

Employeurs spécifiques et contrats de travail particuliers

Dans le cadre des efforts continus pour favoriser l'insertion professionnelle et répondre aux besoins spécifiques du marché du travail, cette annexe vise à clarifier les modalités d'application de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), en tenant compte des particularités des différentes typologies d'employeurs et de contrats de travail :

❖ Les employeurs spécifiques

Précisions préalables concernant le tutorat

Les nouvelles dispositions réglementaires (article D6326-2 du code du travail) favorisent l'émergence de situations pour lesquelles se pose la question de la pertinence du lien juridique entre l'employeur signataire de la convention POEI et la structure d'accueil.

Sauf pour les employeurs spécifiques, énumérés dans la présente annexe et pour lesquels l'obligation d'un lien juridique est requise, la décision de le lever est possible lorsque la situation le justifie et permet de sécuriser la prise de poste, notamment dans les cas suivants :

- Le tutorat peut être réalisé chez un client qu'il s'agisse d'une personne physique (entreprise individuelle, particulier) ou d'une personne morale (société), dès lors que le tuteur qualifié salarié de l'employeur recruteur accompagne le stagiaire tout au long de la formation (entreprise en rapport avec une clientèle à domicile comme un plombier, une agence de personnel de maison ou de garde d'enfants).
- Si le tuteur salarié du recruteur est qualifié et déjà en mission ou mis à disposition dans une structure d'accueil, le tutorat peut être effectué dans cette structure.

Ces exceptions permettent de faciliter la mise en œuvre de la POEI tout en garantissant que le stagiaire bénéficie d'un suivi et d'un encadrement adéquat pendant sa formation.

➤ Particuliers employeurs

Les particuliers employeurs peuvent bénéficier de la POEI uniquement pour des formations théoriques délivrées par un organisme de formation. Le tutorat et l'AFEST ne sont pas mobilisables dans la mesure où le particulier employeur ne peut désigner un tuteur salarié.

➤ Groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs, structures à but non lucratif ayant pour objet de mettre à disposition des salariés auprès de leurs entreprises adhérentes et les GEIQ, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification peuvent bénéficier de mise en œuvre de POEI.

Si la formation est réalisée chez un employeur adhérent, le tutorat dans cette situation n'est pas envisageable car l'employeur adhérent n'a pas le statut de futur employeur du stagiaire. C'est le groupement qui a la qualité d'employeur.

Cependant, une dérogation peut être accordée à un GEIQ, lorsque le bénéficiaire appartient à un public éloigné de l'emploi, que le plan de formation proposé est de qualité et offre de réelles possibilités de réinsertion.

Dès lors que l'entreprise adhérente, au sein de laquelle le tutorat doit être réalisé, n'est pas signataire de la convention de formation, le GEIQ devra donner mandat à l'entreprise adhérente, afin que celle-ci soit juridiquement engagée à respecter les obligations issues de la convention de POEI. Ce mandat doit avoir pour objet de l'habiliter à réaliser la formation en tutorat au nom et pour le compte du GEIQ.

Une copie du mandat doit être communiquée à France Travail.

Le plan individuel de développement des compétences devra lister précisément les actions pédagogiques qui seront mises en œuvre durant la période de tutorat au sein de l'entreprise adhérente ainsi que le ou les lieux(x) de réalisation du tutorat.

Le GEIQ reste vis-à-vis de France Travail, seul responsable de la convention de POEI tant pour la réalisation des objectifs pédagogiques que pour le respect des obligations en matière d'accident du travail. Le GEIQ recevra également les financements associés à la convention.

➤ Entreprises de travail temporaires

Les entreprises de travail temporaire peuvent bénéficier de la mise en œuvre de POEI.

- Pour la mise à disposition de futurs salariés intérimaires, les modalités pédagogiques mobilisables sont la formation théorique et l'AFEST.
- Pour leurs propres besoins en personnel, les modalités pédagogiques sont le tutorat, la formation théorique et l'AFEST.

- **Entreprise de travail temporaire d'insertion - ETTI**

Les ETTI sont des entreprises de travail temporaire spécifiquement conçues pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes en difficulté. Elles fonctionnent comme des agences d'intérim classiques et peuvent bénéficier de la mise en œuvre de POEI pour favoriser l'insertion des bénéficiaires.

- **Entreprise adaptée de travail temporaire - EATT**

Les EATT permettent à des personnes en situation de handicap d'accéder à des emplois dans le cadre de missions temporaires tout en bénéficiant d'un accompagnement adapté à leurs besoins spécifiques. Elles fonctionnent comme des agences d'intérim classiques et peuvent bénéficier de la mise en œuvre de POEI pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap.

➤ **Entreprises clientes d'une entreprise de travail temporaire**

Une entreprise cliente ne peut pas former en tutorat un futur salarié 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).

➤ **Entreprises franchisées**

Une entreprise franchisée ne peut pas former en tutorat un futur salarié d'une entreprise de la même enseigne.

En effet, juridiquement, il s'agit de deux entreprises distinctes avec deux numéros SIREN différents.

➤ **Entreprises adaptées**

Une entreprise adaptée peut bénéficier de la mise en œuvre de POEI pour ses propres besoins en recrutement.

Les salariés handicapés d'une entreprise adaptée peuvent bénéficier d'une POEI pour un poste chez un autre employeur (en attente d'un décret d'application sur les cas de suspension et à voir si maintien de la rémunération).

➤ **Structures d'insertion par l'activité économique**

Une structure par l'insertion par l'activité économique peut bénéficier de la mise en œuvre d'une POEI :

- Pour ses propres besoins en personnel
- Pour le recrutement de salariés relevant de l'insertion par l'activité économique, préalablement à leur embauche en contrat à durée déterminée insertion. La formation réalisée par ce biais doit être pertinente et complémentaire au regard des actions de formation qui seront réalisées pendant le contrat de travail et pour lesquelles l'employeur percevra une aide financière. Avant de l'attribuer, il conviendra de vérifier que l'action de formation envisagée est nécessaire avant l'embauche et qu'elle ne peut être mobilisée au cours du contrat de travail.

➤ Employeurs du secteur public

Les employeurs du secteur public peuvent bénéficier de la mise en œuvre des POEI pour leur recrutement de contractuels.

Pour le recrutement de fonctionnaires, la POEI n'est pas applicable car leur recrutement et leur formation suivent des règles statutaires spécifiques.

➤ Associations

Les associations peuvent bénéficier de la mise en œuvre de POEI dans les mêmes conditions que les autres employeurs. Ainsi, en cas de tutorat, et par dérogation, l'employeur peut, notamment en l'absence de salariés répondant aux conditions prévues au précédent alinéa, 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

➤ Auto-entrepreneurs

Les auto-entrepreneurs sont des travailleurs indépendants qui gèrent leur propre activité peuvent être amenés à embaucher du personnel sous contrat de travail classique. Cependant, cela aura un impact sur la rentabilité et sur la limite du seuil de chiffre d'affaires annuel.

Il convient d'apprécier, au cas par cas, si l'auto-entrepreneur est en capacité de former le futur salarié.

➤ Organismes de formation

Lorsque le futur employeur est un organisme de formation, les formations réalisées directement en interne sont nécessairement qualifiées de tutorat.

❖ Les contrats de travail particuliers

Il est possible de mobiliser une POEI :

- **Pour une embauche en CDI de chantier** car seules les modalités de licenciement rendent ce contrat spécifique par rapport au CDI de droit commun.
- Préalablement à **une embauche en contrat aidé** (CUI et CDDI conclus avec une SIAE). La formation réalisée par ce biais doit être pertinente et complémentaire au regard des actions de formation qui seront réalisées pendant le contrat de travail et pour lesquelles l'employeur percevra une aide financière. Avant de l'attribuer, il conviendra de vérifier que l'action de formation envisagée est nécessaire avant l'embauche et qu'elle ne peut être mobilisée au cours du contrat de travail.
- **Un mandataire social** peut bénéficier de la mise en œuvre d'une POEI si, après la formation, il a le statut de salarié au sein de l'entreprise.

Lorsque l'embauche doit avoir lieu dans l'entreprise où le stagiaire détient un mandat social, il convient de faire réaliser préalablement une étude mandataire afin de déterminer si le contrat de travail pourra être valablement conclu au terme de la formation.

Si le mandat social est détenu dans une entreprise et que l'embauche est prévue dans une autre entreprise, il est possible de conclure une POEI avec l'employeur signataire du contrat de travail sans autre formalité.