

Instruction n° 2024-26 du 22 juillet 2024

La POEI, un levier efficace de recrutement pour les employeurs et une opportunité pour les candidats

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) est un dispositif d'aide au développement des compétences des demandeurs d'emploi, des travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée et des salariés en contrat d'insertion qui permet de financer une formation préalable à l'embauche. L'aide financière est attribuée à l'employeur qui s'engage à recruter le candidat, après une période de formation adaptée.

La POEI est conseillée dès lors qu'un écart de compétences entre le profil d'un candidat et un poste à pourvoir peut compromettre la réalisation de l'embauche.

Deux situations de mise en œuvre de la POEI :

- tout employeur qui rencontre des difficultés de recrutement du fait de l'absence des compétences nécessaires au poste sur le marché du travail est susceptible de bénéficier des ressources financières dont France Travail dispose pour agir sur les inadéquations entre offre et demande d'emploi.
- tout candidat éloigné de l'emploi du fait du manque d'adéquation entre ses compétences et des postes à pourvoir dans sa zone géographique de recherche peut être présenté à l'employeur avec la proposition du financement d'une POEI avant embauche, dès lors qu'une formation courte de quelques jours à 450 heures (sauf exceptions) suffit à améliorer l'adéquation profil-poste – ou en étape préalable à un contrat en alternance par exemple.

1. Les conditions d'attribution

A. Employeurs concernés

L'employeur effectue sa demande auprès de France Travail :

- soit directement en ligne depuis son compte entreprise :
 - o s'il a déposé préalablement une offre d'emploi sur www.francetravail.fr, il la récupère lors de sa demande en ligne ;
 - o ou il peut directement déposer sa demande d'aide en ligne : les informations relatives au poste et au contrat valent dépôt d'offre d'emploi.
- soit auprès d'un conseiller France Travail qui lui en aura fait la promotion pour répondre à son besoin de recrutement. Le conseiller pourra l'accompagner dans la mise en œuvre de la POEI de bout en bout.

Peuvent bénéficier d'une POEI les employeurs du secteur privé comme du secteur public (y compris les collectivités territoriales).

Pour les particuliers employeurs, seule une POEI avec une formation réalisée par un organisme de formation externe est possible. (Cf. : Annexe 6 Employeurs spécifiques)

Conditions d'éligibilité :

- l'employeur doit être à jour de ses cotisations de sécurité sociale et contributions d'assurance chômage.

Pour l'attester, deux possibilités :

- le conseiller a accès à cette information dans le système d'information et dans ce cas, l'employeur n'a rien à fournir ;
- le conseiller ne dispose pas de l'information et, dans ce cas, l'employeur peut récupérer une attestation de compte à jour dite « attestation de vigilance » auprès de l'organisme compétent (URSSAF ou MSA en fonction de son activité) et la produit à France Travail avant la signature de la convention.

Remarque : si l'établissement est en cours de création et qu'il n'a pas encore payé de cotisations sociales, il convient de considérer que l'employeur est à jour de celles-ci.

- l'employeur ne doit pas avoir licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois précédant la date de la demande d'aide mais à titre dérogatoire, le directeur d'agence peut attribuer la POEI, en fonction de sa connaissance de la situation de l'entreprise et de la faible relation entre les postes visés par le licenciement économique et les postes en tensions de recrutement.

Par ailleurs, si l'employeur a précédemment bénéficié de la POEI (ou ex-AFPR) sans avoir embauché le demandeur d'emploi à l'issue de sa formation et ce sans motif légitime, le directeur d'agence peut refuser de lui attribuer une nouvelle aide, notamment au regard du bilan tripartite réalisé à l'issue de la POEI (ou ex-AFPR) précédente n'ayant pas donné lieu à embauche. Il peut également refuser de mettre en place ce dispositif lorsqu'il dispose d'informations complémentaires le cas échéant concernant la durabilité du contrat, par exemple un contrat finalement plus court que celui indiqué dans la convention signée ou des fins de périodes d'essai récurrentes.

B. Publics concernés

Sont éligibles à la POEI¹ :

- un demandeur d'emploi ;
- un travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée ;
- un salarié en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre d'un CUI-CAE (PEC) ou CUI-CIE ou d'un CDDI auprès d'une structure relevant de l'IAE.

Le candidat qui exerce une activité, salariée ou non salariée, à temps plein ou à temps partiel, peut bénéficier d'une POEI dès lors que les conditions d'attribution de cette aide sont remplies. Il conviendra toutefois, au préalable, de :

- s'assurer, si une partie de la formation doit se dérouler en entreprise (sous forme de tutorat), que la durée cumulée de la formation en entreprise et de l'activité salariée ne dépasse pas la durée maximale du travail hebdomadaire ;
- attirer l'attention du futur stagiaire sur son obligation d'assiduité et la nécessaire compatibilité entre les horaires de la formation et son activité parallèle.

Un salarié en contrat d'insertion (CUI ou CDDI) ou un travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée, peut suspendre son contrat pour effectuer une POEI chez un autre

¹ Article L. 6326-1 du code du travail

employeur² : avec maintien de sa rémunération par son employeur prévu pour les salariés en CUI ou CDDI³.

En présence d'un besoin de développement de compétences du demandeur d'emploi, nécessaire pour occuper l'emploi proposé, le conseiller de France Travail actualise en conséquence le PPAE (Projet personnalisé d'accès à l'emploi).

Concernant le demandeur d'emploi ressortissant étranger, le conseiller doit être attentif à la durée de validité du titre de séjour. En cas d'expiration du titre de séjour en cours de formation, le conseiller alerte le demandeur d'emploi afin qu'il prenne les dispositions nécessaires pour son renouvellement. Il informe également, le cas échéant, l'employeur et l'organisme de formation, au moment de la cessation d'inscription sans en dévoiler le motif.

Le bénéficiaire qui entre en formation dans le cadre d'une POEI a le statut de stagiaire de la formation professionnelle (cf. Point II B : Le statut et la rémunération du stagiaire).

Dans l'état actuel des textes, aucune participation financière et/ou mobilisation de son CPF ne peut être demandée au stagiaire concernant le financement de sa formation.

C. Emplois concernés

Le contrat de travail proposé au demandeur d'emploi à l'issue de sa formation doit être soit :

- un contrat à durée indéterminée (CDI, CDII, CUI, contrat de professionnalisation) ;
- un contrat à durée déterminée (CDD, CUI, CDDI) d'une durée minimale de **6 mois** ;
- un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou un contrat d'apprentissage d'une durée minimale de **6 mois** ;
- un contrat à durée déterminée ou un contrat de mission conclu **dans le cadre d'un emploi saisonnier d'une durée minimale de 4 mois** (au sens du 3^o des articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du code du travail) ;
- un ou plusieurs contrats de mission, d'une durée totale d'au moins six mois dans les neuf mois suivant la formation et en lien étroit avec la POEI ; ces contrats peuvent être conclus également par une entreprise de travail temporaire d'insertion.

Dans le cas d'un contrat de travail à temps partiel, l'intensité horaire de l'emploi proposé doit être de 20 heures hebdomadaires minimum. Si l'intensité horaire du contrat à temps partiel est comprise entre 20 et 24 heures, il appartient à l'employeur de s'assurer du respect des obligations légales et conventionnelles liées à ce type de contrat.

Toutefois, la loi prévoit des dérogations à la durée minimale pour certaines catégories de salariés ou demande individuelle du salarié. Des adaptations peuvent donc être acceptées dans certaines situations, si elles sont motivées pour faciliter le reclassement (et non par des intérêts économiques de l'entreprise), notamment :

- lors d'une demande du salarié pour lui permettre soit de faire face à des contraintes personnelles, soit de cumuler plusieurs activités⁴ ;
- dans le cadre de contrat de travail conclu dans certains secteurs comme le CDI intermittent pour un conducteur de transport scolaire par exemple⁵ ;

² Articles du code du travail L.5132-5, L.5132-11-1, L.5132-15-1, L.5134-29 et L.5134-71

³ Articles L.6326-1 et L.6326-4 du code du travail

⁴ Article L.3123-7 du code du travail

⁵ Articles L.3123-33 et suivants du code du travail

- pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi⁶ ayant des aménagements d'horaires.

2. Les éléments de la POEI

A. Les modalités d'exécution

1. Les formalités de mise en œuvre

La formation peut être réalisée :

- en modalité « 100% tutorat » : la période en entreprise doit être de la durée totale de la POEI ;
- en modalité « formation théorique » auprès d'un organisme de formation (interne ou externe), certifié QUALIOP1, modalité distancielle y compris ;
- en modalité « AFEST » dans le cadre du marché national ;
- en modalité « hybride » formation théorique au sein d'un organisme de formation avec tutorat ou AFEST.

La formation réalisée ne peut faire intervenir qu'un seul organisme de formation qu'il soit interne ou externe à l'employeur. Si un module de formation ne peut être réalisé par l'organisme de formation choisi par l'employeur, il appartient à cet organisme de formation de sous-traiter la partie de la formation qu'il ne peut pas réaliser lui-même.

Dans le cadre d'une POEI incluant du tutorat, l'employeur doit fournir un plan de développement des compétences par stagiaire (cf. : annexe 3).

L'employeur peut déposer une demande, en autonomie, depuis son Compte Entreprise sur francetravail.fr. Il peut également solliciter l'appui d'un conseiller France Travail qui l'accompagnera tout au long de sa demande.

L'agence France Travail compétente pour instruire la demande et signer la convention est celle à laquelle est rattaché l'employeur. L'agence France Travail dont dépend le demandeur d'emploi verse le montant de l'aide. Dans ce cadre, les agences s'assurent de leur bonne articulation afin de permettre la mise en œuvre la plus efficace et la plus rapide.

Lorsque le demandeur d'emploi est domicilié dans une région différente de celle de l'employeur, la convention est signée par l'agence France Travail de l'employeur. Cependant, le traitement administratif et financier du dossier du stagiaire est effectué par la direction régionale France Travail correspondant au domicile du demandeur d'emploi.

Par ailleurs, les missions locales et les Cap emploi peuvent être associés à l'instruction de la POEI. Et l'APEC en sa qualité d'opérateur du CEP pourra également être associée.

a. Elaboration d'un plan de formation

Le plan de formation est établi sur la base d'un devis présenté par l'employeur compte-tenu de l'écart de compétences du demandeur d'emploi à combler pour permettre son embauche.

Le plan de formation décrit les objectifs pédagogiques et les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de la formation pour être capable d'occuper l'emploi à

⁶ Article L5212-13 du code du travail

pourvoir. L'employeur et/ou l'organisme de formation peuvent utiliser le modèle proposé en annexe.

Le plan de formation précise le lieu où se déroulera la formation. Il doit être personnalisé, précis et définir le contenu de la formation ainsi que les conditions pratiques de sa réalisation, notamment l'intervention d'un organisme de formation.

Un plan de formation doit être établi par stagiaire y compris dans le cas d'une convention concernant plusieurs stagiaires à la fois.

Une POEI qui ne respecterait pas cette obligation ne peut être attribuée.

Lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe et si l'adéquation du devis au besoin du demandeur d'emploi ou aux tarifs habituellement pratiqués interroge le conseiller à dominante entreprise, il peut demander à l'employeur un ou deux autres devis. Le conseiller peut également proposer un organisme de formation alternatif. Un référentiel « repère » des coûts horaires par formation individuelle, sur la base du formacode, sera mis à disposition des équipes locales de direction au cours du 2nd semestre 2024.

Les circuits opérationnels sont précisés en annexe à la présente instruction.

Les périodes de formation doivent se conformer aux dispositions (article L. 6343-1 et suivants du code du travail) relatives aux conditions de travail des stagiaires de la formation professionnelle (cf. Point II C 3) a). Ainsi, les périodes de formation la nuit, les jours fériés, le dimanche doivent être limitées aux cas strictement nécessaires à la réalisation des objectifs de la formation.

b. Signature d'une convention

La convention est de préférence établie de manière dématérialisée entre l'agence France Travail compétente, l'employeur bénéficiaire et le demandeur d'emploi, ainsi que, le cas échéant, l'organisme de formation externe à l'employeur.

Cette convention, dénommée « convention POEI » vaut attestation d'inscription à un stage de formation (AIS).

2. La durée de la formation

La durée de la POEI est variable en fonction de la modalité choisie et/ou du contrat de travail proposé :

- si elle se réalise en 100% tutorat ou aboutit à un CDD ou un contrat de mission d'une durée minimale de 4 mois dans le cadre d'un emploi saisonnier, sa durée est limitée à **300 heures** ;
- si elle se réalise en modalité hybride (organisme de formation interne ou externe + période en tutorat ou AFEST) ou intégralement en organisme de formation interne ou externe, ou dans le cadre de l'AFEST, sa durée est limitée à **450 heures** ;
- si elle est mise en place pour un stagiaire relevant du Plan d'investissement dans les compétences, avec l'intervention d'un organisme de formation interne ou externe, sa durée est limitée à **600 heures**.

La formation avant embauche doit être réalisée dans un délai maximum de 6 mois. Cette condition ne s'applique pas aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour lesquels le délai de réalisation peut être adapté.

3. Les montants de l'aide

a. Montants de l'aide

Le montant de l'aide attribuée par France Travail, pour une POEI, a pour vocation de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques de la formation.

Le montant de l'aide est plafonné :

- à 5 euros net maximum par heure de tutorat, lorsque la formation est réalisée en tout ou partie en tutorat ;
- au montant du devis établi par l'organisme de formation et validé par France Travail, pour les formations réalisées en organisme de formation interne ou externe à l'entreprise ou en modalité hybride ou dans le cadre de l'AFEST. La prise en charge financière par la POEI ne concerne que les heures en centre de formation, les heures en entreprises ne sont pas financées. Le référentiel « repère » des coûts horaires par formation individuelle, sur la base du formacode, évoqué supra servira à guider la décision.

b. Le versement de l'aide

Lorsque la formation est réalisée par :

- l'organisme de formation interne du futur employeur ou sous forme de tutorat, l'aide de France Travail est versée directement à l'employeur ;
- l'organisme de formation externe, l'aide de France Travail lui est directement versée.

Dans le cas d'une POEI en modalité hybride, l'aide de France Travail est versée à l'employeur, charge à lui de reverser à l'organisme de formation le montant du devis validé.

L'aide est versée par l'agence de France Travail à laquelle est rattaché le demandeur d'emploi signataire, au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche dans le cadre du contrat de travail visé à la convention sous réserve de réception de la facture via Chorus Pro.

En l'absence d'embauche ou en cas d'embauche à des conditions moins avantageuses pour le salarié que celles prévues à la convention (**par exemple** : embauche en CDD de 6 mois alors que la convention prévoit une embauche en CDD de 11 mois ou embauche en CDD de 12 mois alors que la convention prévoit une embauche en CDI), le versement de l'aide peut être conditionné aux conclusions du bilan tripartite réalisé entre France Travail, l'employeur et le demandeur d'emploi.

Si la formation est réalisée en tout ou partie au sein d'un organisme de formation externe ou interne à l'employeur, l'aide correspondant à l'intervention de cet organisme est systématiquement versée, sauf :

- si l'embauche devait intervenir dans cet organisme de formation ;
- s'il apparaît que l'organisme de formation n'a manifestement pas rempli ses obligations (réalisation du plan de formation).

L'aide peut être versée au vu du bilan et d'une décision expresse du directeur d'agence en cas de tutorat (y compris en cas de formation par l'organisme de formation interne lorsque l'embauche devait intervenir au sein de cet organisme de formation).

Elle est également versée lorsqu'il apparaît que l'embauche n'a pas eu lieu du fait du demandeur d'emploi (abandon de la formation, refus de l'embauche proposée, etc.).

c. Régime social de l'aide

L'aide à la formation est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

B. Le statut et la rémunération du stagiaire

Les demandeurs d'emploi qui suivent une action de formation professionnelle, quelle que soit sa durée, ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ils bénéficient à ce titre d'une protection sociale contre les accidents du travail et maladies professionnelles⁷. Il incombe à l'employeur ou à l'organisme de formation qui assure la formation de ce stagiaire de procéder à la déclaration d'accident du travail auprès du centre de sécurité sociale compétent.

Comme tout stagiaire de la formation professionnelle, le demandeur d'emploi est tenu de s'actualiser chaque mois.

La POEI ouvre droit au titre et pour la durée de la formation qu'elle finance (y compris les éventuelles périodes de tutorat en entreprise) à l'attribution :

- de l'aide à la mobilité dans les conditions et selon les modalités arrêtées par délibération⁸ et mises en œuvre par instruction⁹.
- d'une aide à la garde d'enfants dans les conditions et selon les modalités arrêtées par délibération¹⁰ et mises en œuvre par instruction¹¹.
- d'une rémunération durant la formation, la RFFT (rémunération de formation France Travail) pour le demandeur d'emploi ne percevant pas d'allocation ou la RFF (rémunération de fin de formation) pour l'allocataire ayant épuisé ses droits à l'ARE-Formation, l'ASP-Formation ou l'ATI-Formation et pour les formations éligibles¹².

Cependant, dans le cadre de la mise en œuvre d'initiatives régionales dérogatoires, France Travail peut financer ces formations en modulant, au plus près des besoins, la rémunération du stagiaire¹³.

C. Les prestataires de la formation

1. L'employeur et le tutorat

Pour une POEI réalisée en 100% tutorat, le nombre d'heures est limité à 300 heures.

Pour une POEI réalisée selon une modalité hybride, cela suppose l'intervention d'un organisme de formation interne ou externe avec une période en centre de formation et une période de tutorat, la durée maximale est de 450 heures et jusqu'à 600 heures pour un demandeur d'emploi relevant du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

⁷ Article L. 412-8 2° du code de la sécurité sociale

⁸ Délibération n° 2023-54 du 13 décembre 2023

⁹ Instruction n° 2024-7 du 7 février 2024

¹⁰ Délibération n° 2024-35 du 24 avril 2024

¹¹ Instruction n° 2024-16 du 30 mai 2024

¹² Délibérations n° 2024-36 sur la RFFT et n° 2024-37 sur la RFF et instructions n° 2024-6 du 7 février 2024 sur la RFFT et n° 2023-14 du 16 mai 2023 sur la RFF

¹³ Délibération n° 2024-31 du 24 avril 2024 et instruction n° 2018-18 du 24 avril 2018

A l'issue de la POEI, dès lors que des heures de tutorat ont été dispensées, l'employeur complète et remet une attestation de développement des compétences cosignée de l'employeur, du tuteur et du bénéficiaire (annexe n° 4) à chaque signataire.

Le tutorat peut être réalisé dans un autre établissement de l'entreprise. Il faut nécessairement un lien juridique entre l'employeur signataire de la convention et l'établissement d'accueil pour la formation (que celui-ci se trouve en France ou à l'étranger¹⁴ Cf. 2. L'organisme de formation). Ce lien garantit que l'employeur aura bien les moyens de mettre en œuvre ou de faire respecter les engagements prévus dans le plan de formation.

Par conséquent, est exclue la réalisation d'une formation sous forme de tutorat par :

- une entreprise franchisée qui formerait en tutorat un futur salarié d'une entreprise de la même enseigne (en effet, juridiquement, il s'agit de deux entreprises distinctes) ;
- une entreprise cliente d'une entreprise de travail temporaire, même si le stagiaire a vocation à être mis à disposition auprès de celle-ci à la suite de son embauche en contrat de travail temporaire (CTT).

Le recours au tutorat par l'employeur suppose de respecter plusieurs conditions¹⁵ :

- l'employeur choisit, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur volontaire et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec les compétences requises pour occuper l'emploi correspondant à l'offre déposée. Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois demandeurs d'emploi en POEI ;
- l'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions d'expérience. L'employeur ne peut alors assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux demandeurs d'emploi.

Les missions du tuteur sont :

- contribuer à l'acquisition des compétences requises pour occuper l'emploi proposé dans le cadre de la POEI, telles que définies par l'employeur, en concertation avec l'opérateur France Travail¹⁶ ;
- assurer le suivi et l'évaluation de la formation ;

Le cas échéant, ces missions sont assurées en lien avec l'organisme de formation externe ou interne chargé d'une partie des actions d'évaluation et de formation.

Lorsque le tuteur est choisi parmi les salariés de l'entreprise, l'employeur lui laisse le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

2. L'organisme de formation

La formation peut se dérouler selon différentes modalités pédagogiques :

- formation théorique dans un organisme de formation, structurée par des enseignements théoriques, choisi par l'employeur ;

¹⁴ Il appartient à l'employeur de vérifier suivant la destination que le stagiaire est assuré sur le risque ATMP, par une assurance privée le cas échéant.

¹⁵ Article D. 6326-2 du code du travail

¹⁶ Article L. 6326-2 du code du travail

- formation en situation de travail, avec un plan de formation préparé par un organisme de formation agréé, une mise en situation professionnelle au sein de l'entreprise en évaluation continue, un interlocuteur dûment désigné pour prendre en charge le stagiaire de la formation professionnelle et un formateur expert qui organise et encadre la formation dans les domaines définis par le marché AFEST (construction, services aux particuliers, industrie, services aux entreprises, commerce).

L'organisme de formation externe ou interne doit être déclaré et certifié QUALIOPFI, réglementation en vigueur assurant sa capacité à délivrer une action de formation de qualité – condition sine qua non de la possibilité pour France Travail d'accepter la demande déposée par l'employeur.

France Travail est soumis à la conformité du décret Qualité qui prévoit de « veiller à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues »¹⁷.

France Travail procède à des contrôles afin de s'assurer de la qualité des formations effectuées en organisme de formation¹⁸.

Et France Travail se réserve aussi le droit de procéder à des contrôles en entreprise ainsi qu'à des contrôles sur pièces. Si de graves non-conformités sont identifiées, des sanctions pourront être mises en œuvre (cf. conditions générales de financement / annexe 5).

La formation peut être réalisée sur le territoire français. Elle peut également être réalisée à l'étranger, notamment :

- lorsque l'offre de formation nationale ne permet pas de répondre au besoin de formation,

Ou

- lorsque la formation est réalisée au sein de l'un des établissements étrangers de l'employeur (tutorat).

La formation réalisée par un organisme de formation étranger situé dans un pays de l'Espace économique européen ou en Suisse est prise en charge par France Travail au même titre que les formations réalisées par un organisme de formation situé en France, sous réserve que l'organisme de formation européen ait une représentation en France.

En revanche, une formation réalisée à l'étranger est à exclure, hors Espace économique européen et Suisse, car la couverture accident du travail au titre de la protection sociale française n'est pas applicable dans cette situation (Instruction n° 2015-12 du 23 mars 2015).

Lorsque la formation est réalisée à l'étranger, le stagiaire ne peut pas bénéficier de l'aide à la mobilité sauf cadre dérogatoire pour les formations réalisées en Europe¹⁹. Concernant l'aide à

¹⁷ Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle (article R. 6316-6 du code du travail)

¹⁸ Article L. 6316-3 du code du travail

¹⁹ Délibération n° 2023-54 du 13 décembre 2023

la garde d'enfants, pour en bénéficier, l'action doit se dérouler sur le territoire français ou en Europe²⁰.

3. Les obligations de l'employeur ou de l'organisme de formation interne ou externe

a) Sur les conditions d'accueil du stagiaire de la formation professionnelle

Lors de l'accueil du stagiaire, l'employeur s'engage à respecter les articles du code du travail concernant les conditions d'accueil d'un stagiaire de la formation professionnelle notamment au respect de la durée légale hebdomadaire du travail et du repos hebdomadaire²¹ et à assurer au stagiaire les mêmes garanties notamment en termes de santé et de sécurité que pour les salariés de l'entreprise.

Les périodes de formation la nuit, le dimanche et les jours fériés ne sont possibles que dans les secteurs professionnels où la législation l'autorise et doivent être limitées aux cas strictement nécessaires à la réalisation des objectifs de la formation.

Il appartient à l'employeur, à sa charge, de faire réaliser une visite médicale au stagiaire :

- en cas de doute sur l'aptitude de celui-ci à occuper le poste proposé au terme de la formation ou à réaliser certaines mises en situation au cours de la formation ;
- si le poste proposé nécessite un suivi médical particulier.

Certains incidents peuvent compromettre l'issue de l'action de formation prévue par la convention, que celle-ci soit réalisée par l'employeur ou par l'organisme de formation interne ou externe (absence non autorisée, maladie, abandon de stage, etc.). Il est donc demandé à l'employeur de les signaler depuis son espace entreprise, gestion de l'aide POEI (francetravail.fr) à l'agence France Travail.

En cas d'accident du travail (trajet et sur site), l'organisme de formation interne ou externe ou l'employeur porte la déclaration. Ce n'est pas à France Travail que revient cette démarche.

b) Sur les conditions d'embauche à l'issue de la formation

L'employeur s'engage à conclure un contrat de travail avec le stagiaire demandeur d'emploi ayant atteint le niveau requis. De même, il s'engage à remettre au stagiaire une attestation de développement de compétences pour la période réalisée en tutorat (cf. annexe 4).

A cet effet, une date prévisionnelle d'embauche est indiquée dans la convention. Elle doit être fixée au plus tôt après la fin de la formation.

L'embauche peut intervenir à une date ultérieure si l'employeur justifie d'événements extérieurs qui lui sont non imputables conduisant à décaler la date d'embauche.

A la fin de l'action de formation, l'agence France Travail doit :

- recevoir le bilan de la formation et une facture accompagnée du relevé d'identité bancaire de l'employeur ou de l'organisme de formation externe ;
- être informé de l'embauche du stagiaire à l'issue de la période POEI, ou le cas échéant, recevoir les éléments justifiant de la non-signature du contrat de travail. Un

²⁰ Délibération n° 2024-35 du 24 avril 2024

²¹ Article L.6343-1 du code du travail et articles L.4121-1 et suivants du code du travail

bilan tripartite doit être établi entre France Travail, l'employeur et le demandeur d'emploi, en particulier en l'absence d'embauche ou en cas d'embauche dans des conditions moins favorables pour le salarié que celles initialement prévues par l'employeur.

- recevoir le stagiaire non embauché en entretien pour partager avec son conseiller sur les difficultés rencontrées lors de la POEI et actualiser son PPAE.

Il convient de rappeler à l'employeur le cadre réglementaire défini par la loi et le Conseil d'administration de France Travail. Un mode opératoire ad hoc précise les modalités de facturation pour les employeurs et les organismes de formation, ainsi que les justificatifs attendus par France Travail pour le paiement de l'aide (cf. annexe n°5).

Paul Bazin,
directeur général délégué