

Parcours Emploi Compétences

Objectif : inclusion dans l'emploi

Insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi

« Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi »
(Article L.5134-20 du code travail)

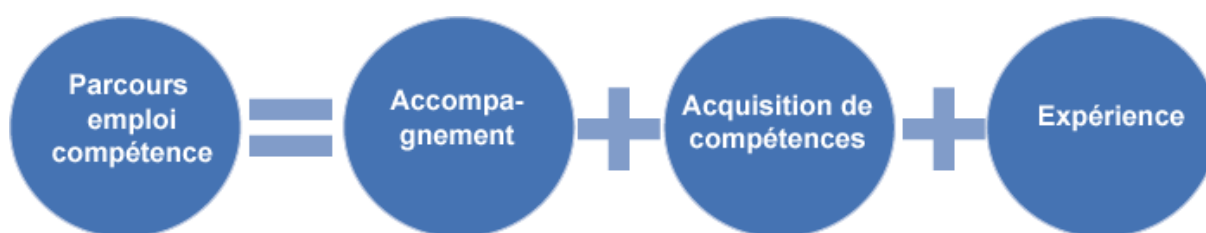
DOSSIER DE PRESSE – 27 mars 2018

Jean-Luc Marx, Préfet de la région Grand Est, Préfet du Bas-Rhin a signé ce jour un premier Parcours Emploi Compétences à la Ligue pour la Protection des Oiseaux d'Alsace (LPO Alsace) à Strasbourg. Sa bénéficiaire, Camille Fahrner, y occupe le poste de « médiatrice faune sauvage ».

En effet, depuis le mois de janvier 2018, les contrats aidés ont été transformés en parcours emploi compétences dont la mise en œuvre **repose sur l'activation d'un triptyque « emploi-formation-accompagnement »**. Chaque parcours emploi compétences a pour ambition l'insertion durable sur le marché du travail de son bénéficiaire.

La rencontre de ce jour a permis de présenter très concrètement les caractéristiques et les modalités d'application de la mesure au travers du poste occupé par Camille.

Pour la région Grand Est, 9 627 PEC* pourront être conclus cette année. La fiche descriptive du PEC, l'arrêté préfectoral fixant notamment le montant de l'aide et la circulaire d'application sont dans le dossier.



* La répartition par département : Ardennes 671, Aube 572, Marne 797, Haute-Marne 334, Meurthe-et-Moselle 1 229, Meuse 328, Moselle 1 817, Bas-Rhin 1 861, Haut-R 1 263, Vosges 755.

Contacts presse :

Préfecture : Aurélie Contrecivile, tel 03 88 21 68 77

LA LPO ALSACE, « *une dimension environnementale et bien plus* »



La Ligue pour la Protection des Oiseaux – Alsace, appelée communément « LPO Alsace », a pour objet statutaire « *d’agir pour l’oiseau, la faune sauvage, la nature et l’homme, et lutter contre le déclin de la biodiversité, par la connaissance, la protection, l’éducation et la mobilisation* ». Association reconnue d’utilité publique, elle compte plus de 2 300 membres et fait partie depuis 1995 du réseau de la LPO France. Son président est Yves Muller et son directeur Christian Braun. La LPO Alsace est organisée en plusieurs pôles :

Études : l’association mène un travail constant d’inventaire et gère une base de données, riche de plus de 2 000 000 de données ornithologiques brutes, lui permettant d’avoir une connaissance unique du statut de l’avifaune régionale. Ainsi elle a réalisé en 2017, l’ouvrage de référence « Atlas des oiseaux nicheurs et hivernants d’Alsace », d’ailleurs préfacé par le Préfet de région.

Protection : La LPO Alsace dispose d’un centre de sauvegarde de la faune sauvage à Rosenwiller qui accueille environ 2 500 animaux en détresse par an. Le centre intègre également une antenne de médiation faune sauvage ayant pour but de trouver des solutions de cohabitation pacifique entre la faune sauvage et l’Homme. Ce pôle traite plus de 3 000 cas par an. La mission de l’association est également d’assurer la protection et le suivi d’espèces menacées et peut agir en justice lorsque cela est nécessaire. Elle participe en outre à de nombreuses commissions officielles traitant de la gestion de la faune et de l’environnement : chasse, gravières, sites, etc.

Animation et communication : l’association est également inscrite dans une démarche de sensibilisation du grand public, mais plus particulièrement à destination des scolaires (5 500 enfants par an). Elle organise des sorties nature ouvertes à tous.

La LPO Alsace employeur

Elle compte un effectif de 14 salariés en contrat à durée indéterminée, 3 salariées en contrat aidé, quelques CDD lors de la belle saison, des services civiques, des éco-volontaires et des stagiaires. L’association compte également sur l’appui d’environ 600 bénévoles actifs. Les profils sont variés (salariés, retraités, personnes en recherche d’emploi, étudiants) mais tous partagent une passion commune pour la préservation de la nature. Grâce à leur contribution, l’association peut tenir à jour ses bases de données via un réseau d’observateurs dynamiques, organiser au mieux le fonctionnement du centre de sauvegarde, tenir des stands lors de manifestations, créer des événements annuels conviviaux pour les membres, le grand public et mener des actions de suivi et de protection des espèces.

Depuis 2015, l’association accueille en moyenne 3 CAE-CUI dans ses effectifs. En 2017, ce chiffre a pu être maintenu. Les emplois occupés par les personnes en contrat aidé sont liés à l’aide aux soins au centre de sauvegarde, à la médiation de la faune sauvage ou plus récemment à l’animation de la vie associative.

La transformation des contrats aidés : une nouvelle donne à gérer



Les raisons de la transformation des contrats aidés avec des exigences renforcées d'accompagnement, de formation, de suivi sont d'autant comprises qu'il s'agissait déjà des pratiques de l'association LPO Alsace. Ce qui est jugé plus contraignant, « *c'est la baisse du niveau des aides attribuées qui passent pour la plupart des contrats de 75 % en moyenne à 40 %*. Pour la suite, un premier contrat va être transformé en PEC, celui de Camille. Un deuxième fera aussi l'objet d'une demande de renouvellement et le dernier arrivera naturellement à son terme ».

Pour les dirigeants de l'association, la limite de l'exercice tient au fait « *que les missions de médiation et d'aide aux animaux sauvages en détresse visées par les Contrats Emploi Compétence relèvent de l'utilité publique et sont non finançables dans le secteur marchand*. Les leviers financiers se réduisent donc au développement des appels à dons, du mécénat, de demandes de subvention, ce qui reste fluctuant et n'offre aucune visibilité à moyen-long terme ».

Pour autant, la notoriété de l'association lui a d'ores et déjà permis de nouer de nombreux partenariats, y compris financiers, avec l'Union Européenne, l'Agence de l'eau Rhin-Meuse, l'Etat via la DREAL, la Région, les Départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, l'Eurométropole de Strasbourg, diverses communes et communautés de communes ainsi que des entreprises comme EDF, RTE, etc.

Le PEC de Camille



Portrait d'une jeune femme passionnée et courageuse

Elle se prénomme Camille et est âgée de 27 ans. La jeune femme a passé une licence en biologie puis, passionnée de nature, a réussi un master en environnement à Dijon. Mais à 20 ans, on lui découvre une maladie génétique rare, « *une tâche au centre de l'œil qui altère ma vision* ». Conséquence immédiate, elle ne peut plus conduire. De nature optimiste, Camille relativise et se dit « *chanceuse car il y a des formes plus graves qui peuvent conduire jusqu'à la cécité. Pour moi, l'évolution semble désormais stabilisée.* » Son handicap est toutefois reconnu ; c'est la raison pour laquelle elle est suivie par Cap Emploi et a décroché un contrat aidé en mars 2016, renouvelé en mars 2017. Aujourd'hui, le Préfet Jean-Luc Marx signe sa transformation en parcours emploi compétence.

Un poste et un métier en construction : médiatrice de la faune sauvage

Son poste se décline en plusieurs missions dont la principale est de répondre aux sollicitations du public, soit par téléphone, soit par courriel pour tout type de questions en lien avec la faune sauvage de proximité. Et les interrogations sont très diverses. Exemples : faut-il nourrir les oiseaux en période de grand froid ? Que faire d'un oiseau blessé ou d'un oisillon tombé du nid ? Comment protéger l'habitat de certaines espèces ? Elles sont aussi en augmentation : 2 500 l'an dernier ! Camille participe également aux soins aux animaux, notamment à ceux qui sont directement amenés dans les locaux de l'association à Strasbourg car toutes les personnes n'ont pas forcément la possibilité d'aller jusqu'au centre de soins de Rosenwiller. Enfin, elle est chargée de concevoir des outils, des fiches d'information et de sensibilisation du public, et de façon plus générale, apporte son appui à tout type de tâches qui sont celles d'une association.

Conformément aux exigences du dispositif, elle est suivie par une tutrice expérimentée. Par ailleurs, l'acquisition de nouvelles compétences est expressément mentionnée dans le CERFA de demande d'aide : savoir développer une stratégie et des outils de communication, maîtrise du logiciel InDesign, savoir réaliser un diagnostic et les premiers soins aux animaux. Camille souhaiterait également être mieux armée pour gérer des situations de stress. Son programme de formation sera préparé en conséquence, en lien avec Cap Emploi et l'OPCA de branche, Uniformation.

La pérennisation en ligne de mire

La jeune fille est parfaitement intégrée au sein de l'équipe et son encadrement met en avant « *son enthousiasme, sa disponibilité, son professionnalisme mais aussi sa débrouillardise pour compenser certaines difficultés liées à son handicap* ». De son côté, Camille semble totalement épanouie et reconnaît les efforts de l'association qui a dû adapter son organisation à ses contraintes, par exemple pour accompagner ses déplacements sur le terrain. Quant à son avenir, elle se déclare assez optimiste étant bien placée pour mesurer la prégnance grandissante des préoccupations liées à la nature et à l'environnement. Elle constate aussi que « *certaines opératrices confient à la LPO Alsace des missions, par exemple la DREAL, pour la préservation des nids de cigognes* ». Enfin le contenu de son poste va s'enrichir car Camille participe déjà à des séminaires d'experts. Récemment elle y a présenté son métier. En conclusion, Camille reconnaît volontiers que « *c'est quand même une chance de travailler dans une structure où tous les salariés partagent la même passion !* »

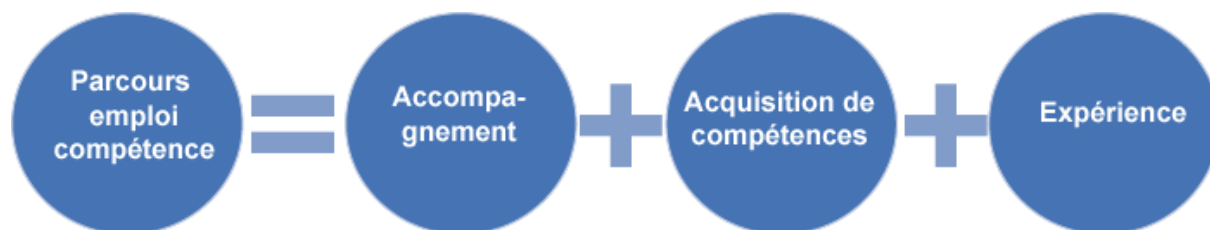
Parcours Emploi Compétences*

Objectif : inclusion dans l'emploi

Objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi

« Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi » (Article L.5134-20 du code travail)

Depuis janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences (PEC) qui restent prescrits dans le cadre du CUI-CAE **dans le secteur non marchand**, à droit constant **. Leur mise en œuvre repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi. Chaque parcours emploi a pour ambition l'insertion durable sur le marché du travail du bénéficiaire.



A quels publics est destiné le dispositif ?



Les parcours emploi compétences sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail. Une attention particulière est accordée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville. Les jeunes ne sont pas exclus des parcours emploi compétences, mais la priorité est donnée à leur orientation vers les solutions de formation ou d'alternance ou vers les dispositifs d'accompagnement intensif comme la garantie jeunes.

La prescription vers un parcours emploi compétence repose avant tout sur le diagnostic réalisé par le conseiller de Pôle emploi, de la Mission Locale, des organismes de placement spécialisés Cap emploi - Sameth et des conseils départementaux.

* La mise en œuvre du PEC s'inscrit dans la création d'un fonds d'inclusion dans l'emploi qui réunit les crédits des parcours emploi compétences et de l'insertion par l'activité économique suite aux recommandations du rapport « donnons-nous les moyens de l'inclusion » publié le 16 janvier 2018.

** La prescription d'un CUI-CIE dans le secteur marchand, non transformé en parcours emploi compétence, est autorisée dans les DOM ou par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens.

Quels sont engagements de l'employeur ?

- 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 permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;
- L'employeur doit désigner un **tuteur** parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans ;
- Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Combien de temps dure le parcours emploi compétences ?

- Le PEC prend la forme d'un CDI ou d'un CDD d'une durée de 9 à 12 mois.
- Possibilité d'une durée de 6 à 12 mois dans les cas précisés par l'arrêté préfectoral : contingent Education Nationale (EN) y compris EPLE privé sous contrat avec l'EN, personnes demandeurs d'emploi seniors et personnes reconnues TH, personnes sous-main de justice.
- Par ailleurs, les renouvellements ne sont ni prioritaires, ni automatiques. Ils sont subordonnés à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Quelle est le montant de l'aide financière ?

Le montant de l'aide est fixé en région Grand Est de base à 40 %, exprimé en pourcentage du Smic brut. Il pourra être bonifié à 50 % dans les cas précisés par l'arrêté préfectoral (par exemple en cas de conclusion d'un CDI) ou 60 % pour les contrats cofinancés par les conseils départementaux.

Comment est mis en œuvre le parcours emploi compétences ?

L'orientation en PEC s'appuie sur un **diagnostic global** de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le conseiller du service public de l'emploi. Le salarié en PEC bénéficie tout au long de son contrat d'un accompagnement de son conseiller référent articulé autour de trois phases complémentaires :

- **un entretien tripartite** : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir ;
- **un suivi dématérialisé** durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé ;
- **un entretien de sortie**, en cas de besoin, 1 à 3 mois avant la fin du contrat : il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'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, de mobiliser des prestations, ou encore d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours notamment dans le cadre du plan d'investissement compétences.