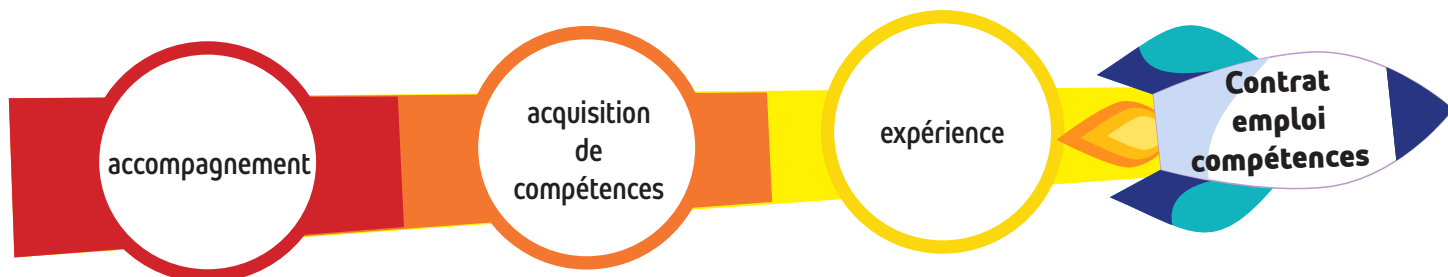


LE PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES

dispositif de contrats aidés dans le secteur non-marchand

Depuis janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences (PEC). Le cadre juridique des PEC du secteur non-marchand demeure celui des Contrats Unique d'Insertion- Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE). 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 vise 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, les résidents des quartiers prioritaires de la ville (QPV) et les résidents des zones de revitalisation rurale (ZRR).

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.

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 ? (Application de l'arrêté préfectoral Grand Est en vigueur à compter du 12 juin 2020)

- Le PEC prend la forme d'un CDI ou d'un CDD d'une durée de 6 à 10 mois.
- Possibilité d'une durée de 6 à 12 mois pour les bénéficiaires du RSA dans le cadre des contrats cofinancés par les conseils départementaux.
- 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 et visent à réaliser les actions suivantes :
 - terminer une action de formation engagée pendant les contrats en cours,
 - compléter les formations prévues au contrat en cours par un parcours qualifiant ou certifiant.

Quelle aide financière pour les employeurs en région Grand Est ? (Application de l'arrêté préfectoral Grand Est en vigueur à compter du 12 juin 2020)

35 % taux pour les employeurs qui embauchent des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (27 ans révolus pour l'accompagnement intensif des jeunes-AIJ).

40 % taux de base pour l'employeur, qui met en place l'accompagnement, le tutorat et la formation pour les publics autres que les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus.

50 % taux bonifié, pour l'employeur, qui remplit les conditions de base et s'engage :

- à mettre en place une combinaison « emploi-formation-accompagnement » adaptée au handicap de la personne reconnue travailleur handicapé
- à mettre en œuvre une formation qualifiante, certifications partielles incluses,
- ou à recruter un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV) ou dans une zone de revitalisation rurale (ZRR),
- ou à recruter un demandeur d'emploi, qui dans le cadre du Parcours Emploi Compétences accède à la Validation des acquis de l'expérience (VAE), mise en œuvre par l'AFPA,

55 % taux pour l'employeur qui recrute en CDI ou, pour une collectivité rurale, produit une promesse d'embauche en tant qu'agent territorial à l'issue du PEC.

60 % taux bonifié, pour l'employeur, qui remplit les conditions de base et embauche :

- une personne inscrite à Pôle emploi et en recherche d'emploi depuis 18 mois
- ou un bénéficiaire du RSA, dont le contrat est cofinancé par le conseil départemental

L'aide est plafonnée à 20 heures hebdomadaires.

Taux de l'aide de l'Etat (% du SMIC) SMIC : 10,15 € brut au 1er janvier 2020	40 %	50 %	60 %
Estimation du coût moyen à la charge d'employeur pour une durée de 20 heures hebdomadaires rémunérées au SMIC, après application de l'exonération des charges et de l'aide de l'Etat pour les employeurs de droit privé (associations)	6,73€/heure 583,54€/mois	5,71€/heure 498,57€/mois	4,70€ 407,60€/mois
Estimation du coût moyen à la charge d'employeur pour une durée de 20 heures hebdomadaires rémunérées au SMIC, après application de l'exonération des charges et de l'aide de l'Etat pour les collectivités territoriales	7,28€/heure 631,30€/mois	6,26€/heure 543,33€/mois	5,25€/heure 455,37€/mois

Ces estimations tiennent compte du changement du mode d'exonérations des contrats aidés, mis en place à partir du 1/1/2019: les employeurs de droit public continuent à bénéficier de l'exonération spécifique des charges patronales, les employeurs de droit privé relèvent de la réduction générale des cotisations patronales si les rémunérations n'excèdent pas 1,6 du SMIC par an.

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 sous la forme d'un livret de suivi dématérialisé, transmis au 1^{er}, 6^{ème} et 9^{ème} mois du contrat ;
- 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.

**Pour recruter dans le cadre du Parcours Emploi Compétences
contactez votre agence Pôle emploi ou appelez le 39 95**
(service gratuit + prix de l'appel)

