



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

01/2022

Parcours Emploi Compétences (PEC)

Références :

- Code du travail
- Circulaire n° DGEFP/SDP AE /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.
- Arrêté préfectoral n° 21-194 du 3 mai 2021, de la région Auvergne-Rhône-Alpes fixant le montant et les conditions de l'aide à l'insertion professionnelle de l'État pour les « parcours emploi compétences - hors jeunes » (PEC hors jeunes), les « parcours emploi compétences - jeunes » (PEC jeunes), les « parcours emploi compétences - QPV/ZRR » (PEC QPV-ZRR), les « contrats initiative emploi - jeunes » (CIE jeunes) et les « contrats initiative emploi - tous publics » (CIE tous publics).

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) sont transformés en parcours emploi compétences (PEC). Ce nouveau dispositif concerne le **secteur non marchand**.

Les parcours emploi compétences visent à 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.

Cela implique un engagement de formation et d'accompagnement par l'employeur pour permettre au bénéficiaire d'acquérir durant ce parcours des compétences valorisantes pour son projet professionnel.

Bénéficiaires

Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi [art. L5134-20 du code du travail]. A noter, qu'une attention particulière est accordée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville.

L'éligibilité des personnes au PEC est faite sur la base d'un diagnostic par les **organismes prescripteurs du Service Public de l'Emploi** (Pôle Emploi, Mission locale et Cap Emploi).

Employeurs

L'ensemble des employeurs du secteur non marchand. Ils doivent remplir certains critères, à savoir :

- 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'employeur désigne un tuteur, qualifié et volontaire, au sein de la collectivité pour assumer cette fonction. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

- l'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences (*remise à niveau, pré-qualification, périodes de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences*), 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 PEC en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur et de son adéquation avec le besoin de la personne. » [circulaire du 11 janvier 2018 relative au PEC]

Les employeurs peuvent se rapprocher des prescripteurs (*Pôle Emploi, Mission Locale ou Cap emploi*) pour être informés et conseillés dans leurs recrutements.

L'assemblée délibérante doit par délibération créer un emploi dans le cadre d'un PEC.

Type de contrat

Le contrat de travail, associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, est un **contrat** de travail **de droit privé**.

Avant de signer le contrat de recrutement, un entretien tripartite doit être organisé entre le référent prescripteur, l'employeur et le futur employé pour formaliser les engagements et déterminer les compétences que le poste doit permettre d'acquérir.

Une convention est conclue entre l'employeur, le bénéficiaire, et le prescripteur (État).

Durée du contrat

Contrat à durée déterminée (CDD) de 9 à 12 mois.

Des renouvellements peuvent être accordés dans la limite de 24 mois, sauf exceptions prévues par le code du travail. Ces 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.

Tout au long de son contrat, le salarié en PEC bénéficie d'un accompagnement de son conseiller référent prescripteur articulé autour de trois phases complémentaires : un entretien tripartite (*référent prescripteur – employeur et futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide*), un suivi dématérialisé, un entretien de sortie.

Durée hebdomadaire de travail

Temps plein (35 h) ou temps partiel [20 heures hebdomadaires minimum].

Rémunération

La rémunération du salarié ne peut pas être inférieure au SMIC horaire (10,57 € au 1^{er} janvier 2022, soit 1 603,12 € brut mensuel pour 35 heures hebdomadaires).

Aides à l'employeur

Le PEC fait l'objet d'une aide de l'État (*en pourcentage du SMIC brut*). Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

L'arrêté du Préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes n° 21-194 du 3 mai 2021, applicable aux nouvelles conventions et aux renouvellements conclus sur l'ensemble du territoire de la région Auvergne-Rhône-Alpes à compter du 1^{er} mai 2021 et jusqu'à parution d'un nouvel arrêté préfectoral, fixe le **taux de l'aide et les modalités de prise en charge** :

ANNEXE 1- Publics éligibles aux PEC hors jeunes, PEC jeunes, PEC QPV-ZRR et CIE jeunes et modalités de prise en charge

Publics concernés		PEC hors jeunes - Prise en charge Etat		
		du SMIC horaire	de la durée hebdomadaire	de la durée en mois
cas 1	Sur la base d'un diagnostic du prescripteur, personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.	40%	de 20 heures à 26 heures (2)	aide initiale de 6 à 9 mois. Les renouvellements sont autorisés. La durée totale de contrat ne pourra excéder 24 mois (3).
cas 2	Personnes présentant les caractéristiques énumérées au cas 1 et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. L5212-13 CT), incluant les demandeurs d'emploi en situation de handicap.	45%		aide initiale de 6 à 12 mois. Les renouvellements sont autorisés. La durée totale de contrat ne pourra excéder 24 mois (3).
cas 3	Personnes présentant les caractéristiques énumérées au cas 1 ou 2 et bénéficiaire du RSA socle (1).	60%		

Publics concernés		PEC jeunes - Prise en charge Etat		
		du SMIC horaire	de la durée hebdomadaire	de la durée en mois
cas 1	Sur la base d'un diagnostic du prescripteur, personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et âgées de 16 à 25 ans révolus, ou jusqu'à 30 ans révolus pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. L5212-13 CT).	65%	de 20 heures à 30 heures (2)	aide initiale de 6 à 9 mois. Les renouvellements sont autorisés. La durée totale de contrat ne pourra excéder 18 mois (3).
cas 2	Personnes présentant les caractéristiques énumérées au cas 1 et bénéficiaire du RSA socle (1).			aide initiale de 6 à 12 mois. Les renouvellements sont autorisés. La durée totale de contrat ne pourra excéder 24 mois (3).

Publics concernés		PEC QPV-ZRR - Prise en charge Etat		
		du SMIC horaire	de la durée hebdomadaire	de la durée en mois
cas 1	Sur la base d'un diagnostic du prescripteur, personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et domiciliées en Quartier Politique de la Ville ou en Zone de Revitalisation Rurale.	80%	de 20 heures à 30 heures (2)	aide initiale de 6 à 9 mois. Les renouvellements sont autorisés. La durée totale de contrat ne pourra excéder 18 mois (3).
cas 2	Personnes présentant les caractéristiques énumérées au cas 1 et bénéficiaire du RSA socle (1).			aide initiale de 6 à 12 mois. Les renouvellements sont autorisés. La durée totale de contrat ne pourra excéder 24 mois (3).

(1) Sous réserve de la participation financière du Conseil départemental concerné ou de la Métropole de Lyon.

(2) Sur proposition motivée du SPED, le directeur de la direction départementale de la DDETS peut déroger à titre tout à fait exceptionnel à la durée minimale hebdomadaire. Ces dérogations sont notifiées à la Direction régionale Auvergne-Rhône-Alpes de l'Agence de Services et de Paiement (DRAURA-ASP).

(3) Voir article 7 du présent arrêté pour les possibilités de dépassement de cette durée maximale.

A noter : pour les EPLE avec statut des établissements (70 et 50) et les codes 3 codes ROME (K1303 - K 2104-M 1607), les PEC sont imputés au MEN sauf pour les établissements agricoles statut 70 et les établissements privés statut 50 non-inscrits sur la liste OGEC.

Exonération de cotisations

Le PEC ouvre droit pour l'employeur à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, des participations à l'effort de construction.

L'exonération porte uniquement sur la partie de la rémunération n'excédant pas le SMIC.

L'employeur délivrera une **attestation d'expérience professionnelle** et la remettra au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat. [article L5134-28-1 du code du travail]

Le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Le FIPHFP a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

Les aides du FIPHFP sont mobilisables pour différentes catégories d'agents, dont les Emplois aidés (CUI-CAE, PEC, PACTE).

Accès au catalogue des interventions du FIPHFP (*actuellement version V11 – 012022*) : www.fiphfp.fr/Espace-employeur/Interventions-du-FIPHFP.