



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DGEFP/2021/217 du 25 octobre 2021 relative à la mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copies à :

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Monsieur le directeur général de Pôle emploi

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de Pôle emploi

Monsieur le directeur général de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC)

Monsieur le président de l'Union nationale des missions locales (UNML)

Mesdames et Messieurs les directeurs des agences régionales des missions locales

Référence	MTRD2132114J (numéro interne : 2021/217)
Date de signature	25/10/2021
Emetteur	Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Objet	Mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement.
Commande	Territorialiser le plan d'action national en faveur de la réduction des tensions de recrutement que connaît la France depuis l'allègement des conditions sanitaires.
Action(s) à réaliser	Elaboration d'une feuille de route locale ciblant 3 priorités. Au niveau régional, assurer un suivi des feuilles de route locales pour renforcer la coordination et la bonne complémentarité des actions développées sur le territoire.
Echéance	Décembre 2021.
Contact utile	Personne chargée du dossier : Nathalie VAYSSE Tél. : 01 44 38 28 13 Mél. : direction.dgefp@emploi.gouv.fr

Nombre de pages et annexes	<p>6 pages + 9 annexes de 18 pages.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1 : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et Action de formation préalable au recrutement (AFPR) - Annexe 2 : Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) - Annexe 3 : Aide à la mobilité Pôle emploi - Annexe 4 : La méthode de recrutement par simulation (MRS) - Annexe 5 : Prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) - Annexe 6 : Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) - Annexe 7 : Transitions collectives (Transco) - Annexe 8 : Le contrat de professionnalisation - Annexe 9 : Les programmes de formation proposés par les régions pour répondre aux difficultés de recrutement <p>L'ensemble de ces fiches seront mises à disposition et complétées au fil de l'eau sur le site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, sur les pages suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/dossier-de-presse-plan-de-reduction-des-tensions-de-recrutement - https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/formation-et-emploi-le-gouvernement-lance-un-plan-pour-reduire-les-tensions-de
-----------------------------------	---

Résumé	Mobilisation de l'ensemble des acteurs pour territorialiser le plan de réduction des tensions de recrutement annoncé le 27 septembre 2021.
Mention Outre-mer	Le texte s'applique en l'état dans l'ensemble des Outre-mer.
Mots-clés	Tensions de recrutements ; service public de l'emploi ; Pôle emploi ; Missions locales ; APEC
Classement thématique	Emploi/chômage
Circulaire / instruction abrogée	Néant.
Circulaire / instruction modifiée	Néant.
Document opposable	Non
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

Le Gouvernement a appelé à une mobilisation générale pour résorber les tensions de recrutement que connaît la France depuis l'allègement des conditions sanitaires.

Depuis le début du mois de mai 2021, nous avons en effet tous les signes d'une très vive reprise avec des pics d'embauche historiques. Des tensions sont ainsi réapparues, en particulier dans l'industrie, la construction et le secteur des hôtels, café et restaurant (HCR). Elles présentent des causes très différentes : goulet d'étranglement dû à un choc de recrutements dans le HCR, et pénurie structurelle dans le bâtiment et travaux publics (BTP) et l'industrie.

Votre mobilisation est donc nécessaire pour que les tensions de recrutement ne deviennent pas un frein à la reprise économique. Elle est aussi l'occasion de tirer pleinement profit des intentions d'embauches, en forte hausse, des entreprises et résorber le nombre de demandeurs d'emploi.

Le plan de réduction des tensions de recrutement annoncé le 27 septembre dernier comporte ainsi trois priorités :

1. Faciliter les reconversions des salariés afin de prévenir le risque de déclassement ou l'entrée dans un chômage de longue durée ;
2. Amplifier l'effort de formation des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins des entreprises ;
3. Remettre en activité les demandeurs d'emploi de longue durée et les orienter vers des métiers porteurs.

Un budget de 1,4 milliard d'euros est prévu pour financer les mesures du plan.

Ce plan doit être mis en place de la manière la plus opérationnelle possible, et à la maille territoriale la plus fine possible. Quel qu'ambitieux que soit ce plan, sa condition de réussite tiendra à votre mobilisation sur le terrain.

La territorialisation des actions annoncées est une nécessité. Vos remontées de terrain ont en effet démontré que les causes de ces tensions étaient très différentes d'un bassin à l'autre : problèmes d'accès au logement dans les zones les plus attractives (Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur par exemple), faible niveau de formation des demandeurs d'emploi (60 % d'entre eux ont un niveau infra-bac dans la région Grand Est par exemple), freins à la mobilité dans les territoires ruraux (Normandie, Bourgogne-Franche-Comté...), manque d'attractivité des métiers peu qualifiés et à forte pénibilité, gestion des gardes d'enfants...

Elle est aussi un gage d'efficacité de réactivité et d'adaptabilité. Cet accompagnement et cette mobilisation au plus proche du territoire sont les plus à même de produire des résultats rapides, rendus indispensables par le niveau des tensions de recrutement rencontrées depuis le mois de juin 2021 dans de très nombreux secteurs d'activité.

1. Territorialisation du plan de réduction des tensions de recrutement

La mise en oeuvre du plan de réduction des tensions de recrutement doit être réalisée à la maille territoriale la plus fine. C'est à ce niveau que vous identifierez des freins concrets que les moyens du plan vous aideront à résoudre.

Je souhaite donc que ce plan soit décliné à l'échelle où les dispositifs sont utilisés : au niveau du bassin d'emploi autour du sous-préfet d'arrondissement.

Les sous-préfets d'arrondissement cibleront trois freins locaux au recrutement à résoudre en priorité sur leur territoire. Ils s'attacheront à focaliser par ailleurs la mobilisation locale sur quelques dispositifs du plan de réduction des tensions de recrutement, les plus adaptés aux besoins du territoire, dont ils s'assureront du bon déploiement en se fixant localement des objectifs chiffrés sur le nombre d'entreprises accompagnées. **Ces objets concrets, ciblés constitueront leur feuille de route locale.**

Ces actions seront engagées sous l'impulsion du sous-préfet d'arrondissement au plus près du bassin d'emploi, en s'appuyant sur une instance existante (par exemple une instance locale de pilotage du service public de l'emploi, une déclinaison territoriale du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles [CREFOP] ou une réunion locale des acteurs économiques). Elles n'ont pas vocation à nourrir une comitologie ad hoc.

Cette instance pourra se réunir en tant que de besoin « hors les murs », au plus près des acteurs économiques (lycées professionnels, entreprises ...), et s'appuiera pour son animation sur les services de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS).

Chaque fois que cela est nécessaire, vous vous rapprocherez également des collectivités territoriales compétentes pour nouer des partenariats afin de compléter et renforcer les moyens disponibles pour résoudre les difficultés identifiées sur vos territoires.

Au niveau régional, il sera assuré un suivi des feuilles de route locales pour renforcer la coordination et la bonne complémentarité des actions développées sur le territoire.

Ce cadre de coordination et de pilotage associera les conseils régionaux pour favoriser la complémentarité des actions, éviter la concurrence entre dispositifs, et assurer un suivi des orientations en formation. Un « catalogue des solutions », porté conjointement par l'Etat et le Conseil régional, pourrait être produit en appui des communications des acteurs économiques et institutionnels locaux.

2. Les solutions concrètes du plan de réduction des tensions

Les mesures du plan peuvent appeler plusieurs types d'intervention locales. Les sous-préfets pourront par exemple se saisir de certains des objets suivants :

➤ **La promotion des outils de recrutement associés à des formations :**

Les actions de formation du plan de réduction des tensions devront être proposées aux entreprises et mobilisées par le service public de l'emploi chaque fois que nécessaire. Elles permettent d'élargir le vivier des demandeurs d'emploi en mesure de répondre aux offres disponibles sur un territoire donné.

Elles sont conçues comme des réponses directes aux besoins des entreprises :

- **sous la forme d'actions de formation en situation de travail**, associées à des promesses d'embauche : les préparations opérationnelles à l'embauche individuelle (POEI) ou les actions de formation préalable au recrutement (AFPR), que porte Pôle emploi, prisées par les entreprises, ont été fortement réabondées. De même, les actions des régions sont également réabondées (dans le cadre des pactes régionaux d'investissement dans les compétences) pour financer des actions répondant aux mêmes objectifs, dans des formats similaires.
- **sous la forme d'aides à l'embauche d'un demandeur d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation**. Ce contrat d'alternance est fortement mobilisateur pour le demandeur d'emploi car il s'agit d'un contrat de travail à part entière.

Une impulsion donnée au niveau régional et local permettra de disposer d'une vision concrète de l'offre de formation disponible sur le territoire :

- Cette offre de formation sur les territoires devra être connue et mobilisée par les conseillers du service public de l'emploi ;
- Elle devra pouvoir aussi être identifiée aussi bien par les entreprises que les demandeurs d'emploi.

➤ **Le développement des immersions en entreprise :**

Les immersions en entreprise (périodes de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP]), d'une durée d'une semaine à un mois, peuvent être proposées à des demandeurs d'emploi. Elles sont l'occasion pour eux de confirmer un projet professionnel ou découvrir un métier, et constituent un marchepied pour un recrutement réussi pour l'entreprise qui accueille le demandeur d'emploi. Pour les chefs d'entreprise, il s'agit aussi d'une façon d'étendre le profil des demandeurs d'emploi habituellement accueillis.

Cette offre de service est encore peu identifiée par les entreprises.

Ces immersions en entreprise, précieuses pour remettre en activité les demandeurs d'emploi, pourront notamment être promues auprès des clubs locaux « *Les entreprises s'engagent* », mais aussi relayées et promues par les consulaires, les fédérations professionnelles et organisations patronales dont les membres peuvent être sollicités pour proposer des périodes d'immersion.

➤ **La mobilité professionnelle :**

Dans plusieurs régions, vos remontées mettent l'accent sur les trop rares mobilités infrarégionales. Elles sont un frein à la bonne adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Les sous-préfets concernés assureront l'articulation et la promotion des aides à la mobilité professionnelle et des solutions d'hébergement qui existent, et faciliteront l'émergence de solutions innovantes pour résoudre cette difficulté (cf. fiche « Aide à la mobilité Pôle emploi » en annexe 3).

Le manque d'hébergement, en particulier pour les saisonniers en zone tendue, a été fortement remonté, et constitue en soit, dans certaines zones, un frein à part entière qu'il s'agit d'adresser.

➤ **Les aides aux mobilités domicile-travail et aux gardes d'enfant :**

Près d'un quart des demandeurs d'emploi se détournent d'offres d'emploi en raison de difficultés d'accès au lieu de travail.

Des aides à la mobilité du quotidien existent pourtant. Vous veillerez à les faire connaître, en lien avec les collectivités territoriales, pour éviter que des personnes souhaitant travailler ne puissent élargir leur zone de recherche faute de moyens de transport.

Vous vous assurez également, avec l'ensemble des acteurs publics et privés concernés de votre territoire, d'une offre suffisante en matière de garde d'enfant tout en faisant mieux connaître les aides qui peuvent exister en matière de garde d'enfant afin de faciliter le retour à l'emploi.

➤ **Le développement de groupements d'employeurs :**

Dans les bassins d'emploi très dépendants de secteurs économiques aux besoins saisonniers, les sous-préfets contribueront à consolider des emplois dont la quotité de travail est incomplète, par exemple en favorisant le développement de groupements d'employeurs ou de groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), dont l'efficacité a été démontrée.

Ces pratiques, aujourd'hui limitées à certains secteurs économiques (BTP ou industrie) méritent d'être développées.

Les GEIQ jouent un rôle sur la promotion de l'alternance dans les métiers en tension auprès des publics ayant des difficultés d'insertion. La ligne de crédits qui leur est consacrée au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) peut être mobilisée pour la création et le développement de ces structures : financement d'études de faisabilité, aides au démarrage, actions de communication, voire actions de développement des GEIQ existants.

➤ **L'appui aux entreprises en transition :**

Les plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles doivent également être associées à ces démarches afin d'amener les salariés en reconversion vers les métiers en tension des territoires.

Dans ce cadre, vous veillerez à recueillir les analyses des représentants des entreprises de votre territoire (fédérations professionnelles, chambres consulaires, experts comptables, groupements d'employeurs, clubs d'entreprises ...) susceptibles de contribuer à repérer les offres de recrutement formalisées ou à venir, pour alimenter ces plateformes. La fiche en annexe 7 décrit simplement les accompagnements proposés pour accompagner la reconversion des salariés sur un même bassin d'emploi (cf. fiche « Transitions collectives (Transco) »).

3. Promotion et communication locales

En période de tension de recrutement, il s'agit d'amener chaque entreprise à ouvrir le périmètre de ses recherches en se saisissant de l'ensemble des outils mis à sa disposition par le service public de l'emploi.

Les concertations menées avec les organisations patronales et syndicales démontrent que les mesures visant à faciliter l'embauche de candidats par les entreprises restent trop peu connues (possibilité de recourir à des immersions en entreprise, méthodes de recrutement par simulation, préparations opérationnelles à l'emploi, accompagnement sur les freins mobilité / hébergement / garde d'enfant...).

Vous devrez donc, avec l'ensemble des acteurs économiques locaux, assurer la promotion des différentes mesures du plan pour permettre leur pleine appropriation par l'ensemble des bénéficiaires potentiels. Vous pourrez vous appuyer à cet effet sur le service public de l'emploi, qui mobilisera l'ensemble des solutions présentées dans les fiches pratiques annexées à cette instruction.

Je vous recommande également de mobiliser les chambres consulaires, les fédérations professionnelles mais aussi les clubs d'entreprises pour les faire connaître au plus grand nombre. Vous mobiliserez l'ensemble du corps préfectoral et des services compétents placés sous votre autorité pour susciter des rencontres à tous les échelons géographiques avec des chefs d'entreprises et des représentants d'employeurs afin d'organiser les mises en relation utiles de nature à répondre efficacement aux pénuries de main d'œuvre qu'ils rencontrent.

Vous veillerez à ce que l'ensemble des bénéficiaires, au premier rang desquelles les très petites entreprises (TPE) et petites ou moyennes entreprises (PME), soient accompagnées dans leur démarche et n'y renoncent pas au motif de lourdeurs administratives.

Lorsqu'il est disponible, le site « Place des Entreprises » aujourd'hui déployé dans quatre régions (Hauts-de-France, Ile-de-France, Martinique et Bretagne) et en cours de déploiement dans quatre nouvelles régions en janvier 2022 (Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire, Grand Est et Nouvelle-Aquitaine) sera également utilisé comme un moyen supplémentaire de communication avec les entreprises d'un territoire. Il est conçu comme une plateforme d'échanges entre des chefs d'entreprises (principalement des TPE-PME) et des experts exerçant leurs missions au sein d'administrations publiques ou d'opérateurs chargés d'une mission de service public (chambres de commerce et d'industrie [CCI], chambres de métiers et de l'artisanat [CMA], Pôle emploi, APEC, Banque de France, Direction générale des finances publiques [DGFIP]) susceptibles de leur apporter des réponses.

Vous devrez également valoriser les réalisations de ce plan de réduction des tensions de recrutement et les résultats qu'il produit. Le service public de l'emploi vous rendra ainsi compte des actions de communication réalisées, notamment sur les événements de mobilisation tels que des job-datings ou des actions ciblées vers certains secteurs en difficulté de recrutement.

Vous partagerez les points de blocage que vous identifierez dans le déploiement du plan, ainsi que vos propositions d'amélioration lors des rencontres que j'organiserai.

* * *

Afin de m'assurer de la bonne exécution de ces instructions, je tiendrai d'ici la fin de l'année un webinaire associant vos services pour remonter et valoriser les bonnes pratiques déployées sur le terrain.

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) assurera par ailleurs un suivi de l'avancée des résultats de ce plan. Le format de ce reporting vous sera partagé prochainement.

Je compte sur votre entière mobilisation.



Elisabeth BORNE

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

Lorsqu'une entreprise peine à trouver des candidats, la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et l'Action de formation préalable au recrutement (AFPR) proposées par Pôle emploi permettent de former un demandeur d'emploi aux compétences professionnelles attendues pour occuper le poste correspondant à l'offre d'emploi déposée.

Quel est l'objectif ?

La POEI et l'AFPR permettent de réduire, grâce à la formation, l'écart entre les compétences du candidat retenu et les compétences requises par le poste. Elles permettent de former des demandeurs d'emploi sur les compétences précises exprimées par une entreprise, qui s'engage à embaucher, à l'issue de la formation, la personne formée.

Qui est concerné ?

- Tous les employeurs du secteur privé ou secteur public ;
- Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, auquel est proposé un emploi nécessitant l'adaptation ou le développement de ses compétences par le biais d'une formation.

C'est notamment la durée du contrat proposé à l'issue qui distingue la POEI et l'AFPR.

- **Pour une POEI**, le projet d'embauche doit viser un CDI ou un contrat de type particulier de plus de 12 mois :
 - Contrat à durée indéterminée (CDI),
 - Contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins douze mois,
 - Contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée d'au moins douze mois,
 - Contrat d'apprentissage d'au moins douze mois.
- **Pour une AFPR**, le projet d'embauche vise un contrat de moins de 12 mois :
 - Contrat à durée déterminée (CDD) de six à douze mois,
 - Contrat de professionnalisation de moins de douze mois,
 - Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation.

Quels sont les avantages ?

Pour les employeurs

La POEI et l'AFPR permettent à une entreprise d'embaucher un candidat immédiatement opérationnel sur son poste de travail à l'issue d'une formation.

	AFPR	POEI
Durée	<ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 400 heures avant le début du contrat de travail (434 heures pour formations de conducteur de transport routier de marchandise sur porteur ou transport en commun sur route) L'allongement de la durée de la formation nécessite une dérogation 	
Formation	La formation peut être réalisée : <ul style="list-style-type: none"> soit par l'employeur directement en interne sans nécessité de recours à un organisme de formation (tutorat) soit par un organisme de formation interne ou externe à l'entreprise 	La formation peut être réalisée : <ul style="list-style-type: none"> soit par un organisme de formation interne à l'entreprise soit par un organisme de formation externe
Prise en charge financière	<ul style="list-style-type: none"> 5 €/heure net si la formation est réalisée dans l'entreprise (organisme de formation interne et/ou tutorat) 8 €/heure net si la formation est réalisée par un organisme de formation externe Un dépassement des montants et des heures peut être envisagé dans le cadre de dispositifs spécifiques régionaux	<ul style="list-style-type: none"> 5 €/heure net si la formation est réalisée dans l'entreprise (organisme de formation interne) 8 €/heure net si la formation est réalisée par un organisme de formation externe L'aide est dé plafonnée dans la limite des budgets alloués par la Direction régionale de Pôle emploi.
Cofinancement OPCO /employeurs	Pas de cofinancement	Financement éventuel de tout ou partie du reliquat du coût horaire de la formation dans les conditions fixées par une convention cadre conclue par Pôle emploi.

Les trois nouveautés permettant de simplifier l'accès à la POEI depuis le 23 juillet 2021 :

1/ La totalité de la durée de la POEI est portée par l'organisme de formation, y compris l'éventuelle période en entreprise qui est nécessairement supervisée par le formateur. Cette formation peut être réalisée soit par un organisme de formation interne à l'entreprise, soit par un organisme de formation externe à l'entreprise.

2/ La formation peut comporter une période en entreprise, d'une durée maximale de 50 % de la durée totale de la POEI. Lorsque la période en entreprise se réalise en AFEST (Action de formation en situation de travail), celle-ci peut être portée à 100 % de la durée de la POEI. Cette période en entreprise en AFEST doit être conforme aux attendus du code du travail et des recommandations.

3/ L'entreprise dans laquelle se réalise la période de stage peut être l'entreprise qui signe la POEI, à la convenance du futur employeur et dans l'intérêt du demandeur d'emploi. Le formateur convient avec le tuteur du parcours du stagiaire au sein de l'entreprise, de points réguliers avec le stagiaire et en tripartite (formateur - stagiaire - tuteur au sein de l'entreprise).

Pour en savoir plus sur la POEI et l'AFPR, les employeurs peuvent s'adresser à Pôle Emploi.

Pour les demandeurs d'emploi

Le demandeur d'emploi a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, durant toute la formation.

Il bénéficie de :

- l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) s'il est demandeur d'emploi indemnisé ;
- la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) s'il n'est pas ou plus indemnisé ;
- et, sous certaines conditions, de l'aide aux frais associés à la formation, pour des POEC réalisées par des organismes de formation.

Si le demandeur d'emploi est en cours d'indemnisation à l'ARE, il bénéficiera de l'allocation de retour à l'emploi formation, sinon, il peut bénéficier de la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE).

Pour les demandeurs d'emploi de longue durée

Ces formations concrètes et tournées vers l'emploi, permettent un contact direct et rapide avec l'entreprise, notamment lorsque la formation a lieu en situation de travail. Le demandeur d'emploi qui s'engage dans la formation bénéficie d'une promesse d'embauche à l'issue de la formation.

Les demandeurs d'emploi de longue durée suivant une formation dans le cadre de la POEI ou de l'AFPR percevront une aide de 1000 € : 500 € versés à l'entrée en formation, 500 € versés à l'issue de la formation. Cette aide permettra de couvrir une partie des frais engagés par le demandeur d'emploi pour son entrée en formation, et l'incitera à la suivre jusqu'à son terme. Cette mesure entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2021, dans le cadre du Plan de réduction des tensions de recrutement.

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Lorsqu'une branche professionnelle identifie des besoins de compétences pour répondre aux difficultés de recrutement dans des entreprises relevant de son champ professionnel, l'opérateur de compétences (OPCO) met en place, en partenariat avec Pôle emploi, des actions collectives pour former les demandeurs d'emploi aux compétences recherchées.

Ces formations collectives peuvent être déployées au plus près du territoire et des besoins en recrutement des entreprises identifiées localement.

Quel est l'objectif de la POEC ?

Pour les demandeurs d'emploi

La POEC **permet de réduire, grâce à la formation, l'écart entre les besoins d'un secteur professionnel, constaté à l'échelle d'un territoire, et les compétences des demandeurs d'emploi résidant dans ce territoire.** Elle permet de former des demandeurs d'emploi sur les compétences attendues par une branche professionnelle sur ce territoire.

Initié par les OPCO, au nom des branches professionnelles et des entreprises, la POEC vise des métiers dont les besoins en recrutement sont forts.

D'une durée de 400 heures maximum, comprenant un temps d'immersion en entreprise, la POEC permet à la fois au demandeur d'emploi d'acquérir ou de compléter ses compétences et d'éprouver son intérêt pour le métier visé grâce à l'immersion en entreprise.

Pour les employeurs

Pour les employeurs, la POEC permet tout à la fois de sécuriser les recrutements en offrant une phase d'intégration progressive dans l'entreprise au demandeur d'emploi, mais également de le former au plus près de ses besoins.

Qui est concerné par la POEC ?

- la POEC concerne **tous les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi**, indemnisés ou non ;
- **tout employeur ayant des besoins en termes de compétences.**

Les autres intervenants concernés :

- les branches professionnelles et les OPCO recueillent les besoins de leurs entreprises adhérentes en matière de recrutement et compétences associées et y répondent en mettant en place des actions de formation dans le cadre de la POEC.

- Pôle emploi est associé en amont de la mise en place de la formation. Il oriente vers l'organisme de formation les demandeurs d'emploi dont le projet professionnel est validé. Ceux-ci doivent être déclarés.
- pour les moins de 26 ans, la formation peut être réalisée par un centre de formation d'apprentis.

Comment mettre en œuvre la POEC ?

C'est Pôle emploi qui propose les actions de POEC aux demandeurs d'emploi.

L'offre de formation est définie par les OPCO, dans le cadre d'une convention cadre signée entre l'opérateur de compétences (OPCO) et Pôle emploi qui définit le cadre général du partenariat et les engagements respectifs.

- L'OPCO informe la direction régionale compétente de Pôle emploi de son projet de POEC et les deux parties signent un protocole opérationnel qui identifie les actions de formation et précise les modalités de collaboration au niveau local.
- Pôle emploi doit présenter au Conseil régional l'offre de POEC afin de s'assurer qu'il n'y a pas de redondance d'offres de formation sur le même territoire, visant les mêmes métiers.
- À l'issue de la formation, l'OPCO communique à Pôle emploi le bilan de la formation et la liste des placements réalisés en fin de formation et 3 mois après la fin.

Quels sont les frais de formation et rémunération du stagiaire ?

Le demandeur d'emploi a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, durant toute la formation.

Il bénéficie de :

- l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) s'il est demandeur d'emploi indemnisé ;
- la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) s'il n'est pas ou plus indemnisé ;
- et, sous certaines conditions, de l'aide aux frais associés à la formation, pour des POEC réalisées par des organismes de formation.

Si le demandeur d'emploi est en cours d'indemnisation à l'ARE, il bénéficiera de l'allocation de retour à l'emploi formation, sinon, il peut bénéficier de la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE).

Pour en savoir plus sur la POEC, les entreprises peuvent contacter Pôle Emploi ou leur OPCO.

Aide à la mobilité Pôle emploi

Qu'est-ce que l'aide à la mobilité ?

L'aide à la mobilité se traduit par trois dispositifs visant à faciliter la mobilité géographique :

- **l'aide à la recherche d'emploi** (présentation à un entretien, à un concours ou à une prestation de recherche d'emploi intensive) ;
- **l'aide à la reprise d'emploi** (un mois maximum) ;
- **l'aide aux frais associés à la formation** (pendant toute la durée de la formation).

L'objectif étant d'apporter une aide financière à ceux pour qui, se déplacer, constitue un frein à l'emploi.

Sous quelles conditions est-elle versée ?

- Elle peut être mobilisée en faveur d'un demandeur d'emploi non indemnisé ou indemnisé au taux minimal, ou en faveur d'un bénéficiaire des minimas sociaux ;
- Elle est accordée lorsque la distance à parcourir est **de plus de 60 km ou de deux heures de trajet aller-retour**, dans le cas d'un CDI, d'un CDD, ou un CTT (contrat de travail temporaire) d'au moins 3 mois consécutifs ;
- En cas d'entrée en formation, celle-ci doit être financée ou cofinancée par Pôle emploi.

Que couvre-t-elle ?

L'aide à la mobilité couvre **les frais de déplacement, les frais d'hébergement et les frais de repas**, avec un plafond annuel de 5 000€.

Des aides d'autres natures peuvent leur être substituées, comme l'aide au déménagement ou à la réparation d'un véhicule, dans la limite de 1500 € par an.

A noter : les aides au permis B et à la garde d'enfants subsistent et sont dédiées aux mêmes bénéficiaires, c'est-à-dire aux publics qui en ont le plus besoin.

Pour en savoir plus sur l'aide à la mobilité, les demandeurs d'emploi peuvent s'adresser à Pôle emploi.

ANNEXE 4

La méthode de recrutement par simulation (MRS)

La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Cette méthode de recrutement est utilisée sur une centaine de plates-formes de vocation sur tout le territoire.

Les étapes du recrutement par simulation

Après avoir analysé le besoin en recrutement de l'employeur, le conseiller Pôle emploi peut lui proposer cette méthode. Le recrutement se déroule en plusieurs étapes :

- analyse sur site du poste proposé pour définir les habiletés requises ;
- création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé ;
- évaluation des candidats avec les exercices créés sur mesure ;
- présentation des candidats qui ont réussi leur évaluation.

Une méthode sur mesure qui s'adapte

Cette méthode permet de faire face à des recrutements en nombre ou de pourvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque de candidats.

Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité et à tous les types de postes.

L'évaluation des candidats

Les exercices pratiques recréent par analogie les conditions du poste de travail à pourvoir. Ils permettent d'observer et d'apprécier la façon dont les candidats abordent et résolvent les difficultés du poste.

Chaque candidat réalise seul ou en groupe, un ensemble d'actions concrètes. Il doit respecter une organisation de travail, réaliser des tâches en respectant des normes et des consignes et obtenir un résultat précis. S'il y parvient, sa candidature est présentée à l'employeur.

Pour en savoir plus sur la MRS, les employeurs peuvent s'adresser à Pôle emploi.

ANNEXE 5

Prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)

Très largement prise en charge par les fonds publics, la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) est la solution pour **un accompagnement personnalisé et adapté sur les questions de gestion des ressources humaines**. Ce dispositif s'adresse aux TPE-PME qui souhaitent améliorer leur stratégie RH dans cette période de reprise ou de continuité d'activité et adapter leur gestion des ressources humaines aux nouvelles conditions d'activité.

En quoi consiste la PCRH ?

Le contenu de la prestation est totalement personnalisable. L'accompagnement est réalisé en fonction des besoins exprimés par l'entreprise sur toute question RH, par un prestataire extérieur spécialisé dans ce domaine.

Grâce à la PCRH, les chefs d'entreprise sont accompagnés pour :

- Définir leur politique RH en lien avec leur stratégie économique ;
- Adapter l'organisation du travail ;
- Définir les besoins en emplois et en compétences à moyen terme ;
- Améliorer leur politique de recrutement et d'intégration des salariés ;
- Élaborer un plan de formation et adapter les compétences à la transition numérique ou aux transformations écologiques ;
- Renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise, par exemple pour entrer dans le dispositif Transitions collectives ;
- S'engager dans la création d'un groupement d'employeurs ;
- Obtenir des réponses concrètes pour gérer au quotidien les questions en matière de RH.

Qui est concerné ?

Toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 250 salariés, et en priorité les PME de moins de 50 salariés et les TPE de moins de 10 salariés non dotées d'un service ressources humaines.

Quel est le montant de l'aide ?

L'aide de l'Etat est fixée à un montant maximum de 15 000 € HT de financement public par entreprise ou pour un collectif d'entreprises quel que soit le nombre d'entreprises concernées.

Si d'autres acteurs (OPCO par exemple) participent, le montant global de l'aide peut être supérieur. Le montant global des aides publiques est plafonné à 50 % du coût total de la prestation.

Dans le cadre particulier de la crise sanitaire et jusqu'à la fin de l'année 2021, la prise en charge peut être gratuite pour l'entreprise dans la limite d'un certain plafond (15 000 € si l'Etat finance seul ou 30 000 € si un cofinancement est apporté par votre OPCO par exemple).

Pour en savoir plus sur la PCRH, les entreprises peuvent s'adresser à leur OPCO ou à leur direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou immersion professionnelle vise à permettre à des demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle de choisir un nouveau métier ou un nouveau secteur d'activité, de confirmer leur choix de projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement pour accéder à un emploi, grâce à une période d'observation et de pratique d'activités en entreprise.

Qui peut bénéficier d'une PMSMP ?

S'inscrivant dans une **démarche préventive** (bénéficiaire salarié en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle) et **proactive** (bénéficiaire privé d'emploi, inscrit ou non auprès de Pôle emploi), les périodes de mise en situation en milieu professionnel s'adressent à **toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé**.

Des personnes sans activité en parcours d'insertion, par exemple :

- Demandeurs d'emploi, inscrits ou non auprès de Pôle emploi ;
- Jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales ;
- Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, accompagnés par Pôle emploi ou des Cap emploi ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), au titre des actions mises en œuvre dans le cadre de leur contrat d'engagements.

Des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle, par exemple :

- Salariés accompagnés par les structures de l'IAE (Insertion par l'activité économique), directement prescriptrices ;
- Travailleurs handicapés accueillis en ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) ou salariés d'entreprises adaptées ;
- Salariés en parcours emploi compétences, prescrit dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion ;
- Salariés engagés dans une démarche active de recherche d'emploi, inscrits à ce titre à Pôle emploi, notamment dans le cadre d'anticipation de difficultés économiques.

Qui peut prescrire une PMSMP ?

Des prescripteurs de plein droit, expressément désignés par la loi :

- Pôle emploi ;
- les missions locales ;

- les Cap emploi ;
- les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).
- les conseils départementaux, par l'intermédiaire de leurs présidents ;
- les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.

Des prescripteurs « mandatés » à cet effet par un prescripteur de plein droit : organismes employant ou accompagnant des personnes éligibles aux PMSMP, et liés soit à Pôle emploi, soit à une mission locale, soit à un Cap emploi, soit à un conseil départemental, par une convention les autorisant à prescrire des PMSMP sur un périmètre donné.

Quel sont l'objet et les modalités d'une PMSMP ?

Toute PMSMP a un objet et un seul, obligatoirement l'un des trois fixés par la loi :

- soit découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- soit confirmer un projet professionnel ;
- soit initier une démarche de recrutement.

Les objectifs opérationnels de la période sont définis par la convention de mise en situation.

Quel contenu ?

Les PMSMP permettent de **se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.**

Elle ne peut en aucun cas être mise en œuvre pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, ni pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, ni pour occuper un emploi saisonnier, ni pour remplacer un salarié absent.

Quelle durée ?

Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date).

La durée maximale de toutes les périodes cumulées, pour un même bénéficiaire et dans une même structure d'accueil, ne peut pas dépasser deux mois sur une période de 12 mois ; en outre, si les bénéficiaires sont des salariés (en contrat aidé ou en SIAE), elle ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat de travail en cours.

La durée doit être cohérente avec les objectifs opérationnels de la période et permettre la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé.

Quelles suites ?

Les PMSMP doivent servir utilement les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires, en leur permettant :

- **soit un accès direct à l'emploi**, par la transformation de ces périodes en opportunité de travail et d'offre d'emploi ;
- **soit la mise en œuvre d'actions concourant progressivement à l'accès à l'emploi** : levée des freins périphériques identifiés lors de ces périodes, accès à une formation, à d'autres expériences professionnelles, etc...

Qui assure la couverture du risque Accident du travail – Maladie professionnelle (AT-MP) ?

La structure d'accueil n'a pas la qualité d'employeur. Aussi, la couverture du risque AT-MP revient à l'organisme prescripteur de la PMSMP. Cette responsabilité s'exerce sans préjudice des obligations générales et mesures nécessaires, à la charge de la structure d'accueil, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du bénéficiaire.

Transitions collectives (Transco)

Bâti en collaboration avec les partenaires sociaux et déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives permet d'anticiper les mutations économiques des entreprises en accompagnant les salariés volontaires vers une **reconversion sereine et préparée**. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'Etat dans le but d'accéder à un **métier porteur** (métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter) **dans leur bassin de vie**.

Qui est concerné ?

- **Les entreprises qui font face à des mutations ou à une baisse d'activité durable** peuvent recourir au dispositif Transitions collectives afin de rester compétitives et d'accompagner sereinement les salariés dont les métiers sont affectés par ces transformations.

- **Les entreprises qui ont des besoins de recrutement** sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique, santé, soins, etc.) pourront accueillir les salariés souhaitant se reconvertir.

3 étapes pour mettre en place Transitions collectives dans une entreprise

1/ Identifier les métiers fragilisés au sein de l'entreprise

Quelle que soit sa taille, l'entreprise doit inscrire la liste des métiers identifiés comme fragilisés dans un accord-type gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), ou réaliser une information et consultation du Comité social et économique (CSE) sur la liste des métiers menacés.

Les entreprises qui en ont besoin peuvent être accompagnées par leur OPCO pour identifier les métiers fragilisés.

2/ Informer les salariés susceptibles d'être éligibles à ce parcours de formation.

Une réunion d'information est assurée par l'un des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra ensuite épauler les salariés dans l'analyse de leur situation, la formulation de leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leur parcours de reconversion.

3/ Déposer le dossier de Transitions collectives

Le dossier est déposé auprès de l'association Transitions Pro compétente de la région, avec l'appui de l'OPCO, le cas échéant.

Quel financement ?

L'Etat prend en charge la rémunération des salariés (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) et le **coût pédagogique des formations certifiantes** d'une durée maximale de 24 mois, à hauteur de :

- 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le salaire minimum de croissance (SMIC), 90 % au-delà de ce plafond.

Pour en savoir plus sur Transitions collectives, les entreprises peuvent s'adresser à leur OPCO ou à l'association Transitions Pro de leur région.

Afin de faciliter les transitions professionnelles des salariés, le Plan de réduction des tensions de recrutement a simplifié le recours au dispositif pour le rendre plus accessible aux petites et moyennes entreprises :

- l'adoption d'un accord de type Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pourra être remplacée par une information et consultation du Comité social et économique (CSE) sur la liste des métiers menacés ;
- Les reconversions peuvent désormais être financées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC) ou d'un accord de GEPP ;
- Un réseau local de délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles est créé et les moyens mis à disposition des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles sont renforcés.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet à un jeune ou un adulte de se former en alternance pour l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle.

Il est particulièrement motivant pour les demandeurs d'emploi : il permet d'accéder à un contrat de travail et d'être salarié en entreprise tout en se formant.

Dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement, un employeur recrutant un demandeur d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation bénéficiera d'une aide jusqu'à 8000 €.

Qui peut bénéficier d'un contrat de professionnalisation ?

- Du côté des bénéficiaires :
 - Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
 - Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
 - Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
 - Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).
- Du côté des employeurs :
 - Tous les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif ;
 - Les établissements publics industriels et commerciaux assujettis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Quelle est la finalité du contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue :

- diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

A noter : dans le cadre de l'expérimentation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un contrat de professionnalisation peut être conclu afin de permettre aux employeurs et aux opérateurs de compétences de définir les compétences à acquérir, en accord avec le salarié. La souplesse de ce contrat de professionnalisation expérimental s'adresse notamment aux personnes éloignées de l'emploi afin de leur permettre de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels.

Quelles modalités pour le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit alors être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour certains publics et certaines qualifications, identifiés par accord de branche.

Cette durée peut également être portée directement à 36 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

A l'issue d'un contrat à durée déterminée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Le contrat peut également être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale (6, 12, 24 ou 36 mois) portent sur la période d'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Quelle rémunération pour le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ?

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Comment s'organise l'alternance ?

La période de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de formation en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, etc.), soit pour certaines qualifications.

Quelles sont les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ?

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- Une aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- Une aide de 2 000 € est versée aux entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation (cumulable avec la précédente) ;
- Une aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, sous certaines conditions, dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution.

A partir du 1^{er} novembre 2021 : une entreprise recrutant un demandeur d'emploi de longue durée bénéficiera d'une aide jusqu'à 8 000€, versée durant la première année d'exécution du contrat. Les critères d'éligibilité, notamment les règles de cumul / non cumul avec d'autres aides existantes, et les modalités d'accès à l'aide seront définies par voie réglementaires.

Pour en savoir plus sur le contrat de professionnalisation, les employeurs peuvent s'adresser à leur OPCO ou à Pôle Emploi.

Les programmes de formation proposés par les régions pour répondre aux difficultés de recrutement

Doté de 15 milliards d'euros, le Plan d'investissement dans les compétences permet de financer 2 millions de parcours de formation supplémentaires en 5 ans (2018-2022), destinés aux jeunes et aux demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés. Il permet depuis 2019 de former plus d'un million de personnes en recherche d'emploi chaque année. La majeure partie de ces parcours de formation supplémentaires sont mis en œuvre par les régions, en raison de leur compétence de droit commun en matière de formation des demandeurs d'emploi, dans le cadre des Pactes régionaux d'investissements dans les compétences 2019-2022¹.

I – Les parcours de formation des demandeurs d'emploi proposés par les régions

Le Plan d'investissement dans les compétences a permis à la fois **d'amplifier le nombre de parcours de formation proposés aux demandeurs d'emploi et d'en transformer le contenu, pour mieux répondre aux besoins des entreprises**, c'est-à-dire s'adapter de façon plus continue à l'évolution des besoins de compétences et proposer des réponses immédiates à des entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement.

Les régions mobilisent pour cela au moins cinq leviers :

1/ Toutes les régions proposent des offres de formation sur-mesure, le plus souvent en partenariat avec Pôle emploi ou avec les OCPO, construites à l'échelle des territoires sur les besoins conjoncturels des entreprises. Cela peut prendre plusieurs formes :

- Une augmentation des places de formation vers les secteurs ou métiers en tension ;
- La construction, avec les entreprises, d'une offre de formation « cousue main », c'est-à-dire construite sur mesure pour répondre à un besoin identifié de recrutement ;
- L'expérimentation de formations en situation de travail en entreprise (immersion, alternance inversée).

Elles conduisent également des actions pour renforcer l'attractivité des métiers et des travaux d'analyse des métiers en tension, pour mieux anticiper les besoins et prioriser les réponses.

⇒ **Comme le mentionne la présente instruction, vous veillerez à ce qu'un catalogue des formations proposées par les régions soit mis à la disposition de l'ensemble des acteurs.**

¹ À noter : toutes les régions ont signé un Pacte avec l'Etat, à l'exception des régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes Côte d'Azur. Dans ces deux régions, le Pacte a été confié à Pôle emploi. En 2020, dans le cadre du Plan #1jeune1solution, un accord pour la mise en œuvre de formations supplémentaires a été signé avec les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes Côte d'Azur.

2/ L'ajout de modules additionnels, portant sur les savoir-être professionnels ou les compétences métiers, permet également aux régions de faire évoluer dans un temps court leurs programmes de formation, par une logique d'ajouts progressifs et continus.

⇒ **Cette ingénierie est très efficace pour répondre de façon agile et ciblée aux besoins des entreprises et faciliter l'intégration professionnelle de la personne formée.**

3/ Le développement de formations en situation de travail répond à l'invitation de la loi du 5 septembre 2018 de favoriser de nouvelles approches pédagogiques, basées sur la mise en activité.

⇒ **La formation en situation de travail garantit à l'entreprise une adéquation à son besoin. Elle permet à la personne formée d'apprendre et développer ses compétences sur son poste de travail.**

4/ Plusieurs régions ont rendu plus fluides les allers-retours entre formation et emploi : elles permettent à un demandeur d'emploi ayant interrompu sa formation pour un emploi en CDD ou en interim, de reprendre sa formation, avec un accès prioritaire lors du retour en formation. Cela permet de ne plus raisonner « abandon » mais « suspension » du parcours de formation, avec un droit au retour en formation « là où on s'en est arrêté ».

5/ Au moins un tiers des programmes de formation des régions est orienté **vers les secteurs prioritaires de la relance** et les secteurs stratégiques pour l'économie régionale.

II – L'amplification des formations en réponse aux besoins de recrutement des entreprises (métiers en tension)

Dans le cadre du Plan de réduction des tensions de recrutement annoncé le 27 septembre 2021, les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences vont être amplifiés (+ 50 000 actions de formation) pour répondre aux besoins de recrutement :

- **Pour répondre à des difficultés de recrutement identifiées sur un territoire** : des formations construites sur mesure avec les entreprises ciblées sur les besoins des entreprises concernées, avec promesse d'embauche à l'issue des formations ;
- **Pour mettre immédiatement en situation le demandeur d'emploi dans l'entreprise et permettre une formation basée sur l'apprentissage en situation de travail** : des formations **100 % en situation de travail** ;
- **Pour réapprendre les gestes professionnels** après une longue période d'inactivité : des formations de « réentraînement » **aux compétences métiers**, intégrant des périodes en entreprise, ou aux compétences dites transverses ;
- **Pour fluidifier au maximum les parcours formation/emploi/formation** dans un contexte de besoins en recrutement importants : **des parcours de formation qui permettent une suspension/reprise** de la formation, là où la personne en recherche d'emploi s'est arrêtée au moment où elle a repris un emploi, **ou qui se poursuivent une fois la personne recrutée.**

Afin que la reprise bénéficie aussi aux demandeurs d'emploi de longue durée, les programmes des régions qui visent à **sécuriser en amont les parcours de formation** seront également amplifiés, dans une logique de **parcours intégrés** : remise en dynamique professionnelle alliant formation aux savoirs de base et aux savoir-être en entreprise, périodes de découverte des métiers et d'immersion en entreprise...