

Réunion d'information sur le parcours emploi compétences

Unité Départementale des Bouches-du-
Rhône

1.1. LE DISPOSITIF PARCOURS EMPLOI ET COMPETENCES - SES

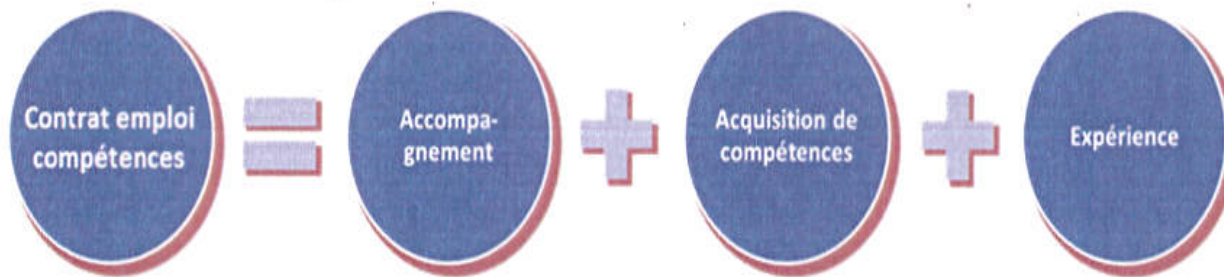
[http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/
parcours-emploi-competences/](http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/parcours-emploi-competences/)

Faire un clique droit avec la souris pour ouvrir le lien hypertexte

La transformation des CAE en Parcours Emploi Compétences

Le Parcours Emploi Compétences introduit une nouvelle approche et de nouvelles pratiques :

- On passe d'une logique quantitative visant une masse de contrats aidés, à une exigence de qualité
- Le PEC repose sur le CAF autour du triangle emploi-formation-



La transformation des CAE en Parcours Emploi Compétences

Le cadre juridique des contrats aidés est inchangé mais les pratiques évoluent ...

Sélection des employeurs les plus insérants

L'attribution des contrats aidés est conditionnée à la qualité de l'employeur en matière d'accompagnement, de formation :

- ❑ le poste proposé doit permettre l'acquisition de comportements professionnels ou des compétences répondant à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers porteurs,
- ❑ l'employeur doit démontrer sa capacité à réaliser un accompagnement quotidien de la personne (Tutorat, formation au poste de travail...),
- ❑ l'employeur doit faciliter l'accès à la formation, avec une priorité pour les employeurs proposant des formations qualifiantes, et l'accès à des PMSMP (période d'immersion dans des entreprises),

- ❑ la capacité de l'employeur à pérenniser l'emploi.

La transformation des CAE en Parcours Emploi Compétences

Le renforcement de l'accompagnement et le suivi par le prescripteur
(Pôle emploi - Tout public), (Missions locales - moins de 26 ans), (Cap emploi-TH),
(Conseil Départemental 13 - BRSA)

□ **En amont du Parcours :**

- Un diagnostic global de la situation du bénéficiaire
- Un entretien tripartite préalable au moment de la signature de la demande d'aide pour définir :
 - les compétences devant être développées pendant le parcours,
 - les actions de formation et d'accompagnement mises en œuvre,
 - la formalisation des engagements par la signature d'une annexe au Cerfa (employeur , prescripteur, salarié)
 - les modalités de suivi des engagements.

□ **Après la signature du contrat :**

- un suivi pendant la durée du contrat,
- un entretien de préparation à la sortie entre le prescripteur et le salarié, 1 à 3 mois avant l'échéance du contrat.

Un pilotage renforcé du dispositif

- ❑ **Un pilotage physico-financier resserré** afin d'éviter une rupture anticipée de la prescription en cours d'année (mise en place d'un cadencement, renforcement des outils de suivi...).
- ❑ **Un suivi qualitatif adapté aux nouvelles exigences**
- ❑ **La DIRECCTE veillera, au sein des cellules opérationnelles, à la cohérence des modalités de prescription et de mobilisation des PEC par les prescripteurs**

Taux de prise en charge du PEC-CAE

(Arrêté préfectoral du 9 février 2018)

| Bénéficiaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi | Taux de prise en charge (en % du taux horaire du SMIC brut) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 1- Bénéficiaires du revenu de solidarité active prescrits dans le cadre de la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) | 55% |
| 2- Personnes affectées aux postes suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Adjoint de sécurité de la police nationale et de la gendarmerie, - Emplois des établissements d'enseignement public et assistants de vie scolaire des établissements d'enseignement privé sous contrat d'association, relevant des contingents rectoraux, - Assistants de vie scolaire dans les établissements d'enseignement agricole publics ou privés sous contrat d'association. | 50% |
| | |
| 3- Résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville | 40% |
| 4- Employeur recrutant des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. | 35% |
| <p>Pour les cas 3 et 4, les taux peuvent être majorés de 10 points lorsque l'employeur s'engage à mettre en œuvre des actions favorables à une insertion durable dans l'emploi se traduisant par l'un des engagements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recrutement en contrat à durée indéterminée ; - mise en œuvre des parcours qualifiants, en particulier les périodes de professionnalisation ; - mise en œuvre de périodes de mise en situation en milieu professionnel | |



pôle emploi

se en œuvre des CUI-CAE dans le cadre des Parcours Emploi Compétences

*Le processus est identique pour tous les
prescripteurs*

Pôle emploi - Direction Territoriale de Bouches du Rhône

1. Présentation du CUI-CAE dans le cadre du PEC

Les différentes phases

Phases préparatoires

Diagnostic partagé
Evaluation de l'éligibilité du DE
Co-construction de la cible professionnelle
Mesure de l'écart entre les compétences détenues et celles attendues par les entreprises sur le métier visé

Contractualisation et démarrage

Suivi pendant le PEC

Analyse du livret de suivi dématérialisé
à 1 mois, à mi-parcours et au 3/4 de l'exécution du contrat

En fin de CUI-CAE

Entretien bilatéral de sortie
Accompagnement de la recherche d'emploi

Actions d'accompagnement complémentaires éventuelles

Promotion des profils
des bénéficiaires auprès des employeurs

Préparation de l'entretien tripartite

Entretien tripartite
Formalisation des engagements et contractualisation

Réponse(s) à d'éventuelles sollicitations de l'employeur

Bilan entre l'employeur et le prescripteur

Diagnostic-conseil
Sélection des employeurs

Appréciation de la valeur formative de l'employeur en fonction des capacités à proposer un environnement de travail propice à un parcours d'insertion :

- à partir du dépôt d'une offre d'emploi
- en vue d'une promotion de profil

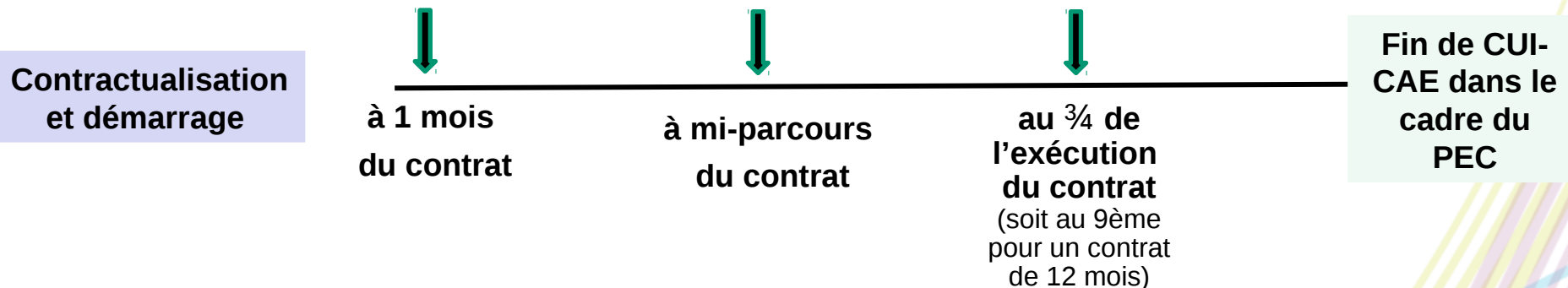
Lors de l'**entretien tripartite**, deux documents sont à produire pour l'enregistrement de la convention . **le CERFA original** de demande d'aide ainsi qu'une **annexe au CERFA qui formalise les actions et engagements de toutes les parties** : il s'agit d'un engagement contractuel nécessitant, à ce titre, la signature de tous (salarié, employeur et Pôle emploi). Une majoration de 10% est susceptible d'être accordée lorsque l'employeur s'engage dans des actions favorables à une insertion durable dans l'emploi (CDI, formation qualifiante, immersions professionnelles) des publics QPV et personnes sans emploi avec difficultés sociales ou professionnelles .

2. Un suivi tout au long du parcours

La réalisation de ce suivi a pour objectifs :

- suivre la réalisation des actions
- vérifier le respect des engagements de chacun
- mesurer l'évolution du salarié
- mettre en place une médiation éventuelle

Ce suivi s'effectue à partir d'un livret basé sur des questionnements, est adressé automatiquement par mail **au demandeur d'emploi et à son tuteur**, indépendamment l'un de l'autre, et ce, **à trois reprises :**



Le conseiller Pôle emploi reçoit par mail les éléments renseignés par le salarié et/ou par l'employeur, prend contact avec le salarié et peut lui proposer des actions d'accompagnement complémentaires pouvant favoriser sa sortie en emploi .

De même, l'entreprise peut être contactée pour un entretien soit en bilatéral (Pôle Emploi - Employeur), soit en multilatéral (Pôle Emploi - Employeur - Salarié).

3. La prolongation/renouvellement du CUI-CAE dans le cadre du PEC

La décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle au titre d'un CUI peut être prolongée ~~dans la limite d'une durée maximale de 24 mois~~, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée.

La validation éventuelle d'un renouvellement doit faire l'objet d'un entretien bilan et d'un entretien tripartite pour définir de nouveaux engagements dans la période de prolongation.

Pour ce faire, l'employeur doit fournir les pièces suivantes :

- **le bilan des actions réalisées** en matière d'accompagnement et de formation
- **pour l'entretien tripartite** : un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation envisagées pendant la période de prolongation (justificatif visant à établir que l'action de formation est en cours et que le terme de cette action dépasse le terme de la décision d'attribution)

La prolongation de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle au titre d'un CUI est subordonnée à l'appréciation préalable du prescripteur. Ainsi, celui-ci doit évaluer les actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié. Sur la base de ce bilan, le prescripteur décide de prolonger ou non la décision d'attribution de CUI.

4. Les Cellules opérationnelles

Comme indiqué précédemment, Pôle emploi participera aux quatre cellules opérationnelles (Aix, Arles , Istres et Marseille+Aubagne+La Ciotat).

Placées sous l'égide de la Direccte, ces instances permettront de s'assurer de la cohérence des décisions entre les différents prescripteurs.

Un suivi quantitatif et qualitatif sera régulièrement effectué au niveau des territoires.