

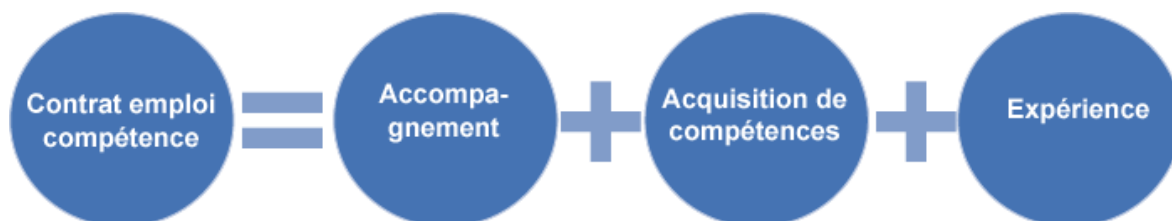
Parcours Emploi Compétences

Objectif : inclusion dans l'emploi*

Objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi

« Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi » (Article L.5134-20 du code travail)

Depuis janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences (PEC) qui restent prescrits dans le cadre du CUI-CAE **dans le secteur non marchand**, à droit constant **. Leur 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 tant par l'employeur que par le service public de l'emploi. Chaque parcours emploi a pour ambition l'insertion durable sur le marché du travail du bénéficiaire.



Pour quels publics ?

Les parcours emploi compétences sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail. Une attention particulière est accordée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville. Les jeunes ne sont pas exclus des parcours emploi compétences, mais la priorité est donnée à leur orientation vers les solutions de formation ou d'alternance ou vers les dispositifs d'accompagnement intensif comme la garantie jeunes.

La prescription vers un parcours emploi compétence repose avant tout sur le diagnostic réalisé par le conseiller de Pôle emploi, de la Mission Locale, des organismes de placement spécialisés Cap emploi - SAMETH et des conseils départementaux.

* La mise en œuvre du PEC s'inscrit dans la création d'un fonds d'inclusion dans l'emploi qui réunit les crédits des parcours emploi compétences et de l'insertion par l'activité économique suite aux recommandations du rapport « donnons-nous les moyens de l'inclusion » publié le 16 janvier 2018.

** La prescription d'un CUI-CIE dans le secteur marchand, non transformé en parcours emploi compétence, est autorisée par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens.

Pour quels employeurs ?

La prescription du parcours emplois compétences se fait en faveur des employeurs du secteur non-marchand sélectionnés en fonction des critères suivants :

- 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 permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;
- L'employeur doit désigner un **tuteur** parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans ;
- Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Pour quelle durée ?

- Le PEC prend la forme d'un CDI ou d'un CDD d'une durée de 9 à 12 mois.
- Possibilité d'une durée de 6 à 12 mois dans les cas précisés par l'arrêté préfectoral : contingent Education Nationale (EN) y compris EPLE privé sous contrat avec l'EN, personnes demandeurs d'emploi seniors et personnes reconnues TH, personnes sous main de justice.
- Par ailleurs, les renouvellements ne sont ni prioritaires, ni automatiques. Ils sont subordonnés à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Quelle aide financière pour les employeurs ?

Le montant de l'aide est fixé en région Grand Est au taux de base à 40 %, exprimé en pourcentage du Smic brut. Il pourra être bonifié à 50 % dans les cas précisés par l'arrêté préfectoral (par exemple, en cas de conclusion d'un CDI) ou 60 % pour les contrats cofinancés par les conseils départementaux pour les bénéficiaires du RSA.

Comment est mis en œuvre le parcours emploi compétences ?

L'orientation en PEC s'appuie sur un **diagnostic global** de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le prescripteur. Le salarié en PEC bénéficie tout au long de son contrat d'un accompagnement de son conseiller référent articulé autour de trois phases complémentaires :

- **un 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 ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir ;
- **un suivi dématérialisé** durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé ;
- **un entretien de sortie**, en cas de besoin, 1 à 3 mois avant la fin du contrat : il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'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, de mobiliser des prestations, ou encore d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours notamment dans le cadre du plan d'investissement compétences.