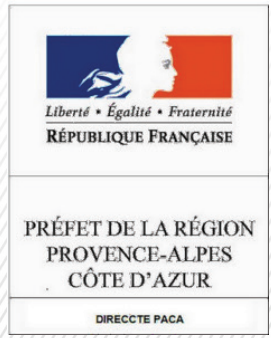




LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES SUR LE PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES (PEC) EN PACA

LE TRIPTYQUE :
EMPLOI – FORMATION – ACCOMPAGNEMENT





L'objectif

Recentrage sur l'objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, associant mise en situation professionnelle et accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences.

Les 4 principes

1. L'association de mise en situation professionnelle et d'accès à la formation
2. Un diagnostic sur les besoins du demandeur d'emploi
3. L'employeur s'engage à faciliter l'accès à la formation
4. Un accompagnement tout au long du parcours

Les cibles : une logique de parcours



Les personnes les plus éloignées du marché du travail au sens « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi » (L5134-20 du Code du Travail)



La seule formation n'est pas l'outil appropriée ;



Les difficultés d'accès à l'emploi ne relèvent pas de la seule levée des freins périphériques.

Les textes de Lois

Pas de modification des textes mais un respect des obligations

Code du travail :

- CUI-CAE – L5134-20
- Référent pour le suivi du parcours – R5134-37
- Tuteur parmi les salariés – R 3134-39

DGEFP 2013-09 du 05 juin 2013 - Parcours d'insertion et de qualification :

- Des parcours qualifiants en mobilisant en particulier la période de professionnalisation
- La mise en œuvre de PMSMP
- Le recrutement en CDI

Les publics prioritaires



Les travailleurs en situation de handicap (en complément de l'orientation vers les entreprises adaptées).



Les résidents en Quartier Prioritaire de la Ville avec un objectif de 13% des parcours.



Les jeunes ne sont pas exclus mais la priorité d'être des solutions de formation ou d'alternance ou d'accompagnement intensif.

Les prescripteurs le diagnostic du demandeur d'emploi

Le conseil en évolution professionnelle

La cohérence du parcours du demandeur d'emploi au regard du diagnostic

La mobilisation du PEC pendant le parcours

L'exigence du PEC

Les critères de sélection des employeurs

#1 Un poste qui doit permettre de développer la maîtrise des comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des bassins d'emploi et transférables à des métiers qui recrutent.

#2 Démontrer une capacité à accompagner au quotidien (au regard du nombre de PEC / structure et de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur).

#3 L'engagement à faciliter l'accès à la formation.

#4 Capacité à pérenniser le poste.

3 leviers pour faire des PEC un emploi tremplin

1. Définir de manière tripartite les compétences qui doivent être développées au cours des PEC.

2. Conditionner l'aide à l'engagement de l'employeur à proposer des actions de développement de ces compétences sous la forme d'actions de formation et d'accompagnement.

3. Formaliser ces engagements dans le cadre d'un entretien tripartite donnant lieu à la signature de la demande d'aide et définir les conditions de suivi de ces engagements.

Un renforcement du rôle de prescripteur en matière d'accompagnement et de suivi en 4 phases :

FORMALISATION DANS UN CERFA DES ENGAGEMENTS



LE DIAGNOSTIC

L'orientation en fonction des besoins

L'ENTRETIEN tripartite préalable automatique pour matérialiser les engagements réciproques



LE SUIVI pendant la durée du contrat (livret de suivi)



L'ENTRETIEN DE SORTIE entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personnes (1 à 3 mois avant la fin du contrat)

Éléments importants

(ARRÊTÉ PRÉFECTORAL DU 9 JUILLET 2018)

PRISE EN CHARGE	Taux horaires brut du SMIC / heure travaillée
Bénéficiaires du RSA + personnes résidant en Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)	60%
Demandeurs d'emploi en situation de handicap (article L. 5212-2 du code du travail)	55 %
Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi	40 %
Si l'employeur s'engage à mettre en œuvre des actions favorables à l'insertion durable dans l'emploi se traduisant par l'un des engagements suivants : <ul style="list-style-type: none">• Recrutement en contrat à durée indéterminée• Mise en œuvre de parcours de formation, en particulier les périodes de professionnalisation• Mise en œuvre de périodes de mise en situation en milieu professionnel	+ 5 points (pour les catégories 55 % et 40 %)

DURÉE DU CONTRAT

9 mois minimum
(jusqu'à 24 mois)

DURÉE HEBDOMADAIRE

20h

généralement
Dispositions particulières pour les bénéficiaires du RSA en fonction des départements (20, 24 ou 26h)

PMSMP

En continue ou en discontinu d'une durée maximale d'un mois. Elle ne peut pas représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat de travail.

Tableau de prise en charge

Taux de l'aide de l'Etat (% du SMIC : 9,88€) sur la base d'une durée hebdomadaire de 20 h.	40%	45%	50%	55%	60%
La rémunération brute (en €)	856	856	856	856	856
Le coût salarial employeur « moyen » + les charges (taux moyens d'appel) (en €)	1246	1246	1246	1246	1246
Le total « moyen » des aides, des exonérations et des crédits d'impôts (en €)	628	670	711	752	824
Le coût salarial employeur « moyen » diminué des aides, des exonérations et des crédits d'impôts (en €)	618	577	536	494	422

NB : ce tableau n'a pas de vocation à illustrer des cas types mais bien des cas moyens.

Informations & contact



Manon LAMBERT
Directrice Adjointe de la CRESS PACA
manon.lambert@cresspaca.org
04 91 54 96 75