



PARCOURS EMPLOI COMPETENCES – MODE D'EMPLOI

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.

Mais l'orientation vers un parcours emploi compétence repose avant tout sur le diagnostic réalisé par le conseiller du service public de l'emploi.

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 démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- 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 ;
- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Dans quel cadre contractuel est prescrit le parcours emploi compétences ?

Le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre de CUI-CAE dans le secteur non marchand.

L'objectif de durée d'un parcours est de 12 mois et les conventions initiales ne peuvent être inférieures à 9 mois.

La durée maximale s'il est à durée déterminée est définie par l'article L5134-25-1 du code du travail :
« *Le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, conclu pour une durée déterminée, peut être prolongé dans la **limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans** pour les salariés âgés de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, **ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.*** »

A titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action concernée **ou, pour les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.** »

Quelle aide financière pour les employeurs ?

Dans le cadre du parcours emploi compétences, le montant de l'aide accordée aux employeurs, exprimé en pourcentage du Smic brut, pourra être modulé entre 30 % et 60 %, dans la limite des enveloppes financières. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

Dans le Var, pour le public reconnu travailleur handicapé, elle est de 35% avec une majoration possible de 10 points soit 45% si l'employeur s'engage à mettre en œuvre des actions favorables à une insertion durable dans l'emploi se traduisant par l'un des engagements suivants :

- **recrutement en CDI**
- **mise en œuvre des parcours qualifiants en particulier les périodes de professionnalisation**
- **mise en œuvre de périodes de mise en situation en milieu professionnel**

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 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 ; l'annexe au CERFA de demande d'aide CUI-CAE doit être complétée ;
- **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.