



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Les contrats Parcours Emploi Compétences (PEC) au service des associations

Impliquer sa structure pour
l'insertion professionnelle

Sommaire

p.3

Qu'est-ce qu'un PEC ?

p.4

Quelles sont les caractéristiques
d'un contrat PEC ?

p.5

Quels avantages à recruter en PEC
pour les associations ?

p.7

Quels sont les critères d'accessibilité
des bénéficiaires en PEC ?

p.8

Quelles obligations pour l'employeur ?

p.10

Des volumes trop faibles pour répondre
aux besoins du monde associatif ?

Qu'est-ce qu'un PEC ?

Un parcours emploi compétences (PEC) est un **contrat aidé qui donne le droit à l'employeur du secteur non marchand de percevoir une aide en contrepartie du parcours d'accompagnement qu'il met en place**. Les PEC sont fondamentalement des outils d'aide à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et non pas des outils d'appui au fonctionnement et au développement des structures associatives.

Les parcours emplois compétences marquent une transformation qualitative par rapport à l'ancienne formule des contrats aidés : ils poursuivent désormais l'objectif d'une insertion durable dans l'emploi du bénéficiaire. Pour répondre à cet objectif, les PEC combinent mise en situation professionnelle, accompagnement du bénéficiaire et accès à la formation.

Les PEC doivent faire l'objet d'une prescription par le service public de l'emploi (Pôle Emploi, Mission locale, Cap emploi, qui est le partenaire de l'association pour conclure le contrat).



Quelles sont les caractéristiques d'un contrat PEC ?

Les PEC se déroulent dans le cadre d'un contrat de droit privé, à durée déterminée ou à durée indéterminée.

 Les CDD sont conclus pour une durée de 6 à 12 mois et peuvent être renouvelés dans la limite de 24 mois sous certaines conditions (évaluation par le prescripteur de son utilité pour le bénéficiaire, respect de ses engagements par l'employeur).

 Un minimum de 20h de travail hebdomadaire est requis.

La rémunération de base est le Smic horaire.

Une durée de contrat insuffisante ?

Des dérogations existent quant à ces limites de durée :

- Un PEC peut être de **3 mois** seulement quand il s'adresse à une personne ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine ;
- Un PEC peut être prolongé **au-delà des 24 mois**, du temps nécessaire afin d'achever une formation professionnelle ;
- Un PEC peut être prolongé au-delà des 24 mois et **dans la limite de 60 mois** (5 ans), après avis du conseiller du service public de l'emploi, pour :
 - un salarié âgé de cinquante ans et plus bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
 - une personne reconnue travailleur handicapé.

Quels avantages à recruter en PEC pour les associations ?

L'aide à l'insertion professionnelle

L'aide à l'insertion professionnelle est versée en milieu de mois par anticipation de la déclaration de l'employeur des heures réellement travaillées. Ainsi l'association reçoit l'aide sans avancer de frais.

En 2021, l'aide à l'insertion professionnelle correspond à :

- **80%** du SMIC brut pour les résidents des quartiers prioritaires de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR);
- **65%** du SMIC brut pour les jeunes de -26 ans ou -31 ans pour les travailleurs handicapés;
- En moyenne, **50%** pour les autres publics en métropole, et **60%** en Outre-mer. Pour connaître le taux appliqué dans sa région, l'association employeuse doit se rapprocher de Pôle Emploi.

Une aide trop faible ?

Exemple pour un taux de prise en charge à 50% de l'aide professionnelle : la moitié du SMIC brut est pris en charge par l'aide à l'insertion professionnelle.

Avec la revalorisation du SMIC en 2021, l'aide à l'insertion professionnelle s'élève à **4 44,17 €** par mois soit **4 885,83 €** sur l'année.

Le reste à charge de l'employeur est de **5 859,68 €**.



Des exonérations financières

Un recrutement PEC donne droit à l'exonération :

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Un salarié adapté aux pratiques et à la culture de votre association

L'employeur associatif de PEC s'engage dans un **démarche d'insertion durable** dans l'emploi dans un but de transmission d'un savoir-faire, de compétences, de connaissances, et de savoirs-être.

Il forme ainsi un salarié à ses méthodes, ses pratiques ce qui permet d'anticiper l'évolution des métiers et des compétences de son domaine d'activité.

Quels sont les critères d'accessibilité des bénéficiaires en PEC?

Ces contrats aidés se destinent aux **personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi**, pour lesquelles :

- les freins dans l'accès à l'emploi ne sont pas assez lourds pour accéder à un parcours d'insertion par l'activité économique (IAE);
- la formation seule n'est pas appropriée.

À compter de 2021, au titre de France Relance, une priorité est accordée aux publics jeunes (-26 ans, et -31 ans pour les travailleurs handicapés) et aux publics issus des QPV ZRR dans le cadre des nouvelles mesures pour prévenir et lutter contre la bascule dans la pauvreté.



Quelles obligations pour l'employeur ?

Dans un but d'insertion durable dans l'emploi du salarié en PEC, l'employeur associatif doit accompagner son salarié dans sa **montée en compétences et la définition de son projet professionnel**.

Ainsi l'employeur réalise un entretien d'entrée en parcours avec le futur salarié et en présence du service public de l'emploi afin d'identifier les besoins de ce salarié et de s'engager sur des axes d'accompagnement et de formation. Ces actions d'accompagnement doivent faciliter la prise de poste et l'intégration du salarié dans la structure employeuse. Les formations permettent une montée en compétence du salarié.

L'employeur doit également désigner un tuteur volontaire parmi les salariés qualifiés pour assumer cette fonction – le tuteur ne devant pas suivre plus de trois salariés.

Toutefois pour les employeurs et en particulier les associations ayant peu de salariés, **il est possible de confier l'encadrement et le tutorat à des bénévoles actifs**, sous réserve du contrôle, par le prescripteur, de leur aptitude à encadrer (compétences professionnelles mises en œuvre dans un autre cadre, formation des bénévoles par la structure, disponibilité effective, régulière et continue auprès du jeune...).



Des obligations trop lourdes pour une petite association ?

- Les étapes qui rythment le PEC (entretien tripartite, accompagnement, tutorat, formation) sont semblables à d'autres dispositifs bien connus du monde associatif comme le Service Civique ;
- L'employeur est accompagné dans l'ingénierie de l'accompagnement et des formations par le service public de l'emploi ;
- L'employeur peut recevoir l'appui de son OPCO (opérateur de compétences) pour l'organisation et le financement de la formation.

Des volumes trop faibles pour répondre aux besoins du monde associatif ?

Suite aux nouveaux arbitrages ce sont 48 000 contrats PEC QPV ZRR qui seront à la disposition des associations en 2021.

Plus de 150 000 contrats aidés pourront être prescrits dans le secteur non lucratif, soit une augmentation de 50% par rapport aux années 2019 et 2020.

Les structures associatives peuvent également avoir recours à d'autres dispositifs emplois comme les emplois FONJEP et ANS (ciblés sur certains secteurs associatifs) ou les Emplois Francs (centrés sur les résidents en QPV).

D'ici 2022, ce sont 100 000 emplois qui seront créés au sein des structures d'insertion par l'activité économique, piliers de l'économie sociale et solidaire.





Plus d'informations

Cabinet d'Olivia Grégoire
Secrétaire d'État à l'économie sociale,
solidaire et responsable
reformes.essr@cabinets.finances.gouv.fr