

## Un triptyque emploi-accompagnement-formation

Afin de répondre à un objectif d'inclusion durable dans l'emploi, le contrat aidé devient «Parcours Emploi Compétences» (PEC).

Un recentrage du dispositif est opéré en faveur des publics les plus éloignés du marché du travail, dans une logique de parcours reposant sur le triptyque emploi-formation-accompagnement, garant de l'efficacité de la démarche :

- un emploi permettant de développer des compétences transférables,
- un accès facilité à la formation,
- un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi.

## Vos interlocuteurs dans l'Hérault :

En fonction du type de public concerné, il convient de s'adresser à l'un des prescripteurs suivants :



**Pôle emploi**  
[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)



**Missions locales**  
[www.armloccitanie.org](http://www.armloccitanie.org)  
(Pour les moins de 26 ans)



**Cap emploi**  
[www.capemploi.com](http://www.capemploi.com)  
(Pour les publics handicapés)



**Conseil départemental**  
[www.herault.fr](http://www.herault.fr)

Le bon parcours  
pour la bonne personne



Pour plus d'information : [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

## LE PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES

Un nouveau contrat aidé pour  
les personnes éloignées de  
l'emploi



PREFET DE L'HERAULT

# LE PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES : MODE D'EMPLOI

## Dans quel but ?

Il s'agit de mettre les personnes en situation d'emploi et d'acquisition de compétences.

L'employeur s'engage sur un parcours de formation avec l'appui du prescripteur et désigne un tuteur.



## Pour quels publics ?

Personnes sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'éligibilité des publics repose sur le diagnostic réalisé par le prescripteur (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi, Conseil départemental) qui considère alors que le «PEC» constitue la réponse la plus adaptée aux besoins de la personne.



## Pour quels employeurs ?

La prescription des «PEC» se fait avec des employeurs du secteur non-marchand uniquement (collectivités, associations, délégataires d'un service public...), et en fonction de leurs capacités à développer des compétences transférables, à accompagner la personne au quotidien et lui permettre un accès à la formation.



## Quelle mise en oeuvre ?

La mise en oeuvre d'un «PEC» s'articule autour de 3 phases, qui vont de pair avec les temps forts de l'accompagnement personnalisé : un entretien tripartite (prescripteur, bénéficiaire et employeur), un suivi pendant le contrat (qui peut être un livret dématérialisé) et un entretien de sortie, bilan d'accompagnement.



## Quelle aide financière ?

- L'aide sera versée pour une durée de 9 à 12 mois maximum pour une durée hebdomadaire de travail de 20h,
- Les renouvellements ne seront ni prioritaires, ni automatiques,
- Le taux de prise en charge par l'État est de 50 % du SMIC

Ce taux est majoré et passe à 60% :

- Pour certains publics, les résidents des QPV<sup>1</sup> et les travailleurs handicapés
- Pour certaines communes employeurs, celles de moins de 2000 habitants situées en ZRR<sup>2</sup>
- Pour les employeurs qui signent un CDI dès la convention initiale
- Pour les employeurs qui s'engagent à mettre en place une formation certifiante inscrite au RNCP<sup>3</sup> dès la signature du contrat PEC



1. QPV : Quartier Prioritaire de la Ville

2. ZRR : Zone de Revitalisation Rurale

3. RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

## CADRE LÉGAL

- Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 réformant les politiques d'insertion.
- Circulaire N°DGEFP/SDPAE/MIP/MPP du 11 janvier 2018.

## AUTRES RÈGLES APPLICABLES

- Pendant l'entretien préalable (ou tripartite) la convention entre le bénéficiaire, l'employeur et le prescripteur (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi, Conseil départemental) doit être signée. Toutes les modalités d'accompagnement et de formation par l'employeur doivent être formalisées.
- Le prescripteur veillera en amont à ce que soient définies : une fiche de poste, les compétences à acquérir et les actions de formations ou d'accompagnement envisagées par l'employeur. Il sera attentif à ce que le poste permette l'acquisition de compétences techniques transférables et la maîtrise de savoir-faire professionnels.