

FOIRE AUX QUESTIONS SUR LES PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES (CUI-PEC)

Documents de référence ayant servi à l'élaboration de cette foire aux questions :
Circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 et instruction Pôle emploi n°2018-6 du 5 février 2018

DGEFP/MIP/MPP/2020/163 du 28 septembre 2020 relative à la mise en œuvre des mesures du plan #1jeune1solution concernant les parcours emploi compétences

CIRCULAIRE N° DGEFP/MIP/METH/2021/42 du 12 février 2021 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail

Cette foire aux questions fait suite aux différentes questions posées lors du webinaire du Mouvement associatif du 13 mars 2018 « Parcours emploi compétences : quels enjeux pour les associations ? ». Vous pouvez (re)visionner le webinaire ou accéder aux ressources liées en ligne : lemouvementassociatif.org/parcours-emploi-competences-quels-enjeux-pour-les-associations/

En raison de la crise sanitaire du coronavirus (Covid-19), les dispositifs de parcours emplois compétences font l'objet d'aménagements :

- d'une part, pour les PEC « classique » la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 permet de conclure ou de renouveler pour une durée totale de 36 mois un contrat d'insertion, contrat initial inclus. Cette possibilité est offerte jusqu'au 16 août 2021 ;
- d'autre part, le plan « #1jeune1solution » : Création des PEC Jeunes avec un taux de prise en charge unique porté à 65 % SMIC ;
- enfin, le PEC QPV/ZRR dont le taux de prise en charge unique est porté à 80% du SMIC.

	PEC Le contrat unique d'insertion (CUI)	PEC Dispositions COVID	PEC Jeunes et CIE-Jeunes Plan « #1jeune1solution »	PEC QPV et ZRR Plan de lutte contre la pauvreté
Principes	Associer formation et/ou accompagnement professionnel. Le bénéficiaire d'un CUI est soutenu par un référent chargé du suivi personnalisé de son parcours d'insertion professionnelle et conseillé par un salarié expérimenté (tuteur) de la structure qui l'emploie.	Ordonnances 17 juin 2020 Ordonnance 21 décembre 2020 Dispositif temporaire aout 2021	Dispositif temporaire 2020 - 2021 Circulaire n°2020/163 du 28 septembre 2020	Dispositif temporaire 2020 - 2022 CIRCULAIRE N° DGEFP/MIP/METH/2021/42 du 12 février 2021
Bénéficiaires	Chômeurs de longue durée, Seniors, Travailleurs handicapés, Bénéficiaires de certains minima sociaux : revenu de solidarité B: Bactive (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH)		jeune de moins de 26 ans ou un jeune reconnu travailleur handicapé jusqu'à l'âge de 30 ans inclus	
L'employeur	Secteur non-marchand (CUI-CAE), Secteur marchand (CUI-CIE) uniquement pour les DOM Collectivité territoriale (par exemple, une mairie) ou autre personne morale de droit public (par exemple, établissement scolaire), Associations, (Entreprise chargée de la gestion d'un service public (ex : société de ramassage des ordures)		Secteur non-marchand : PEC Jeunes et Secteur marchand : CIE Jeunes	
Référent du suivi personnalisé	Services départementaux Mission locale (pour les 16 à 25 ans) Pôle emploi Cap Emploi			Un service public de l'insertion et de l'emploi sera lancé en 2021 dans 30 territoires afin d'assurer un parcours d'accompagnement sans couture aux personnes éloignées de l'emploi, en développant notamment les échanges de données entre Pôle emploi, les départements et la CAF, ainsi que la mise en réseau de ces professionnels.
Formation	L'employeur a l'obligation de prévoir des actions de formation professionnelle : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences.			
Temps de travail	minimum à 20 heures par semaine			
Durée du contrat	L'objectif de durée d'un parcours est de 12 mois CDI ou CDD (minimum à 9 mois - 6 mois pour les condamnés - et maximum 2 ans renouvellement inclus) Pour les + de 50 ans et les personnes handicapées, la durée maximale du CDD est portée à 5 ans ou jusqu'à l'obtention des droits à la retraite	L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 prolonge les dispositions de l'article 5 de la loi du 17 juin 2020 permettant la <u>prolongation jusqu'à 36 mois des CUI.</u>	Une durée minimale de 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois	
Rémunération	Le salaire est au moins égal au Smic horaire brut (10,25 €) multiplié par le nombre d'heures travaillées.			
Les aides à l'embauche	Création d'un fonds d'inclusion dans l'emploi. Le montant de l'aide accordée aux employeurs doit être comprise entre 30 % et 60 % du Smic brut dans la limite des enveloppes financières		PEC Jeunes : 65% du Smic, CIE Jeunes : 47% du Smic, Budget réparti par territoire, mais les	Les PEC conclus avec des publics résidant en QPV/ZRR bénéficieront

	attribuées annuellement par territoire. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.		fonds entre les dispositifs sont fongibles	d'une majoration du taux de prise en charge à 80%.
Budget annuel LF	La mission « travail et emploi », programme 102 des PLF 2019 : 429,9 M€, 2020 : 427,3 M€, 2021 : 430,6 M€		Budget plan de relance	Budget Plan de relance > 120 M€ jusqu'en 2022
Objectifs	Initial en 2018, 200 000 PEC / an Depuis 2019, 100 000 PEC / an		2020 : PEC Jeunes : 20 000 2021 : PEC Jeunes : 60 000	48 000 en 2021

Éligibilité structure/bénéficiaire

Q- Sur quels critères le service public de l'emploi va déterminer l'éligibilité de l'employeur ?

La sélection des employeurs se fait selon la circulaire de la DGEFP autour de plusieurs critères :

- Le poste 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 qui recrutent ;
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié, notamment au regard du nombre de PEC par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur ;
- L'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations à minima pré-qualifiantes doivent être prioritaires (s'ils sont prioritaires cela n'exclut pas les employeurs qui ne proposent pas de formation pré-qualifiante).
- Le cas-échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste

Pour la mise en œuvre de ces principes, Pôle emploi apporte la précision suivante dans son instruction :

- Les services s'appuient sur leur connaissance des employeurs pour cibler ceux qui répondent aux critères indiqués au regard des opportunités d'insertion propres au territoire.
- L'octroi du PEC est conditionné à un entretien diagnostic-conseil avec l'employeur pour sécuriser la qualité des parcours emploi compétences proposés. Les employeurs connus de Pôle emploi pour leur qualité d'insertion peuvent se voir dispenser du diagnostic conseil.

Q- Les critères concernant la sélection des employeurs sont-ils tous à prendre en compte ?

La circulaire DGEFP mentionne que « plusieurs critères sont à prendre en compte », c'est donc au regard de l'ensemble de ces critères que le prescripteur analyse la demande de l'employeur. Toutefois sur le critère formation, si la circulaire mentionne une priorité pour les employeurs proposant à minima des formations pré-qualifiantes, cela n'exclut pas pour autant les employeurs qui n'ont pas la capacité de proposer ce type de formation.

Q- Est-ce qu'il y a des exemples de ce que veut dire "difficultés sociales ou professionnelles particulières à l'accès à l'emploi" pour les personnes éligibles à ces contrats ?

Il s'agit des personnes pour lesquelles la seule formation n'est pas l'outil approprié (le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels insuffisants, rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation) ; 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 (type SIAE, EA).

L'instruction Pôle emploi précise que dans ce cadre, l'évaluation de l'éligibilité des publics doit dépasser le raisonnement par « catégorie administrative » et s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Le conseiller peut s'appuyer sur des situations « repères » : éloignement durable du milieu professionnel sur une longue durée, absence d'expérience significative et/ou valorisable, besoin de consolider ses savoirs-être professionnels, risque d'exclusion durable du marché du travail, perte de confiance dans ses compétences et sa capacité à occuper un emploi au regard du marché du travail etc.

A contrario, s'agissant des jeunes ne rencontrant pas de difficultés particulières d'accès au marché du travail, d'autres mesures peuvent faciliter leur recrutement, notamment l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ou les emplois francs pour les résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Q- Le PEC se caractérise par une logique de sélection des Employeurs. Comment cela s'applique-t-il dans la réalité lors d'une démarche de recherche de candidats par l'association employeuse ?

L'octroi d'un PEC est conditionné au diagnostic-conseil du service public de l'emploi. En fonction du diagnostic conseil, l'employeur se voit proposer, plusieurs profils de candidats par le service public à l'emploi. Dans le cas où l'employeur a déjà identifié un candidat, une vérification est effectuée par le conseiller du service public de l'emploi afin de déterminer si le PEC favorise l'insertion du candidat sur le marché du travail.

Durée du contrat

Q- Concernant les 20h hebdomadaire pour les salariés en contrat PEC, s'agit-il d'un minimum ou d'un maximum ?

La durée hebdomadaire de travail doit être au moins égale à 20 heures. Certains arrêtés préfectoraux fixent ces 20 heures comme un maximum, d'autres comme un minimum. La Région Nouvelle Aquitaine module la durée maximum 20h à 30h hebdomadaires. Il convient donc de s'y reporter pour connaître la situation dans votre région (voir ci-dessous).

Q- Peut-on envisager un contrat PEC sur 35h ?

Il convient de se référer aux arrêtés préfectoraux qui peuvent fixer des durées limitées. La plupart fixe une durée de contrat de 20h maximum.

Tutorat

Q- Le tuteur du salarié en contrat PEC peut-il être un bénévole de l'association ?

L'article R5134-61 du code du travail indique que le tuteur doit être impérativement salarié, volontaire et qualifié, avoir une expérience professionnelle de deux ans, ne

pas être lui-même en CUI-PEC et ne pas se voir confier plus de trois salariés en contrat aidé simultanément. En conséquence, un tuteur ne peut être bénévole. Toutefois certains arrêtés préfectoraux l'ont autorisé, il faut donc s'y reporter pour votre région.

Q- Le président d'une association peut-il être désigné comme tuteur du salarié en contrat PEC ?

L'article R5134-61 du code du travail indique que le tuteur doit être impérativement salarié, volontaire et qualifié, avoir une expérience professionnelle de deux ans, ne pas être lui-même en CUI-PEC et ne pas se voir confier plus de trois salariés en contrat aidé simultanément. Le président bénévole d'une association ne peut pas être tuteur. Il faut toutefois regarder l'arrêté préfectoral régional qui peut autoriser le bénévole à être tuteur.

Q- Une association peut-elle envisager la mise à disposition d'un personnel compétent pour la prise en charge de cette mission tutorale ?

Le tuteur doit être impérativement un salarié. Aucune précision n'est apportée à ce sujet dans les textes, aucune mesure ne l'interdit. Il convient de se rapprocher de Pôle emploi sur ce sujet.

Q- Est-il possible d'avoir un tuteur mutualisé pour les salariés en contrat PEC entre plusieurs structures ? Une sorte de tuteur professionnel ?

Aucune précision n'est apportée à ce sujet dans les textes, aucune mesure ne l'interdit. Il convient de se rapprocher de Pôle emploi sur ce sujet.

Q- Une aide transversale est-elle prévue pour aider les associations employeuses dans le tutorat des candidats du PEC ?

Une aide de ce type n'est pas prévue dans les textes.

Q- Est-ce qu'il y a obligation que le tuteur de l'association employeuse ait 2 ans d'ancienneté en qualité de salarié de l'association ?

Le tuteur doit avoir deux ans d'expérience professionnelle (cumul de toutes ses expériences professionnelles), et non deux ans d'ancienneté au sein de la même association.

Aides liées au contrat PEC

Q- Quelles sont les modalités de versement de l'aide (mensuelle, trimestrielle ...) ?

L'aide est versée mensuellement à l'employeur par l'agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'Etat ou par le département (si elle est attribuée pour un bénéficiaire du RSA).

Q- Qui fixe le taux de prise en charge (30% à 60%) du nouveau parcours emploi compétences (pôle emploi, le préfet ?) quelles sont les modalités de calcul ?



L'arrêté préfectoral fixe le taux de prise en charge pour chaque région entre 30% et 60% dans la limite des enveloppes financières. Ce pourcentage correspond au taux de prise en charge du SMIC brut.

Toutefois, dans le cadre des dispositifs transitoires liés à la crise sanitaire, certains taux de prise en charge sont directement fixés par l'Etat :

- 80% du Smic horaire brut pour les personnes résidant dans les quartiers prioritaires « politique de la ville » (QPV) ou en Zone de revitalisation rurale (ZRR)
- 65 % du Smic horaire brut pour les jeunes de moins de 26 ans ou moins de 30 ans en cas de handicap (PEC Jeunes)

Par ailleurs, l'association employeuse peut être exonérée des charges suivantes :

- des charges sociales patronales au titre de la réduction générale sur les bas salaires ;
- de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.

Les aides et les exonérations prévues au titre du CUI-CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

Déclinaisons régionales

Q- De quelle manière les fonds régionaux d'inclusion dans l'emploi sont-ils utilisés en région ?

Il n'y a qu'un seul fond d'inclusion dans l'emploi au niveau national. Le schéma de gestion 2018 confie aux préfets de régions une enveloppe financière, et la possibilité d'ajuster le programme telle qu'issue de la déclinaison de la loi de finances. La programmation est transmise à la DGEFP qui communique les éléments à la direction du budget pour suivre la dépense. L'enveloppe financière qui concerne l'IAE ne peut être mobilisée pour les PEC. La maîtrise des volumes prescrits est renforcée notamment par les évolutions SI de Pôle emploi pour instaurer un système bloquant des volumes prescrits au sein des enveloppes déléguées par le préfet de région. Les conditions d'élargissement de ce système aux missions locales et Cap emploi sont prévues.

Q- Où trouver les arrêtés préfectoraux concernant ma région ?

[Arrêté préfet Région Auvergne Rhône Alpes PEC \(22/05/20\)](#)

[Arrêté préfet Région Bourgogne Franche-Comté PEC \(15/04/20\)](#)

[Arrêté préfet Région Bretagne PEC \(09/10/20\)](#)

[Arrêté préfet Région Centre Val-de-Loire PEC \(29/04/21\)](#)

[Arrêté préfet Région Corse PEC \(27/01/21\)](#)

[Arrêté préfet Région Grand-Est PEC \(10/05/21\)](#)

[Arrêté préfet Région Hauts-de-France PEC \(19/10/20\)](#)

[Arrêté préfet Région Ile-de-France PEC \(11/01/21\)](#)

[Arrêté préfet Région Normandie PEC \(15/01/21\)](#)

[Arrêté préfet Région Occitanie PEC \(07/05/21\)](#)

[Arrêté préfet Région Provence Alpes Côte d'Azur PEC \(20/10/20\)](#)



[Arrêté préfet Région Pays de la Loire PEC \(04/05/21\)](#)

[Arrêté préfet Région Réunion PEC \(13/10/20\)](#)

[Arrêté préfet de Région Nouvelle Aquitaine \(30/04/21\)](#)

Q- En zone ZRR, la mesure CUI-PEC est-elle particulière ?

Certains arrêtés préfectoraux prévoient des dispositions particulières, à l'instar de l'arrêté des Pays de Loire qui prévoit une durée maximum de contrat de 26h pour les ZRR contre 20h pour les autres situations. Il convient donc de se référer à l'arrêté qui concerne la région de l'association.

Dans le cadre de la politique de lutte contre la pauvreté, les contrats PEC QPV-ZRR bénéficient d'un taux de prise en charge de l'Etat plus élevé que le taux de prise en charge moyen appliqué aux Parcours emploi compétences « tous publics ». Le taux unique applicable aux PEC QPV ZRR s'élève ainsi à 80 % sur l'ensemble du territoire, en France métropolitaine et dans les DOM. Les paramètres retenus au niveau national sont les suivants :

- durée moyenne hebdomadaire de 20h ;
- durée moyenne de 11 mois ;
- un taux fixe de prise en charge par l'Etat de ces contrats, unique sur tout le territoire national, de 80 % ;
- une part de 15 % de parcours cofinancés par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM.

Ainsi, seules les durées des contrats et du temps de travail hebdomadaire sont modulables dans l'arrêté préfectoral.

Les jeunes âgés de moins de 26 ans, éligibles également aux PEC Jeunes, peuvent naturellement bénéficier du taux des PEC QPV-ZRR lorsqu'ils résident dans ces territoires prioritaires.

Formation

Q- Qu'entend-on par formations pré-qualifiantes ?

Est entendu par « formation pré-qualifiante » l'inscription du contrat PEC comme une première étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue du contrat. Le « chaînage » du parcours doit s'établir en amont de la sortie du contrat.

Q- Peut-on avoir une prise en charge bonifiée si l'on propose une formation certifiante ?

Certains arrêtés préfectoraux prévoient effectivement une prise en charge bonifiée, c'est le cas par exemple en Grand Est qui indique que « l'aide à l'insertion professionnelle est fixée à 50% si le parcours prévoit une formation inscrite au RNCP. »

Q- Est-ce que la formation interne peut-elle être suffisante pour un PEC ?

La circulaire DGEFP précise que la validation de la demande d'aide est conditionnée à « l'engagement de l'employeur à proposer des actions de développement sous forme d'actions de formation (remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, acquisition de nouvelles compétences, VAE) et d'accompagnement (aide à la prise de poste, évaluation des compétences, PMSMP, aide à la construction du projet professionnel, aide à la recherche d'emploi à la sortie ». La formation interne n'est pas exclue, elle doit être doublée d'un accompagnement par exemple sur la prise de poste. Les employeurs qui proposent toutefois des formations pré-qualifiantes sont prioritaires pour l'attribution de PEC.

Q- Est-ce qu'il est prévu que le Plan Investissement Compétences (PIC) puisse aider à la formation des PEC ?

La circulaire DGEFP le mentionne : « le CUI-PEC pouvant être une première étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue en mobilisant le PIC ». Il est donc prévu que le PIC puisse financer les formations qualifiantes dans le cadre d'un PEC mais en sortie de contrat, pas pendant le contrat. Cette action de formation s'inscrit en complémentarité des compétences acquises pendant le contrat PEC. Pour les modalités pratiques, il convient de se rapprocher de son OPCA.

Q- Y a-t-il une durée minimale de formation ?

Non. L'employeur doit proposer des actions de formation, mais il n'y a pas de durée minimale.

Q- Quid de la prise en charge des OPCA des formations des salariés en contrat PEC ?

Il est nécessaire de se rapprocher de son OPCA sur cette question. A noter que la mobilisation du PIC pour la formation des PEC intervient en sortie de contrat.

Cumul de contrats PEC

Q- Peut-on cumuler plusieurs PEC ? sous quelles conditions ?

Une association peut embaucher plusieurs salariés en contrat PEC sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité pour les salariés, et d'employeurabilité pour l'association (cf. question précédente). L'instruction de Pôle emploi précise la possibilité d'avoir plusieurs parcours emploi compétences, à noter que le tuteur salarié de l'association ne peut accompagner plus de trois salariés en contrat PEC.

Q- Est-ce qu'un bénéficiaire de contrat CUI-PEC peut en signer plusieurs avec plusieurs structures ? sur des missions différentes ?

Dans la limite de la durée maximal de travail du contrat PEC, rien ne l'interdit dans la circulaire DGEFP, ni l'instruction Pôle emploi. Il convient toutefois d'interroger la DREETS ou le service public de l'emploi sur ce point.

Lien avec les prescripteurs

Q- Est-ce que l'association employeuse peut proposer aux prescripteurs Emploi, des candidats éligibles au PEC ?

Oui. L'instruction Pôle emploi prévoit que « dans le cas où l'employeur a déjà identifié un candidat, une vérification est effectuée afin de déterminer si le PEC favorise l'insertion du candidat sur le marché du travail ». Un diagnostic-conseil est réalisé.

Q- Combien d'entretiens auront lieu avec le prescripteur Emploi, dans le cadre du PEC ?

Chronologie des entretiens	Pour faire quoi ?	Avec qui ?
1. Diagnostic conseil	L'octroi d'un PEC est conditionné. Un entretien diagnostic-conseil avec l'employeur est réalisé par un conseiller du service public de l'emploi de manière é sécuriser la qualité des PEC proposés.	Conseiller du service public de l'emploi, employeur
2. Entretien tripartite	Il formalise les engagements et ouvre la phase d'accompagnement du bénéficiaire et du suivi des engagements. Le conseiller du service public de l'emploi prépare l'entretien et réunit autour de lui l'employeur et le futur salarié afin de recueillir la signature des 3 parties. Cet entretien permet la formalisation des engagements (actions de formation et d'accompagnement que l'employeur s'engage à mener) et la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies. En cas de renouvellement d'un PEC, un nouvel entretien tripartite sera réalisé pour tenir compte de l'évolution du salarié	Employeur, Salarié, Conseiller du service public de l'emploi
3. Le suivi pendant le contrat	Il peut prendre plusieurs formes: livret de suivi dématérialisé, ou entretiens ciblés	Service public de l'emploi avec l'association et/ou le salarié

<p>4. Selon les situations, l'entretien de sortie (1 à 3 mois avant la fin du contrat)</p>	<p>Si le suivi pendant le contrat montre que le salarié n'a pas de perspective d'emploi, un entretien de sortie est déclenché. L'instruction de Pôle emploi précise « qu'il permet de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, de mobiliser des prestations ou encore d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le contrat PEC en mobilisant le PIC ».</p>	<p>Conseiller du service public de l'emploi et salarié</p>
<p>5. Bilan du PEC avec l'employeur</p>	<p>Il est précisé dans l'instruction de Pôle emploi que ce bilan est « indispensable », certains arrêtés préfectoraux le pose comme obligatoire. Il sert à évaluer les actions réalisées au cours du PEC pour favoriser l'insertion du salarié.</p>	<p>Association, conseiller du service public de l'emploi</p>

Branche

Q- Dans la CCN Animation est prévu la prime pour les temps partiel de moins de 25 h. Est-elle applicable pour le PEC à 20h ?

Les salariés en CUI-PEC ont en principe les mêmes droits que les autres salariés. En cas de doute sur une disposition, il convient de se rapprocher de la branche concernée.

Sanctions

Q- Quels risques encourent les structures employeuses en cas de non-respect des engagements indiqués dans le CERFA ? Peut-on aller jusqu'au remboursement de l'aide déjà versée ?

La circulaire DGEFP mentionne qu'en cas de non-respect des engagements de l'employeur (mise en œuvre d'actions d'accompagnement, tutorat, formation), l'employeur devra rembourser l'aide perçue au titre du CUI-PEC.

Accessibilité des PEC

Q- Une association créée en 2021 peut-elle être employeuse de salariés en contrat PEC ?

Oui, si elle répond aux critères. Si elle n'a pas de salarié, il faut que l'arrêté préfectoral de la région dont elle dépend prévoit que le tuteur puisse être un bénévole.

Q- Les contrats PEC sont-ils accessibles aux entreprises sous statut commercial agréées ESUS ?

En principes, la circulaire DGEFP précise que les prescriptions de parcours emploi compétences concernent exclusivement les contrats d'accompagnement dans l'emploi du secteur non marchand, cela ne concerne donc pas les sociétés commerciales en général.

Toutefois, dans le cadre du plan « #1jeune1solution », le Gouvernement a ouvert la possibilité pour le secteur marchand de mobiliser des CIE Jeunes. Le taux de prise en charge est fixé à 47% du SMIC. Les ESUS à statut commercial peuvent donc y avoir recours.



Q- Un Groupement d'employeurs peut-il mobiliser des PEC ?

Si le Groupement d'employeurs est constitué d'associations et est situé dans le secteur non marchand, il paraît possible sans disposition contraire au sein de la circulaire DGEFP ou de l'instruction, qu'il puisse être éligible. Il convient de se rapprocher pour chaque cas de la DREETS ou du service public de l'emploi.