

LES PARCOURS EMPLOIS COMPÉTENCES (PEC)

ATTENTION !

Le dispositif de parcours d'emplois compétences n'est pas reconduit en 2025.

Mis en place depuis janvier 2018, les **Parcours Emplois Compétences** sont des CUI – Contrat Unique d'Insertion – qui remplacent les contrats aidés CUI-CAE – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi.

1. Les entreprises concernées

Seules les structures du secteur **non marchand** sont concernées dont les structures à but non lucratif comme les associations, les SCIC ou le secteur public.

2. Les contrats et les candidat·es concernés

Les PEC sont des contrats d'insertion, ils doivent donc permettre aux salarié·es de monter en compétences via la formation et l'accompagnement.

2.1 Les candidat·es

Les candidat·es sont des personnes **sans emploi** et qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières pour y accéder.

L'éligibilité des candidat·es est déterminée lors de l'accompagnement par un·e conseiller·e du service public de l'emploi (France Travail, Cap Emploi, Mission Locale).

2.2 Le parcours insérant

L'employeur doit, de son côté, pouvoir proposer les conditions d'un parcours insérant :

- un poste permettant de développer des compétences professionnelles et techniques transférables
- un accompagnement au quotidien de la personne (notamment via l'obligation de prévoir un tuteur ou une tutrice)
- l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences

2.3 Le contrat de travail

Les PEC sont des **CDD** de minimum **20h** et de minimum **6 mois**. En tant que contrat d'insertion, ils bénéficient d'un cadre particulier. On peut citer quelques spécificités :

- la prime de précarité n'est pas due à la fin du contrat,
- le ou la salarié-e n'est pas compté dans les effectifs pour la taxe d'apprentissage.

3. Formation et accompagnement

Les PEC intègrent la montée en compétence des salarié-es. Les **compétences à développer** sont identifiées, avant la signature du contrat, en fonction de l'emploi et du ou de la candidat-e. Elles sont **formalisées via un cerfa** qui comprend :

- une partie « Savoirs et Savoir-faire » libre
- une liste de « Savoir-être professionnel » comme : autonomie, gestion du stress, réactivité, communication, etc.

Pour développer ses compétences, l'employeur doit identifier un **tuteur** ou une **tutrice** parmi les salarié-es de l'entreprise ou, éventuellement, parmi les dirigeant-es bénévoles.

La personne en PEC doit également suivre des formations pendant son contrat. Ce sont des formations courtes (quelques jours plutôt que quelques mois), en lien avec les compétences identifiées. Les financements OPCO sont mobilisables.

Les formations longues diplômantes ou qualifiantes sont plutôt un débouché du PEC, une fois que le ou la salarié-e a acquis des compétences professionnelles adaptées à l'emploi.

4. Le montant de l'aide

Un arrêté du préfet d'Île-de-France du 5 mars 2025 indique les conditions de l'aide relative aux PEC.

Les contrats sont désormais conclus pour une durée de **6 mois maximum**. Ils ne sont renouvelables que si les objectifs en termes de développement de compétences sont atteints lors du contrat initial et que de nouveaux objectifs ont été identifiés pour le renouvellement. La limite de durée de l'aide est de 24 mois renouvellement compris.

L'aide est une **prise en charge du salaire**. L'employeur reçoit une aide qui couvre une partie du salaire, cette partie est calculée sur le montant du Smic brut associé à un nombre d'heure par semaine.

Le détail des prises en charge est disponible dans l'arrêté préfectoral sur le [site de la Drieets](#).

En 2025, la prise en charge est désormais de **30% du Smic horaire brut** pour une durée de **20h** hebdomadaire.

Si le contrat est à temps plein, seules 20h seront prises en charge les 15h supplémentaires seront intégralement à la charge de l'employeur. De la même manière, si la personne est payée plus que le SMIC, l'aide reste calculée sur le SMIC.

5. Les démarches à réaliser

Trois étapes clés jalonnent le Parcours Emploi Compétences :

1. **Entretien** tripartite initial

Il se déroule avec le service public de l'emploi, le ou la bénéficiaire et l'employeur. Il permet de compléter le cerfa et ses annexes.

2. **Livret de suivi** dématérialisé

Le ou la salarié-e et l'employeur complète un livret de suivi à plusieurs étapes du contrat : après 1 mois, à mi-parcours et juste avant la fin du contrat.

3. **Entretien** 1 à 3 mois avant la sortie de contrat

Ce dernier entretien a pour but de sécuriser la suite du parcours du demandeur d'emploi. Il évalue les compétences acquises et incite à une recherche active d'emploi.

6. Besoin de plus d'informations ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas nous contacter : SARHg3@mieuxentreprendre.fr / 06 44 05 66 43

Vous pouvez également retrouver des informations sur :

- Le site du [ministère du travail](#), de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

- Le site de la [Drieets](#)