



PREFET DE LA REUNION

Direction des Entreprises,  
de la Concurrence, de la Consommation,  
du Travail et de l'Emploi

ARRETE N°

38 du

09 JAN 2020

**déterminant les taux de l'aide apportée par l'Etat pour  
le financement du Parcours Emploi Compétences (PEC)**

**LE PREFET DE LA REUNION**

**Chevalier de la Légion d'honneur  
Officier de l'ordre national du Mérite**

VU la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, notamment son article 21 instituant le contrat unique d'insertion ;

VU la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques notamment son article 275 ;

VU la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;

VU les articles L.5134-19-1 et suivants et R.5134-14 et suivants du code du travail relatifs au contrat unique d'insertion et les articles L.5134-20 et suivants et R.5134-26 et suivants du code du travail relatifs au contrat d'accompagnement dans l'emploi ;

VU l'ordonnance n°2015-1578 du 03 décembre 2015 portant suppression du contrat d'accès à l'emploi et du contrat d'insertion par l'activité, et extension et adaptation du contrat initiative-emploi à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon ;

VU le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements ;

VU l'arrêté préfectoral n°227 du 8 février 2018 modifié déterminant les taux de l'aide apportée par l'Etat pour le financement du parcours emplois compétences ;

VU l'arrêté préfectoral n°1338 du 23 juillet 2018 déterminant les modalités de mise en œuvre des parcours emplois compétences dans le cadre du dispositif de lutte anti vectorielle ;

VU la circulaire N°DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2019/17 du 31 janvier 2019 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

**Considérant** que le contrat aidé est un parcours emploi compétences recentré sur son seul objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi associant mise en situation professionnelle et accès facilité à la formation et l'acquisition de compétences ;

**Sur proposition** du directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

## ARRETE

### **Article 1<sup>er</sup>- Publics éligibles et modalités de sélection des employeurs**

L'aide de l'Etat pour le parcours emploi compétences dont le cadre juridique est celui du contrat unique d'insertion tel que défini aux articles L. 5134-30 et suivants du code du travail, contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et L. 5134-72 et suivants du code du travail, contrats initiative-emploi (CUI-CIE) est attribuée en faveur des publics les plus éloignés du marché du travail au sens des « *personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi* » pour lesquels :

- la seule formation n'est pas l'outil approprié ;
- les raisons de l'éloignement de l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (type SIAE, EA).

S'agissant des parcours emploi compétences signés avec des employeurs relevant du secteur marchand, seules sont éligibles les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et âgées de plus de 50 ans.

La prescription d'un parcours emploi compétences s'effectue à partir du besoin diagnostiqué par le conseiller de Pôle emploi, de la mission locale ou de Cap Emploi, avec le demandeur d'emploi.

Pour permettre la construction d'un parcours d'insertion professionnelle insérant, le prescripteur sélectionnera les employeurs en fonction de leur capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion.

Les critères principaux examinés sont:

- la nature de l'emploi occupé et la définition des compétences à acquérir: 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 ;
- la capacité de l'employeur à accompagner le salarié en parcours emploi compétences au quotidien notamment au regard du nombre de parcours emploi compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et mobilisation d'un tuteur ;
- les engagements de l'employeur en termes d'actions d'accompagnement et de formation professionnelle, les employeurs proposant a minima des formations pré-qualifiantes doivent être prioritaires ;
- le cas échéant, la capacité à pérenniser le poste.

### **Article 2 : Engagements de formation et d'accompagnement par l'employeur**

La demande d'aide à l'insertion professionnelle indique les modalités d'accompagnement et les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience prévues par l'employeur.

Un entretien tripartite est réalisé entre le prescripteur, le bénéficiaire et l'employeur :

- à l'entrée en parcours emploi compétences : pour formaliser les engagements ainsi que la déclinaison des compétences à acquérir et donnant lieu à la signature de la demande d'aide ;



- 1 à 3 mois avant la fin du contrat : pour faire le point sur les compétences acquises, évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire, et des actions de formation engagées.

A la décision attributive (Cerfa) sera annexé un document listant les compétences que le poste faisant l'objet d'un parcours emploi compétences doit permettre de développer.

L'employeur désignera un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction conformément aux articles R.5134-38 et R. 5134-68 du code du travail.

Parmi les actions d'accompagnement, l'employeur, en lien avec les acteurs de l'insertion, permettra au salarié de réaliser des périodes d'immersion en entreprise.

### **Article 3 – Taux de prise en charge**

L'aide relative aux Parcours Emplois compétences est attribuée dans la limite des crédits disponibles.

Les taux de prises en charge sont définis dans l'annexe au présent arrêté.

Le taux de prise en charge de l'Etat est fixé en pourcentage du taux horaire brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

### **Article 4 – Durée de l'aide à l'insertion professionnelle**

Le parcours emploi compétences prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) dans le secteur non marchand et d'un CDI dans le secteur marchand.

Les durées de prise en charge mensuelles et hebdomadaires sont définies dans l'annexe au présent arrêté.

Afin de faciliter la construction d'un parcours d'insertion professionnelle cohérent, la durée de l'aide à l'insertion professionnelle est examinée lors de la conclusion de la convention initiale.

Elle est déterminée en fonction de la nature de l'emploi occupé, du profil de la personne et du projet de parcours d'insertion professionnelle.

### **Article 5 – Renouvellement de l'aide**

Le renouvellement de l'aide à l'insertion professionnelle n'est pas systématique. Il doit être motivé, et accompagné d'un bilan des actions d'accompagnement et de formation réalisées, notamment d'aide à la prise de poste, de remise à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences, de formation qualifiante, ou de réalisation d'une période d'immersion ou de professionnalisation.

Le renouvellement est conditionné au respect des engagements de l'employeur et sera refusé s'il est constaté que l'employeur n'a pas mené les actions de formation et d'aide à l'insertion initialement prévues à la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.

L'employeur devra également joindre un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il mettra en œuvre pendant la période de prolongation.

Le renouvellement de l'aide à l'insertion professionnelle pourra être accordé au vu des nouveaux engagements que prend l'employeur, tels que :

- des actions d'orientation et d'accompagnement professionnels, dont la remise à niveau ou le suivi d'un parcours d'insertion professionnelle ;

- des actions de formation, dont l'acquisition de savoir-faire professionnels ou de nouvelles compétences ;
- un parcours qualifiant, notamment dans le cadre d'une période de professionnalisation, comprenant au moins 100 heures de formation ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) d'au moins 15 jours, visant au développement de compétences transférables ;
- un recrutement sous forme de CDI.

En cas de renouvellement, la durée de l'aide à l'insertion professionnelle ne peut excéder 24 mois au total.

Le premier renouvellement d'un parcours emploi compétences sera d'une durée minimum de 6 mois et maximum de 12 mois.

L'éligibilité du salarié n'est pas à reconsidérer au moment du renouvellement.

Le taux applicable est celui en vigueur au moment du renouvellement.

### **Article 6 – Prolongation de l'aide**

L'article L 5134-23-1 du code du travail prévoit des prolongations dérogatoires du contrat et de l'aide au-delà de la durée maximale de 24 mois. La décision motivée du prescripteur doit impérativement justifier l'objet de la prolongation et sa conformité aux textes.

Les prolongations dérogatoires à la durée maximale sont, de manière exhaustive, les suivantes :

- 1- jusqu'à l'achèvement d'une action de formation initiée avant la durée maximale de 24 mois, sans que la durée totale de l'aide puisse dépasser 60 mois, la demande de prolongation faite par l'employeur est accompagnée de tout justificatif visant à établir que l'action de formation professionnelle qualifiante définie dans l'aide initiale est en cours de réalisation ;
- 2- jusqu'à 60 mois, lorsqu'un salarié est reconnu travailleur handicapé, sans condition d'âge. (Cette disposition peut également être appliquée au bénéfice des allocataires de l'AAH (Allocation aux adultes handicapés) qui ne seraient pas reconnus travailleurs handicapés et ne rempliraient pas la condition d'âge de 50 ans ou plus à l'expiration de la durée maximale de 24 mois couverte par l'aide.) ;
- 3- jusqu'à 60 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus et rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi (Cette prolongation n'ouvre aucun droit automatique à une durée totale de 60 mois, mais un délai pour continuer des actions d'insertion que les circonstances ont retardées ou compromises.) ;
- 4- jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite, pour les salariés âgés de 58 ans et plus.

La condition d'âge est satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant les deux années de la convention.

### **Article 7 - Contrôle du dispositif**

Les principes et les modalités de mise en œuvre des parcours emploi compétences pourront faire l'objet de contrôles par les prescripteurs des parcours emplois compétences que sont Pôle Emploi, les missions locales et CAP Emploi et par les services de la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIECCTE).

S'il apparaît lors de ces contrôles que les modalités de mise en œuvre des contrats sont contraires aux dispositions législatives et réglementaires, le prescripteur pourra dénoncer les conventions conclues



avec les organismes employeurs et demander le reversement des aides apportées conformément à l'article R 5134-29 et 5134-54 du code du travail.

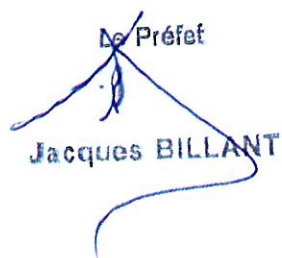
### **Article 8 - Date d'effet**

Le présent arrêté prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les arrêtés préfectoraux n°227 du 08 février 2018 modifié et n°1338 du 23 juillet 2018 sont abrogés.

### **Article 9 - Exécution du présent arrêté**

Le secrétaire général de la préfecture, le secrétaire général aux affaires régionales, la sous-préfète à la cohésion sociale et à la jeunesse, les sous-préfets d'arrondissement, le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, le directeur régional de Pôle emploi, les présidents des missions locales de La Réunion, le directeur de Cap-Emploi et le directeur régional de l'agence de services et de paiement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera inséré au recueil des actes administratifs de la préfecture de La Réunion.

Le Préfet  
  
Jacques BILLANT