

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Parcours emploi compétences (PEC) : les nouveaux contrats aidés



Les contrats aidés (CUI-CAE et les emplois d'avenir) ont été remplacés par le nouveau dispositif « Parcours emploi compétences » (PEC) avec des employeurs sélectionnés parmi les associations et collectivités locales candidates.

Le nouveau dispositif vise à favoriser davantage l'insertion professionnelle des « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi » (art. L.5134-20 du Code du travail), en priorité les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville. Si les PEC sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail, l'orientation vers celui-ci repose avant tout sur le diagnostic réalisé par le conseiller du service public de l'emploi (le plus souvent Pôle emploi).

Sélection des employeurs

Un dispositif unique, donc, destiné à des « employeurs apprenants » capables d'inclure, d'accompagner, et d'envoyer en formation leurs salariés. Pour pouvoir en bénéficier, les associations devront mettre en œuvre « tout ce qui permet de s'insérer durablement, à savoir un triptyque emploi-formation- accompagnement personnalisé ». Les associations employeuses seront sélectionnées selon les 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'association doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- l'association doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, préqualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;
- le cas échéant la capacité à pérenniser le poste.

Parcours emploi compétences concrètement

Deux entretiens tripartites salarié-employeur-prescripteur (le plus souvent Pôle emploi) doivent avoir lieu : un premier à la signature du contrat ; un second un à trois mois avant la fin du contrat, afin de contrôler le respect des engagements et d'anticiper la sortie du contrat dans une logique de « parcours ». Le montant de l'aide accordée aux employeurs peut être modulé entre 30 % et 60 % du smic brut. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

L'objectif de durée d'un parcours est de 12 mois et les conventions initiales ne peuvent être inférieures à 9 mois. Des renouvellements sont possibles, allant de 6 mois minimum à 12 mois maximum après évaluation et sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

Du côté du salarié

Le salarié en PEC bénéficie d'un accompagnement de son conseiller référent articulé autour de 3 phases :

- un entretien tripartite au moment de la signature. Les engagements sont formalisés à cette occasion et les compétences que le poste doit permettre d'acquérir sont définies ;
- un suivi dématérialisé durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé ;
- un entretien de sortie 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

Par France Défi
lundi 16 juillet 2018 11h35

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr