

Pôle emploi

Direction Régionale
Grand-Est

20 mars 2018

Mise en œuvre du Parcours Emploi Compétences

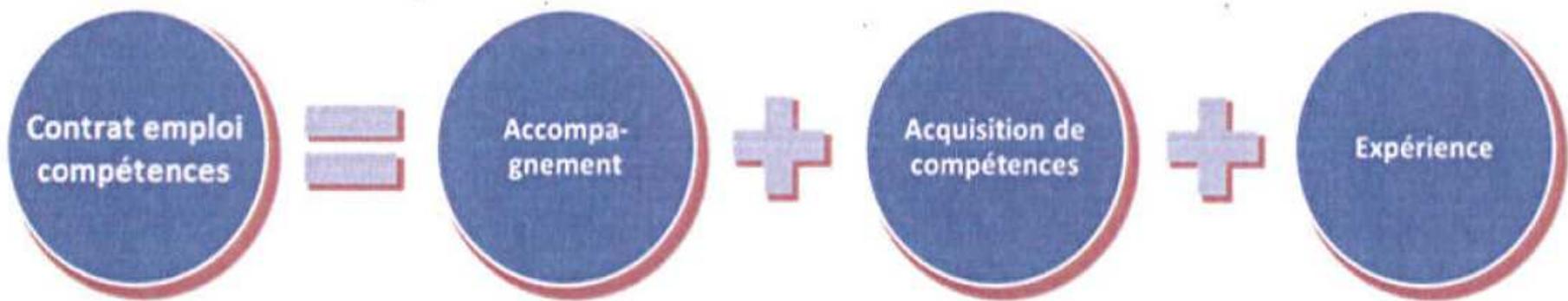
Parcours emploi compétences

Le cadre juridique du Parcours Emploi Compétences (PEC), appelé aussi Contrat Emploi Compétence (CEC) reste celui du Contrat Unique d'Insertion- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI CAE).

La prescription est réservée au secteur non marchand.

Repositionnement du Parcours Emploi Compétences autour du triptyque emploi-formation-accompagnement.

Le Parcours Emploi Compétences est recentré sur l'objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi



Cinq axes du Parcours Emploi Compétences

- **1^{er} axe: Ciblage des publics des Parcours emploi Compétence**
- **2^{ème} axe: Sélection des employeurs en fonction du parcours insérant proposé**
- **3^{ème} axe: mise en œuvre par l'employeur des engagements de formation et d'accompagnement – entretien tripartite**
- **4^{ème} axe: Renforcement du rôle du prescripteur**
- **5^{ème} axe: durée et condition de renouvellement**

1^{er} axe: Ciblage des publics des contrats emploi compétence

- **Prescription centrée sur les publics éloignés de l'emploi en fonction du diagnostic global du conseiller et non sur les critères administratifs.**
- **Orientation vers un contrat emploi compétences si le frein d'accès à l'emploi relève plutôt d'un manque d'expérience et de savoir-être professionnels que d'un défaut de qualification.**
- **Attention particulière tournée vers les travailleurs handicapés et les résidents des QPV.**
- **Les jeunes: orientation prioritaire vers la formation, l'alternance ou les mesures spécifiques et non vers les contrats aidés, même s'ils n'en sont pas exclus.**

2^{ème} axe: Sélection des employeurs en fonction du parcours insérant proposé

Sélection des employeurs en fonction des critères:

- Le poste doit permettre de développer les comportements professionnels et les compétences techniques transférables ou répondant aux besoins du bassin.
- La capacité de l'employeur à accompagner le salarié- le tuteur doit être salarié de l'entreprise (pas en CUI-CAE), avoir une expérience professionnelle de 2 ans, ne doit pas être lui-même en CUI et ne pas se voir confier le tutorat de plus de 3 salariés en CUI simultanément.
- L'engagement à faciliter l'accès à la formation, priorité aux employeurs proposant des formation adaptées dispensées par un organisme de formation.
- La capacité de l'employeur à pérenniser le poste.
- La responsabilité du prescripteur de proposer, d'accepter ou de refuser un parcours en fonction de sa qualité et de son adéquation aux besoins de la personne.

3^{ème} axe: mise en œuvre par l'employeur des engagements de formation et d'accompagnement

3 leviers cumulatifs à mettre en œuvre:

- Définir de façon tripartite (prescripteur-bénéficiaire- employeur) les compétences à développer dans le cadre du parcours emploi compétences pour combler la distance par rapport au marché du travail selon le référentiel des compétences ROME
- Conditionner la validation de la demande à l'engagement de l'employeur à proposer des actions de formation et d'accompagnement
- Formaliser les engagements lors d'un entretien tripartite préalable à la prescription du PEC , durant lequel sera validée la demande de l'aide et précisé le mode de suivi des engagements

4^{ème} axe: Renforcement du rôle du prescripteur

Pour produire son effet le parcours emploi compétences doit être accompagné par le prescripteur avant, pendant et à la sortie:

- **Entretien tripartite lors de la signature de la demande d'aide-formalisation des engagements**
- **Suivi pendant la durée du contrat (1^{er} mois, 6^{ème} mois et 9^{ème} mois): pour Pôle emploi envoi de questionnaire par mail à l'employeur et au salarié avec alerte au conseiller en cas de réponses négatives.**
- **Entretien de sortie 1 à 3 mois avant la fin du contrat afin:**
 - **de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche d'emploi**
 - **évaluer l'opportunité d'un renouvellement au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et les actions de formation engagées**
 - **enclencher une action de formation complémentaire aux compétences**

5^{ème} axe: durée et condition de renouvellement

- **Aide initiale d'une durée minimale de 9 mois avec un objectif de 12 mois afin de permettre la mise en œuvre des engagements d'accompagnement et de formation .**
- **Le renouvellement n'est ni prioritaire ni automatique: il est conditionné à l'évaluation par le prescripteur de son utilité pour le bénéficiaire et sous réserve du respect des engagements de l'employeur.**

Mise en œuvre du PEC dans le cadre de l'arrêté préfectoral Grand-Est du 21 février 2018

Publics éligibles

Publics éloignés du marché du travail « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi ». C'est le prescripteur, qui apprécie l'éloignement du marché du travail.

Prescripteurs

- Les missions locales pour les jeunes de moins de 26 ans
- CAP emploi pour les personnes reconnues Travailleurs handicapés
- Les Conseils départementaux pour tous les bénéficiaires du RSA, initiaux ou renouvellements
- Pôle emploi pour les personnes inscrites en tant que demandeurs d'emploi

Mise en œuvre du PEC dans le cadre de l'arrêté préfectoral Grand-Est du 21 février 2018

Employeurs

Employeurs ayant une valeur formative, diagnostiquée par le prescripteur selon les critères du 2^{ème} axe:

- Le poste doit permettre de développer les comportements professionnels et les compétences techniques transférables ou répondant aux besoins du bassin.
- La capacité de l'employeur à accompagner le salarié- le tuteur doit être salarié de l'entreprise (pas en CUI-CAE), avoir une expérience professionnelle de 2 ans, ne doit pas être lui-même en CUI et ne pas se voir confier le tutorat de plus de 3 salariés en CUI simultanément.
- Engagement à faciliter l'accès à la formation, priorité aux employeurs proposant des formation adaptées dispensées par un organisme de formation.
- Capacité de l'employeur à pérenniser le poste.
- Responsabilité du prescripteur de proposer, d'accepter ou de refuser un parcours en fonction de sa qualité et de son adéquation aux besoins de la personne.

Mise en œuvre du PEC dans le cadre de l'arrêté préfectoral Grand-Est du 21 février 2018

Durée de l'aide

- Aide initiale de 9 à 12 mois
- L'aide peut être éventuellement renouvelée dans la limite des 24 mois et au-delà pour certains publics
- Les renouvellements ne sont ni automatiques, ni prioritaires. Ils sont subordonnés:
 - Au bilan avec l'employeur de l'accompagnement et de la formation réalisés lors du contrat antérieur
 - A l'examen de la valeur formative de l'employeur et au bilan
 - A l'examen par le prescripteur de la pertinence de la prolongation pour l'insertion sur le marché du travail du salarié/demandeur d'emploi

Mise en œuvre du PEC dans le cadre de l'arrêté préfectoral Grand-Est du 21 février 2018

Taux de prise en charge 50%:

- mise en place par l'employeur d'une formation inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), certification partielle incluse
- et/ou l'employeur s'engage à adapter le poste à l'handicap du futur salarié
- et/ou recrutement en CDI ou promesse d'embauche en tant qu'agent territorial par les collectivités territoriales employeurs

Taux de prise en charge 40%

L'employeur s'engage pour l'accompagnement, la formation et recrutement des personnes en PEC sur des postes permettant de développer les compétences techniques et les qualités professionnelles, notamment par la mise en place des immersions (PMSMP)

Pour les bénéficiaires du RSA la prescription est traitée par le Conseil Départemental et la Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyen pour le Bas-Rhin n'a pas été encore publiée