



16ème législature

Question N° : 4677	De M. Philippe Fait (Renaissance - Pas-de-Calais)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, plein emploi et insertion		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Maintenons les contrats « Parcours Emploi Compétences »	Analyse > Maintenons les contrats « Parcours Emploi Compétences ».
Question publiée au JO le : 17/01/2023 Réponse publiée au JO le : 07/03/2023 page : 2264		

Texte de la question

M. Philippe Fait attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur la situation des contrats « Parcours Emploi Compétences » dits PEC. En effet, de nombreux élus locaux ont exprimé leurs inquiétudes suite à la circulaire du 7 février 2022 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi prévoyant de diminuer les soutiens publics à ce dispositif. En 2022, le projet de loi de finances prévoyait un plafond à 100 000 PEC alors que celui de 2023 prévoit un plafond fixé à 80 000 PEC pris en charge par l'État. Ce plafond ne cesse de diminuer et condamne les services publics locaux à ne plus y recourir. De nombreuses collectivités seraient en grande difficulté, d'une part, sur le plan de la continuité des emplois d'ores et déjà pourvus et, d'autre part, en matière de lutte contre le chômage et d'accompagnement des personnes en difficulté. Il est à rappeler que ces contrats existent depuis le 1er janvier 2018 et peuvent être conclus par les employeurs du secteur non marchand au profit des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, les personnes atteintes de handicap, les résidents de quartiers prioritaires ou encore les seniors et les jeunes. S'agissant de leur durée, ces contrats peuvent être conclus pour une durée de 9 à 12 mois renouvelable pour 6 mois minimum et 12 mois maximum. Une dérogation permet d'allonger cette durée à 5 années pour les travailleurs en difficulté d'insertion ayant 50 ans ou plus à la fin du 24e mois ou jusqu'à sa retraite s'il a 58 ans ou plus, pour un salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) devant achever une action de formation en cours, pour toute personne reconnue travailleur handicapé. En outre et pour faire écho aux inquiétudes des élus locaux, cette diminution des soutiens au dispositif a un impact conséquent sur le fonctionnement des collectivités territoriales et plus particulièrement pour les communes rurales. Le recours au PEC est en effet largement plébiscité car il permet d'assurer une véritable efficacité en matière de maintien voire de développement de services à la population. Un partenariat gagnant-gagnant. C'est pourquoi il l'interroge sur les pistes d'action étudiées par le Gouvernement afin de pérenniser ce dispositif.

Texte de la réponse

La transformation qualitative des contrats aidés en parcours emploi compétences (PEC) depuis 2018 se concrétise par la mise en place d'un triptyque emploi-accompagnement-formation : accompagnement renforcé du bénéficiaire, et 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 les compétences et les qualités professionnelles du salarié. Les parcours emplois compétences sont destinés aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et

professionnelles particulières d'accès à l'emploi. La prescription du PEC est réalisée auprès des employeurs du secteur non-marchand pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et des employeurs du secteur marchand pour les contrats d'insertion dans l'emploi (CUI-CIE). Le contrat initiative emploi jeunes (CIE Jeunes) permet l'embauche d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune reconnu travailleur handicapé jusqu'à l'âge de 30 ans. Enfin, le contrat adultes-relais permet à certaines personnes sans emploi ou bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité. Les contrats uniques d'insertion sont financés par l'Etat. Les conseils départementaux peuvent intervenir en cofinancement des aides à l'insertion professionnelle attribuées au titre de l'embauche de bénéficiaires du revenu de solidarité active à hauteur de 88 % du revenu de solidarité active socle. En 2020 et 2021, les contrats aidés ont été mobilisés massivement en réponse à la dégradation économique frappant les personnes les plus éloignées du marché du travail à la suite de la crise sanitaire, assortis d'un taux attractif de prise en charge par l'Etat. Dans ce cadre, le plan #1jeune1solution et les mesures complémentaires visant à prévenir et à lutter contre la bascule dans la pauvreté prévoyaient respectivement la réalisation de : 80 000 parcours emploi compétence pour les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 31 ans lorsqu'ils étaient en situation de handicap (taux de prise en charge de la part Etat de 65 %) ; 50 000 contrats initiative emploi pour les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 31 ans lorsqu'ils étaient en situation de handicap (taux de prise en charge de la part Etat de 47 %) ; 48 000 parcours emploi compétences à l'usage des résidents en quartiers prioritaires de la politique de la ville et zone de revitalisation rurale (taux de prise en charge de la part Etat de 80 %). Près de 200 000 contrats aidés ont été réalisés en 2021. A compter de 2022 et dans un contexte de reprise du marché du travail, la loi de finances pour 2022 a acté un retour à l'enveloppe socle de 100 000 parcours emploi compétences assortie d'un taux de prise en charge de la part Etat à hauteur de 50 % pour la métropole et à hauteur de 60 % pour l'Outre-mer, ainsi qu'une enveloppe de 50 000 contrats initiative emploi Jeunes. Ce sont in fine 127 549 contrats aidés qui ont été réalisés en 2022. La loi de finances pour 2023 prévoit une enveloppe de 80 000 parcours emploi compétences assortie d'un taux de prise en charge de la part Etat à hauteur de 50 % pour la métropole et de 60 % pour l'Outre-mer, ainsi qu'une enveloppe de 31 150 contrats initiative emploi Jeunes aux paramètres de prise en charge de la part Etat à hauteur de 35 %. Par ailleurs, les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ont permis aux entreprises de s'inscrire dans une dynamique nouvelle en matière d'apprentissage, positionnant cette voie de formation au cœur des politiques de recrutements, permettant ainsi de favoriser un taux élevé d'insertion dans l'emploi durable. Ainsi, en janvier 2022, 6 mois après leur sortie d'études en 2021, 65 % des apprentis de niveau CAP à BTS sont en emploi salarié dans le secteur privé. Le développement sans précédent de l'apprentissage demeure une priorité du Gouvernement en ce qu'il constitue une réponse adaptée au besoin en compétences des entreprises et à l'insertion professionnelle durable des jeunes générations. Les données disponibles ainsi que plusieurs études démontrent la plus-value de l'alternance sur l'insertion professionnelle des jeunes, à tous les niveaux de formation. L'apprentissage génère un double effet de proximité : entre l'apprenti et l'entreprise et entre la spécialité de formation et le métier.