

# Parcours emploi compétences (PEC)

## Présentation

Le Parcours Emploi Compétences (PEC) est prescrit pour **favoriser l'insertion professionnelle** de son bénéficiaire, dans le cadre d'un CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) conclu dans le secteur non marchand.

Sa mise en œuvre repose sur le triptyque **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.

Son objectif est de privilégier l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

## Bénéficiaires

**Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.**

Le Préfet de région précise par arrêté les taux d'aide de l'Etat aux employeurs selon les catégories de bénéficiaires ou les activités proposées.

A défaut d'aides de l'Etat, le contrat ne peut pas être conclu ou renouvelé. Voir le détail rubrique Aides à l'employeur.

En fonction de ses besoins, **chaque demandeur d'emploi est orienté, vers le PEC ou une solution plus adaptée** : insertion par l'activité économique, entreprise adaptée, alternance, formation...

A cette fin, **un diagnostic** est élaboré en amont du PEC et un entretien tripartite est organisé par le prescripteur avec le bénéficiaire et l'employeur au moment de la signature du CAE. Sont alors formalisés les **engagements de l'employeur** et les compétences que le poste proposé permet d'acquérir.

## Employeurs concernés

Le CAE peut être conclu par les associations, les collectivités territoriales, les établissements publics hospitaliers, les autres personnes morales de droit public (GIP...) ou de droit privé gérant un service public.

NB : les Ateliers et Chantiers d'insertion et les associations intermédiaires sont exclus pour leurs salariés en insertion.

L'établissement employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat et le recrutement ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié en CDI (sauf faute grave ou lourde). L'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

**Sélection des employeurs** : le prescripteur du PEC (Pôle emploi, Mission locale ou Cap emploi) peut proposer, accepter ou refuser un PEC en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur et de son adéquation aux besoins de la personne. Ainsi il apprécie les **capacités de l'employeur à proposer les conditions d'un parcours insérant** au regard des 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'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- ↘ Il doit permettre l'accès à la formation : remise à niveau, pré-qualification, action de qualification (formation ou VAE) ;
- ↘ Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

## Caractéristiques du contrat

---

Le CAE est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée ; CDD d'une durée initiale de **9 mois minimum** qui peut être renouvelé dans la limite de 24 mois, voire plus dans certains cas :

- senior en difficulté d'insertion : prolongation possible jusqu'à 5 ans si le salarié a 50 ans ou plus à la fin du 24ème mois, ou jusqu'à sa retraite s'il a 58 ans ou plus,
- personne reconnue handicapée : prolongation possible jusqu'à 5 ans,
- salarié en CAE devant achever une action de formation en cours (prolongation jusqu'au terme de l'action ou jusqu'à la retraite s'il a 58 ans ou plus).

La durée hebdomadaire de travail est de 20 à 35 h sauf exception.

Lorsqu'un CAE est conclu en CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, cette durée peut être modulée sans incidence sur la rémunération et sans jamais dépasser 35 h.

## Aides à l'employeur pour un CAE

---

**L'aide de l'Etat** aux employeurs de Nouvelle-Aquitaine est fixée par un arrêté préfectoral du 29/12/17. Elle est attribuée **pour 12 mois maximum** (jusqu'à 24 mois pour les adjoints de sécurité), et pour une durée de 20 h/semaine (35 h pour les adjoints de sécurité) :

- **60 % du Smic horaire brut** pour les bénéficiaires du RSA dans le cadre des conventions signées avec les Conseils départementaux.
- **50 % du Smic horaire brut** pour :
  - les renouvellements et les nouveaux contrats conclus à compter du 1er janvier 2018,
  - les bénéficiaires assurant des fonctions d'accompagnement des élèves en situation de handicap dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE et EPLEFPA) ou dans les établissements d'enseignement privés sous contrat,
  - les personnes recrutées à titre exceptionnel et sur accord des autorités académiques pour exercer des fonctions d'aide administrative et d'appui aux directeurs d'école, ou pour effectuer des missions d'éducation et de surveillance au sein d'EPLE ou d'EPLEFPA,
  - les adjoints de sécurité.

**Autres aides publiques :**

- **Exonération des cotisations patronales** de sécurité sociale dans la limite du Smic.
- **Exonération des charges fiscales** (taxe sur les salaires et effort de construction), sauf formation continue.
- Exonération du versement de l'indemnité de fin de contrat pour les CAE à durée déterminée.
- Non prise en compte des bénéficiaires pour l'application des seuils fiscaux pour la durée de versement de l'aide de l'Etat, sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## Accompagnement, formation, VAE, suivi

---

La demande d'aide doit mentionner la nature des actions prévues au cours du contrat en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent verser une **cotisation au CNFPT** pour permettre aux personnes en CAE d'accéder aux formations délivrées par le CNFPT. Son montant est fixé à 0,5 % de la masse des rémunérations brutes versées aux agents salariés en CAE.

Les salariés en CAE ont accès au CPF. Les employeurs publics doivent prendre en charge les frais pédagogiques et annexes des heures CPF mobilisées. Les collectivités territoriales sont assujetties à une cotisation complémentaire (0,2 % des salaires des agents sous contrat de droit privé) pour bénéficier d'une prise en charge du CNFPT.

Les salariés embauchés dans le secteur associatif peuvent bénéficier du plan de développement des compétences de leur employeur et du dispositif [Pro-A](#), avec, le cas échéant, l'appui de l'OPCO.

Les salariés peuvent effectuer, durant leur PEC, des périodes de mise en situation en milieu professionnel chez un autre employeur pour leur permettre de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement ([Fiche technique PMSMP](#)).

Un référent chargé du **suivi du parcours d'insertion professionnelle** doit être désigné par le prescripteur et un tuteur par l'employeur. **Un entretien de sortie** doit être organisé 1 à 3 mois avant la fin du CAE. Il doit permettre de :

- maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi,
- faire le point sur les compétences acquises,
- évaluer l'opportunité d'un renouvellement de l'aide,
- mobiliser des prestations,
- enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours.

Au sortir du CAE, les bénéficiaires peuvent faire un contrat de professionnalisation jusqu'à 24 mois.

Le CAE peut être rompu sans préavis par le bénéficiaire pour être embauché en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, ou pour suivre une formation certifiante. Il peut être suspendu pour effectuer une période d'essai.

## Participation du Département

---

Le Conseil départemental participe au financement de l'aide à l'employeur pour les bénéficiaires du RSA, dans le cadre de conventions annuelles d'objectifs et de moyens conclues avec l'Etat. Sa participation est égale à 88 % du RSA socle, dans la limite de l'aide versée effectivement. Si le Département choisit de majorer le montant de l'aide, le coût correspondant est à sa charge.

## Procédures pour l'employeur

---

Vérifier avec Pôle emploi, la mission locale ou Cap emploi les conditions d'éligibilité du contrat.

Formaliser son projet et ses engagements lors de l'entretien tripartite au moment de la signature du contrat

Choisir un tuteur en charge du suivi du salarié.

Faire une demande d'aide sur le [formulaire cerfa](#), signée par l'employeur, le salarié et le prescripteur.

Communiquer chaque trimestre les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié.

Délivrer une attestation d'expérience professionnelle au salarié en fin de contrat.

Réaliser un bilan des actions mises en oeuvre avant toute demande de prolongation ou de nouvelle aide.

### Textes de référence

Articles L 5134-19-1 à 33, L 6323-20-1, R 5134-14 à 50-3, D 6323-22 et L 1111-3 du Code du travail

Décrets n° 09-695 et 693 du 15/6/09, n° 2010-1729 du 30/12/10, n° 2011-522 du 13/5/11 et n° 2016-1856 du 23/11/16 - Arrêtés des 4/01/10, 30/12/10 et 19/01/12. Circulaire n°2018-11 du 11 janvier 2018 complétée par l'Instruction DGEFP du 22 octobre 2018 - Arrêté préfectoral du 29/12/17