

**Parcours Emploi Compétences**  
**Présentation aux Associations**  
**Mairie du 18eme - 28 mai 2018**

## En 2018, les parcours emploi compétences sont recentrés sur le seul objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi

Ces dernières années, les contrats aidés ont poursuivi des objectifs variés :

-  **Tremplin** Constituer un tremplin pour des personnes qui ne sont pas directement employables sur un contrat « classique »
-  **File d'attente** Offrir un emploi à des personnes directement employables mais en difficulté du fait de la mauvaise conjoncture économique
-  **Social** Placer des personnes pour lesquelles une insertion sur le marché du travail à l'issue du contrat reste peu probable (ex : seniors âgés)
-  **Soutien aux structures** Faciliter l'emploi dans les collectivités, les associations, les hôpitaux, l'Education nationale

### En 2018 :

- Passage de 320 000 contrats aidés\* (y compris emplois d'avenir) à 200 000
- Concentration des moyens sur l'objectif premier et prioritaire des contrats aidés dans un contexte de reprise économique : leur rôle de tremplin vers l'emploi

## L'arrêté préfectoral IDF précise les taux de prise en charge

*Le Parcours emploi compétences est mobilisé en faveur de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (diagnostic du prescripteur)*

Public bénéficiaire	Taux de prise en charge	Durée hebdo prise en charge	Durée maximale demande d'aide initiale
Résidents QPV	55% du SMIC	20 h	12 mois (et mini 9 mois)
Bénéficiaires RSA / CAOM	60% du SMIC	20 h	
Demandeurs d'emploi TH	55% du SMIC	26 h	
Autres publics	45% du SMIC	20 h	
Recrutements éducation nationale	50% du SMIC	20 h	

Les conditions de renouvellement restent les mêmes que pour les CAE 2017 : prolongation maxi 24 mois (60 mois si formation, TH, 50+, au-delà 58+), **Les renouvellements ne sont ni prioritaires ni automatiques**. Un renouvellement peut être envisagé au regard de l'intérêt que cela représente pour le bénéficiaire en évitant tout effet d'enfermement.

“

Au regard de leurs caractéristiques, les publics ciblés par les parcours emploi compétences sont en principe identifiés parmi les demandeurs d'emploi bénéficiant ou devant bénéficier d'un **conseil en évolution professionnelle (CEP)**.

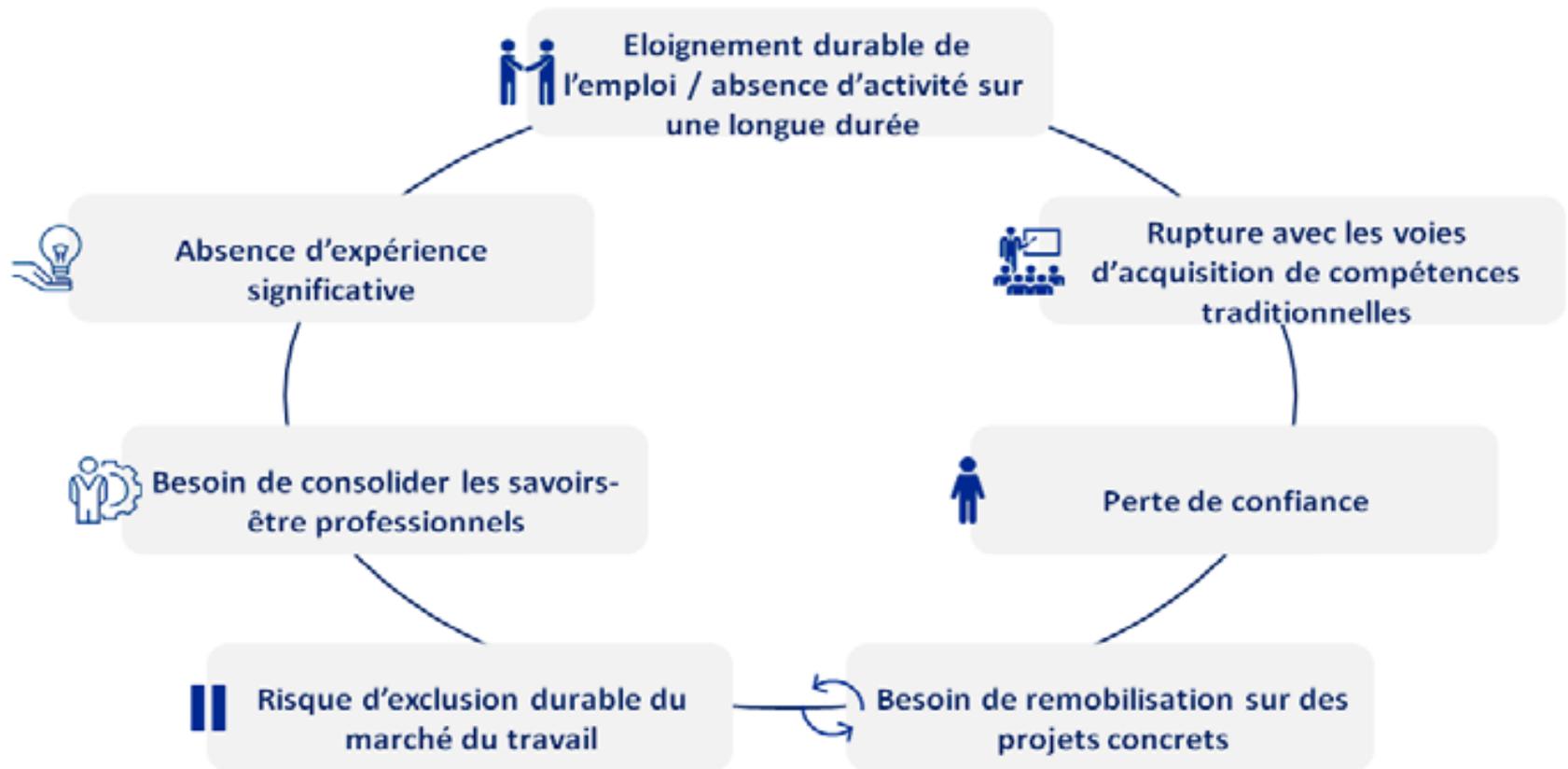
Le **diagnostic repose sur les équipes dédiées à l'accompagnement des demandeurs d'emploi** qui devront proposer des candidats ou constituer un vivier restreint de personnes éligibles.

Le **conseiller référent CEP est garant de la cohérence du parcours du demandeur d'emploi qu'il accompagne**. Il apprécie la pertinence de proposer le parcours emploi compétences au demandeur d'emploi sur la base d'un diagnostic partagé.

Pour réaliser le diagnostic avec le demandeur d'emploi, le conseiller s'appuie sur **les outils qui sont à sa disposition** : la cartographie des points d'appui et des besoins, l'outil d'aide au diagnostic et l'écran mon potentiel professionnel. Ce dernier outil permettra d'apprécier la pertinence de proposer le parcours emploi compétences. En effet, il permet une première mise en perspective des compétences détenues par le demandeur d'emploi au regard de celles qui sont les plus recherchées par les entreprises pour son métier.

”

Le conseiller référent CEP apprécie la pertinence de proposer un parcours emploi compétences, il peut notamment s'appuyer sur les situations « repères » suivantes :



## La sélection des employeurs en fonction de leur « employabilité »

“

L'octroi du parcours emploi compétences est conditionné aux **capacités de l'employeur à réaliser des actions d'accompagnement et de formation** qui doivent faciliter **l'insertion durable du bénéficiaire sur le marché du travail**. L'efficacité de ce parcours repose sur le **triptyque emploi-formation- accompagnement**.

Les **équipes chargées de la relation entreprise** s'appuient sur leur connaissance des employeurs pour cibler ceux qui répondent aux critères indiqués au regard des opportunités d'insertion propres au territoire.

Une fois le ciblage réalisé et avant toute initialisation d'une mesure, un **entretien diagnostic-conseil** avec l'employeur doit être réalisé par le conseiller à dominante entreprise de manière à sécuriser la qualité des parcours emploi compétences proposés. Cet entretien intervient également lorsqu'un recruteur sollicite l'emploi d'un parcours emploi compétences.

Lors de cet entretien diagnostic-conseil, un questionnement permet au conseiller à dominante entreprise de repérer si le poste et l'accompagnement proposés au sein de la structure sont propices au développement des compétences déterminées par le conseiller référent CEP au regard du profil et du projet professionnel du demandeur d'emploi.

*Exemples de questionnement à mobiliser lors de l'entretien diagnostic-conseil,*

*- sur la capacité à développer les compétences du bénéficiaire :*

*Quelles compétences va-t-il développer ? Qu'allez-vous mettre en place à cet effet ?*

*Quelles actions de formation envisagez-vous de proposer ? Avec le concours de quel OPCA ?*

*- sur les capacités d'accompagnement professionnel :*

*Quels dispositifs d'accompagnement professionnel êtes-vous prêt à mobiliser ?*

*Sur quels critères a été choisi le tuteur ?*

”



## 1 - Les entreprises concernés par le CUI-CAE dans le cadre du PEC sont les :

- Collectivités territoriales (communes, départements, régions) et leur groupements ;
- Autres personnes morales de droit public : GIP, EPCI, chambres consulaires en tant qu'établissement public administratif, le cas échéant et hors « contingent Education », les EPLE (par exemple quand ils sont le support juridique/financier d'un GRETA) ou leurs groupements ;
- Associations n'ayant pas pour objet l'exercice d'un culte, sauf si le contrat de travail a un objet extérieur au culte comme la réparation des édifices ;
- Organismes de droit privé à but non lucratif, y compris les organisations professionnelles ou internationales ;
- Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM, sociétés publiques locales, ERDF pour les postes concernant ses missions de service public, associations d'aide à la personne) ;
- Sociétés coopératives d'intérêt collectif.

Les particuliers employeurs sont exclus du bénéfice du CUI.

## 2 - Les conditions du CUI-CAE :

- l'emploi doit satisfaire des besoins collectifs non satisfaits (CAE) ;
- l'établissement ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche (CIE); l'embauche ne doit pas avoir pour but de procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ; l'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations sociales.

## 3 - La désignation d'un tuteur par l'employeur :

L'employeur désigne un tuteur parmi ses salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction (cf. instruction et les articles R.5134-38 pour les CUI-CAE).

Le tuteur doit être :

Volontaire, Salarié qualifié (2 ans d'expérience professionnelle), ne pas être en CUI, ne pas se voir confier plus de 3 salariés en CUI-CAE simultanément.

*Toutefois pour les associations ayant peu de salariés, il est possible de confier l'encadrement et le tutorat à des bénévoles actifs, sous réserve du contrôle par le prescripteur, de leur aptitude à encadrer (compétences professionnelles mises en œuvre dans un autre cadre, formation par la structure....), de leur disponibilité effective régulière et continue auprès du salarié en PEC*



# Un renforcement de l'accompagnement en cours de contrat

## Un entretien tripartite initial, avec le prescripteur, le bénéficiaire et l'employeur

Lors de cet entretien, les engagements de toutes les parties sont formalisés.

Le nouveau CERFA, signé à cette occasion, comprendra les engagements portant sur les « **compétences à développer en cours de contrat** », parmi lesquelles des savoirs, des savoir-faire (Répertoire opérationnel des métiers ROME) et des savoir-être professionnels (14 qualités professionnelles). Il continuera de comprendre les actions de formation et d'accompagnement.

*En phase transitoire, une annexe papier complètera le CERFA actuellement dématérialisé dans DUNE.*

## Un livret dématérialisé de suivi \*

Le livret sera envoyé et complété à **trois reprises** (au 1<sup>er</sup> mois, à mi-parcours et au ¾ de l'exécution du contrat) par le demandeur d'emploi et l'employeur, indépendamment l'un de l'autre, afin que le conseiller puisse vérifier le respect des engagements de chacun, mesurer l'évolution du salarié et mettre en place une médiation éventuelle.

Il prend la forme d'un questionnaire qui peut générer une alerte conduisant à une prise de contact (entretien téléphonique ou physique, bilatéral ou multilatéral).

## Un entretien bilatéral 1 à 3 mois avant la sortie pour ceux qui en ont besoin

Sur la base des informations recueillies dans le livret de suivi dématérialisé et de l'échange entre le demandeur d'emploi et son conseiller, cette étape doit permettre de **sécuriser la sortie du demandeur d'emploi**, notamment en :

- > évaluant les compétences acquises ou en envisageant une action de formation
- > incitant le bénéficiaire à être tout de suite dans une recherche active d'emploi
- > réalisant la promotion du profil auprès d'autres employeurs
- > évaluant l'opportunité d'un renouvellement du parcours emploi compétences.

### COMPÉTENCES A DEVELOPPER (3 à 6)

Lister a minima 3 compétences professionnelles

#### 1) SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pour déterminer les compétences professionnelles qui doivent être développées durant le CUI-CAE, vous vous référerez au répertoire opérationnel des métiers et des emplois, produit par Pôle emploi, tel que prévu par l'article 1 du décret n°2017-331 du 14 mars 2017, qui associe à chaque code ROME une liste de compétences. Les fiches métiers sont disponibles sur le site de Pôle emploi : [www.pole-emploi.fr/fiches-metiers](http://www.pole-emploi.fr/fiches-metiers)

#### 2) SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNELS

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation  | <input type="checkbox"/> Curiosité                |
| <input type="checkbox"/> Gestion du stress      | <input type="checkbox"/> Persévérance             |
| <input type="checkbox"/> Sens de l'organisation | <input type="checkbox"/> Travail en équipe        |
| <input type="checkbox"/> Rigueur                | <input type="checkbox"/> Capacité à fédérer       |
| <input type="checkbox"/> Autonomie              | <input type="checkbox"/> Sens de la communication |
| <input type="checkbox"/> Capacité de décision   | <input type="checkbox"/> Prise de recul           |
| <input type="checkbox"/> Force de proposition   | <input type="checkbox"/> Réactivité               |

- Adresse mail du bénéficiaire du contrat : .....
- Adresse mail du tuteur désigné par l'employeur : .....
- OPCA de l'employeur : .....

*L'employeur s'engage à mettre en œuvre, en faveur du salarié recruté en CUI, des actions d'accompagnement, de tutorat et de formation, en lien avec l'OPCA ou l'organisme de formation de la branche. Ces actions doivent notamment permettre au salarié d'acquérir les compétences et qualités professionnelles listées ci-après. Il s'engage à répondre aux sollicitations du prescripteur relatives au suivi du contrat.*

*Le respect de cet engagement fera l'objet d'une évaluation par le référent chargé du suivi personnalisé du salarié en CUI. En cas de non-respect de ces engagements, l'employeur devra rembourser l'aide perçue au titre du CUI.*

A....., le : .....

## 1 - Conditions :

- **Embaucher un demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi, qui réside dans l'un des quartiers faisant partie de l'expérimentation. ( voir liste sur des territoires éligibles sur [www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs](http://www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs) ).**  
*(tout le département de Seine-Saint Denis ; les agglomérations de Roissy Pays de France et de Cergy-Pontoise dans le Val d'Oise ; le territoire de Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart englobant Évry et Grigny dans l'Essonne et la Seine-et-Marne, .....)*
- **Embaucher cette personne en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois entre le 1er avril 2018 et le 31 décembre 2019.**
- **Être une entreprise ou une association affiliée à l'assurance chômage.**
- **Ne pas embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise dans les 6 mois avant la date d'embauche.**
- **Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir**

À noter ! Si ces conditions sont remplies, un demandeur d'emploi peut être recruté en emploi franc : - quel que soit son âge ; - quel que soit son niveau de diplôme ; - quelle que soit son ancienneté d'inscription à Pôle emploi ; - quel que soit son temps de travail au moment de l'embauche ; - quelle que soit sa rémunération au moment de l'embauche.

## 2 - Comment bénéficier de l'aide ? :

L'employeur doit effectuer sa demande d'aide en remplissant le formulaire disponible sur le site :

[www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs](http://www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs) .Attention ! Ce formulaire doit être envoyé à Pôle emploi au plus tard 2 mois après la signature du contrat de travail. L'employeur doit joindre à sa demande d'aide l'attestation d'inscription à Pôle emploi remise par la personne qu'il souhaite embaucher et son justificatif de domicile.

*5 000 euros par an sur 3 ans pour une embauche en CDI ;*

*2 500 euros par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.*

*Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail (temps partiels) et de la durée du contrat.*

## 3 - Par qui l'aide est-elle versée ? :

L'aide est versée par Pôle emploi tous les 6 mois, à partir de la date d'exécution du contrat. Avant chaque versement, l'employeur devra lui adresser un justificatif de présence du salarié

# La PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)

**QUELS OBJECTIFS ?** → Faire découvrir vos métiers ou votre secteur. → Répondre à vos besoins en recrutement. → Favoriser l'accès à l'emploi de personnes en insertion ou en reconversion.

**QUI ACCUEILLIR ?** → Toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, → et pour laquelle Pôle emploi, une Mission Locale, un Cap emploi ou une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE hors ETTI) a prescrit une « période de mise en situation en milieu professionnel ».

**COMBIEN DE TEMPS ?** → 1 mois maximum en région / 15 jours maximum en Ile de France

**QUELLES STRUCTURES D'ACCUEIL ?** → Toute personne morale disposant d'un numéro SIRET (entreprise, association...).

**QUELLES DÉMARCHES ?** → Contactez votre conseiller Pôle emploi afin de : → rencontrer des candidats souhaitant effectuer une période d'activité en lien avec vos métiers, → connaître les différentes étapes : signature d'une convention, désignation d'une personne chargée du suivi du bénéficiaire au sein de votre entreprise.

# QUESTIONS ?

**Joan PETYT** - Responsable du Service Entreprises

**Fariza BAREK - Gwenvaëlle PORTE - Murielle JABY** - Conseillères Entreprises

**Adda HENNI - Didier DUFEU** - Conseillers Entreprises

## **Horaires :**

Lundi au jeudi de 9h00 à 17h00

Vendredi de 9h00 à 12h00

## **Nous contacter :**

Téléphone : 01 46 07 91 11

Courriel : [entreprise.paris-genevoix@pole-emploi.net](mailto:entreprise.paris-genevoix@pole-emploi.net)