

AFPR et POE

Présentation

Pôle emploi peut proposer une aide à la formation pour adapter ou compléter les compétences d'un demandeur d'emploi afin de **satisfaire un besoin de recrutement identifié** et accroître les chances de retour à l'emploi du bénéficiaire.

Deux dispositifs se complètent : l'**AFPR (Action de formation préalable au recrutement)**, financée par Pôle emploi pour des contrats de courte durée et la **POE (Préparation opérationnelle à l'emploi)**, dispositif créé par les partenaires sociaux, financé par Pôle emploi avec un soutien possible de l'OPCA pour des contrats plus longs (CDI ou CDD d'au moins 12 mois) ou un contrat d'apprentissage.

Employeurs concernés

Tous les employeurs du secteur privé (y compris les associations et les particuliers employeurs) **et public** ayant déposé une offre d'emploi à Pôle emploi et qui acceptent d'embaucher un demandeur d'emploi à l'issue d'une formation d'adaptation ou pré-qualifiante.

Les entreprises de travail temporaire peuvent bénéficier de l'AFPR uniquement.

L'employeur doit être à jour de ses contributions d'assurance chômage et ne doit pas avoir procédé à un ou plusieurs licenciements économiques au cours des 12 derniers mois précédant la demande d'aide (sauf dérogation).

L'AFPR et la POE peuvent être refusées :

- si l'employeur ayant bénéficié d'un des dispositifs n'a pas embauché le demandeur d'emploi sans motif légitime, ou si l'embauche a été réalisée dans des conditions moins avantageuses que celles initialement prévues,
- si à l'occasion de précédentes embauches, l'employeur n'a pas assuré un reclassement durable des bénéficiaires (fins de périodes d'essai récurrentes à l'initiative de l'employeur).

Public éligible

Tous les demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés ou non en ARE, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose un emploi nécessitant une adaptation par le biais d'une formation interne ou externe, sur la base notamment d'offre non pourvues.

Plusieurs demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'une POE collective. Elle peut être mise en oeuvre en réponse à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA.

Statut des bénéficiaires

Le bénéficiaire est stagiaire de la formation professionnelle : il perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) ou à défaut, la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE). Il peut percevoir l'aide aux frais associés à la formation (AFAF) pour couvrir ses frais annexes de formation (déplacements, repas, hébergement).

Caractéristiques

Formation d'adaptation ou pré-qualifiante, plafonnée à **400 h**, réalisée par le futur employeur en tutorat dans la limite de 200 h et/ou par un centre de formation interne à l'entreprise ou par un organisme de formation externe (seule modalité possible pour les particuliers employeurs).

Attention : la formation en POE ne peut pas être réalisée exclusivement en tutorat. Cette modalité peut être prévue (sans financement) en complément d'une formation dispensée soit par le centre de formation interne, soit par un organisme de formation.

Financement

Pour l'AFPR et la POE, le montant de l'aide versée par Pôle emploi est, en Poitou-Charentes, de :

- 1 euro de l'heure pour le tutorat en AFPR dans la limite de 200 h sauf dérogation (tutorat non financé en POE),
- 5 euros de l'heure pour une formation réalisée en interne,
- 8 euros pour une formation réalisée par un organisme de formation externe.

Pour la POE, l'OPCA du futur employeur et/ou le FPSP peuvent contribuer au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes de formation.

Pour l'AFPR, l'aide est versée à l'entreprise même si la formation a été confiée à un prestataire externe.

Pour la POE, l'aide peut être versée au prestataire pour une formation externe à l'entreprise ou à l'employeur si la formation est réalisée par l'organisme de formation interne à l'entreprise.

Engagement de l'entreprise

A l'issue de la formation, l'employeur s'engage à embaucher le stagiaire demandeur d'emploi ayant atteint le niveau requis :

Pour l'AFPR :

- en CDD de 6 à 12 mois,
- en contrat de professionnalisation à durée déterminée,
- ou en contrat de travail temporaire (missions d'au moins 6 mois dans les 9 mois suivant la fin de la formation).

Pour la POE :

- en CDD de 12 mois ou plus (y compris en contrat de professionnalisation),
- en CDI,
- ou en contrat d'apprentissage.

Il peut s'agir d'un temps partiel si l'intensité horaire du travail est au moins égale à 20 heures hebdomadaires, sauf dérogation pouvant être accordée pour certaines personnes handicapées présentant une attestation du médecin du travail.

Procédure

C'est le pôle emploi du lieu de l'établissement de l'employeur désirant recruter qui est compétent pour mobiliser ces dispositifs. En cas de recrutements pour des établissements multiples, la demande est de préférence à adresser au pôle emploi du lieu du siège social de l'entreprise.

Un plan de formation par bénéficiaire est élaboré avec l'aide de Pôle emploi et, le cas échéant, d'un organisme de formation extérieur. Pour la POE, l'OPCA peut y participer s'il existe une convention cadre national OPCA-Pôle emploi.

Celui-ci décrit les objectifs pédagogiques et les compétences qu'il doit acquérir pour être en mesure d'occuper l'emploi offert. Il définit le contenu de la formation ainsi que les conditions pratiques de sa réalisation, notamment le lieu, l'intervention d'un organisme tiers, une formation à l'étranger, etc...

Un tuteur doit être désigné au sein de l'entreprise. C'est le référent du stagiaire dans le cadre de la formation.

Une convention doit être signée avant la formation par l'employeur, Pôle emploi et le cas échéant l'organisme de formation externe. Celle-ci précise les objectifs de cette formation, sa durée, ses modalités de financement ainsi que la date prévisionnelle et le type d'embauche qui en découle. Y est annexé le plan de formation. Si l'OPCA contribue au financement de la POE, il sera également signataire.

L'employeur est tenu de signaler directement à Pôle emploi toute fin anticipée de stage, ainsi que les incidents de nature à modifier le montant des allocations mensuelles à verser au bénéficiaire, notamment à l'occasion d'incidents survenus pendant le stage et pouvant compromettre l'issue de la formation prévue : absence non autorisée, maladie, abandon de stage, etc... L'aide peut être versée au prorata des heures effectuées, après bilan et sur décision du conseiller.

A la fin de l'action de formation, et au plus tard 6 mois après, l'employeur doit adresser à Pôle emploi :

- le bilan de l'action signé par le stagiaire indiquant le type de contrat sur lequel l'intéressé est embauché,
- une copie du contrat de travail du demandeur d'emploi embauché,
- une facture accompagnée du relevé d'identité bancaire ou postal de l'entreprise.

Pour l'AFPR, si l'employeur est une entreprise de travail temporaire, il doit produire le ou les contrats de travail temporaire conclus avec le demandeur d'emploi. Il a 12 mois, à compter de la fin de l'action de formation, pour présenter sa facture accompagnée des justificatifs à Pôle emploi.

En l'absence d'embauche ou en cas d'embauche dans des conditions moins favorables, Pôle emploi décide du versement ou non de l'aide et le cas échéant, d'un renouvellement exceptionnel de la mesure. Le stagiaire non embauché est reçu en entretien pour actualiser son PPAE.

Textes de référence

Art. L 6326-1 et L 6326-2 du Code du travail.

Délibérations PE n° 2008/4 du 19/12/08 et n° 2010/40 et 41 du 20/7/10, instruction PE n° 2010-210 du 15/12/10.