant de l'aide

Un arrêté du préfet de région indique les modalités de l'aide relative aux CIE. Il est disponible sur le [site de la Drieets](#).

L'aide est une **prise en charge du salaire**. L'employeur reçoit une aide qui couvre une partie du salaire, cette partie est calculée sur le montant du Smic brut associé à un nombre d'heure par semaine.

Les contrats sont conclus pour une durée de **10 mois** maximum. La prise en charge est de **30 % du Smic horaire brut** pour une durée de **20h hebdomadaire**.

Si le contrat est à temps plein, seules 20h seront prises en charge les 15h supplémentaires seront intégralement à la charge de l'employeur. De la même manière, si la personne est payée plus que le SMIC, l'aide reste calculée sur le Smic.

Le montant de la **prise en charge est bonifié** si la personne recrutée est en situation de **handicap**, il s'élève alors à **47 % du Smic brut horaire** toujours pour 20h hebdomadaire.

5 Focus sur le nouvel arrêté 2023

Le nouvel arrêté 2023 du préfet de région met en avant le **secteur de la sécurité**. Ainsi, les recrutements sur ces métiers en tension profitent d'une meilleure aide de l'État. Ils sont identifiés à partir du Code ROME – Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois – de Pôle Emploi.

Pour les CIE, les embauches pour les **métiers suivants bénéficient** d'une prise en charge de **47% du Smic brut horaire** pour 20h hebdomadaire :

- [K1705](#) – Sécurité civile et secours (Secouriste, Pompier-e, Équipier-e de sécurité civile, etc.)

- [K2502](#) – Management de sécurité privée (Chef·fe de sécurité, Responsable sécurité et surveillance, etc.)
- [K2503](#) – Sécurité et surveillance privées (Agent·e de sécurité, Gardien·ne, Surveillant·e, etc.)

6 Les démarches à réaliser

Trois étapes clés jalonnent le Contrat Initiative Emploi :

1. Entretien tripartite initial

Il se déroule avec le service public de l'emploi, le ou la bénéficiaire et l'employeur. Il permet de compléter le cerfa et ses annexes.

2. Livret de suivi dématérialisé

La personne salariée en CIE et l'employeur complète un livret de suivi à plusieurs étapes du contrat : après 1 mois, à mi-parcours et juste avant la fin du contrat.

3. Entretien 1 à 3 mois avant la sortie de contrat

Ce dernier entretien a pour but de sécuriser la suite du parcours du demandeur d'emploi. Il évalue les compétences acquises et incite à une recherche active d'emploi.

7 Besoin de plus d'informations ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas nous contacter : plateformerrh@rh-ad-conseil.fr

Vous pouvez également retrouver des informations sur le site de la [Drieets](#) ou le site du [ministère du travail](#).



Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités