

PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES

Le bon parcours pour la bonne personne

Réf. : Circulaire N° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.

La transformation des contrats aidés du secteur non marchand en **parcours emploi compétences** répond à un objectif d'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Un recentrage est opéré en faveur de ces publics, dans une logique de parcours reposant sur le **triptyque emploi-formation-accompagnement**, garant de l'efficacité de la démarche :

- un emploi permettant de développer des compétences transférables,
- un accès facilité à la formation
- un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi.

CARACTERISTIQUES DU PARCOURS EMPLOI FORMATION COMPETENCES :

• Quel cadre juridique ?

Le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre contractuel du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE).

• Pour quels publics ?

Les parcours emploi compétences sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail. Mais l'orientation vers un parcours emploi compétence repose avant tout sur le diagnostic réalisé par le conseiller du service public de l'emploi.

Une attention particulière est accordée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville.

• Pour quels employeurs ?

Employeurs du secteur non-marchand (associations, collectivités, ...), sélectionnés en fonction de leur capacité à proposer les conditions d'un parcours insérant :

- 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 (effectifs, tuteur).
- L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE°, acquisition de nouvelles compétences,...).
- Le cas échéant, capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

• **Quelle durée du parcours emploi compétences (PEC) ?**

Objectif global de durée de 12 mois : l'aide initiale ne doit pas être inférieure à 9 mois.

Le renouvellement n'est ni prioritaire ni automatique : il est soumis à évaluation de son utilité et du respect des engagements par l'employeur.

• **Quelle aide financière pour les employeurs ?**

- Le montant de l'aide accordé aux employeurs est fixé par arrêté du préfet de région.

L'arrêté Préfectoral N°2018/PEC/1 du 19 février 2018 a fixé le taux de prise en charge à 50% du Salaire Minimum de Croissance (SMIC brut).

Ce taux sera majoré de 10% pour :

- Les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH).
 - Les résidents des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).
 - Les « communes employeurs » de moins de 2000 habitants dans les Zones de Revitalisation Rurale (ZRR).
 - Les employeurs qui dès la mise en place du contrat s'engagent à la mise en place d'une formation certifiante inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), certifications partielles incluses.
 - Les employeurs qui signent un contrat à durée indéterminée au départ de la convention initiale.
- Le contrat aidé ouvre droit à une exonération des cotisations patronales d'assurance sociales et d'allocations familiales dans la limite du SMIC,

• **Quelles modalités de mise en œuvre du parcours emploi compétences ?**

L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le conseiller du service public de l'emploi.

Le salarié en PEC bénéficie tout au long de son contrat d'un accompagnement de son conseiller référent, articulé autour de 3 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 parmi les compétences définies ;
- **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.

Le prescripteur vérifiera la mise en œuvre effective par l'employeur des attendus en matière d'engagement de formation et d'accompagnement pour faire du contrat aidé un Parcours Emploi Compétences : le non-respect des engagements entraîne le remboursement des aides versées.

• **Qui contacter pour conclure un contrat aidé dans le cadre du parcours emploi compétences ?**

En fonction du type de public concerné, il convient de s'adresser à l'un des prescripteurs suivant :

- Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi.
- Mission locale Jeunes pour les moins de 26 ans.
- Cap Emploi pour les personnes bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé.
- Le Conseil Départemental pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA).