

A titre indicatif :

Coût indicatif mensuel restant à charge de l'employeur

Bénéficiaires	Taux socle	Coût mensuel résiduel employeur *	Taux majoré de 5 %	Coût mensuel résiduel employeur *
Bénéficiaires du RSA) prescrits dans le cadre de la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM)	60%	571 € pour 24 h /hebdo		
Résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).	55%	519 € pour 20 h / hebdo	60%	476 € pour 20 h / hebdo
Travailleurs handicapés (relevant de l'article L.5212-2 du code du travail).	55%			
Autres personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi	40%	647 € pour 20 h / hebdo	45%	604 € pour 20 h / hebdo

* Montant indicatifs. Ils n'ont pas vocation à illustrer des cas types, mais bien des cas moyens, ainsi les taux de cotisations pris en compte résultent de moyennes entre les taux moyens d'appel applicables aux employeurs de + de 10 salariés et ceux de moins de 10.

Vos interlocuteurs

POLE EMPLOI

▪ **GAP 04.92.54.35.61**
recrutementgap@pole-emploi.net

▪ **BRIANÇON : 04.92.20.62.36**
recrutementbriancon@pole-emploi.net

CAP EMPLOI

04 92 53 21 83
contact@capemploi05.fr
www.handirect05.org

MISSION JEUNES 05

04 92 53 00 02
employeurs@mj-05.org

CONSEIL DEPARTEMENTAL

Service Insertion - Hôtel du Département- 05008
GAP CEDEX contrats.aides@hautes-alpes.fr
04 92 40 39 70



Direccte
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

UNITÉ DÉPARTEMENTALE DES HAUTES-ALPES

Crédit photo : Phovoir



Depuis janvier 2018, afin d'assurer l'insertion durable des publics éloignés de l'emploi, l'Etat met en œuvre le Parcours Emploi Compétences (PEC).

Le PEC repose sur un triptyque indissociable :

EMPLOI + FORMATION + ACCOMPAGNEMENT

- 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 les prescripteurs

■ Pour quels publics ?

Les PEC sont **destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail** avec une attention particulière pour les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville. L'orientation vers un parcours emploi compétences repose avant tout sur le diagnostic co-construit avec l'un des quatre prescripteurs (voir coordonnées au verso) et le demandeur intéressé. Concrètement, cette co-construction conduit à la validation par le conseiller de l'entrée dans le PEC.

■ Pour quels employeurs ?

La prescription du PEC se fait en faveur des employeurs du **secteur non-marchand** répondant à des critères pré-établis :

- le poste permet de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences en adéquation avec les besoins du bassin d'emploi;
- l'employeur démontre une capacité à accompagner au quotidien la personne;
- l'employeur permet l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences;
- l'employeur peut pérenniser le poste



■ Quelle aide financière pour les employeurs ?

Le montant de l'aide accordée aux employeurs (exprimé en pourcentage du Smic brut) est modulé entre 40 % et 60 % en PACA, dans la limite des enveloppes

■ Sa mise en oeuvre

Le salarié en PEC bénéficie tout au long de son contrat d'un accompagnement de son conseiller référent articulé autour de 3 phases complémentaires :

- **un entretien tripartite** : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide et formalise des engagements;
- **un suivi individualisé** durant le contrat qui se formalise dans un livret de suivi;
- **un entretien de sortie**, en cas de besoin, 1 à 3 mois avant la fin du contrat : il permet de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, et d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide.

■ Renouvellement et prolongation

La décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle au titre d'un CAE dans le cadre du PEC peut être prolongée autant de fois que nécessaire, dans la limite de 24 mois, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée.

Les renouvellements ne doivent être ni systématiques ni automatiques. Ils sont conditionnés à l'évaluation des actions mises en place par l'employeur dans le cadre du parcours du salarié