

La **POE**: prérecruter et former sur-mesure



Jean-Michel Pottier
président de
la commission Formation
de la CGPME

« Avec la Convention de reclassement personnalisée (CRP), nous faisons un peu de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) avant l'heure », remarque Michel Parissiadis, directeur adjoint d'Agefos PME Alsace. Dans les deux cas, on retrouve en effet les mêmes paramètres : d'un côté, des entreprises dont les besoins en compétences ne sont pas satisfaits ou dont les emplois restent non pourvus faute de candidats (métiers en tension), de l'autre, des personnes sans emploi pour lesquels un complément de formation et un accompagnement individualisé peuvent servir de tremplin vers l'emploi. Dans la CRP comme dans la future POE, « le rôle d'Agefos PME consiste à recenser les besoins

La Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) a l'apparence de l'Action de formation préalable au recrutement (AFPR) de Pôle emploi.

Elle poursuit le même objectif : rapprocher l'offre d'emploi de la demande grâce à une formation courte préalable à l'embauche, mais elle s'en démarque par la volonté de ses créateurs de partir du besoin de l'entreprise.

de ses adhérents, à collecter leur offre d'emplois et à les mettre en contact avec Pôle emploi. Le cas échéant, nous nous chargeons de trouver l'organisme de formation », poursuit Michel Parissiadis. La POE devrait permettre de renforcer ce travail de coordination entre les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), Pôle emploi, les PME et les organismes de formation. Créée par l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009, la « Préparation opérationnelle à l'emploi » doit permettre à un demandeur d'emploi indemnisé ou non de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. À l'issue de la formation qui devra être dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui pourra être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi sera un CDI, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un CDD d'une durée minimale de 12 mois. Pôle

emploi, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'OPCA dont relève l'entreprise concernée cofinanceront la formation.

Donner vie à ce dispositif

Il reste cependant à donner vie à ce dispositif. C'est tout l'enjeu de la convention nationale qui doit être conclue par les présidences de Pôle emploi et du FPSPP, et par l'État. Au-delà du cadre de mise en œuvre de la POE qu'il faut définir (l'ANI du 5 octobre 2009 ébauche quelques pistes : le demandeur d'emploi doit être volontaire, il a le statut de stagiaire de la formation professionnelle durant la formation, une convention doit être signée entre Pôle emploi, l'entreprise et l'OPCA, etc.), chacun des acteurs doit clarifier sa compréhension du dispositif : qu'est-ce qui distingue la POE de l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) financée par Pôle emploi par exemple ? (voir encadré p. 27). « L'AFPR est une subvention, un coup de pouce financier donné à l'entreprise qui doit justifier qu'elle a embauché le

demandeur d'emploi formé. La POE part du besoin de la PME qui ne dispose pas toujours des moyens en interne lui permettant de trouver les compétences qui lui manquent. L'OPCA est là pour l'épauler », répond Jean-Michel Pottier, président de la commission formation de la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME) et chef de file des négociations formation pour son organisation dont la POE était l'une des propositions phares. Pour Jean-Michel Pottier, la clé de réussite de la POE consiste à permettre aux OPCA d'agir « par délégation de Pôle emploi » sur le montage de parcours de formation individualisés. De son côté, Paul Desaignes, administrateur (CGT) du FPSPP et ancien vice-président de l'AFPA estime qu'une expérimentation de la POE « avec quelques opérateurs mandatés pour cela comme l'AFPA, les GRETA ou les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) pour les handicapés », pourrait permettre d'affiner ce nouveau dispositif. « Il faut démarrer la machine POE avec des opérateurs habitués à faire du sur-mesure », dit-il.

La POE pourrait être opérationnelle au cours du second semestre 2010. Certains n'ont pas attendu son entrée en vigueur pour le placer dans la boîte à outils emploi/formation des entreprises et des demandeurs d'emploi. En Rhône-Alpes, Pôle emploi, OPCALIA et l'État ont ainsi conclu en février dernier une convention de partenariat dans laquelle ils s'engagent à « examiner les conditions d'une coopération la plus efficace possible lorsque la mise en œuvre des (nouveaux dispositifs) sera officielle, et en particulier le montage d'actions couplant portage du Droit individuel à la formation (DIF), AFPR et POE ».

Valérie Grasset-Morel

¹ANI du 5 octobre 2009 (pas encore étendu) sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.
² Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (JO du 25 novembre 2009).



Il s'agit de permettre à un demandeur d'emploi retenu pour un emploi de combler un manque de compétences par une formation courte préalable au recrutement.

Les faux jumeaux POE et AFPR

Ces dispositifs présentent de fortes similitudes. Dans les deux cas, il s'agit de permettre à un demandeur d'emploi retenu pour un emploi de combler un manque de compétences par une formation courte préalable au recrutement.

Quel emploi ?

Dans le cas de l'AFPR, il s'agit d'un CDD d'au moins six mois, un contrat de professionnalisation ou un CDI. La POE précède un CDD d'au moins douze mois, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un CDI.

Quelles compétences ?

L'entreprise qui sollicite Pôle emploi pour un recrutement assorti d'une AFPR diagnostique avec son conseiller l'écart entre les compétences du candidat retenu et les compétences requises par le poste. Dans le cas de la POE, la loi précise que ce diagnostic associe l'OPCA...

Quelle formation ?

La formation (ou plutôt, la mise en situation de travail) dans le cadre de l'AFPR est d'une durée de quatre mois et 400 heures maximum. L'action peut avoir lieu chez le futur employeur ou en centre de formation. Pour la POE, aucune durée maximale de formation n'est fixée. L'ANI retient 400 heures La formation doit être dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, selon la loi, et obligatoirement en centre de formation externe (ou interne à l'entreprise).

Quel financement ?

Dans le cas de l'AFPR, une aide au financement de la formation est versée à l'entreprise (en fait à l'organisme de formation par subrogation) si elle embauche effectivement le demandeur d'emploi (5 euros TTC/heure pour une formation interne, dans la limite de 2250 euros; 8 euros TTC/heure pour une formation externe, dans la limite de 3600 euros). Dans le cadre de la POE, la formation est financée par Pôle emploi, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'OPCA qui aura conclu une convention-cadre sur la POE avec Pôle emploi.

Le rapport Marx sur « la formation professionnelle des demandeurs d'emploi » (février 2010) estime que ces deux mesures « ont vocation à être regroupées ». Il propose cependant de les maintenir « toutes les deux (...) sur une période transitoire ». Ce rapport estime que la POE et l'AFPR pourraient concerner « 75 000 à 100 000 bénéficiaires à terme par an ».