

# BO | Bulletin officiel PE | de Pôle emploi

N°40 du 17 mai 2019

## Sommaire chronologique

### Instruction n° 2012-122 du 30 juillet 2012 – Mise à jour

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE individuelle) et à l'action de formation préalable au recrutement (AFPR)-----2

### Instruction n° 2019-19 du 6 mai 2019

Pôle emploi, plan d'action pour le développement des compétences par l'alternance -----3

### Décision BFC n° 2019-31 du 9 mai 2019

Composition et fonctionnement du jury de concours organisé en application de l'article L.2125-1 2° du code de la commande publique pour le choix d'un projet de maîtrise d'œuvre relatif à la construction d'une agence Pôle emploi à Pontarlier -----7

### Décision DG n° 2019-53 du 15 mai 2019

Nomination au sein de la direction régionale de Pôle emploi Auvergne-Rhône Alpes – M. Jacques-Alex Dorliat -----9

Instruction n° 2012-122 du 30 juillet 2012 – Mise à jour

## **La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE individuelle) et à l'action de formation préalable au recrutement (AFPR)**

L'instruction n° 2012-122 du 30 juillet 2012 relative à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE individuelle) et à l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) publiée au Bulletin officiel de Pôle emploi n° 2012-80 du 10 août 2012 est mise à jour de la manière qui suit :

Au chapitre 1 bis. Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle,

dans la partie 1. Présentation générale, après la phrase :

« L'attribution de la POE individuelle ouvre droit à l'aide financée par Pôle emploi dans la limite des plafonds respectifs de 5 euros et 8 euros, selon que l'organisme de formation qui réalise la formation est interne ou externe à l'entreprise (cf. point 3.2). »,

il convient de lire :

« Cependant, la délibération n° 2019-17 du 12 mars 2019 autorise Pôle emploi à financer le coût réel des préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) dans le cadre de financement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). »

Dans l'article 3.2. Montant de l'aide, après la phrase :

« Le montant de l'aide attribué par Pôle emploi a pour vocation à couvrir tout ou partie des frais pédagogiques de la formation, dans la limite des deux critères suivants :

- le financement est limité à 400 heures de formation ;
- le montant de l'aide est plafonné à :
  - o 5 euros maximum par heure de formation, lorsque la formation est réalisée par l'organisme de formation interne du futur employeur ;
  - o 8 euros maximum par heure de formation, lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe. »,

il convient de lire :

« Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), Pôle emploi peut financer des préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) pour un coût horaire supérieur à ceux mentionnés ci-dessus (cf. délibération n° 2019-17 du 12 mars 2019). »

Instruction n° 2019-19 du 6 mai 2019

## **Pôle emploi, plan d'action pour le développement des compétences par l'alternance**

L'ambition du gouvernement est d'édifier une société de compétences pour faciliter les transitions professionnelles et élever globalement le niveau de qualification des actifs, dans un contexte de compétition mondialisée.

La réussite de cette ambition dépend de trois conditions à remplir :

- donner priorité à des formations longues et qualifiantes susceptibles d'améliorer durablement l'accès des bénéficiaires à l'emploi,
- garantir aux personnes engagées dans un parcours de développement des compétences, et qui en ont besoin, le bénéfice d'un accompagnement individualisé, en amont et aussi en aval de la formation elle-même,
- transformer le système de formation professionnelle, ...

suivant « une triple logique de qualité et d'efficacité, avec des exigences élevées en termes de contrôle de résultat et de transparence, de transformation de l'offre de formation et de modernisation du service public de l'emploi (SPE) afin d'offrir des formations personnalisées et adaptées<sup>1</sup> » .

Dans ce contexte, l'approche compétences a commencé à aider les demandeurs d'emploi à identifier leurs compétences et à faciliter leur recherche d'emploi en identifiant plus facilement les aires de mobilités que leurs compétences leur ouvrent.

L'autre enjeu essentiel de la société des compétences, c'est le développement et la qualification de celles-ci, au sens obtention d'une certification professionnelle, repère sur le marché du travail et facteur de facilitation des transitions professionnelles.

C'est dans ce contexte que :

- le nouveau cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle (CEP) a été ajusté pour insister sur l'importance de l'accompagnement des parcours (niveau 2 et 3 fusionnés) de développement des compétences, mixant expériences professionnelles et formations formelles selon les besoins de la personne et les opportunités du territoire qu'elle réussit à saisir ;
- une réforme de la certification professionnelle est engagée qui va généraliser la visibilité des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation d'une certification pour mieux les comparer et les choisir.
- l'apprentissage est largement réformé pour faciliter l'accès à celui-ci et en faire une voie pédagogique alternative à la formation sous statut scolaire/étudiant aussi développée que cette dernière<sup>2</sup> afin que la formation des jeunes actifs en apprentissage devienne plus fréquente et plus naturelle, se traduisant par une entrée plus précoce sur le marché du travail, au sein d'entreprises ayant acquis une culture de l'encadrement des jeunes apprenants.

### **Le développement de l'alternance, mode à privilégier de développement des compétences et d'acquisitions de certification professionnelles**

Pour ce faire, la réforme repose sur les axes de transformation suivants :

- la simplification et la convergence du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation,
- l'ouverture du contrat d'apprentissage aux jeunes jusqu'à 29 ans révolus ; elle diversifie les profils en ouvrant le bénéfice de l'apprentissage aux jeunes actifs en retour en formation initiale pour renforcer leurs compétences et atteindre un nouveau niveau de qualification ou en reconversion recherchant une nouvelle certification professionnelle, même inférieure au niveau déjà atteint si c'est utile à leur nouveau projet professionnel,

<sup>1</sup> Grand plan d'investissement, proposé par Jean Pisani Ferry au Premier ministre en septembre 2018 ; deuxième axe « Édifier une société de compétences »

<sup>2</sup> Pour mémoire, la part des apprentis parmi les jeunes de 16 à 25 ans est actuellement de 5%. Parmi ces apprentis, les 2/3 sont en formations secondaires, un tiers dans le supérieur répartis comme tels : 37,8 en niveau V, 23,5 en niveau IV, 19,1 en niveau III, 11,8 en niveau II et 9,8 en niveau I, source DEPP, septembre 2018.

- l'ouverture du marché de la création des CFA (Centres de formation d'apprentis), régulé par la seule obligation d'obtenir la certification qualité nationale<sup>3</sup>,
- un financement garanti « au contrat » par des niveaux de prise en charge déterminés, au plan national, par les branches professionnelles.
- la mise en œuvre d'une expérimentation sur le contrat de professionnalisation pour faciliter sa mobilisation par les demandeurs d'emploi dans le cadre de parcours de formation sur mesure qui ne seront pas nécessairement certifiant (mais soumis à la validation de l'OPCO (Opérateur de compétences))<sup>4</sup>.

Dans cette perspective, il est attendu de Pôle emploi :

- un conseil de qualité sur l'opportunité de développer ses compétences, mettant en avant les trois grandes modalités d'accès à une certification professionnelle :
  - o un contrat en alternance
  - o une formation en centre de formation
  - o une validation de l'expérience professionnelle
- un accompagnement du parcours de la personne conseillée, chaque fois que nécessaire, en amont et en aval de sa formation, au service de la sécurisation de son parcours, qui soit agile et sache mobiliser au mieux de l'intérêt de la personne les opportunités ouvertes sur son territoire, son secteur d'activité.
- un conseil et une intermédiation active vers les contrats en alternance qui permettent :
  - o aux demandeurs d'emploi d'acquérir une certification, de se former à un métier en alliant « temps de formation » en centre de formation par apprentissage et « temps de travail et de mise en pratique apprenante » en entreprise, sous la supervision d'un tuteur. L'expérience ainsi acquise permet soit de s'intégrer plus facilement dans l'entreprise<sup>5</sup>, soit de pouvoir valoriser une expérience professionnelle en sus de sa certification professionnelle, ce qui facilite l'insertion professionnelle future. Ainsi, l'alternance apparaît comme un des leviers prioritaires à mobiliser pour répondre aux besoins de développement des compétences et d'évolution professionnelle des demandeurs d'emploi et contribuer à la sécurisation de leurs parcours.
  - o aux entreprises de former leurs jeunes (et moins jeunes) recrues salariées en fonction de leurs besoins réels, tout en profitant d'un vrai renfort productif.

Dans ce contexte, cette instruction n'est pas seulement une instruction appelant le réseau à se mobiliser sur l'alternance, pour orienter et signer plus de contrats en alternance.

C'est une démarche plus structurée qui s'engage et qui justifie l'installation parallèle d'un projet national, sur le développement de l'alternance dans le cadre d'un conseil renforcé au « développement des compétences » positionné au cœur du conseil en évolution professionnelle<sup>6</sup> et le renforcement de son offre de service « proactive » d'intermédiation vers les contrats en alternance.

Parce que l'alternance est un levier efficace du retour à l'emploi<sup>7</sup>, il s'agit d'aider activement les personnes à élargir « leur champ des possibles », pour qu'elles se saisissent des opportunités de leur territoire, dans un contexte où, pour l'heure, l'alternance est très insuffisamment mobilisée, notamment parce qu'elle n'est pas assez identifiée comme levier de développement des compétences alternative aux formations classiques.

C'est le cas pour les publics les moins qualifiés alors qu'elle peut être une voie d'entrée dans l'entreprise très efficace dès lors que le parcours et la prise de poste sont sécurisés. C'est également vrai pour un public qualifié mais en reconversion, rarement prioritaire sur les actions de formation financées par la région ou Pôle emploi et pour lequel c'est une option à valoriser.

<sup>3</sup> Le nombre de CFA est actuellement de 962, répartis de façon très variable d'une région à une autre.

<sup>4</sup> Vous trouverez en annexe 2, la réforme de l'apprentissage détaillée suivant une logique « avant / après ».

<sup>5</sup> Trouver stat sur les continuités de parcours post apprentissage dans la même entreprise

<sup>6</sup> Instruction n° 2016-46 du 21/12/2016 sur le CEP en agence Pôle emploi

<sup>7</sup> Les notes du conseil d'analyse économique N°19, décembre 2014, L'apprentissage au service de l'emploi ; IZA World of Labor N°112, janvier 2015, *Does vocational training help young people find a (good) job ?*, Werner Eichhorst et Pierre Cahuc et Marc Ferraci, « L'apprentissage au service de l'emploi », décembre 2014

Pôle emploi est le conseil du développement des compétences des demandeurs d'emploi et à ce titre doit être au cœur de cet enjeu d'intermédiation triangulaire entre les demandeurs d'emploi, l'offre de formation et les entreprises ce dont va témoigner la prochaine convention tripartite qui doit en faire un objectif de développement à part entière.

Pôle emploi doit donc développer ses actions en faveur de l'alternance, au service des demandeurs d'emploi comme des entreprises. Notamment, l'alternance doit trouver sa place dans le cadre du CEP, sur le volet acquisition ou développement des compétences, comme alternative possible à une formation certifiante classique, souvent mieux rémunérée et pourvoyeuse d'expérience valorisable.

## La rentrée 2019 se prépare dès maintenant

La rentrée de septembre/octobre 2019 est la dernière rentrée où la grande majorité des CFA sont encore financés par les régions, (jusqu'à la fin 2019)<sup>8</sup>. Dans ce contexte « en mutation », Pôle emploi doit :

- promouvoir l'alternance, en interne comme à l'externe, et particulièrement en appui des secteurs où les qualifications manquent et où les emplois sont en tension ;
- faire connaître ses services auprès des demandeurs d'emploi comme auprès des entreprises pour en faciliter l'accès ;
- accompagner activement ceux qui sont intéressés par l'alternance.

Ces actions sont à mettre en place sans délai pour préparer la rentrée de septembre/octobre (qui concerne la majorité des cursus d'apprentissage et de contrats de professionnalisation) ; et à renouveler en septembre pour préparer la rentrée de janvier/mars (« rentrée décalée »).

Pour se faire, nous devons :

- sensibiliser les conseillers en charge du CEP (conseil en développement des compétences) ou à dominante entreprise (conseil au recrutement et typologie de contrats mobilisables) et les équipes locales de direction sur l'importance de développer le réflexe « alternance » dans le cadre du conseil car l'alternance permet :
  - o de se former et de préparer un diplôme ou une certification professionnelle reconnue tout en travaillant (mise en pratique immédiate des acquis de la formation), d'où un excellent taux d'insertion
  - o de s'intégrer au monde de l'entreprise et se familiariser avec le monde du travail, son ambiance, ses codes et son rythme
  - o de bénéficier de conseils avisés de tuteurs professionnels
  - o de bénéficier du statut de salarié et donc de percevoir une rémunération tous les mois
  - o d'acquérir une expérience professionnelle et d'avoir l'opportunité de faire ses preuves et d'être recruté plus facilement à l'issue de son contrat en alternance
  - o de bénéficier, sous conditions, d'une aide au permis de conduire pour les apprentis
  - o la possibilité facilitée de partir en Europe ou à l'international faire son apprentissage
- sécuriser chaque fois que nécessaire le parcours des candidats à l'alternance qui en ont besoin (demandeurs d'emploi de longue durée et / ou peu qualifiés), en investissant sur les phases de :
  - o « pré-alternance » via un travail approfondi sur le projet (activ projet), la mobilisation d'ateliers, d'actions de formation préalables pré qualifiante renforçant les compétences clés, et de périodes d'immersion en entreprise ou l'accompagnement des candidats dans le développement des qualités professionnelles attendues en entreprise, (notamment via les prestations « Valoriser son image professionnelle (VSI) » ou « Atouts jeunes »)..
  - o « post-alternance », via des actions spécifiques menées par les conseillers à dominante entreprise (repérage des sortants d'alternance et opérations de promotion de profil...), ou la valorisation des compétences et expérience acquise pour mieux rebondir et s'insérer durablement.

<sup>8</sup> Les CFA peuvent ouvrir librement depuis le 1er janvier 2019 dès lors qu'ils ne demandent pas à bénéficier de la subvention régionale d'équilibre ; en outre ils ne connaissent les conditions de prise en charge des contrats par les OPCO que depuis avril 2019

- consolider nos actions de partenariat avec les différents acteurs de l'alternance (branches professionnelles, OPCO, conseils régionaux, centres de formation et CFA, missions locales, cap emploi, chambres consulaires, groupements d'employeurs ...)
- renforcer nos actions de communication par des campagnes de promotion de l'alternance, la mise à disposition d'informations et d'outils dédiés, notamment digitaux (ma bonne alternance sur l'emploi store par exemple) et le portail public de l'alternance, [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr) ...
- piloter nos actions pour le développement de l'alternance.

L'objectif est de mobiliser pleinement et de manière pérenne le levier de l'alternance chaque fois que l'opportunité peut être saisie par le demandeur d'emploi qui souhaite développer ses compétences en privilégiant l'alternance et en veillant à adapter nos conseils et notre offre de service aux spécificités propres à chaque territoire, notamment en matière de partenariat et de tissu économique.

Cette mobilisation, qui devra être visible dès la rentrée scolaire de septembre/octobre 2019, se prolongera toute l'année suivante pour prendre le temps d'installer et développer toutes les compétences, outils et partenariats nécessaires à la réalisation de cette ambition.

Sur la durée, au moins jusqu'à la prochaine rentrée 2020, un projet national « pour le développement de l'alternance au cœur du conseil en développement des compétences » est installé, auxquelles cinq directions régionales contribuent qui a pour objectif de développer une offre de service « proactive » en matière d'intermédiation vers les contrats en alternance.

La directrice générale adjointe  
en charge de l'offre de services  
Misoo Yoon

Décision BFC n° 2019-31 du 9 mai 2019

## **Composition et fonctionnement du jury de concours organisé en application de l'article L.2125-1 2° du code de la commande publique pour le choix d'un projet de maîtrise d'œuvre relatif à la construction d'une agence Pôle emploi à Pontarlier**

Le directeur régional de Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5312-1, L. 5312-2, L. 5312-5, L. 5312-6, L. 5312-8, L. 5312-10, R. 5312-6 19°), R. 5312-23, R. 5312-25 et R. 5312-26,

Vu le code de la commande publique, notamment ses articles L.2125-1 2°), R.2162-17 et suivants,

Vu le règlement intérieur des marchés publics de Pôle emploi approuvé par délibération n° 2019-15 du 12 mars 2019 du conseil d'administration de Pôle emploi, notamment ses articles 7 et 12,

Décide :

### **Article 1**

Par la présente décision est créé un jury de concours dans le respect des dispositions des articles R.2162-22 et R.2162-25 du code de la commande publique et de l'article 12 du règlement intérieur susvisé.

Ce jury est composé de trois collèges :

- un collège de la maîtrise d'ouvrage dont les membres avec voix délibérative sont :
  - o monsieur Eric Surier, directeur administratif et financier, qui en assure la présidence ;
  - o monsieur François Schmitz, responsable juridique, qui en assure le secrétariat ;
  - o monsieur Frédéric Kirsas, adjoint au responsable du service immobilier logistique informatique ;
  - o madame Aline Figon, représentante du service immobilier logistique informatique ;
  - o madame Estelle Dousset, responsable du service achats-marchés-approvisionnements ;
  - o madame Céline Demoly, directrice de l'agence pôle emploi de Pontarlier.
- un collège de membres avec voix délibérative ayant la qualification exigée des candidats :
  - o monsieur Gilles Bennais, représentant d'un bureau d'études CVC ;
  - o monsieur Christophe Perrier, architecte conseil ;
  - o monsieur Pierre-Etienne James, architecte conseil.
- un collège de membres avec voix consultative présentant un intérêt au regard de la procédure :
  - o le contrôleur général économique et financier auprès de Pôle emploi ou son représentant ;
  - o monsieur Alexandre Pace, représentant la direction de l'immobilier et des contrats nationaux de Pôle emploi ;
  - o madame Cécile Lefebvre-Decq, représentante du service achats-marchés-approvisionnements ;
  - o monsieur Claude Guyot, directeur territorial Pôle emploi du Doubs et du Territoire de Belfort.

### **Article 2**

Le jury peut valablement se tenir en présence des membres mentionnés à l'article 12 du règlement intérieur des marchés publics de Pôle emploi et des membres du collège de personnalités ayant la qualification exigée des candidats.

Dans l'hypothèse d'un partage égal des voix, la voix du président du jury est prépondérante.

La participation des membres du jury est attestée par la signature par chacun de ses membres, de la rubrique correspondante du procès-verbal de la réunion.

### Article 3

La présente décision sera publiée au Bulletin officiel de Pôle emploi.

Fait à Dijon, le 9 mai 2019.

Frédéric Danel,  
directeur régional  
de Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté

Décision DG n° 2019-53 du 15 mai 2019

**Nomination au sein de la direction régionale de Pôle emploi  
Auvergne-Rhône Alpes – M. Jacques-Alex Dorliat**

Monsieur Jacques-Alex Dorliat est nommé directeur régional adjoint en charge des opérations de Pôle emploi Auvergne-Rhône Alpes, à compter du 7 juin 2019.

Fait à Paris, le 15 mai 2019.

Le directeur général adjoint,  
en charge des ressources humaines  
et des relations sociales  
Jean-Yves Cribier