

À partir de janvier 2018, en région Auvergne-Rhône-Alpes, les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sont transformés **Parcours emploi compétences (PEC)**. La mise en œuvre des parcours emploi compétences repose sur le **trityque 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, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

<b>Objectif</b>	<p>Favoriser le retour à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail, avec un contrat de travail et un accompagnement adapté.</p>
<b>Public</b>	<p>Sur la base d'un <b>diagnostic de la situation de chaque demandeur d'emploi par les conseillers du Service Public de l'Emploi (SPE - Pôle Emploi, Missions Locales et Cap Emploi-Sameth)</b>, <b>personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi</b>.</p>
<b>Employeur</b>	<p>Seul <b>le secteur non-marchand</b> est concerné par le PEC. Les employeurs de ce secteur sont a minima sélectionnés en fonction des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> <li>▪ L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ; il nomme 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. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.</li> </ul> <p><b>Un entretien tripartite</b> (employeur / prescripteur / futur salarié) est réalisé à la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements de l'employeur en matière d'accompagnement et de formation.</p>
<b>Type de contrat</b>	<p><b>CDI ou CDD de 12 mois</b> (entre 9 et 12 mois en cas de circonstances particulières). Des renouvellements peuvent être accordés dans la limite de 24 mois mais ils ne sont ni prioritaires, ni systématiques. Ils sont conditionnés à l'évaluation par le prescripteur de leur utilité pour le bénéficiaire, autorisés au vu des nouveaux engagements que prend l'employeur et ce uniquement si les engagements antérieures ont été respectés.</p> <p>Des prolongations dérogatoires au-delà de 24 mois sont éventuellement possibles dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Jusqu'à 60 mois</b> au maximum : lorsque le salarié est reconnu <b>travailleur handicapé</b> ou bénéficiaire de l'AAH, sans condition d'âge, et pour les salariés âgés de <b>50 ans et plus</b> et <b>rencontrant des difficultés particulières</b> qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi.</li> <li>▪ <b>Jusqu'à la date</b> à laquelle ils sont autorisés faire valoir leur <b>retraite à taux plein</b>, pour les <b>salariés âgés de 58 ans et plus</b> et dont la date de départ en retraite est proche.</li> <li>▪ <b>Jusqu'à l'achèvement d'une action de formation</b> (dans la limite de 60 mois) pour les salariés suivant une formation définie dans l'aide initiale et en cours de réalisation au terme des 24 mois.</li> </ul> <p>Le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre juridique du CAE.</p>
<b>Durée du travail</b>	<p><b>Temps plein ou temps partiel</b> (20 heures <b>minima</b> hebdomadaires sauf en cas de difficultés particulièrement importantes de l'intéressé).</p>
<b>Rémunération</b>	<p>La rémunération du salarié ne peut pas être inférieure au SMIC horaire (9,88 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018).</p>
<b>Attestation d'expérience professionnelle</b>	<p>L'employeur délivrera une attestation d'expérience professionnelle au salarié, au plus tard 1 mois avant l'échéance du contrat.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Aide à l'employeur</b></p>	<p>L'arrêté du Préfet de région n°18-022 du 2 février 2018, applicable au 10 février 2018, fixe les taux de prise en charge (exprimés en pourcentage du SMIC brut). Cette aide est versée mensuellement par l'agence de services et de paiement (ASP), dans la limite des enveloppes financières.  <b>Rappel : l'éligibilité des publics se fait sur la base d'un diagnostic du prescripteur (personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi).</b></p> <p><b>Cas 1 (base) : 40 %, plafonnée à 26 heures hebdo, soit une aide mensuelle maximale de 445 €</b></p> <p><b>Cas 2 : 50 %, plafonnée à 26 heures hebdo, soit une aide mensuelle maximale de 556 €</b></p> <p>Lorsque le parcours prévoit une formation inscrite au Répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP), certifications partielles incluses et que l'employeur s'engage par écrit à mettre en place ce type de formation, lors de l'entretien tripartite afférent au contrat initial ou au moment du renouvellement.</p> <p><b>Cas 3 : 60 %, plafonnée à 26 heures, soit une aide mensuelle maximale de 667 €</b></p> <p>Bénéficiaire du RSA socle, sous réserve de cofinancement par le Conseil départemental ou la Métropole de Lyon</p> <p><b>Cas 4 : 50%, plafonnée à 20 heures hebdo + cofinancement du ministère de l'Éducation nationale ou de l'Agriculture, soit une aide mensuelle cumulée maximale de 856 €</b></p> <p>Cofinancement obligatoire par le ministère de l'Éducation Nationale ou par le ministère de l'Agriculture, sur décision de ces derniers.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Exonération de cotisations</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le PEC donne lieu à exonération de la part patronale de cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires versés (dans la limite du SMIC) due au titre des assurances sociales et des allocations familiales. Il donne également lieu à exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de l'effort de construction.</li> <li>▪ Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD).</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Assurance chômage</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Pour les employeurs privés</b> (association, etc.) : régime UNEDIC de droit commun.</li> <li>▪ <b>Pour les employeurs publics</b> (collectivités territoriales, etc.) : auto-assurance ou faculté d'adhérer au régime d'assurance chômage <b>pour l'ensemble</b> des agents non titulaires ou non statutaires (saisonniers, vacataires contractuels, stagiaires, contrats d'apprentissage et CEC).</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Quelques outils possibles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>La période de professionnalisation</b> : elle vise à favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés bénéficiaires d'un CEC.</li> <li>▪ <b>La période de mise en situation en milieu professionnel</b> : possibilité pour le salarié de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.</li> <li>▪ <b>La validation des acquis de l'expérience (VAE)</b> : elle permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification professionnelle par la validation des acquis de son expérience, notamment professionnelle.</li> </ul> <p>Pour en savoir plus : <a href="http://www.travail.gouv.fr">www.travail.gouv.fr</a></p>
<p style="text-align: center;"><b>Textes de référence</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Code du travail : <a href="http://www.legifrance.gouv.fr">www.legifrance.gouv.fr</a></li> <li>▪ <b>Circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018</b> relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi</li> <li>▪ <b>Arrêté préfectoral n°18-022 du 2 février 2018</b></li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Où s'adresser pour en savoir plus...</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pôle emploi : <a href="http://www.pole-emploi.fr">www.pole-emploi.fr</a>, 39 49 (public) 39 95 (employeur)</li> <li>▪ Missions locales jeunes : <a href="http://www.missions-locales.org">www.missions-locales.org</a></li> <li>▪ Cap emploi – Sameth : <a href="http://www.capemploi69.fr">www.capemploi69.fr</a></li> <li>▪ Les unités départementales de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes : <a href="#">contacter votre UD</a></li> <li>▪ Site du ministère : <a href="http://www.travail-emploi.gouv.fr/">www.travail-emploi.gouv.fr/</a>, rubrique fiches pratiques / droit du travail / contrats</li> </ul>