



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

offres d'emploi

Question écrite n° 75003

Texte de la question

M. Patrick Lemasle appelle l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur les difficultés des jeunes diplômés à obtenir la confiance des employeurs alors qu'ils n'ont pas d'expérience professionnelle. Il en va de même des personnes en reconversion professionnelle qui bénéficient pour celle-ci des services de l'AFPA, des subventions des ASSEDIC et des collectivités régionales. La formation achevée, les bases sont reconnues mais le manque d'expérience est présent et les exigences des employeurs dans cette matière sont réelles. Il lui demande quelles mesures entend prendre le Gouvernement pour aider cette catégorie de candidats à l'emploi.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à l'absence ou la faible expérience professionnelle de certains demandeurs d'emploi qui peut parfois limiter leur reprise d'activité, les employeurs recherchant le plus souvent des salariés immédiatement opérationnels. Afin de permettre aux demandeurs d'emploi de trouver ou de retrouver un emploi, Pôle emploi propose des aides à la formation pour adapter ou compléter les compétences d'un demandeur d'emploi afin de satisfaire un besoin de recrutement identifié et accroître les chances de retour à l'emploi du bénéficiaire. L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) sont deux aides pouvant être accordées à un employeur en contrepartie du recrutement d'un ou plusieurs demandeurs d'emploi. Répondant à la volonté gouvernementale de financer une action de formation réalisée par le futur employeur et/ou par un organisme externe ou interne à l'entreprise, ces deux dispositifs mis en oeuvre par Pôle emploi sont particulièrement adaptés aux candidats pas ou peu qualifiés ou en reconversion professionnelle. Ils permettent de résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat retenu et les compétences requises par le poste. Pour bénéficier de l'aide, l'employeur est tenu d'embaucher le bénéficiaire de l'AFPR à l'issue de la formation en contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à moins de 12 mois, en contrat de professionnalisation à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire (missions d'au moins 6 mois au cours des 9 mois qui suivent la fin de la formation). Si le contrat est à temps partiel, il doit être d'au moins 20 heures par semaine, excepté pour certains travailleurs handicapés. S'agissant de la POE, le demandeur d'emploi doit être recruté en contrat à durée indéterminée ou en en contrat à durée déterminée d'au moins 12 mois. L'entreprise se voit ainsi accorder par Pôle emploi une aide pour la formation dans la limite de 400 heures du demandeur d'emploi qu'elle accueille. Dans le cadre de la POE, l'Organisme paritaire collecteur agréé peut participer au financement de l'aide accordée à l'employeur. Cette aide est versée au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche, ou au terme d'un bilan et sur décision expresse de Pôle emploi en cas de fin anticipée de la formation. L'AFPR et la POE ouvrent droit au titre et pour la durée de la formation qu'elle finance à l'attribution des aides aux frais associés à la formation (AFAF) permettant de dédommager les demandeurs d'emploi de certains frais annexes aux coûts de formation. L'AFAF couvre : les frais de transport dès lors que la formation se déroule à 60 km aller/retour du lieu de résidence ; les frais de restauration ; les frais d'hébergement le cas échéant. Durant la formation pour laquelle l'AFPR ou la POE est attribuée, le demandeur d'emploi peut être

rémunéré au titre de la rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE). En outre, afin de répondre aux besoins des employeurs, Pôle emploi a développé des prestations d'évaluation en milieu de travail, préalables au recrutement, permettant aux demandeurs d'emploi de s'assurer de leur capacité à exercer l'emploi proposé avant embauche. La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet notamment 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 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. 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.

Données clés

Auteur : [M. Patrick Lemasle](#)

Circonscription : Haute-Garonne (7^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 75003

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Travail, solidarité et fonction publique

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(e)s

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 1er mars 2011

Question publiée le : 30 mars 2010, page 3590

Réponse publiée le : 8 mars 2011, page 2349