

Parcours Emploi Compétences

Quels enjeux pour les associations ?

WEBINAIRE - 13 MARS - 11H/12H

Organisé par : 

Avec la participation de :

Tiphaine Perrichon chargée de projets RH et diversité à l'**UDES**

Michel Abhervé, professeur associé à l'**Université de Paris Est Marne la Vallée**

Alexandra Duhamel, chargée de mission emploi à la **Fédération des Acteurs de la Solidarité**

Et le soutien de :



1 heure pour...

Connaître la circulaire de la DGEFP et avoir des exemples concrets



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Disposer des éléments sur la déclinaison locale des PEC



Donner des clefs aux associations pour se saisir du dispositif PEC



Avoir un focus sur « l'employeur-abilité » dans l'insertion par l'activité économique

Le « parcours emploi compétences »
des obligations précises et contrôlées pour l'employeur



Poser ses questions sur les PEC



Comment fonctionnent les PEC ?

Par **Tiphaine Perrichon** chargée de projets RH et diversité à l'**UDES**



- ➔ Circulaire relative *aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.*
- ➔ **Parution le 11 janvier 2018** pour une mise en œuvre des principales préconisations du Rapport « **Donnons-nous les moyens de l'inclusion** ».
- ➔ **Ambitions :**
 - ✓ Sortir d'une logique du chiffre pour aller vers une exigence de qualité du parcours.
 - ✓ l'insertion durable sur le marché du travail du bénéficiaire via un accompagnement dédié, un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences.
- ➔ **Date d'application : immédiate**
- ➔ **A noter :**
 - ✓ plus aucune entrée en emplois d'avenir n'est possible à compter du 1^{er} janvier 2018. Les contrats en cours iront à leur terme.
 - ✓ La signature de Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand n'est plus aidée par l'Etat mais cela reste possible d'en conclure dans les territoires ultramarins sous conditions.

- ➔ **Cadre juridique** : le Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) qui peut être un CDI ou un CDD.
- ➔ **Nombre** : 200 000 PEC (dont 30 500 AVS, 22 000 pour l'Outre-Mer et 11 000 pour une réserve de précaution) soit 136 000 (mais avec une attention particulière pour les Travailleurs Handicapés et les territoires QPV (objectif 13% des parcours)).
- ➔ **Durée des contrats** : 9 mois minimum à 12 mois maximum, renouvelable de 6 à 12 mois maximum mais les renouvellements ne seront ni automatiques, ni prioritaires et seront conditionnés à l'évaluation par le prescripteur du respect des engagements de l'employeurs.
- ➔ **Le public** : les personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, c'est le Service Public de l'Emploi qui déterminera l'éligibilité des personnes aux PEC au cas par cas.
 - ✓ Les jeunes n'en sont pas exclus mais priorité est donnée aux solutions de formations, alternance ou dispositifs d'accompagnements tels Garantie Jeune, EPIDE et E2C.
- ➔ **Les entreprises concernées** : les PEC sont réservés aux employeurs du secteur non marchand sans distinction de secteur d'activité.
 - ✓ L'entreprise ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédents la date d'effet du contrat et être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

- ➔ **L'aide** : montant de l'aide mensuelle de l'Etat entre 30% du SMIC à 60% (soit entre 256,88€ et 513,77€ pour un SMIC horaire à 9,88€ - montants communiqués hors dispositions conventionnelles). Les Préfectures de Régions fixent les montants par arrêtés. Exonérations de cotisations patronales identiques aux anciens CAE.

- ➔ **Les prescripteurs** : un rôle renforcé
 - ✓ Ils ont la capacité de mettre en œuvre les contrats aidés, de la signature à la sortie et sont donc les principaux interlocuteurs des employeurs : Pôle Emploi, les Missions Locales, Cap Emploi ou encore les unités emploi des Conseils départementaux.
 - ✓ **Leurs missions dans le cadre des « PEC »** :
 - Réaliser un diagnostic des publics
 - Orienter ces publics vers la solution la plus appropriée
 - Sélectionner les employeurs et vérifier leur « employeur-abilité »
 - Réaliser un suivi des parcours des bénéficiaires
 - Anticiper la sortie

- ➔ Pour conclure un contrat PEC, un employeur doit répondre aux critères suivants :
 - ✓ 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;
 - ✓ L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié 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;
 - ✓ L'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations a minima pré-qualifiantes doivent être prioritaires – le CUI pouvant être une 1^{ère} étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue en mobilisant le PIC, le « chaînage » du parcours devant s'établir en amont de la sortie du contrat;
 - ✓ Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.
- ➔ Ces éléments permettront donc au prescripteur d'évaluer la qualité du contrat proposé et son adéquation avec le besoin de la personne recrutée.

➔ **Concrètement :**

- ✓ Au moment de la **signature du contrat** : un **entretien tripartite** avec le salarié, le prescripteur et l'employeur. Engagement contractuel avec la formalisation des engagements de formation et des compétences à acquérir lors du contrat.

COMPETENCES A DEVELOPPER (3 à 6)
Lister a minima 3 compétences professionnelles

1) SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE

.....

Pour déterminer les compétences professionnelles qui doivent être développées durant le CUI-CAE, vous vous référez au répertoire opérationnel des métiers et des emplois, produit par Pôle emploi, tel que prévu par l'article 1 du décret n°2017-331 du 14 mars 2017, qui associe à chaque code ROME une liste de compétences.
 Les fiches métiers sont disponibles sur le site de Pôle emploi : <http://www.pole-emploi.fr/fiches-metiers>

2) SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNELS

<input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation	<input type="checkbox"/> Curiosité
<input type="checkbox"/> Gestion du stress	<input type="checkbox"/> Persévérance
<input type="checkbox"/> Sens de l'organisation	<input type="checkbox"/> Travail en équipe
<input type="checkbox"/> Rigueur	<input type="checkbox"/> Capacité à fédérer
<input type="checkbox"/> Autonomie	<input type="checkbox"/> Sens de la communication
<input type="checkbox"/> Capacité de décision	<input type="checkbox"/> Prise de recul
<input type="checkbox"/> Force de proposition	<input type="checkbox"/> Réactivité

Extrait de l'annexe 14818-02

- ✓ Un **suivi dématérialisé** durant le contrat avec le référent du prescripteur et le tuteur de l'entreprise. Pôle Emploi prépare un livret de suivi dématérialisé qui devrait prochainement être disponible.
- ✓ Un **entretien de sortie**, entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat, pour faire le point sur les compétences acquises par la personne pendant le contrat, anticiper la recherche d'emploi à venir en mobilisant éventuellement des prestations complémentaires (notamment une action de formation), ou renouveler l'aide de contrat entre le salarié et le prescripteur.

➔ A noter :

- ✓ Le contrat PEC peut être rompu par le bénéficiaire pour être embauché en CDI ou CDD d'au moins 6 mois ou suivre une formation certifiante. De même, il peut être suspendu pour effectuer une période d'essai.
- ✓ les bénéficiaires d'un CAE peuvent faire un contrat de professionnalisation jusqu'à 24 mois.

Avec les prescripteurs

- **Vérifier les conditions d'éligibilité** de votre entreprise au PEC selon les orientations de la Région (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi ou Conseil départementaux).

En interne

- **Formaliser** votre projet d'embauche (fiche de poste/besoins) et les engagements pour l'entretien tripartite.
- Choisir un **tuteur** pour suivre le salarié qui sera également le contact du prescripteur.

En ligne

- Faire sa demande d'aide sur le formulaire **CERFA** signé par les 3 parties
- Tous les trimestres, **communiquer les justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié**

En fin de contrat

- Délivrer une **attestation d'expérience professionnelle**
- **Faire bilan des actions** mise en œuvre car cela permettra d'anticiper une demande de renouvellement ou une future demande d'aide.

LES PEC ET L'EMPLOYEUR-ABILITÉ EN PRATIQUE : PENSER RÉSEAU D'EMPLOYEURS

EXEMPLE DES EMPLOYEURS D'AVENIR

➔ Enquête sur la mise en œuvre des PEC et concept d'employeur-abilité



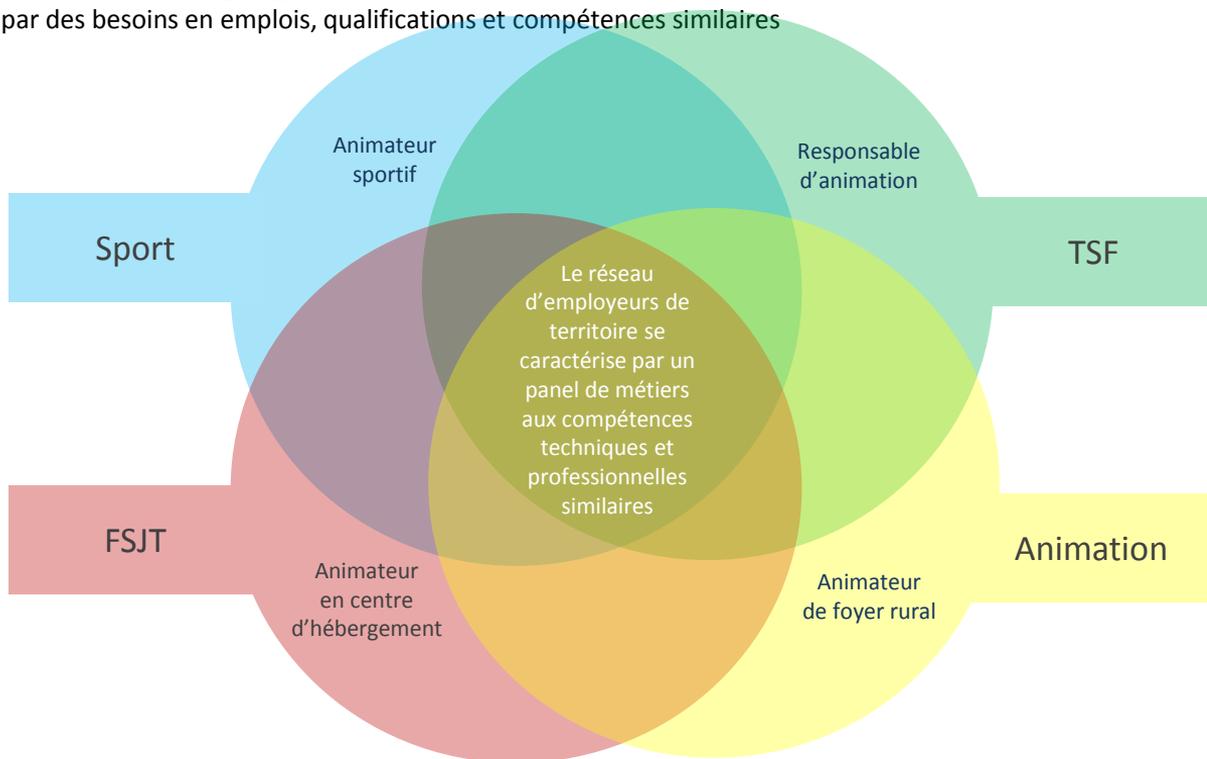
- ✓ 80% des employeurs des adhérents (branches de l'animation, du sport, du TSF et des FSJT) interrogés se disent en mesure de répondre aux 3 premiers critères d'employeur-abilité.
- ✓ 47% se disent en mesure de répondre au 4^{ème} sur la pérennisation du poste.

➔ L'écosystème des employeurs d'avenir :

- ✓ Côté employeurs : les mêmes besoins « emplois/compétences » et donc pour le salarié des compétences/comportements « techniques et professionnels » transférables d'une structure à l'autre de cet écosystème. **Le réseau assure un parcours professionnel sans discontinuité.**
- ✓ La structuration de cet **écosystème d'employeurs de territoire permet dans sa globalité de répondre à l'exigence liée à la pérennisation de l'emploi à travers 3 dimensions** :
 - **Dimension dynamique & cyclique** : le réseau accompagne la poursuite du parcours pro par un emploi ou une formation financée par le PIC.
 - **Dimension emploi & formation** : le réseau permet aux personnes peu ou pas qualifiées d'accéder à l'emploi et de structures en structures d'évoluer vers une montée en compétences et un emploi durable.
 - **Dimension coopération** : inhérente au secteurs concernés et caractérisés l'ancrage local, le caractère non délocalisable des activités et emplois, l'impact de l'utilité sociale ou encore la participation active aux politiques publiques territoriales.

Schéma du réseau d'employeurs de territoire

caractérisé par des besoins en emplois, qualifications et compétences similaires



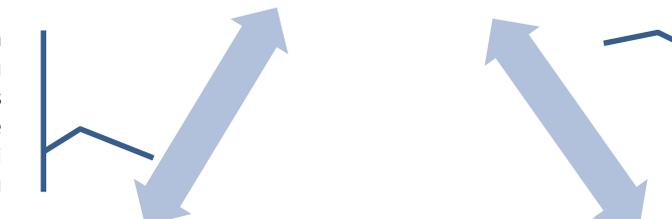
Ce qui fait la force du réseau c'est la polyvalence des postes et l'interchangeabilité des situations professionnelles.

Le salarié peut évoluer à double sens au sein du réseau.

La montée en compétence, l'acquisition d'expérience, la connaissance du réseau et du territoire peut faire naître des vocations jusqu'au projet de création d'une association qui viendra densifier le tissu associatif territorial.

Structure
associative
locale

La montée en compétence, l'acquisition d'expérience peut lui permettre d'évoluer vers des structures plus importantes, aux financements stables, pour une mise en emploi durable ou la poursuite du parcours de formation.



Structure
associative
nationale

Structure
associative
territoriale



La montée en compétence, l'acquisition d'expérience peut lui permettre d'obtenir un emploi durable dans une structure territoriale ou locale qui n'avait pas les moyens de financer sa formation, ou des contraintes ne lui permettait pas d'assumer des absences de formation, mais qui a cependant des besoin de personnels qualifiés.

Schéma du réseau d'employeurs de territoire

caractérisé par des besoins en emplois, qualification et compétences similaires



- ➔ Pour en savoir plus sur l'écosystème des employeurs d'avenir :
 - ✓ <http://www.cnea-syn.org/>

Disposer des éléments sur la déclinaison locale des PEC

Des CUI-CAE aux PEC

Par **Michel Abhervé**, professeur associé à l'**université de Paris Est
Marne la Vallée**





Un cadre juridique inchangé

- **Le CUI-PEC est un CUI-CAE**
- Les exigences mises en avant figuraient dans les textes précédents *« les actions d'accompagnement et de formation sont considérées par le Code du travail comme les contreparties obligatoires à l'aide financière attribuée au titre du CUI-CAE incombant à l'employeur »*
- Mais elles étaient de fait peu contrôlées, et parfois non pratiquées
- Elles se rapprochent de celles qui étaient effectivement mises en œuvre dans le cadre des **emplois d'avenir** qui, dans le même temps, sont supprimées



Mais des exigences renforcées

- La mise en œuvre des parcours emploi compétences repose sur le triptyque **emploi-formation-accompagnement**
- Un objectif, l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail



Les personnes concernées

- ▶ Un objectif général, les « **Demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi** »
- ▶ Et donc pas ceux qui peuvent accéder, sans grande difficulté, à un emploi ou à une formation (par exemple les étudiants à qui manque une première expérience professionnelle)
- ▶ Ni ceux pour qui « *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* » IAE, Entreprise Adaptée



Et de façon plus particulière

- Les personnes reconnues **Travailleurs Handicapés**
- Les personnes habitant les **Quartiers de la Politique de la Ville**, ces derniers devant bénéficier d'au moins 13 % des PEC prescrits (mais pas de priorité aux actions conduites dans ces quartiers)



Avec un vide relevé dans le rapport Borello

- Pour les « seniors » à qui les CUI CAE permettaient de terminer utilement une vie professionnelle en attendant que le droit à la retraite soit constitué
 - Pour eux, la conception du PEC est inadaptée et il n'y a, à ce jour, pas d'alternative
- 

Un prescripteur de droit commun, Pôle emploi

- Un changement de pratique : précédemment les bénéficiaires de contrats aidés sortaient du champ de vision de Pôle emploi puisqu'inscrits en catégorie E, hors du décompte des portefeuilles des conseillers
- Une circulaire du 6 février 2018 qui définit les rôles de Pôle emploi en plusieurs étapes





Les étapes de l'intervention de Pôle emploi

1. Evaluer la pertinence du PEC pour le bénéficiaire
*« L'orientation vers un parcours emploi compétence repose avant tout sur le **diagnostic** réalisé par le conseiller du service public de l'emploi »*
2. Sélectionner les employeurs
3. Contractualiser les engagements
4. Accompagner durant le contrat avec un livret de suivi dématérialisé renseigné au moins après le 1^{er} mois, à mi-parcours et aux $\frac{3}{4}$ de l'exécution du contrat
5. Faire le bilan



Attention

- Il y a un changement de logique par rapport à la pratique antérieure où l'employeur recherchait le candidat
- Ici c'est le prescripteur qui propose des possibilités au demandeur d'emploi
- L'employeur peut refuser des candidatures proposées mais doit pouvoir fonder les raisons de son refus
- Et si l'employeur repère une personne correspondant à son attente, il doit l'inciter à aller s'inscrire auprès du **SPE**, Service Public de l'Emploi, qui doit faire un bilan et peut proposer d'autres solutions



Des prescripteurs spécifiques

- Pour les jeunes, les **Missions locales**, mais « *la priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation ou d'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), ou vers les mesures qui leur sont spécifiquement dédiées* » (Garantie jeunes, etc.) »
- Pour les personnes handicapées, **Cap Emploi**
- Pour les bénéficiaires du RSA, les conseils **départementaux** ayant signé avec l'Etat une CAOM, Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyens

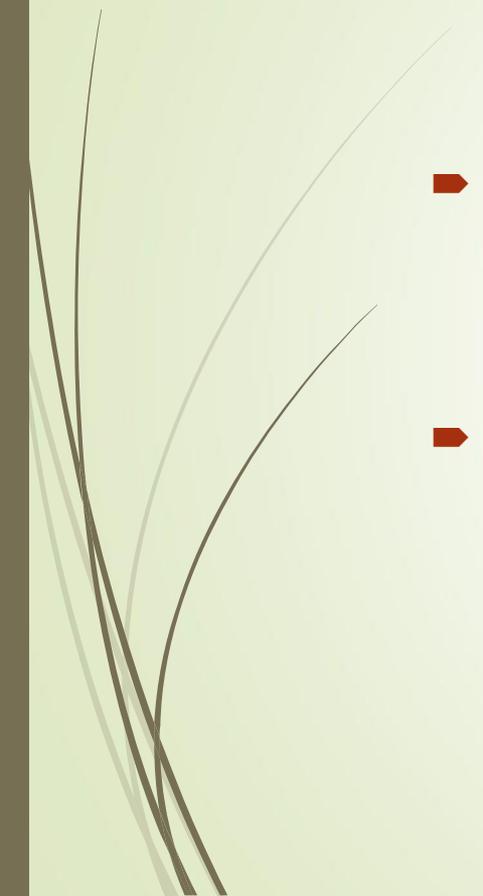


Des prises en charge par l'Etat

- Sur la base de **20 heures** hebdomadaires, avec de rares dérogations (la base moyenne fixée nationalement est de 21,5 heures)
- Pour une durée de **9 à 12 mois** (la durée moyenne fixée nationalement est de 10,2 mois)
- Renouvelable au maximum jusqu'à **24 mois**, sans que le renouvellement ne soit un droit, ni même la règle



A un taux variable

- Un taux de base affiché au plan national de 50 %, mais allant dans les arrêtés préfectoraux de **35 %** en Bretagne, Normandie et Provence-Alpes-Côte-d'Azur à **50 %** en Occitanie et Bourgogne-Franche-Comté
 - Des majorations variables selon les régions selon des critères différents selon les régions
- 

	T	RSA	EN	EP	EA	QPV	ZRR	CDI	FQ	TH	ASS -10	COM RUR	USS	OBS
METRO	50%													
AURA	40%	60%	50%0	50%0	50%0									
BFC	50%	60%	50%0	50%0										1
BZH	35%	60%	50%0	50%H	50%0	50%		50%		50%	50%	50%		2
CVDL	40%	60%	50%H	50%H	50%H	60%				60%				3
CORSE	40%	60%	50%0			45%		45%	45%	45%				4 - 5
GE	40%	60%	50%H	50%H				50%	50%	50%				
HDF	45%	60%	50%0	50%0		55%	55%							6
IDF	45%	60%	50%H	50%H	50%0	55%				55%				
NAQUI														
NOR	35%	60%	50%0	50%0	50%0	45%		45%	45%	50%		45%	45%	3
OCC	50%		50%0	50%0		60%		60%	60%	60%		60%		
PACA	35%	55%	50%0	50%0	50%H	45%		50%						7-8
PDDL	40%	60%	50%0	50%H				50%	50%					
OM	60%													
GUAD														
GUY														
MART														
MAY														
REUN	50%	60%	50%0	50%0				50%	50%					9-10

Attention

- Ces nouveaux taux s'appliquent dès publication de l'arrêté préfectoral
- Y compris lors du **renouvellement** de contrats en cours qui sera soumis aux nouvelles règles et n'est en aucun cas un droit, et sera en tous cas subordonné à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.
- Et il n'y a pas de renouvellement possible pour les emplois d'avenir





Outre-mer

- L'ensemble de ces règles s'appliquent
- Un taux moyen national annoncé de 60 %
- Un seul arrêté préfectoral paru, à la **Réunion**
- Prévoyant un taux de base de 50 %
- Curieusement rétroactif au 1er janvier



**BON
COURAGE**

Avoir un focus sur « l'employeur-abilité » dans l'insertion par l'activité économique

Par **Alexandra Duhamel**, chargée de mission emploi à la **Fédération des Acteurs de la Solidarité**

Le « parcours emploi compétences »
des obligations précises et contrôlées
pour l'employeur

   @Minist_Travail

 **MINISTÈRE
DU TRAVAIL**
Emploi • Jeunesse • Solidarité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE





SEVE

> SIAE ET ENTREPRISES VERS L'EMPLOI



Cette action est cofinancée par
l'Union Européenne



Direction générale de la cohésion sociale
Délégation générale à l'emploi et à la
formation professionnelle



SEVE, projet politique de la Fédération des acteurs de la solidarité

> Deux objectifs généraux



FACILITER LE RETOUR A L'EMPLOI DURABLE DES SALARIES EN INSERTION

> Développement d'une stratégie de relation à l'entreprise (la médiation active)



DEVELOPPER UNE OFFRE DE SERVICES RH AUPRÈS DES ENTREPRISES DES TERRITOIRES

> Les SIAE déploient des compétences dont on a besoin les TPE- PME

> les SIAE peuvent accompagner dans l'emploi et se faire le relais lors de difficultés rencontrées par les salariés ou par les employeurs : accès aux droits, au logement, à la santé ...

"Au travers SEVE, nous cherchons à casser les préjugés sur les personnes qui seraient inemployables"

- séminaire SEVE, 30 mai 2017-

Florent Cuzquen,
Directeur Général
Fédération des Acteurs de la Solidarité



"SEVE permet de montrer l'expertise de l'IAE en matière de recrutement, d'intégration et de connaissance de l'écosystème d'un territoire"

- séminaire SEVE, 30 mai 2017-

Louis Galois,
Président de la
Fédération des Acteurs de la Solidarité



Pourquoi l'IAE est-elle en capacité de proposer cette offre de service ?

- L'IAE incarne le triptyque emploi-formation-accompagnement
- L'objectif d'une SIAE est d'accompagner vers l'emploi durable des personnes en situation d'exclusion
- Pour y parvenir, une SIAE qui recrute, encadre, forme au quotidien dispose de compétences dont peuvent avoir besoin des SIAE des territoires

SEVE permet d'accompagner les TPE-PME dans le développement de leur employeur-abilité

- dans le recrutement
- dans la prise de poste
- sur le champ de la formation professionnelle
- au niveau du maintien dans l'emploi

SEVE EN CHIFFRES



3

régions expérimentatrices



16

SIAE accompagnées
(ACI, AI et AAVA)



121

personnes formées,
(l'ensemble des équipes
des SIAE)



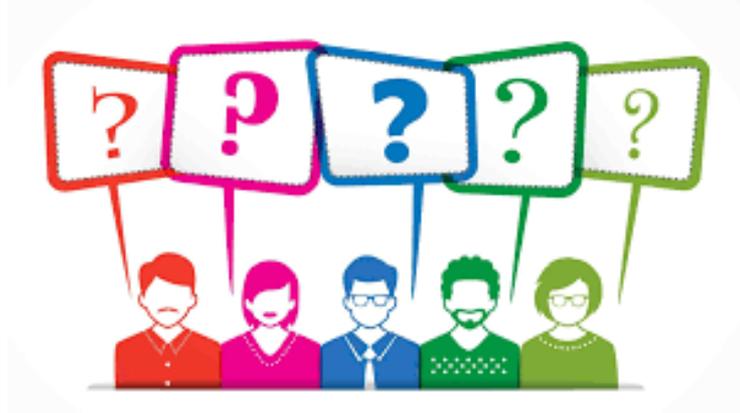
1200

salariés en insertion
bénéficient des impacts
de l'expérimentation

Quelques conseils pour développer son employeur - abilité

- Agir sur la manière de **recruter, d'accueillir et d'intégrer** des salariés
- **Développer / valoriser les compétences transférables**
- Développer la **capacité d'initiatives** des salariés

Poser ses questions sur les PEC





Pour finir, quelques questions concernant directement les associations

- Le tuteur peut-il être un bénévole ?
- Le tuteur peut-il être lui même en CUI ?
- Les conventions collectives s'appliquent-elles ?
- Le financement de la formation
- Que font les OPCA ?



Le tuteur peut-il être un bénévole ?

- ▶ Cela n'est pas interdit dans la circulaire nationale, et certains arrêtés préfectoraux le prévoient
- ▶ Mais l'instruction de Pôle emploi dit que « *le tuteur nommé doit être impérativement **salarié**, volontaire, qualifié, avoir une expérience professionnelle d'au moins deux ans, ne pas être lui-même en CUI et ne pas se voir confier plus de trois salariés en contrat aidé simultanément* »



Le tuteur peut-il être lui même en CUI ?

- Si Pôle emploi l'interdit explicitement, l'Etat ne dit rien sur ce sujet
- Mais on voit mal comment vu le profil des personnes pouvant bénéficier des CUI-PEC, elles pourraient assumer la fonction tutorale



Les conventions collectives s'appliquent-elles ?

- ▶ Les salariés en CUI ont les mêmes droits que les autres salariés (mutuelle, prévoyance ...), sous la seule réserve des délais fixés pour tous les salariés
- ▶ En matière de classification, et donc de rémunération, si le poste correspond à une définition de la convention collective celle-ci doit être attribuée
- ▶ En matière d'IRP s'applique le droit commun pour ce qui est des délais pour être électeur et éligible. Par contre ils ne sont pas pris en compte dans le décompte de effectifs (sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles)



Le financement de la formation

- La formation est une obligation contractuelle imposée par l'Etat, mais son financement n'est pas prévu par l'Etat
- Le rapport Borello propose que le **PIC**, Plan Investissement Compétences contribue à la formation des personnes en sortie de PEC, pas pendant
- Il faut donc le mobiliser, selon les règles habituelles, et donc auprès des **OPCA**, qui doivent mobiliser des fonds spécifiques, auprès de **Pôle emploi** ou/et en utilisant le **CPF**, Compte Personnel de Formation

Que font les OPCA ?



- Les OPCA, en attendant leur transformation annoncée en opérateurs de compétences, mettent en œuvre les politiques décidées par les politiques de branches
- Ce sont les organisations employeurs et les syndicats de salariés qui déterminent paritairement les priorités
- Le **CNEA**, Conseil National des Employeurs Associatifs doit être saisi





Et surtout, attention au modèle économique

- Les CUI-PEC sont porteurs d'exigences significativement accrues par rapport à la conception précédente des CUI-CAE, et donc de coûts directs (formation) et indirects (encadrement) accrus
- Alors que la prise en charge baisse et que l'Etat ne prévoit ni aide au tutorat, ni contribution à la formation
- Il faut donc être très attentif aux nouvelles conditions pour rebâtir un nouveau modèle économique intégrant ces données
- Sinon, danger !



Et à la difficulté de l'exercice

- Les exigences sont fortes, dans un **temps limité** (alors que l'un des facteurs reconnus de la réussite des contrats d'avenir réside dans la durée possible, jusqu'à 3 ans)
- Les SIAE bénéficient de règles et financements appropriés à leur mission, et ont adopté des modes de fonctionnement centrés sur leur mission d'insertion
- Alors que pour l'embauche des CUI-PEC le premier métier de l'association demeure son activité



Une indication de démarche pour être reconnu comme employeur habilité

- Analyser les pratiques passées de contrats aidés, valoriser les pratiques et les résultats obtenus
- Déterminer des postes de travail, et analyser les compétences qu'ils permettent d'acquérir
- Travailler avec le prescripteur le profil de poste
- Travailler avec les candidats et construire le projet individualisé et sa dimension formation
- Concrétiser dans l'entretien tripartite