



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

# Le Parcours Emploi Compétences

DIRECCTE - UD 79

# **Circulaire du 11 Janvier 2018 : les contrats aidés sont recentrés sur le seul objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi**

**Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi, qui existait jusqu'alors pour le secteur non marchand, est maintenu sous une forme nouvelle : le Parcours Emploi Compétences (PEC).**

## Quelles sont les caractéristiques du contrat conclu dans le cadre d'un Parcours Emploi Compétences ?

- Le PEC est un contrat de travail de droit privé : CDI ou CDD d'une durée initiale de 9 mois minimum qui peut être renouvelé dans la limite de 24 mois ;
- Certains cas de prolongations existent toujours (pour achever une action de formation, pour les seniors en difficulté d'insertion, pour les personnes reconnues travailleurs handicapés) ;
- La durée hebdomadaire de travail est comprise entre 20h et 35h.

## Quel est le public éligible au Parcours Emploi Compétences ?

- **Les PEC concernent les publics les plus éloignés du marché du travail, pour lesquels :**
  - la seule formation n'est pas l'outil approprié ;
  - les raisons de l'éloignement à l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (entreprises adaptées ou structures d'insertion par l'activité économique).
- Une attention particulière doit être portée aux Travailleurs Handicapés, aux résidents des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville ;
- Les jeunes ne sont pas exclus du PEC mais la priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation ou d'alternance ou vers les mesures qui leur sont dédiées avec accompagnement intensif (Garantie Jeune, Ecole 2<sup>ème</sup> Chance,...).

# Quels employeurs peuvent conclure un Parcours Emploi Compétences ?

Les employeurs éligibles au PEC relèvent **exclusivement** du **secteur non marchand** :

- 1- Les **collectivités territoriales** et leurs groupements ;
- 2- Les **autres personnes morales de droit public** : exemple les établissements publics de santé ; établissements publics locaux qu'ils soient administratifs, industriels ou commerciaux, les groupements d'intérêt public (GIP), les établissements publics économiques (organismes consulaires) ;
- 3- Les **organismes de droit privé à but non lucratif** : les associations, lorsque leurs activités répondent à des besoins collectifs non satisfaits (à l'exception : des associations culturelles et des partis ou groupements politiques), les fondations , les établissements de santé privés d'intérêt collectif,...
- 4- Les **personnes morales de droit privé pour leurs activités relevant de la gestion d'un service public** (organismes d'HLM ; sociétés d'économie mixte, entreprises privées concessionnaires d'un service public...).

## Quels sont les engagements de l'employeur ?

Les engagements de l'employeur sont formalisés, avec un rôle important de Pole emploi en matière d'accompagnement avant, pendant et à la sortie du PEC ;

Dans ce cadre, sont mis en place 4 phases :

- Le **diagnostic du bénéficiaire** (ses freins / atouts et identification des compétences à acquérir) ;
- Un **entretien tripartite** préalable obligatoire (prescripteur - employeur - bénéficiaire) qui doit permettre la formalisation des engagements de l'employeur en terme de formation et d'acquisition de compétences ;
- Le **suivi pendant la durée du contrat** (livret de suivi, entretiens ciblés...) ;
- Un **entretien de sortie** entre prescripteur et salarié 1 à 3 mois avant la fin du PEC (point sur les compétences acquises, accompagnement à la recherche d'emploi, proposition de prestations ou d'actions de formation complémentaires...).

## Concrètement, à quoi s'engage l'employeur ?

- **à désigner un tuteur**, dont le rôle sera d'accueillir, informer, guider le salarié dans l'exercice de son emploi, contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle en fin de contrat ;
- **À développer les compétences du salarié pendant le PEC sous la forme d'actions de formation et d'actions d'accompagnement** : acquisition de savoir-faire, comportements professionnels, compétences techniques transférables, période de professionnalisation, VAE,...

# Comment faire pour conclure un Parcours Emploi Compétences ?

- L'employeur contacte les services de Pôle emploi ;
- Des échanges interviennent entre Pôle emploi et l'employeur sur le poste, les besoins, modalités du contrat, les engagements ;
- Les candidats potentiels sont identifiés pour répondre à l'employeur. L'employeur procède alors aux entretiens de recrutement et choisit le candidat ;
- Le projet et les engagements sont formalisés lors d'un entretien tripartite entre l'employeur, le salarié et le prescripteur ;
- la demande d'aide financière PEC (Cerfa) est signée en amont du démarrage du contrat ;
- Le contrat de travail est signé et commence : pendant le contrat, un questionnaire est envoyé à l'employeur et au salarié sur plusieurs items (intégration, formation...). Selon les réponses des ajustements peuvent être proposés - lien avec le tuteur.
- Un entretien de sortie (bilan du contrat) est organisé,

*A noter : compter un délai d'1 mois entre le 1<sup>er</sup> contact avec Pôle emploi et le début du contrat notamment si aucun candidat n'est identifié,*

# Est-il possible de renouveler un Parcours Emploi Compétences ?

- Les renouvellements de contrats ne sont ni prioritaires ni automatiques ;
  - En cas de renouvellement, le Parcours Emploi Compétences sera limité à 24 mois (sauf exceptions) ;
  - Les renouvellements sont conditionnés à l'évaluation du contrat précédent et du respect des engagements de l'employeur en matière d'accompagnement et de formation ;
- Si aucune action n'a été menée, le renouvellement sera refusé.

## Quelles sont les aides dont bénéficient l'employeur en cas de conclusion d'un Parcours Emploi Compétences ?

L'aide est prévue par un arrêté préfectoral régional du 29/12/2017 :

- L'aide est calculée sur une durée hebdomadaire de travail de **20h** (même si la durée de travail prévue par le contrat est supérieure à 20h) ;
- La durée de prise en charge initiale minimale est de 9 mois pour une durée maximale de 12 mois ;
- L'aide est égale à :
  - 50 % du taux horaire brut du SMIC ;
  - 60 % en cas d'embauche d'un bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active dans le secteur des EHPAD et celui des services de maintien à domicile (cofinancement du Conseil Départemental 79 dans la limite de 40 PEC).

# Quelles sont les autres aides publiques associées au PEC ?

L'employeur bénéficie également :

- D'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du Smic ;
  - D'une exonération des charges fiscales (taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage et effort de construction), sauf formation continue.
  - Exonération du versement de l'indemnité de fin de contrat pour les PEC à durée déterminée.
- 
- Il est à noter qu'il n'y a pas de taux de prise en charge spécifique pour l'embauche de travailleurs handicapés en PEC : le taux de prise en charge est également fixé à 50% ; ce public peut toutefois faire l'objet d'accord de prolongation de contrat (au cas par cas) dans la limite maximale de 60 mois (par avenants successifs d'1 an).

# Plus d'informations

[Site internet du ministère du travail](#)

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/parcours-emploi-competences/article/parcours-emploi-competences>

[Coordonnées des équipes « conseillers entreprises » de Pôle emploi](#)

Pôle emploi Thouars : 05.49.66.79.93

Pôle emploi Bressuire : 05.49.81.51.07

Pôle emploi Parthenay : 05.49.64.89.86

Pôle emploi Melle : 05.49.27.24.08

Pôle emploi Niort - Garenne : 05.49.28.75.10

Pôle emploi Niort - Trévins : 05.49.78.90.84

Numéro unique pour les employeurs et les entreprises : 39 95