



Dieccte GUYANE

**Direction des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi**

Le parcours emploi compétences

Le parcours emploi compétence : Contextes

Le nombre de contrats aidés est globalement réduit :

▫ 200 000 en 2018, contre 320 000 en 2017 et 460 000 en 2016

▫ Une priorité est faite à l'Outre-mer : 22 000, dont 2170 pour la Guyane hors éducation Nationale.

▫ En 2017, 1818 CAE ont été prescrits ainsi que 140 CIE et 419 EAV

- ❖ Dès le premier semestre 2017, le gouvernement a fixé un objectif global de maîtrise des volumes : les enveloppes financières ont et seront strictement respectées, pas de notification complémentaires en cours d'année (hors EN, dotation fixée sur l'année scolaire).
- ▶ les emplois d'avenir sont supprimés, les contrats dans le secteur marchand (CIE) restent autorisés, uniquement en Outre-mer.

➤ Objectifs 2018 : l'inclusion dans l'emploi plutôt que le traitement conjoncturel du chômage. Enveloppe financière redéfinie avec une prise en compte du plan d'urgence pour la Guyane.

Le parcours emploi compétence – les grands axes d'orientation

La circulaire du 11 janvier 2018 porte deux changements majeurs:

- La transformation des contrats aidés en parcours emploi compétence.
- La création du Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (PEC + aides au poste dans les structures de l'IAE + fonds d'initiative territoriale).

▸ Enveloppe Notification

	PEC		IAE		FIP	
Volumes indicatifs	AE	CP	AE	CP	AE	CP
2 178	10 163 464 €	5 853 365 €	2 647 746 €	2 647 746 €	12 811 210 €	8 501 111 €

- programmation stratégique régionale arrêtée par le préfet de région en lien avec les partenaires des services publics pour l'emploi.

	PEC		IAE		Initiatives territoriales soutenues		FIP	
Volumes programmés	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
1 770	7 924 922 €	3 682 036 €	4 608 656 €	4 608 656 €	203 269 €	203 269 €	12 736 847 €	8 493 960 €

Le parcours emploi compétence – l'encadrement des contrats

- ▶ L'arrêté préfectoral du 2 février 2018 précise la stratégie locale retenue avec les membres des services pour l'emploi.

Concernant les emplois aidés non marchands :

- taux de prise en charge par l'Etat varie de 40 à 60%;
- durée hebdomadaire de 20h et de 12 mois;
- possibilité de renouvellement.

Concernant les emplois aidés marchands :

- taux de prise en charge par l'Etat de 30% pour un CDD ou 45% pour un CDI;
- durée de hebdomadaire de 35h et de 12 mois;
- non renouvelable.

Le parcours emploi compétence – l'encadrement des contrats

Si le cadre juridique reste inchangé (CUI), de nouvelles pratiques sont à mettre en œuvre.

Les parcours emploi compétences reposent 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 tant par l'employeur que par le service public de l'emploi,
- ▶ avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Le parcours emploi compétence – les publics cibles

La prescription est ciblée sur les personnes les plus éloignées de l'emploi

- ▶ personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi,
 - ▶ pour lesquelles la seule formation n'est pas l'outil approprié (défaut d'expérience et de savoir-être professionnel)
 - ▶ dont les raisons de l'éloignement à l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (SIAE, EA...)
- ▶ attention particulière portée sur les travailleurs handicapés et les résidents des QPV
- ▶ Pour les jeunes, sont à privilégier les orientations vers les solutions de formation ou d'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) ou vers les mesures qui leur sont spécifiquement dédiées (garantie jeunes...).
- ▶ L'accès aux emplois aidés marchands sont réservés aux employeurs privés qui recrutent des personnes sortant de dispositif d'insertion (SIAE, AE, RSMA, GEIQ) et des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Le parcours emploi compétence – les employeurs

Une Sélection des employeurs en fonction de leur capacité à proposer :

- ▶ **Un poste défini** qui 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;
- ▶ L'employeur doit démontrer **une capacité à accompagner** au quotidien la personne avec la mise en place d'un tutorat ;
- ▶ L'employeur doit faciliter **l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences** : remise à niveau, pré-qualification, qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;



Le parcours emploi compétence – La mise en œuvre

- ▶ L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le conseiller du service public de l'emploi;
- ▶ Le taux de prise en charge ne se fait plus en fonction du public mais il est décidé par le conseiller emploi avec l'employeur en fonction de ses moyens d'accompagnement et de ses engagements de formations;

Critères d'éligibilité aux taux de prise en charge			
Taux de prise en charge	60%	50%	40%
Accompagnement	L'employeur à obligation d'accompagnement du salarié par un tuteur identifié et de la mise en œuvre d'actions d'accompagnement professionnel		
Formation	Formation pré-qualifiante ou qualifiante et/ou CDI	A minima, une des actions : remise à niveau ou acquisition de nouvelles compétences	A minima, une des actions : adaptation au poste

- ▶ Un accompagnement renforcé. Le salarié en PEC bénéficie tout au long de son contrat d'un accompagnement de son conseiller référent articulé autour de 3 phases complémentaires

Le parcours emploi compétence – le rôle des prescripteurs

- ▶ Un renforcement du rôle du prescripteur
 - ▶ Avant : le diagnostic de l'employabilité et du poste proposé
 - ▶ Pendant :
 - ▶ l'entretien tripartite (formalisation des engagements)
 - ▶ Le suivi (entretiens ciblés, autres...)
 - ▶ A la sortie : un entretien de sortie, 1 à 3 mois avant la fin du contrat
 - ▶ Maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi
 - ▶ Faire le point sur les compétences acquises,
 - ▶ L'opportunité du renouvellement de l'aide,
 - ▶ mobiliser des prestations,
 - ▶ enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours notamment dans le cadre du plan d'investissement compétences.

Le parcours emploi compétence – le rôle des prescripteurs

- ▶ Un renforcement du rôle du prescripteur dans le cadre :
 - ▶ de la définition du poste,
 - ▶ du renouvellement
 - ▶ Le choix du renouvellement ne doit pas être prioritaire, ni automatique;
 - ▶ Conditionné à l'évaluation par le prescripteur de son utilité pour le bénéficiaire et sous respect des engagements pris
 - ▶ le choix de l'employeur
 - ▶ Les employeurs qui ne respectent pas leurs engagements dans l'accompagnement et la formation s'exposent :
 - À ne plus avoir accès aux emplois aidés;
 - À devoir rembourser une partie ou la totalité de l'aide de l'Etat.



Dieccte GUYANE

**Direction des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi**

Merci de votre attention

