

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

C'est une **action de formation préalable à un recrutement qui vise l'acquisition des compétences professionnelles requises pour exercer l'emploi à pourvoir.**

1. Différence POEI et POEC

- ▶ **POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.** Elle est mise en place par une entreprise qui recrute, son opérateur de compétences, comme ATLAS ou AKTO, et Pôle emploi. Elle permet de former un candidat sur les compétences qui lui manquent pour pourvoir un poste proposé. Si un candidat est sélectionné pour suivre une POEI, l'entreprise qui recrute s'engage à l'embaucher à l'issue de sa formation.
- ▶ **POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective.** Ces formations sont à l'initiative des branches professionnelles qui identifient sur quels métiers ou compétences les entreprises qu'elles représentent ont du mal à recruter. Les sessions de formation réunissent plusieurs demandeurs d'emploi. Le recrutement se passe en cours ou à l'issue de la formation.

2. Les avantages pour l'employeur

- ▶ Vous bénéficiez d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi préalablement à son embauche.
- ▶ Vous pouvez organiser une phase d'immersion en entreprise et vérifier les aptitudes du candidat avant l'embauche, afin de sécuriser cette dernière.
- ▶ Vous intégrez des personnes rapidement opérationnelles, formées aux besoins de l'entreprise.
- ▶ Vous pouvez favoriser, par le biais de ce dispositif, l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap et les demandeurs d'emploi n'ayant pas acquis de diplôme à l'issue de leur scolarité ou ayant un diplôme de niveau CAP, et participer également à la lutte contre l'illettrisme.

3. Qui est concerné par la POE ?

- ▶ **Employeurs privés ou publics** (incluant les structures d'insertion par l'activité économique qui recrutent en CDD d'insertion (CDDI), et les employeurs qui recrutent en contrat unique d'insertion (CUI)) rencontrant des difficultés de recrutement.
- ▶ **Les groupements d'employeurs** (structures à but non lucratif ayant pour objet de mettre à disposition des salariés auprès de leurs entreprises adhérentes) et les **groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification** (GEIQ).
- ▶ **Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi**, indemnisés ou non, les personnes recrutées en CUI et en CDDI ainsi que les bénéficiaires de la protection internationale signataires d'un contrat d'intégration républicaine (CIR).
- ▶ **Salariés en contrat d'insertion.**

4. Qui prend l'initiative ?

- ▶ La **POEC est mise en œuvre dans le cadre d'une initiative de branche** : ce sont les **partenaires sociaux d'une branche professionnelle qui, en lien avec Pôle emploi et un OPCO, initient la démarche** pour des métiers en tension qu'ils ont préalablement identifiés

- ▶ La **POEI répond à une initiative de l'employeur** : c'est l'entreprise qui, après avoir sollicité Pôle emploi pour un recrutement et constaté la difficulté de trouver un candidat correspondant exactement au profil du poste à pourvoir, décide d'actionner une POEI pour bénéficier d'une aide à la formation financée par Pôle emploi et préparer ainsi la prise de poste.

5. Quelle durée et comment s'organise la formation ?

- ▶ Qu'elle soit individuelle ou collective, la durée de la POE est de **400 heures au maximum donc trois mois** (pour bénéficier de la prise en charge de l'État et le cas échéant de l'OPCO).
- ▶ Un dépassement du nombre d'heures (jusqu'à 200 heures supplémentaires) peut être envisagé pour les bénéficiaires relevant du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) ou dans le cadre de dispositifs spécifiques, sous réserve d'une analyse préalable des besoins et d'une validation de l'instance paritaire régionale de Pôle emploi.
- ▶ La formation est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise. Elle est réalisée soit :
 - par un organisme de formation rattaché à l'entreprise, disposant d'un numéro de déclaration d'activité ;
 - par un organisme de formation externe.
- ▶ Une POE collective ou individuelle peut prévoir une période en entreprise moyennant l'accompagnement d'un tuteur. La durée de cette période ne peut dépasser un tiers du temps de la formation réalisée par l'organisme de formation (pour les POEI réalisées par un organisme de formation externe, une immersion en entreprise peut être réalisée dans une autre entreprise que celle du futur employeur).
- ▶ À noter : lorsqu'elle concerne des demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la POEC peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

6. Quelles obligations pour l'entreprise ?

1. Dans le cadre de la POEI

- ▶ L'offre d'emploi déposée par l'employeur à Pôle emploi doit se situer dans la zone géographique de recherche d'emploi indiquée dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du demandeur d'emploi.
- ▶ La formation doit être pertinente et complémentaire au regard des actions de formation qui seront réalisées pendant le contrat de travail.
- ▶ L'employeur doit être à jour de ses contributions d'assurance chômage et ne pas avoir procédé récemment à un licenciement économique (s'il a procédé à un licenciement économique au cours des 12 derniers mois, le directeur d'agence de Pôle emploi peut toutefois attribuer une POEI à titre dérogatoire).
- ▶ L'employeur qui recourt à la POEI s'engage à conclure un contrat de travail avec le bénéficiaire s'il a atteint le niveau requis par l'entreprise pour le poste à pourvoir. Cette embauche ne peut donc intervenir qu'à l'issue de la formation : une date prévisionnelle d'embauche doit être indiquée dans la convention (l'embauche peut intervenir plus tard si l'employeur peut justifier d'événements extérieurs qui ne lui sont pas imputables). Le contrat de travail à l'issue de la POEI peut être :
 - un CDI ;
 - un CDD d'une durée minimale de 12 mois ;
 - un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ou à durée indéterminée ;
 - un contrat d'apprentissage d'une durée minimale de 12 mois.

2. Dans le cadre d'une POEC

- ▶ Même si les entreprises ne sont pas obligées de déposer d'offre d'emploi en amont, elles doivent néanmoins présenter un projet de recrutement validant le besoin de formation.
- ▶ À l'issue de la POEC, elles peuvent donc également proposer au bénéficiaire l'un des contrats prévus dans le cas d'une POEI.

7. Comment financer une POE pour l'employeur ?

1. Dans le cadre d'une POEI

- ▶ Les frais pédagogiques de la formation sont financés en tout ou partie par Pôle emploi, dans la limite de 400 heures. Le montant de l'aide (qui est exclu de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS) est de :
 - 5 € au maximum par heure de formation, lorsque celle-ci est dispensée par un organisme interne à l'entreprise ou, lorsqu'une partie de la formation est dispensée par l'employeur dans le cadre d'un tutorat (aide plafonnée à 2 000 €) ;
 - 8 € au maximum lorsqu'elle est réalisée par un organisme de formation externe (aide plafonnée à 3 200 €).
- ▶ L'aide est versée au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche dans le cadre du contrat de travail prévu.
- ▶ Si le montant versé par Pôle emploi ne suffit pas à couvrir l'intégralité de la formation, l'excédent est à la charge de l'employeur.
- ▶ À noter : dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences de l'État, Pôle emploi peut financer des POEI pour un coût horaire supérieur au coût horaire de droit commun (Bulletin officiel de Pôle emploi du 15 mars 2019).

2. Dans le cadre d'une POEC

- ▶ La formation est financée par l'OPCO, Pôle emploi prenant en charge la rémunération et les frais annexes du bénéficiaire.
- ▶ À noter : en fonction du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise, des dispositions spécifiques peuvent être prévues par accord de branche ou accord interprofessionnel.

8. Quel process pour organiser une POE ?

1. Dans le cadre d'une POEI

- ▶ Les démarches à effectuer :
 - l'employeur dépose une offre d'emploi auprès de son agence Pôle emploi. Elle doit correspondre à l'un des contrats de travail cités au chapitre « quelles obligations pour l'entreprise ? » (Cf. supra).
 - l'entreprise choisit un candidat parmi les candidats retenus par Pôle emploi.
 - avec l'aide de Pôle emploi et/ou de l'OPCO et de l'organisme de formation, l'entreprise définit un programme de formation adapté au profil du candidat, en fonction du poste à pourvoir et des compétences à acquérir. Les modalités de réalisation de la POEI font l'objet d'une convention entre l'employeur et Pôle emploi et, éventuellement, l'OPCO et l'organisme de formation. Le programme est annexé à la convention POEI.
 - à l'issue de la POEI, l'employeur s'engage à conclure le contrat de travail avec le candidat s'il a atteint le niveau requis pour le poste à pourvoir (une date prévisionnelle d'embauche doit être indiquée dans la convention).
- ▶ À noter : Pôle emploi et un OPCO cofinanceur peuvent signer un accord de réciprocité pour la mise en œuvre de la POEI. Dans ce cas, la convention POEI peut être initialisée et signée par Pôle emploi ou par l'OPCO (à défaut, la procédure à respecter est celle prévue lorsque Pôle emploi est à l'initiative de la convention de POEI, les signatures de Pôle emploi et de l'OPCO étant nécessaires).

2. Dans le cadre d'une POEC

- ▶ La démarche fait intervenir la branche, l'OPCO et Pôle emploi :
 - ce sont les partenaires sociaux de sa branche professionnelle qui se chargent d'identifier les emplois en tension en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
 - l'OPCO AKTO/ATLAS répertorie ensuite les besoins en recrutement auprès des entreprises de la branche concernée.
 - AKTO/ATLAS signe une convention avec Pôle emploi pour définir les procédures de mise en œuvre, identifier les actions de formation collectives pour les métiers en question, préciser les modalités de collaboration au niveau local et permettre au conseiller Pôle emploi d'orienter des demandeurs d'emploi vers une POEC.
- ▶ Vérifiez auprès d'AKTO/ATLAS si votre entreprise relève d'une branche ayant identifié des besoins spécifiques.
- ▶ À noter : les entreprises n'ont pas à s'engager sur un recrutement à l'issue de la POEC (à l'exception des entreprises de travail temporaire). Le dispositif devant toutefois permettre aux bénéficiaires de s'insérer dans l'emploi, le prestataire de formation est chargé de réaliser un suivi de la situation des bénéficiaires à l'issue de la formation et dans les trois mois qui suivent.