

FOIRE AUX QUESTIONS

SUR LES PARCOURS EMPLOI COMPETENCES (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

Cette foire aux questions fait suite aux nombreuses interrogations qui ont été posées par les participants dans le cadre du Webinaire organisé par le Mouvement associatif le 13 mars dernier. Vous pouvez visionner à nouveau ce [webinaire ici](#). [Et ici](#) vous aurez toutes les ressources dont on fait mention dans le webinaire.

Eligibilité 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.

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, par exemple en Bourgogne Franche Comté où la durée hebdomadaire de prise en charge par l'Etat est limitée à 20 heures, ou encore en Normandie où la durée maximale est fixée à 20 heures. La Région Ile de France module la durée maximum 20h ou 26h en fonction des catégories de bénéficiaires. 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'instruction de Pôle emploi 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'instruction de Pôle emploi 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- Si le tuteur ne peut pas être un bénévole, est-ce que cela exclu de fait le premier employé d'une association ?

Du fait de la précision apportée dans l'instruction de Pôle emploi à ce sujet, et sans mention contraire dans l'arrêté préfectoral, oui si ce premier employé est un contrat CUI-PEC.

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.

Aide liée au contrat PEC

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

L'aide est versée trimestriellement, ce qui correspond aux déclarations d'activité qui se font également au niveau trimestriel.

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.

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](#)

[Arrêté préfet Région Bourgogne Franche-Comté PEC](#)

[Arrêté préfet Région Bretagne PEC](#)

[Arrêté préfet Région Centre Val-de-Loire PEC](#)

[Arrêté préfet Région Corse PEC](#)

[Arrêté préfet Région Grand-Est PEC](#)

[Arrêté préfet Région Hauts-de-France PEC](#)

[Arrêté préfet Région Ile-de-France PEC](#)

[Arrêté préfet Région Normandie PEC](#)

[Arrêté préfet Région Occitanie PEC](#)

[Arrêté préfet Région Provence Alpes Côte d'Azur PEC](#)

[Arrêté préfet Région Pays de la Loire PEC](#)

[Arrêté préfet Région Réunion PEC](#)

Arrêtés préfectoraux en attente pour la Nouvelle Aquitaine ([quelques éléments sur le site du département de Charente Maritime](#)) et l'Outre-mer

Q- Les renouvellements CUI CAE réalisés en 2018 avant la parution de l'arrêté préfectoral sont-ils considérés comme des PEC et doivent-ils faire l'objet du suivi indiqué ?

Il convient de se reporter à l'arrêté préfectoral de la région de l'association (ci-dessus). A titre d'exemple pour la région Auvergne Rhône Alpes ; les dispositions des PEC sont applicables aux nouvelles conventions et aux renouvellements conclus à compter du 10 février 2018. Les CUI-CAE renouvelés postérieurement suivent les règles antérieures.

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

Une vigilance est demandée sur l'exercice 2018 pour les zones rurales. Cette vigilance ne signifie pas que les critères d'employabilité ne s'appliquent pas. La circulaire DGEFP précise que l'exigence sur l'employabilité « s'applique également aux secteurs pour lesquels une vigilance est demandée encore sur l'exercice 2018 : l'éducation nationale au titre de l'accompagnement des jeunes handicapés, l'urgence sanitaire et sociale, les communes rurales en difficulté ».

Toutefois 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 (ci-dessus).

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 Auvergne Rhône Alpes qui indique que « l'aide à l'insertion professionnelle est fixée à 50% si le parcours prévoit une formation inscrite au RNCP. L'employeur s'engage par écrit à mettre en place ce type de formation [...] »

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 indiquée.

Q- Quid de la prise en charge des OPCA sur les 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.

Passage des CUI-CAE aux PEC

Q- Peut-on proposer un CUI-PEC pour donner suite à un CUI-CAE arrivé à terme ?

Ce n'est pas l'association qui propose le contrat PEC suite au CUI-CAE, mais le service public de l'emploi qui juge ou pas si la personne est éligible au PEC et si le PEC favorise son insertion

sur le marché du travail. L'octroi d'un PEC est conditionné à un diagnostic conseil de l'employeur, réalisé avec le service public de l'emploi.

A noter également, dans le cadre des renouvellement CUI-PEC pour les années à venir, les arrêtés préfectoraux peuvent apporter des précisions notamment : « l'éligibilité du salarié n'est pas à reconsidérer au moment du renouvellement ».

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 DIRRECTE 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 à 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	Employeur, Salarié, Conseiller du service public de l'emploi

	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	
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
4. Selon les situations, l'entretien de sortie (1 à 3 mois avant la fin du contrat)	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 ».	Conseiller du service public de l'emploi et salarié
5. Bilan du PEC avec l'employeur	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.	Association, conseiller du service public de l'emploi

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 2018 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 ?

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.

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 DIRECCTE ou du service public de l'emploi.