



PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE

Liberté
Égalité
Fraternité

DREETS
NOUVELLE-AQUITAINE

DIRECTIONS RÉGIONALES DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI,
DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS
Service Etudes Statistiques Appui Méthodes (SESAM)

Collection «Études»

Mai 2023

Le Parcours emploi compétences en Nouvelle-Aquitaine

Prescriptions 2021 et 2022

(conventions initiales et avenants)

En bref



LE DISPOSITIF

Les parcours emploi compétences (PEC) ont pour objectif l'insertion durable sur le marché du travail du bénéficiaire, via un accompagnement dédié et un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences.

La mise en œuvre des parcours emplois compétences s'inscrit dans la création d'un fonds d'inclusion dans l'emploi qui réunit les crédits des parcours emploi compétences, de l'insertion par l'activité économique, des GEIQ et des entreprises adaptées.

Un parcours dure en principe 12 mois et les conventions initiales ne peuvent être inférieures à 9 mois.

Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

C'est un conseiller du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Mission Locale ou Cap emploi) qui réalise un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi, qui peut éventuellement conduire à l'orientation en PEC.

Le conseiller référent accompagne le salarié en PEC autour de 3 phases :

- Un entretien tripartite entre le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié à la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la description 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.

Le but est de 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, 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.



BILAN 2021-2022: LES FAITS MARQUANTS

L'année 2021 a été marquée par la mise en œuvre du plan #1jeune1solution visant à permettre l'insertion en emploi dans une entreprise, une association ou une collectivité. Cette remobilisation des contrats aidés face à la crise COVID a permis une hausse importante des PEC.

Une attention particulière a été accordée aux personnes résidant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV) ou une zone de revitalisation rurale (ZRR). Grâce à des prises en charge financière renforcées (avec 80%), plus de 45 % des contrats ont été prescrits dans ces territoires.

Dans le contexte de la crise sanitaire, des mesures spécifiques ont été mises en place afin d'assurer une continuité de parcours et d'accompagnement des bénéficiaires :

- dans un objectif de sécurisation des parcours, la prolongation des contrats a été permise au-delà de 24 mois, dans la limite de 36 mois. Cette prolongation, en vigueur jusqu'au 1er décembre 2021, répondait à deux objectifs : limiter les sorties sans solution et permettre aux salariés en parcours d'insertion de bénéficier d'une expérience professionnelle valorisable ;

- les actions d'accompagnement et de formation proposées dans le cadre des PEC ont été maintenues dans le respect des nouvelles règles sanitaires ou par une adaptation des formations permettant un suivi à distance ;

- la consolidation du triptyque accompagnement-emploi-formation, se concrétisant par :

- ➔ un emploi permettant de développer des compétences transférables. A ce titre, la généralisation de la prestation

« mes compétences pour l'emploi », désormais ouverte à l'ensemble des prescripteurs de contrats aidés, financée dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences en lien avec l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) a permis de proposer aux bénéficiaires de PEC une validation des acquis de l'expérience (VAE), une reconnaissance des savoir-faire professionnels (RFSP) ou une certification Cléa Socle ;

- ➔ des engagements renforcés en termes d'accompagnement et de formation s'agissant :

- ➔ des prescripteurs de PEC, tout au long du parcours. Un entretien tripartite lors de l'entrée en PEC a été systématisé, permettant d'assurer les engagements des parties pendant le contrat, du suivi en cours de PEC au moyen d'un livret dématérialisé adressé par Pôle emploi aux bénéficiaires et aux employeurs. La systématisation des entretiens de sortie visant à éviter les ruptures sèches de parcours s'est en parallèle maintenue ;

- ➔ des engagements des employeurs concernant la mise en place de formations qualifiantes (14 % des formations programmées selon Pôle Emploi), ainsi que des modalités d'accompagnement relatives aux compétences (« l'évaluation des compétences » représente 42 % des engagements à la signature du contrat selon PE).

En 2022, année de sortie de crise sanitaire, on observe une modification de la structure des entrées en PEC avec notamment une diminution de la part des jeunes en lien avec la mise en place du nouveau dispositif Contrat Engagement Jeune (CEJ) au 1er mars.

DIMINUTION DES ENTRÉES EN CONTRATS PEC SUR 2022 APRÈS UNE FORTE HAUSSE EN 2021

Après une baisse en 2020, les entrées en contrat PEC repartent à la hausse sur 2021 (+ 46,0 %) pour à nouveau diminuer en 2022 (- 28,2 %).

Entre 2021 et 2022, la part des Jeunes (moins de 26 ans) diminue de 3,1 %, la part des entrants âgés de 26 à 49 ans, de 1,8 % tandis que la part des personnes de 50 ans et plus augmente de 4,9 %.

50,0 % des contrats sont des conventions initiales. Les personnes recrutées sont principalement des demandeurs d'emploi de longue durée (58,7 %), des femmes (68,2 %).

La part des bénéficiaires de minimas sociaux est de 25,6 %.

Les associations représentent 45,0 % des employeurs et les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale (35,4 %) ainsi que le secteur de l'administration publique (34,3 %) sont largement majoritaires.

La baisse du taux de prise en charge (de 64,2 à 53,9 %) est conforme à l'arrêté préfectoral.

La durée moyenne des contrats passe de 9,1 à 8,0 mois. En raison de la limitation de durée des renouvellements, la part des contrats inférieurs à 6 mois passe de 37,8 à 50,3 %.

Pour la quasi-totalité des contrats, une ou plusieurs actions de formation (91,1 %) et/ou d'accompagnement professionnel (99,4 %) des bénéficiaires sont envisagées à la signature du contrat.



1- CARACTÉRISTIQUE DES BÉNÉFICIAIRES DU PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES		
	en %	
	2021	2022
Sexe		
Hommes	31,0	31,8
Femmes	69,0	68,2
Age		
Moins de 26 ans	27,8	24,7
De 26 à 49 ans	45,6	43,8
50 ans et plus	26,6	31,5
Niveau de formation		
Jusqu'au niveau BEP-CAP, sans diplôme autre que le Certificat d'Education Professionnelle (CEP)	25,5	26,5
Niveau CAP-BEP avec diplôme	25,9	26,1
Niveau Baccalauréat avec ou sans diplôme	26,5	25,9
Supérieur au Baccalauréat	22,1	21,4
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche		
Non inscrits	7,2	7,4
Moins de 6 mois	20,8	20,2
De 6 à 11 mois	14,7	13,7
De 12 à 23 mois	24,5	24,2
24 mois et plus	32,8	34,4
DELD (12 mois et plus)	57,3	58,7
Personnes handicapées	14,4	16,7
Bénéficiaire d'un minimum social	25,1	25,6
Zone prioritaire		
Quartiers prioritaires de la ville (QPV)	6,7	6,2
Zones de revitalisation rurale (ZRR)	39,2	39,3

2- CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS ET SECTEURS D'ACTIVITÉ		
LES EMPLOYEURS RECOURANT AUX PEC	en %	
	2021	2022
Collectivités territoriales	29,2	30,2
Associations	45,3	45,0
Etablissements publics d'enseignement	2,7	3,0
Etablissements sanitaires publics	14,1	12,9
Autres établissements publics	8,1	8,4
Autres personnes morales	0,6	0,6

2- CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS ET SECTEURS D'ACTIVITÉ.....SUITE

LES SECTEURS D'ACTIVITÉS UTILISATEURS DE PEC	en %	
	2021	2022
Administration publique	32,4	34,3
Enseignement	7,8	9,0
Santé humaine et action sociale	37,7	35,4
Arts, spectacles et activités récréatives	7,6	7,2
Autres activités de services	9,3	9,6
Autres	5,2	4,5

3- LES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS ENTRÉS EN PEC

	en % *	
	2021	2022
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	5,8	6,0
Art et façonnage d'ouvrages d'art	0,0	0,1
Banque, assurance et immobilier	0,1	0,1
Commerce, vente et grande distribution	1,5	1,8
Communication, média et multimédia	1,3	1,2
Construction, bâtiment et travaux publics	0,2	0,2
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	16,9	16,7
<i>Animation d'activités de loisirs</i>	11,0	10,5
<i>Production culinaire</i>	4,8	5,1
Industrie	0,2	0,3
Installation et maintenance	8,9	9,8
<i>Entretien technique</i>	8,5	9,4
Santé	12,7	11,3
<i>Professionnels médico-techniques</i>	12,4	10,9
Services à la personne et à la collectivité	36,2	35,7
<i>Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle</i>	4,2	4,2
<i>Aide à la vie quotidienne</i>	13,3	11,9
<i>Formation initiale et continue (surveillant, ...)</i>	2,3	1,8
<i>Nettoyage et propreté industriels</i>	11,1	12,2
Spectacle	0,8	0,7
Support à l'entreprise	13,4	14,0
<i>Secrétariat et assistance</i>	11,9	12,8
Transports et logistique	2,1	2,2

Note : la nomenclature utilisée ici est celle du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi.

* en pourcentage du total des entrées en PEC

Lecture : en 2021, 13,3 % des conventions de PEC ont été signées pour un poste lié à l'aide à la vie quotidienne



4- CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS		
	en %	
	2021	2022
Type de contrat (en %)		
CDD	93,9	95,2
CDI	6,1	4,8
Durée hebdomadaire de travail (en heures)	23,6	25,1
Temps partiel (moins de 35 heures) (en %)	68,1	66,0
20 heures ou moins	31,0	27,0
de 21 à 26 heures	17,8	17,7
de 27 à 34 heures	19,3	21,3
Temps complet (35 heures et plus)	22,2	26,3
Taux de prise en charge moyen de l'État	64,2	53,9
Durée moyenne du contrat (en mois) *	9,1	8,0
Part des durées de contrat (en %)		
De 0 à 6 mois	37,8	50,3
De 7 à 12 mois	62,1	49,7
Plus de 12 mois	0,1	0,1

* Durée moyenne de l'aide au contrat prévue lors de la signature de la convention initiale ou de reconduction.

5- TYPE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DÉCLARÉS PAR LES EMPLOYEURS

	en %	
	2021	2022
Action d'accompagnement social	100,0	100,0
Actions d'accompagnement professionnel	99,0	9,4
Remobilisation vers l'emploi	31,5	32,8
Aide à la prise de poste	65,7	60,9
Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation	36,4	35,3
Evaluation des capacités et des compétences	42,1	45,0
Aide à la recherche d'emploi	15,6	15,5
Autres	9,2	6,8
Actions de formation	90,1	91,1
Adaptation au poste de travail	57,0	54,3
Remise à niveau	9,8	9,5
Préqualification	2,8	2,4
Acquisition de nouvelles compétences	81,1	82,9
Formation qualifiante	14,1	13,6

Source : POP/IE/DREETS Nouvelle-Aquitaine ; ASP / DARES

Responsable éditorial :
Jean-Guillaume
Bretenoux
Directeur régional

Coordination éditoriale
Olivier Dufour
ESE -Etudes Statistiques Evaluation

Rédaction
Benoit Lusson
ESE -Etudes Statistiques Evaluation

Maquettage : Corinne Urban
Service Communication DREETS Nouvelle-Aquitaine

n° ISSN : 0231-6889

DREETS Nouvelle-Aquitaine
Immeuble le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX cedex
☎ : 05 56 00 07 77

dreets-na.statistiques@dreets.gouv.fr