

DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté

BFC-2018-02-21-002

PEC CAE

Arrêté relatif aux embauches en Parcours Emploi Compétences,
aux Contrats Initiative Emploi (C.I.E) et aux emplois d'avenir (E.A.V)

Préfet de région Bourgogne Franche Comté

**Arrêté relatif aux embauches en Parcours Emploi Compétences,
aux Contrats Initiative Emploi (C.I.E) et aux emplois d'avenir (E.A.V)**

La préfète de la région Bourgogne Franche-Comté, Préfète de la Côte d'Or,
Chevalier de la légion d'honneur, Officier de l'ordre national du mérite,

Vu les articles L. 5134-19-1 et suivants du code du travail ;

Vu la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;

Vu la loi n° 2008-1249 du 01 décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion,

Vu la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2018 de finances pour 2018 ;

Vu le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion,

Vu le décret n°2014-1750 du 30 décembre 2014 fixant la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les départements métropolitains ;

Vu l'arrêté du 16 mars 2017 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale ;

Vu la circulaire DGEFP n° 2009-42 du 05/11/2009 relative à l'entrée en vigueur du CUI au 01/01/2010 ;

Vu la circulaire inter ministérielle CAB n°2015/94 du 25/03/2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi ;

Vu la circulaire n°DGCS/B3/DGEFP/DGT/2017/79 du 8 mars 2017 relative à la mise en œuvre du premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la circulaire n°DGEFP/SPDAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative au Fonds d'Inclusion dans l'Emploi et aux Parcours Emploi Compétences, en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi ;

Considérant la concertation avec les partenaires du service Public de l'Emploi de la région Bourgogne Franche-Comté ;

Sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne Franche-Comté ;

ARRETE

PREAMBULE :

Dans un contexte de reprise économique réelle, la mobilisation du service Public de l'Emploi en direction des personnes durablement éloignées du marché du travail est plus que jamais une nécessité afin de permettre aux demandeurs d'emploi de profiter des opportunités découlant de la croissance de l'emploi marchand.

L'enjeu vise leur accès durable à un emploi par un accompagnement sur mesure concourant au développement des compétences correspondant au projet professionnel des publics en difficultés et aux besoins en matière de ressources humaines des acteurs économiques. Ainsi, la mise en place du Parcours Emploi Compétences se déploie autour du triptyque accompagnement - formation – emploi, effets leviers de l'évolution et de la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, le Parcours Emploi Compétences mixe les périodes de mises en situation professionnelle, d'accès à la formation et l'acquisition de compétences.

Le cadre juridique du Parcours Emploi Compétences CAE reste celui du C.A.E, pour lequel il est désormais instauré pour les CAE en cours et les Parcours Emploi Compétences initiaux et renouvellements qui vont être contractualisés. La mise en place d'un Parcours Emploi Compétence prévoit:

- L'automatisme d'un entretien tripartite préalable à la signature de la demande de l'aide (employeur, prescripteur et bénéficiaire), en vue :
 - d'établir un diagnostic permettant d'identifier « la distance à l'emploi » de la personne éloignée de l'emploi, eu égard aux attentes - exigences du marché du travail et sur la base du référentiel « compétences » de Pôle Emploi (Code R.O.M.E) ;
 - de définir les actions d'accompagnement sur mesure à déployer ;
 - de développer les conditions et modalités de suivi de ces engagements pendant toute la durée du contrat ;
 - de 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. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide, l'employeur pourra assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en P.E.C C.A.E.*
- La formalisation des engagements de l'employeur en matière d'accompagnement et de formation – dans le CERFA exprimés sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » ;
- La mise en place d'un suivi tout au long de la durée du P.E.C contractualisé ;
- La réalisation d'un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, devant intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

Article I : Publics éligibles à la conclusion ou au renouvellement des Parcours Emploi Compétences

La prescription du Parcours Emploi Compétences est centrée sur les publics éloignés du marché du travail au sens des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières d'accès à l'emploi (L5134-20 du code du travail) pour lesquels :

- la seule formation n'est pas l'outil approprié (*le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoirs-être professionnels, de rupture trop forte avec le monde de l'école, de la formation...*) ;
- 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 (*SIAE, entreprise adaptée notamment*).

L'éligibilité des publics dépasse le raisonnement des catégories administratives et s'appuie sur le diagnostic global conduit par le conseiller du Service Public de l'Emploi.

Article II : Employeurs éligibles du secteur non marchand :

Le recentrage du Parcours Emploi Compétences sur l'objectif d'insertion nécessite une exigence réelle à l'égard des employeurs. Ils seront sélectionnés sur leur capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices au parcours d'insertion et à son évolution.

Cette exigence s'applique également aux structures positionnées sur l'urgence sanitaire et sociale, les communes rurales, l'Education Nationale au titre de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap.

La sélection des employeurs repose sur 4 critères :

- 1° Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques répondant à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- 2° 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 de la mobilisation d'un tuteur ;
- 3° L'employeur doit s'engager à faciliter l'accès à la formation de la personne embauchée en Parcours emploi Compétences;
- 4° Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Dans ce cadre, en fonction des besoins de la personne éloignée de l'emploi, le prescripteur a la responsabilité de proposer, d'accepter ou de refuser un Parcours Emploi Compétences en fonction de la qualité du contrat et de l'accompagnement proposé par l'employeur.

Article III : Modalités de contractualisation des Parcours Emploi compétences :

III-1- Dispositions de droit commun de la durée hebdomadaire et totale de prise en charge de l'aide de l'Etat :

- La durée hebdomadaire de prise en charge par l'Etat est limitée à **20 heures**.
- La durée des conventions initiales peut varier de **9 à 12 mois**. Le contrat de travail, différent de la convention initiale précisant les modalités de prise en charge de l'aide par l'Etat, prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).
- Les renouvellements ne sont ni prioritaires ni automatiques. Ils sont conditionnés à l'évaluation par le prescripteur de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.
- Les renouvellements sont conclus pour une durée pouvant varier de **6 à 12 mois**, en fonction du parcours de la personne, sauf pour les cas particuliers où la durée restante sera inférieure pour atteindre la durée maximale réglementaire de prise en charge de l'Etat. Dans les cas prévus à l'article L5134-23-1 du code du travail, et par application des articles R5134-32 à 34 et de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la durée maximale de 24 mois peut être prolongée jusqu'à 60 mois par périodes successives de 12 mois au plus.

III-2- Taux de prise en charge par l'Etat

III-2-1 : Taux de prise en charge par l'Etat lors de la contractualisation de conventions initiales P.E.C :

Le taux de prise en charge de droit commun est fixé à 50% du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée pour l'aide de l'Etat prévue par l'article L 5134-30 du code du travail, concernant les embauches en « P.E.C convention initiale », dès lors que le diagnostic initial, les actions d'accompagnement, la désignation d'un tuteur et les modalités de suivi ont été clairement définis entre le prescripteur et l'employeur. Ces principales actions concourent à créer les conditions favorables à une évolution du parcours professionnel et au développement des compétences de la personne recrutée en P.E.C.

III-2-2 : Taux de prise en charge par l'Etat lors de la contractualisation des renouvellements P.E.C :

→ **Le taux de prise en charge de droit commun est fixé à 40%** du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée pour l'aide de l'Etat prévue par l'article L 5134-30 du code du travail, concernant les renouvellements P.E.C, dès lors que les engagements contractualisés ont été mis en place et se sont traduits par la tenue des entretiens de suivi, la mise en place de formation sur poste de travail permettant d'attester des compétences acquises et de mentionner celles à acquérir (formalisation d'une attestation de compétences).

→ **Une majoration de 10% sera appliquée, portant ainsi le taux de prise en charge à 50%** du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée pour l'aide de l'Etat prévue par l'article L 5134-30 du code du travail, concernant les renouvellements P.E.C, dès lors qu'une formation « professionnalisante » (action de formation inscrite au plan de formation de l'employeur) ou pré-qualifiante sera engagée.

→ **Une majoration de 20% sera appliquée, portant ainsi le taux de prise en charge à 60%** du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée pour l'aide de l'Etat prévue par l'article L 5134-30 du code du travail, concernant les renouvellements P.E.C, dès lors qu'une formation certifiante inscrite au R.N.C.P (Répertoire National des Certifications Professionnelles), incluant les certifications partielles ou qu'une démarche de V.A.E (validation des acquis de l'expérience) seront engagées ou dès lors qu'une intention formalisée d'embauche en CDI, au sein de l'employeur actuel ou d'un autre employeur, aura été fournie.

III-2-3: Dispositions dérogatoires aux III-2-1 et III-2-2

→ Dispositions Education Nationale et établissements d'enseignement privés sous contrat

Le taux de prise en charge est fixé pour les conventions initiales et les renouvellements à 50% du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée pour l'aide de l'Etat prévue par l'article L 5134-30 du code du travail au sein :

- des établissements publics locaux d'Enseignement (E.P.L.E) ;
- des établissements privés sous contrat (sous forme associatives ou de fondations) ;

Conformément à la circulaire Education nationale (N°0036 du 26 décembre 2017), relative aux modalités de prise en charge, de suivi et de gestion des moyens alloués à l'Education Nationale au titre de 2018, Les P.E.C sont mobilisables pour les métiers éligibles suivants :

- Accompagnement et aide humaine aux élèves en situation de handicap (Code R.O.M.E K1303)
- Assistance administrative aux directeurs d'école (Code R.O.M.E M 1607)
- Autres fonctions (Code R.OM.E K 2104)

→ Dispositions dans le cadre de C.A.O.M conclue avec les conseils départementaux :

Le taux de prise en charge Etat de 60% s'applique pour l'embauche sous P.E.C (convention initiale et renouvellements) **des bénéficiaires du RSA socle** financés par un Conseil Départemental dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) entre l'Etat et la collectivité concernée.

Pour les bénéficiaires du RSA socle financés par les Conseils Départementaux, la durée de la convention initiale est de 12 mois. Toutefois, elle pourra être conclue exceptionnellement, pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Les modalités de suivi des durées de ces conventions initiales de 6 à 12 mois seront définies dans les conventions annuelles d'objectifs et de moyens (C.A.O.M). Les avenants de renouvellement sont d'une durée comprise entre 6 et 12 mois

La durée hebdomadaire de prise en charge Etat est de 20 heures dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

Lorsqu'aucune C.A.O.M n'a été contractualisée, le **taux de prise en charge Etat s'élève à 40%**.

Article IV : Contrat Initiative Emploi (C.I.E) (articles L5134-66 à 68 du code du travail)

Le CIE ne fait l'objet d'aucun financement de l'État. Le CIE peut néanmoins être conclu dans le cadre d'une CAOM avec un Conseil départemental pour un public bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), avec une prise en charge intégrale de l'aide par le Conseil départemental concerné à hauteur minimale de 88% du RSA socle.

Le CIE prend la forme de contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). Les durées de prise en charge hebdomadaire et en mois sont prévues dans le cadre des CAOM, dans le respect des textes réglementaires. À défaut, la prise en charge hebdomadaire est fixée entre 20 et 35 heures pour une durée de 12 mois maximum, renouvelable une fois pour un renouvellement du contrat en CDI.

Article V : Emplois d'avenir (E.A.V)

Les Emplois d'Avenir (EAV) ne peuvent pas être conclus sous la forme de contrats initiaux. Les renouvellements sont exceptionnellement et uniquement autorisés sous les conditions cumulatives suivantes :

- pour achever une formation qualifiante engagée avant le 31 décembre 2017 ;
- pour la stricte durée de la formation, sans que la durée de l'aide puisse dépasser 60 mois ;
- après examen par le prescripteur de la pertinence du dossier.

Article VI : Date de validité

Le présent arrêté annule et remplace les précédents arrêtés et avenants préfectoraux C.A.E/C.I.E fixant les conditions de mobilisation des aides de l'Etat pour les embauches réalisées en C.U.I.

Les nouvelles dispositions prévues au présent arrêté préfectoral s'appliquent aux nouvelles conventions P.E.C comme aux avenants de renouvellement conclus à compter du 1^{er} mars 2018.

En dehors des dispositions précisées aux articles I, II et III, aucun PEC/CAE ne pourra être signé sauf dérogation expresse de La Préfète de Région sur proposition du DIRECCTE.

Les dispositions du présent arrêté demeurent en vigueur jusqu'à parution d'un nouvel arrêté en modifiant la teneur.

Article VII : Exécution de l'arrêté

Le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, le Directeur Régional de Pôle Emploi, les Organismes de Placements Spécialisés, les Missions Locales et le Délégué Régional de l'Agence de Services et de Paiement (ASP) sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de l'exécution et du suivi du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs.

A Dijon, le **21 FEV. 2018**



Christiane BARRET

ANNEXE 1 à l'arrêté préfectoral P.E.C C.A.E : Synthèse des modalités de prise en charge de l'aide de l'Etat

	P.E.C: Prise en charge de l'aide de l'Etat		Exigences attendues	
	Du SMIC Horaire	De la durée hebdomadaire	De la durée en mois	
Initiaux	50%	20 h	9 à 12 mois	Diagnostic initial - Actions d'accompagnement - Désignation d'un tuteur - Modalités de suivi précisément définies entre le prescripteur et l'employeur.
	40%	20 h	6 à 12 mois	Engagements contractualisés mis en place et traduits par la tenue des entretiens de suivi, de la mise en place de formation sur poste de travail permettant d'attester des compétences acquises et de mentionner celles à acquérir. Attestation de compétences réalisées.
	50%	20 h	6 à 12 mois	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH): Voir conditions particulières de la note technique (annexe 2).
	60%	20 h	6 à 12 mois	Mise en place d'une formation « professionnalisante » (action de formation inscrite au plan de formation de l'employeur) ou pré-qualifiante. BOETH : Voir conditions particulières de la note technique (annexe 2).
Renouvellements				Mise en place d'une formation certifiante inscrite au R.N.C.P (Répertoire National des Certifications Professionnelles, incluant les certifications partielles.
				Démarche de V.A.E engagée (validation des acquis de l'expérience). Intention formalisée d'embauche en CDI au sein de l'employeur actuel ou d'un autre employeur.
Durée maximale de la prise en charge de l'aide de l'Etat: 24 mois maximum sauf dérogation prévue à l'article III-1				
Dispositions dérogatoires				
Education nationale, Etablissements privés sous contrat	50%	20 h	Droit commun	Exclusivement dans le cadre des recrutements liés aux métiers suivants : - Accompagnement et aide humaine aux élèves en situation de handicap (Code R.O.M.E K1303) - Assistance administrative aux directeurs d'école (Code R.O.M.E M 1607) - Autres fonctions (Code R.O.M.E K 2104)
BRSA avec CAOM	60%	20 h	Convention initiale : 12 mois et à titre exceptionnel entre 6 et 12 mois	
BRSA HORS CAOM	40%	20 h	Renouvellement : droit commun	
			Droit commun	

ANNEXE 2 à l'arrêté préfectoral P.E.C C.A.E :
Note technique relative aux Parcours Emploi compétences

1 – RAPPEL DES DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES P.E.C C.A.E

→ 1° Contrat de travail (conclu entre l'employeur et le salarié) associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du P.E.C C.A.E : Articles L 5134- 24, L 5134-25, L 5134-25-1 du code du travail

Il est possible de contractualiser un contrat à durée indéterminée ou déterminée.

* Si contrat à durée déterminée :

- Durée minimale de 6 mois (ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine)
- Durée maximale de **24 mois (droit commun)**
- Durée maximale de **60 mois** pour les salariés âgés de 50 ans et plus et rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi
- Durée maximale de **60 mois** pour les salariés justifiant d'une RQTH
- Durée prolongée au-delà de 24 mois (ou 60 mois) pour permettre l'achèvement d'une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée.
- Durée prolongée au-delà de 24 mois (ou 60 mois) pour les salariés âgés de 58 ans et plus jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite (loi Rebsamen)
- Durée hebdomadaire : Article L. 5134-26 : La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié.

→ 2° Convention d'aide à l'insertion professionnelle déclenchant l'aide de l'Etat (conclue entre l'employeur et le prescripteur) : Articles L 5134-23, L 5134-23-1 , R 5134-33 du code du travail

Quel que soit le type de contrat de travail (CDI ou CDD) :

- Durée maximale de **24 mois (droit commun)**
- Durée maximale de **60 mois** (par décisions de prolongation successives d'un an au plus) pour les salariés âgés de 50 ans et plus et rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi
- Durée maximale de **60 mois** (par décisions de prolongation successives d'un an au plus) pour les salariés justifiant d'une RQTH.
- Durée prolongée au-delà de 24 mois pour permettre l'achèvement d'une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée sans que cette prolongation ne puisse excéder le terme de l'action de formation concernée et dans la limite de 60 mois (article R 5134-33 du code du travail).

Compte tenu de ces dispositions, les contrats CAE conclus avec des salariés concernés par la loi Rebsamen et qui ont déjà atteints la durée maximale prévue de 24 mois ou 60 mois (selon le type de public concerné) peuvent être prolongés mais n'ouvrent plus droit à l'aide à l'insertion professionnelle.

2 - MODALITES DE MOBILISATION ET DE SUIVI des P.E.C

→ Une cellule régulière régionale de suivi est mise en place associant les prescripteurs régionaux (Pôle emploi – ARML BFC – CHEOPS), DIRECCTE et des partenaires associés en tant que de besoin (ASP, Collectivité régionale...). La cellule aura pour objet de faciliter le lancement des P.E.C, de suivre le déploiement, de répondre à des questions techniques et de venir en appui aux équipes opérationnelles.

→ Sur la base des outils dématérialisés et des indicateurs proposés par le national, la mobilisation des Parcours Emploi Compétences en direction des publics qui en auront le plus besoin sera évaluée (demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, publics résidant au sein des quartiers prioritaires de la ville – Objectif d'au moins 13%, demandeurs d'emploi de très longue durée, inscrits à Pôle Emploi depuis au moins 24 mois dans les 36 derniers mois (DETLD), demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (sénior), sans condition de durée d'inscription, bénéficiaires de minima sociaux (RSA socle, ATA (si autorisation de séjour), ASS ou AAH), ...)

→ Les jeunes sans emploi, de 16 à 25 ans révolus (16 à 29 ans révolus pour les travailleurs handicapés), en difficulté d'insertion professionnelle, ne sont pas la cible première de ce dispositif. 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 à travers un accompagnement intensif (P.A.C.E.A, E.P.I.D.E, E.2.C, Garantie jeune...). Ils pourront cependant rentrer sur un PEC CAE dès lors que cette étape est nécessaire à leur parcours. Les jeunes en Garantie jeune peuvent bénéficier d'un PEC.

→ Concernant les publics en situation de handicap (B.O.E.T.H : bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), pour lesquels l'accès à des formations pré-qualifiantes et certifiantes dites de droit commun est rendu difficile en raison des restrictions liées au handicap (déficiences intellectuelles, troubles cognitifs, sensoriels...), la détermination de mise en place du taux de 50 ou 60% pour les renouvellements P.E.C est à apprécier et à motiver par les conseillers du service Public de l'Emploi, notamment les Organismes de Placements Spécialisés (O.P.S). Cette décision se fondera sur le diagnostic, les exigences attendues, le niveau de progression de la personne et sur les initiatives de l'employeur pour créer les conditions favorables à l'apprentissage (adaptation du poste de travail, formation modulaires adaptées, pédagogie de formations et d'acquisitions des compétences en compatibilité avec les restrictions liées au handicap).

Renouvellements B.O.E.T.H (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés)	40 %	Engagements contractualisés mis en place et traduits par la tenue des entretiens de suivi, de la mise en place de formation sur poste de travail permettant d'attester des compétences acquises et de mentionner celles à acquérir. Attestation de compétences réalisées.
	50%	Mise en place d'une formation « professionnalisante » (action de formation inscrite au plan de formation de l'employeur) ou pré-qualifiante. Pour les B.O.E.T.H (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) à restrictions particulières et en cohérence avec les aptitudes et potentialités de la personne en situation de handicap, formation d'adaptation au poste de travail permettant de maîtriser les compétences de base du métier.
	60%	Mise en place d'une formation certifiante inscrite au R.N.C.P (Répertoire National des Certifications Professionnelles, incluant les certifications partielles). Démarche de V.A.E engagée (validation des acquis de l'expérience). Pour les B.O.E.T.H (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à) restrictions particulières et en cohérence avec les aptitudes et potentialités de la personne en situation de handicap, formation continue d'accompagnement au poste de travail, concourant à être autonome sur le poste de travail. Intention formalisée d'embauche en CDI au sein de l'employeur actuel ou d'un autre employeur.

3 : EMPLOIS D'AVENIR

- Les Emplois d'Avenir (EAV) ne peuvent pas être conclus sous la forme de contrats initiaux.
- Dans le cadre de la circulaire du 11 janvier 2018, les renouvellements sont exceptionnellement et uniquement autorisés sous les conditions cumulatives suivantes :
 - pour achever une formation qualifiante engagée avant le 31 décembre 2017 ;
 - pour la stricte durée de la formation, sans que la durée de l'aide puisse dépasser 60 mois ;
L'article Article R5134-167 du code du travail précise que « *La durée maximale de l'aide, fixée à trente-six mois par l'article L. 5134-113, peut être prolongée, sur autorisation de l'autorité délivrant la décision d'attribution, afin de permettre au bénéficiaire d'achever la formation professionnelle qu'il a engagée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois. La demande de prolongation faite par l'employeur est accompagnée des documents mentionnés selon le cas aux articles R. 5134-32 et R. 5134-57* ».
 - après examen par le prescripteur de la pertinence du dossier.