

33^B

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Points clés

- ❶ Un outil pour former avant d'embaucher
- ❷ Des projets de recrutements sur des emplois durables
- ❸ Des étapes de mise en œuvre précises
- ❹ Des avantages pour l'entreprise

Former avant de recruter sur des métiers en tension

La POEC est un dispositif destiné à lever les obstacles au recrutement sur des métiers porteurs en termes d'emploi préalablement identifiés par l'Etat, Pôle emploi, la branche ou l'opérateur de compétences.

Dans ce cadre, sont organisées des actions de formation collectives pour des demandeurs d'emploi préalablement à leur embauche en contrat d'au moins 12 mois, y compris en contrat en alternance, par des entreprises adhérentes. Les salariés titulaires d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) et certains salariés en CDD conclus par les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) peuvent également bénéficier de ce dispositif. Le coût pédagogique de ces formations peut être pris en charge par l'opérateur de compétences.

Bon à savoir

L'Etat et/ou Pôle emploi lance un appel à projet pour financer des formations au bénéfice de secteurs ou métiers en tension de recrutement. Les projets de formation et parcours d'insertion sont alors proposés par les partenaires sociaux de la branche, sur un ou plusieurs territoires, en lien avec les besoins en compétences exprimés par les entreprises adhérentes.

1 Un outil pour former avant d'embaucher

La POEC permet à des demandeurs d'emploi de bénéficier, avant l'embauche, d'une formation en vue d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi dans des métiers en tension.

Limitée à 400 heures, la formation peut inclure au maximum un tiers de temps d'immersion en entreprise.

Elle est prise en charge par le Fafiec.

Pôle emploi rémunère le demandeur d'emploi et peut prendre en charge les frais annexes (transport, repas, hébergement...).

L'entreprise maintient la rémunération des salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI) pendant la formation.

La rémunération peut être prise en charge par l'OPCO, déduction faite des aides financières et des exonérations de cotisations sociales attachées à ces contrats.

2 Des projets de recrutements sur des emplois durables

À l'issue de la formation, si le stagiaire a atteint le niveau requis, l'entreprise l'embauche en :

- contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois,
- contrat d'apprentissage d'une durée déterminée d'au moins 12 mois,
- contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Bon à savoir

L'entreprise n'est pas soumise à une obligation de dépôt d'offre d'emploi auprès de Pôle emploi avant la mise en œuvre d'une POEC, contrairement à la POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle – voir **Fiche 33A**).

3 Des étapes de mise en œuvre précises

La POEC en cinq étapes :

- identification par l'Etat et/ou Pôle emploi de tensions de recrutement sur certains secteurs et métiers. Un appel à projet est alors lancé auprès des opérateurs de compétences et des branches, afin de cofinancer des formations,
- recensement par l'opérateur de compétences, auprès des entreprises, des besoins en recrutement sur ces métiers.
- définition du contenu de la formation et choix d'un ou plusieurs prestataires de formation après mise en concurrence,
- sélection par l'organisme de formation et Pôle emploi des bénéficiaires de la formation,
- à l'issue de la POEC, conclusion du contrat de travail entre l'employeur et le (ou les) bénéficiaire(s) (CDI ou CDD d'au moins 12 mois, contrat en alternance d'au moins 12 mois).

Bon à savoir

Pendant la formation, le bénéficiaire, s'il est demandeur d'emploi, est « stagiaire de la formation professionnelle ». Il peut bénéficier, s'il n'est pas indemnisé, d'une rémunération versée par Pôle emploi et, sous certaines conditions, des aides à la mobilité.

En savoir plus

→ Site internet www.pole-emploi.fr

Références juridiques

- Délibération de Pôle emploi n° 2012-39 du 12 juillet 2012 (BOPE n° 2012-72)
- Instruction n°2013-93 du 6 novembre 2013 (BOPE n°2013-130) (aides à la mobilité). Mise à jour du 22 octobre 2018 (BOPE n°2018-89 du 26 octobre 2018)
- Articles L.6326-3 et 6326-4 du Code du travail

4 Des avantages pour l'entreprise

- un accompagnement sur mesure dans la recherche du ou des candidats les plus adaptés au profil recherché,
- la mise en œuvre d'une formation collective répondant aux besoins en compétences identifiés et assortie, si l'entreprise le souhaite, d'une phase d'immersion pour apprécier les aptitudes du salarié en situation professionnelle. À l'issue d'un tel parcours le salarié est rapidement opérationnel,
- la prise en charge du coût pédagogique de la formation par l'opérateur de compétences.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- La POEC est une action de formation collective préalable à l'embauche. Elle vise les demandeurs d'emploi, certains salariés en CDD conclus par les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) et les salariés en contrat unique d'insertion (CUI).
- Ses objectifs :
 - répondre aux besoins identifiés en compétences des entreprises adhérentes,
 - insérer durablement dans l'emploi les publics ainsi formés.
- Le coût pédagogique de la formation est pris en charge par l'opérateur de compétences.

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : communication@fafiec.fr