Dernière mise à jour le 09 mars 2018

Connaissez-vous les contrats PEC ?

La circulaire du Ministère du travail du 11 janvier 2018 a enfin été rendu disponible il y a quelques jours. Elle est d'importance car elle aborde l'arrivée de nouveaux contrats ...

Sommaire

- Principe majeur
- Employeurs concernés
- Bénéficiaires visés
- Mise en œuvre
- Durée contrats, travail et formation
- Références

La circulaire du Ministère du travail du 11 janvier 2018 a enfin été rendu disponible il y a quelques jours.

Elle est d'importance car elle aborde l'arrivée de nouveaux contrats aidés : les PEC (Parcours Emploi Compétences) dont nous vous proposons de découvrir les notions importantes.

Principe majeur

Ce nouveau dispositif remplace l'actuel CUI-CAE.

C'est ainsi que depuis le 16 janvier 2018, le PEC remplace les 200.000 contrats aidés « budgétés pour 2018 ».

Employeurs concernés

Ces contrats s'adressent au secteur non-marchand, à savoir les associations et collectivités locales.

La circulaire indique en outre que **« le recentrage des parcours emploi compétences sur l'objectif d'insertion suppose une exigence réelle à l'égard des employeurs, qui doivent être sélectionnés sur la capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion ».**

C'est ainsi que la sélection des employeurs doit se faire autour des critères suivants :

- Le poste proposé 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 le salarié notamment au regard du nombre de parcours emploi compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et mobilisation d'un tuteur ;
- L'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations a minima pré-qualifiantes doivent être prioritaires, le contrat aidé pouvant être une première étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue ;
- Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

> **Extrait de la circulaire :**
>
> 1.2. Une sélection des employeurs en fonction des capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant
>
> Le recentrage des parcours emploi compétences sur l'objectif d'insertion suppose une exigence réelle à l'égard

des employeurs, qui doivent être sélectionnés sur la capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion.

Cette exigence s'applique également aux secteurs pour lesquelles une vigilance est demandée encore sur l'exercice 2018 : l'éducation nationale au titre de l'accompagnement des jeunes handicapés, l'urgence sanitaire et sociale, les communes rurales en difficulté.

La sélection des employeurs doit se faire autour des critères indiqués ci-après :

- 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 le salarié notamment au regard du nombre de parcours emploi compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et mobilisation d'un tuteur ;

- l'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations a minima pré-qualifiantes doivent être prioritaires – le CUI pouvant être une première étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue en mobilisant le PIC ; le « chaînage » du parcours devant s'établir en amont de la sortie du contrat ;

- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Dans ce cadre, le prescripteur a la responsabilité de proposer, d'accepter ou de refuser un parcours emploi compétences en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur et de son adéquation avec le besoin de la personne. En dehors des priorités fixées en cellules opérationnelles, les refus de prescription pourront être portés à la décision du préfet.

Bénéficiaires visés

Selon la circulaire, le ciblage des publics est effectué à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi.

Sont visées les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, pour lesquelles :

1. La seule formation n'est pas l'outil approprié **(le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.)** ;
2. 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 (type SIAE, EA).

Extrait de la circulaire :

1.1. Un ciblage des publics à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi

Il convient de centrer la prescription du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) sur les publics éloignés du marché du travail au sens « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi » (L.5134-20 du code travail) pour lesquels :

- la seule formation n'est pas l'outil approprié (le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.) ;

- 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 (type SIAE, EA).

Dans ce cadre, l'évaluation de l'éligibilité des publics doit dépasser le raisonnement par catégorie administrative et s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Le demandeur pourra solliciter un conseil en évolution professionnelle (CEP). Par ce diagnostic, le prescripteur, responsabilisé doit

orienter vers le parcours emploi compétences lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de l'éloignement de la personne du marché du travail. Parallèlement, il sera maintenu au niveau national un reporting par caractéristiques de publics (TH, DETLD, bRSA, QPV, niveau de qualification, etc.) dont il sera fait un bilan trimestriel avec les Direccte.

Toutefois, certains publics doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- les travailleurs handicapés : ils doivent faire l'objet d'une attention particulière en complément de l'orientation vers les entreprises adaptées et des échanges à engager avec les employeurs pour favoriser l'emploi direct des publics en situation de handicap dans le cadre de l'obligation d'emploi qui s'impose aux entreprises de plus de 20 salariés ;

- les résidents de QPV : il conviendra de respecter un objectif d'au moins 13% des parcours conformément à la convention d'objectifs 2016-2020 liant le ministère du travail, le ministère de la ville et le service public de l'emploi ;

- les jeunes : s'ils ne sont pas exclus des parcours emploi compétences, la priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation ou d'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), ou vers les mesures qui leur sont spécifiquement dédiées à travers un accompagnement intensif (la Garantie jeunes, modalité du Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie –PACEA portée par les missions locales, l'accompagnement intensif des jeunes porté par Pôle emploi, les E2C ou l'EPIDE).

Mise en œuvre

La circulaire précise que la mise en œuvre du « repositionnement » (passage du CUI-CAE vers PEC ou CUI-PEC) :

- S'appuie sur un cadre juridique inchangé (obligation d'accompagnement et de formation).

Mais il convient de mettre en œuvre une évolution des pratiques, à savoir :

1. L'automaticité d'un entretien tripartite préalable (employeur, prescripteur, bénéficiaire) au moment de la signature de la demande d'aide ;
2. Un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, devant intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat ;
3. La formalisation des **engagements de l'employeur** sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » qui devront figurer dans le CERFA.

Extrait de la circulaire :

La mise en oeuvre de ce repositionnement s'appuie sur un cadre juridique inchangé (obligation d'accompagnement et de formation) mais qu'il convient de rendre effectif. En revanche, il convient de mettre en oeuvre une évolution des pratiques :

(i) l'automaticité d'un entretien tripartite préalable (employeur, prescripteur, bénéficiaire) au moment de la signature de la demande d'aide

(ii) un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, devant intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat ;

(iii) la formalisation des engagements de l'employeur sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » qui devront figurer dans le CERFA selon des modalités définies dans le paragraphe 1.3.

Durée contrats, travail et formation

Dans le cadre d'un objectif global de durée des contrats de 12 mois, la durée de l'aide initiale ne doit pas être inférieure à 9 mois afin de permettre au parcours emploi compétences d'être un réel levier d'accompagnement vers l'emploi et d'accès à la formation.

Par ailleurs, les renouvellements ne doivent être ni prioritaires ni automatiques. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

> **Extrait de la circulaire :**
>
> Dans le cadre d'un objectif global de durée des contrats de 12 mois, la durée de l'aide initiale ne doit pas être inférieure à 9 mois afin de permettre au parcours emploi compétences d'être un réel levier d'accompagnement vers l'emploi et d'accès à la formation.
>
> Par ailleurs, les renouvellements ne doivent être ni prioritaires ni automatiques. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

Par ailleurs, il convient de se rapprocher du rapport annuel 2018 de la Cour des comptes, afin d'y retrouver des informations comme :

- La durée moyenne des contrats, fixée à 10,4 mois ;
- Un taux de prise en charge abaissé à 50% du Smic horaire ;
- Et une durée moyenne hebdomadaire aux alentours de 21 h.

Références

> 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.