

Selon quelles conditions ?

Le parcours emploi compétences reposant sur la mise en place d'un triptyque emploi-accompagnement-formation, l'**employeur est choisi sur sa capacité à offrir à son salarié :**

- **un accompagnement renforcé ;**
- **les conditions d'un parcours insérant,** à travers la formation et un engagement à développer les compétences et les qualités professionnelles du salarié en insertion.

Dans le cadre du parcours emploi compétences, chaque employeur est ainsi tenu envers son salarié :

1. De mettre en place des actions d'accompagnement : aide à la prise de poste, évaluation des compétences, périodes de mise en situation en milieu professionnel, aide à la construction du projet professionnel, aide à la recherche d'un emploi à la sortie, etc.
2. De le faire bénéficier d'actions de formation : remise à niveau, préqualification, période de professionnalisation, acquisition de nouvelles compétences, VAE, etc.
3. De lui désigner un tuteur.
4. De lui remettre une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

Vous êtes intéressé(e) pour recruter un collaborateur en PEC ?

ADRESSEZ-VOUS À :



Parcours
emploi
compétences

© Conception : ministère du Travail/DCEFP • 2018 ; photographies : Adobe Stock

Parcours **emploi** **compétences**



UNE OPPORTUNITÉ POUR CHAQUE EMPLOYEUR



MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le parcours emploi compétences, c'est quoi ?

Destiné aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, le parcours emploi compétences est **un contrat d'accompagnement dans l'emploi**. Il a pour objectif de favoriser l'insertion durable sur le marché du travail de son bénéficiaire.

De quel type de contrat s'agit-il ?

Il s'agit d'**un contrat de travail de droit privé**. D'une durée hebdomadaire de 20 heures minimum, ce contrat de travail peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée (9 mois minimum). Conclu pour un temps plein ou un temps partiel, la rémunération du salarié ne peut être inférieure au Smic horaire (10,03 € au 1^{er} janvier 2018)

Quels employeurs sont concernés ?

Les employeurs du secteur non marchand suivants :

- les collectivités territoriales ;
- les autres personnes morales de droit public ;
- les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- les sociétés coopératives d'intérêt collectif.

Avec quel accompagnement ?

1. Un entretien tripartite préalable à l'embauche entre le bénéficiaire, l'employeur et le prescripteur (Pôle emploi, mission locale ou Cap emploi).
2. Une aide apportée à l'employeur par le prescripteur, notamment dans la définition des engagements en matière d'accompagnement et de formation.
3. Un suivi pendant toute la durée du contrat par le prescripteur.
4. Un entretien de sortie entre le bénéficiaire et le prescripteur 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

LE PARCOURS EMPLOI
COMPÉTENCES,
PLUS QU'UN PARCOURS...

... UNE OPPORTUNITÉ
POUR CHAQUE EMPLOYEUR !

Pour quels avantages ?

SUR LE PLAN PROFESSIONNEL

Recruter une personne en contrat d'accompagnement dans l'emploi vous permet de **former un salarié à vos méthodes, vos pratiques, et votre culture d'entreprise**. Cela constitue **une réelle opportunité de s'engager pour l'insertion professionnelle d'une personne, d'anticiper l'évolution des métiers et des compétences de votre structure**, et le remplacement des personnels partant à la retraite dans une perspective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

SUR LE PLAN FINANCIER

Au titre de votre engagement, vous bénéficierez d'**une aide à l'insertion professionnelle de la part de l'État**. Variant entre 30 % et 60 % du Smic horaire brut, cette aide forfaitaire versée mensuellement est fixée par arrêté du Préfet de région.

Pendant la durée d'attribution de l'aide, vous serez exonéré, par ailleurs :

- dans la limite du Smic, de la part patronale des cotisations et des contributions de sécurité sociale due au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- et des participations dues au titre de l'effort de construction.

Enfin, si vous concluez un parcours emploi compétences pour une durée déterminée, vous n'aurez pas à verser d'indemnité de fin de contrat.

