



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>8450</b>	<b>De M. Olivier Dassault ( Les Républicains - Oise )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Travail</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Travail</b>
<b>Rubrique &gt;emploi et activité</b>	<b>Tête d'analyse</b> >Parcours emploi compétences	<b>Analyse &gt; Parcours emploi compétences.</b>
Question publiée au JO le : <b>22/05/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>04/09/2018</b> page : <b>7876</b>		

### Texte de la question

M. Olivier Dassault attire l'attention de Mme la ministre du travail sur la durée des Parcours emploi compétences. Depuis le 1er janvier 2018, ce type de contrat remplace les contrats aidés. Beaucoup de communes y font appel, faute de moyens suffisants pour embaucher de nouveaux agents. Les travailleurs protégés peuvent aussi en bénéficier mais force est de constater que la limite maximum d'un an pénalise ces travailleurs et les communes. Il souhaite savoir si des dérogations au dispositif sont possibles pour favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs protégés.

### Texte de la réponse

Dans un contexte de reprise économique encore récente, la mobilisation des pouvoirs publics en direction des personnes durablement éloignées du marché du travail se poursuit, accompagnée d'une double exigence combinant efficacité des moyens publics investis et adaptation aux réalités territoriales. La loi de finances initiale pour 2018 autorise la mise en œuvre de 200 000 nouveaux contrats unique d'insertion - contrats d'accompagnement vers l'emploi (CUI-CAE réservés au secteur non marchand), ouverts donc, à des recrutements par des collectivités locales et des associations. A la suite du rapport de Jean-Marc Borello intitulé « Donnons-nous les moyens de l'inclusion » dont les préconisations ont été en partie traduites dans la circulaire du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi, le pilotage des contrats aidés est recentré sur l'objectif premier d'insertion professionnelle, mettant un terme au traitement conjoncturel du chômage qui a pu prévaloir par le passé. Chaque attribution de l'aide à un employeur de CUI-CAE a pour unique ambition l'insertion durable du bénéficiaire sur le marché du travail. La transformation qualitative des contrats aidés en parcours emploi compétences se concrétise par la mise en place d'un triptyque emploi-accompagnement-formation : accompagnement renforcé du bénéficiaire, sélection des employeurs en fonction de leurs capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant, à travers la formation et l'engagement à développer des compétences et les qualités professionnelles du salarié. Dans ce cadre, l'appréciation de l'éligibilité des publics doit dépasser le raisonnement par catégorie administrative. A l'appui d'un diagnostic global, le prescripteur oriente vers le parcours emploi compétences lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de l'éloignement de la personne du marché du travail. La prescription du parcours emploi compétences est ainsi recentrée sur les publics éloignés du marché du travail pour lesquels la seule formation n'est pas l'outil approprié et 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. Les travailleurs handicapés qui constituent, au premier semestre 2018, près de 18% des effectifs recrutés en CUI-CAE, font l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la

prescription des parcours emploi compétences, en complément de l'orientation vers les entreprises adaptées et des échanges à engager avec les employeurs pour favoriser l'emploi direct des publics en situation de handicap dans le cadre de l'obligation d'emploi qui s'impose aux entreprises de plus de 20 salariés. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) préconise des durées de parcours d'au moins neuf mois afin que cette expérience constitue un réel levier d'inclusion dans l'emploi. Ces contrats (CUI-CAE) peuvent être prolongés sous réserve, notamment, d'un diagnostic effectué par le prescripteur constatant l'utilité du parcours pour le bénéficiaire et la réalisation des engagements pris par l'employeur, tels que la désignation d'un tuteur, la mise en œuvre d'un accompagnement et d'une formation. En outre, la durée totale d'un CUI-CAE, renouvellements compris, ne peut excéder vingt-quatre mois, ou cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. La réforme de la mise en œuvre des parcours emploi compétences est articulée avec la dynamique de développement des compétences portée dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) porté par le Gouvernement. Mis en œuvre dès 2018 pour une période de cinq ans (2018-2022), le PIC a pour objectif de renforcer l'insertion ou le retour à l'emploi d'un million de demandeurs d'emploi peu qualifié et d'un million de jeunes éloignés du marché du travail. En ciblant ces publics fragiles et éloignés du marché de l'emploi, le PIC propose ainsi une solution complète et personnalisée aux besoins de renforcement des compétences, destiné notamment à former les bénéficiaires des parcours emploi compétences.