

Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

Commission 1 Qualité, Développement des Compétences, des Qualifications

Compte rendu de la réunion du 18 novembre 2020

Participants

Eric ANQUETIL : FO
Pascaline BELLIER DE FROMONT FRSEA Normandie
Jean-Marc BELOUET : CPME Normandie
Félicien BLOIS : CFE CGC
Jean-Marc BONNARD : Opcô mobilités Bretagne et Normandie
Agnès BONVALET : FSU
Sébastien BOSCHER : Opcô santé
Laetitia BOUSSUMIER : Opcô des entreprises de proximité
Jean-Paul CHOULANT : CFDT union régionale
Fabrice CURAUDEAU : Carif-Oref Normandie
Clarisse DAUTREY : Région Normandie
Pascal DUFOUR : U2P Normandie – Président de séance
Gwénaël DUPUIS : U2P Normandie
François EDOUARD : Udes
Christine FARA : Direccte Normandie
Pascal FERNANDEZ : Transitions Pro
Damien FILLIATRE : AKTO Fafih
Frédérique GALLOIS : Région Normandie
Stéphanie GERMAIN : Afdas Normandie
Kathy HARLAY : AGEFIPH Normandie

Françoise HAVELETTE : Région Normandie
Karine HENRI : Agence régionale de l'orientation et des métiers
Isabelle HERGAULT : Rectorat Normandie DRFPIC
Julie JACQ : Ocapiat Grand Ouest
Stanislas KAPKINER : FSU
Alexandre LEBARBEY : CGT comité régional
Richard LECOEUR : Ceser Normandie
Véronique MARIE : Opcô santé
Elisabeth MARMONTEL : Carif-Oref de Normandie
Céline MOTHELAY : Carif-Oref de Normandie
Valérie MONS : Direccte Normandie
Bénédicte MOSTERMANS : Medef Normandie
Victor PIRES : Ocapiat Normandie
Marlène RANNOU : FSU
Sylvie SAINTE MARIE : ARML
Laurent SEMEUX : CGT comité régional
Pascale SOTEAU : Medef Normandie
Jean Claude SOUBRANE : Maison des Professions Libérales
Pascale TOURET : Constructys
Olivier VILLA : Direccte Normandie
Christian WIBAUT : Opcô 2i

Excusés :

Laurence BREHAULT : Opcô santé
Nathalie FOUCHEZ : Opcommerce
Chantal JUHASZ : Medef Normandie
Nathalie LAVOLO : Carif Oref Normandie
Julien MAINGUAULT : Akto – Opcalia Normandie

Marc MILLET : Conseil Régional de Normandie
Emilie RENARD : opcomobilités
Frédérique VAQUANT : Akto
Franz VINCENT : Université de Caen Normandie
Frédérique RAULT : DRAAF

Ordre du jour :

1. Validation du compte rendu de la réunion du 9 octobre 2019	p2
2. Plan de relance	
a. Présentation sommaire du plan de relance Jeunes	p 2
b. Plan de relance – Formation	
1 ^{er} volet du plan de relance : La révision du Pric	p 4
2 nd volet : Une augmentation des places dans les formations	
d'infirmier, d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social	p 7
3. Apprentissage	
a. Echanges sur la rentrée 2020 à partir des données existantes	
Quelques chiffres sur la rentrée de l'apprentissage	p 9
Plan d'action de la Direccte	p 10
b. La nouvelle politique de l'apprentissage de la Région :	
Le soutien aux CFA	p 11
Les conventions d'objectifs et de moyens avec les Opco	p 12
c. Offre de formation en apprentissage	
La collecte de l'offre de formation en apprentissage au niveau	p 13
du RCO	
La collecte au sein du Carif Oref de Normandie	p 13
La cellule technique régionale Qualité Apprentissage	p 15
d. Etude d'insertion professionnelle des apprentis	
Sortants 2019	p 15
Nouvelle enquête avec les sortants 2020	p 15
4. Transitions Pro	
a. Présentation de Transitions Pro	p 19
b. Nouvelles priorités d'instruction des dossiers Transitions Pro	p 20
c. Point sur les dossiers « PTP »	p 21
d. Point sur les dossiers « droit au démissionnaire »	p 21
e. Point sur les transitions collectives	p 22

1. VALIDATION DU COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 9 OCTOBRE 2019

Le compte –rendu est approuvé par la commission.

2. PLAN DE RELANCE**a. Présentation sommaire du plan de relance Jeunes**

Mme FARA propose une présentation synthétique du plan de relance Jeunes en suivant les points traités dans le diaporama joint. Elle précise que le plan de relance Jeunes a été présenté le 23 juillet 2020. Il est intégré dans un plan de relance plus large avec ses aspects économiques sur la compétitivité, l'écologie et la cohésion, présenté lui-même, début septembre.

Le plan Jeunes est doté de 6.5 milliards d'euros et il est porté par plusieurs ministères, ce qui implique, au niveau régional, la Direccte, la DRDJSCS, le rectorat et l'enseignement supérieur, recherche et innovation. Ce plan de relance Jeunes a 3 grands axes d'intervention.

- Axe 1 : Les aides à l'emploi

La diapositive fait apparaître 2 blocs :

- Le bloc « Accélérer l'embauche des jeunes » en jaune relève de la Direccte. Il recouvre l'aide à l'embauche, c'est-à-dire, l'embauche des moins de 26 ans, l'apprentissage et le contrat de professionnalisation
- Le bloc bleu correspond au volontariat des jeunes pour rentrer dans des missions d'utilité sociale comme les missions de service civique, le soutien à l'emploi associatif ...

Ensuite, Mme FARA donne à voir un tableau synthétique des aides à l'embauche. On retrouve les aides à l'embauche des moins de 26 ans, les apprentis, les contrats pro, et aussi les emplois francs + qui correspondent aux jeunes embauchés qui ont habité, au moment de la signature de leur contrat, dans des QPV et enfin, il y a une aide à l'embauche spécifique pour les travailleurs handicapés.

- Axe 2 : La formation

Mme FARA identifie les dispositifs que la Direccte a en charge pour l'Etat, signalés en jaune au niveau de la diapositive 6, avec la mobilisation du Pacte régional d'investissement dans les compétences avec la Région et le parcours spécialisé pour les décrocheurs 16-18 ans qui est piloté par l'AFPA.

La diapositive suivante met en évidence les autres mesures du plan Jeunes dans le cadre des formations pour les lycéens et les étudiants.

- Axe 3 : L'insertion avec différents parcours « sur mesure »
 - Les contrats aidés avec les PEC jeunes et les CIE jeunes
 - L'intégration des jeunes dans les structures d'insertion par l'activité économique en 2021
 - L'accompagnement à la création d'activité,
 - La garantie jeunes avec le PACEA, tous les dispositifs Missions locales envers les jeunes
 - La mobilisation des AIJ qui correspondent à un accompagnement renforcé des jeunes par Pôle emploi
 - Le dispositif SESAME

La diapositive 9 permet de faire un zoom sur les mesures pilotées par la Direccte en 2020 et en 2021. Des objectifs sont fixés dès 2020, pour deux mesures seulement (les PEC jeunes et les CIE). Concernant l'IAE, la Garantie Jeunes et le PACEA, les objectifs Plan Jeunes ne seront fixés qu'à partir de 2021.

Le plan Jeunes doit aussi s'articuler avec les autres dispositifs suivis par la Direccte.

- La gouvernance du plan Jeunes

Elle s'appuie sur :

- Un Comité de suivi régional du plan de relance (plus large) qui s'est tenu au mois d'octobre et le prochain se tiendra le 22 décembre
- Concernant le plan de relance Jeunes, l'instance de pilotage et de suivi est le bureau du Crefop et il y a déjà eu quelques réunions sur le sujet.

- Les jeunes ciblés par le plan Jeunes sont :

- Les demandeurs d'emploi jeunes sur la Normandie qui sont un peu plus de 29000
- Les jeunes NEET
- Les jeunes suivis par les missions locales
- Les décrocheurs scolaires
- Et aussi tous les publics invisibles. Les appels à projets « repérer et mobiliser le public invisible » lancés par la Direccte permettent de repérer les jeunes qui ne sont pas dans les dispositifs. La Région oeuvre également pour repérer ces publics.

- Les actions de coordination

- Des réunions des services déconcentrés ont lieu avec le SGAR
- Et au niveau de la Direccte, il y a également des réunions de coordination bilatérales avec Pôle emploi, ARML, CHEOPS, AFPA et APEC.

- Les réalisations au 10 novembre 2020

Mme FARA constate qu'il n'y a pas de données régionales consolidées pour les aides à l'embauche, à ce jour. Il y a uniquement des données au niveau national.

Concernant les formations, le PRIC est en cours de révision et six sessions sont prévues en 2020 pour les décrocheurs.

Enfin, concernant l'accompagnement des jeunes autour d'un parcours d'insertion « sur mesure », les PEC jeunes ont donné lieu à 343 contrats conclus à ce jour pour un objectif 2020 de 636 ; et les CIE Jeunes ont donné lieu à 15 contrats conclus pour un objectif 2020 de 471. Ce dispositif a souffert du confinement, le CIE jeunes renvoie effectivement au secteur marchand.

b. Plan de relance - Formation

Mme DAUTREY rejoint la commission 1 à la suite de M. LEBOUCHER qui est maintenant directeur de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers. Son intervention porte sur deux volets liés à la formation qui sont notamment dans le plan de relance.

• 1^{er} volet du plan de relance : La révision du Pric

La révision du Pric correspond à une enveloppe de 100 000 places supplémentaires au niveau national qui se concrétisent en Normandie par une enveloppe d'un peu plus de 5000 places

supplémentaires et de 38.9 millions d'euros. Cela impacte une révision globale du Pric et se traduit par une amplification des actions en cours et des actions nouvelles.

A l'échelle de la Normandie, cette révision s'accompagne d'un objectif de 38 800 entrées en formation pour 2021. A titre de comparaison, l'objectif d'entrées en 2020 était de 30 000. Cet objectif très ambitieux pour 2021 amène la Région à renforcer l'offre de formation proposée avec :

- Un nouveau dispositif destiné aux jeunes diplômés de 2 000 places
 - Un renforcement important des parcours sur les savoirs numériques en lien avec la relance et du fait de la fracture numérique (1250 parcours supplémentaires)
 - Une nouvelle offre sur les savoirs bureautiques en lien également avec les enjeux autour de la transition numérique dans les usages des métiers
 - Un peu plus de 1 000 places supplémentaires sur le programme Qualif
 - Le financement des certifications CléA pour les demandeurs d'emploi
- Dans le cadre du Pric, le Haut-Commissariat souhaite une concentration des actions de formation sur les filières prioritaires en région. Un travail avec les partenaires normands a permis d'identifier comme filières prioritaires et stratégiques pour l'économie régionale :
- Le bâtiment avec un regard fort autour de la rénovation énergétique
 - L'agriculture
 - L'industrie avec un zoom autour de l'agro-alimentaire, la pharmacie, la métallurgie et l'industrie de production en général
 - Les énergies : EMR, hydrogène, nucléaire,
 - Le numérique qui est une filière à part entière mais aussi transversale à l'ensemble des métiers
 - Les services à la personne, la santé. Cette filière est entre ce qui est financé dans le cadre de l'offre de formation des demandeurs d'emploi et donc abondé dans le cadre du Pric et ce qui relève, sur les métiers d'aide-soignant par exemple, du schéma des formations sanitaires et sociales, dans un autre volet du plan de relance.

Ces filières représentent aujourd'hui 40% de l'offre qualifiante, d'où une concentration de l'offre de formation sur les filières que l'on veut traiter prioritairement en Normandie dans les deux ans qui viennent.

- L'objet de la révision du PRIC est aussi de reconstruire la question des cibles. Il n'y a pas d'évolution majeure du positionnement du Haut-Commissariat sur les cibles du pacte régional. Le Pacte régional continue de viser les publics de niveau Bac non validé et infra avec toutefois une ouverture pour les jeunes. L'objectif est, en effet, d'accompagner les publics fragilisés par la crise :
- Priorité autour des jeunes avec une ouverture quant au niveau de formation qui peut être supérieur au Bac pour les jeunes comme par exemple, des jeunes en

décrochage universitaire ou des jeunes post Bac en difficulté d'accès à une qualification

- Mise en œuvre d'actions autour des séniors du fait d'un problème particulier en Normandie sur ce public
- Regard particulier autour des salariés précaires (intérimaires, intermittents du spectacle, ...) et également des démissionnaires dans le cadre d'un partenariat Région / Transitions Pro Normandie
- Mise en œuvre d'une logique d'abondement du CPF pour les demandes individuelles de formation qui passera vraisemblablement par une convention de partenariat avec la Caisse des dépôts notamment.

- La révision du PRIC permet également de continuer et d'intensifier l'accompagnement de la transformation des organismes de formation autour de la digitalisation. Une stratégie sera votée à l'assemblée plénière de décembre avec 4 axes :

- Accompagnement avec une prestation d'appui conseil,
- Innovation :
 - ✓ Hackathon en ligne en janvier 2021 pour initier des projets d'innovation pédagogique
 - ✓ Un dispositif de financement de ces projets pour pousser et accompagner les acteurs dans cette transformation
 - ✓ Communotic, outil à amplifier
- Professionnalisation avec une amplification du dispositif de formation porté par le Carif-Oref, co-financé par l'Etat et la Région
- Evaluer et essaimer tout ce qui sera mis en œuvre notamment dans l'axe « innovation » au bénéfice des acteurs en Normandie.

- Le dernier point de la révision du Pric est lié à la crise et fait l'objet d'un constat partagé au plan national. Les formations ont été maintenues à distance mais les bénéficiaires ont été fragilisés par la situation, par la fracture numérique du fait de leur équipement et du lieu de formation. L'objectif est, ici, de faciliter l'accès à la formation à distance des apprenants autour de 2 sujets :

- Organiser des lieux tiers, points d'accès à la formation proches du domicile des stagiaires pour suivre des modules de formation à distance,
- Proposer des solutions d'équipements pour des stagiaires sans moyens pour suivre la formation à distance

Pour conclure, la révision du Pric a donné lieu à la production d'un document que la Région a travaillé avec ses partenaires qui sera soumis au vote des élus.

- **2nd volet : Une augmentation des places dans les formations d'infirmier, d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social**
 - Le second volet du lien entre plan de relance et formation concerne le champ du sanitaire et médico-social. Pour partie, ce volet est dans le plan de relance Jeunes qui prévoit une augmentation des places en formation d'infirmier (+ 6000 places au plan national en 2021 et 2022) et en formation d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social (+ 10 000 places). Ces données figurent aussi dans le Segur. Au-delà de l'augmentation des quotas visée, la Région Normandie a fait également valoir auprès du Haut-Commissariat et de la Direccete d'autres enjeux sur le PRIC tels que :
 - Augmenter le nombre d'entrants en formation. Pour ce faire, il faut continuer le travail d'information sur les métiers qui peut concerner les demandeurs d'emploi mais aussi les scolaires car une partie de ces formations sont ouvertes via Parcoursup.
 - Il faut également préparer les publics en amont des formations. Par exemple, le diplôme d'aide-soignant fait l'objet d'une réflexion pour passer d'un niveau 3 à un niveau 4, ce qui nécessitera d'autres connaissances avant l'entrée en formation.
 - Enfin, il s'agit d'augmenter le taux de réussite aux diplômes. L'ouverture à Parcoursup a permis de saturer les places de formation mais a aussi généré des difficultés telles que des taux d'abandon qui ont un peu augmenté, des redoublements...autrement dit, des projets pas toujours bien réfléchis ou construits qui génèrent un peu d'échec, notamment sur les cursus longs comme infirmier.

Ce second volet s'applique dès la rentrée 2021. A priori, sans avoir encore les chiffres de la Direction générale de l'organisation des soins, l'estimation pourrait être de 800 parcours en Normandie.

La feuille de route est construite avec l'ARS notamment et implique plusieurs acteurs. Il s'agit de :

- Etablir un diagnostic des besoins en emploi pour quantifier et localiser au mieux l'offre de formation complémentaire.

Une première réunion avec les représentants des branches s'est tenue le 16 novembre. Pour faire face aux enjeux d'inscrire des volumes complémentaires dans Parcours sup, l'ARS lance très prochainement une enquête à destination des branches et des employeurs pour identifier la nature des besoins en emploi et leur localisation.

Une fois les besoins identifiés ou en parallèle, il faudra faire en sorte que l'appareil de formation soit capable d'absorber ces volumes supplémentaires :

- Vérifier la capacité avec les moyens actuels, humains et matériels (locaux...),
- Travailler peut-être sur des territoires sur lesquels il y a des besoins sans instituts pour être dans une réponse là où il y a un besoin et pas seulement là

où se trouvent les instituts aujourd’hui. Cette piste est une hypothèse à ce jour.

- Voir trouver d’autres modalités pour pouvoir mettre en œuvre la formation.
- o Augmenter le nombre d’entrants en formation et le nombre de diplômés
Ce point est en interaction avec le Pric. Il s’agit de former des demandeurs d’emploi à un premier niveau d’employabilité par exemple sur les métiers du soin ou des services à la personne pour « alimenter » ensuite soit les formations d’aide à domicile qui sont plutôt du champ du Pric soit les formations d’aide-soignant ou AES pour aller travailler en structure.
- o Faire évoluer les modalités pédagogiques et d’organisation des cursus de la formation
La formation d’aide-soignant, par exemple, est d’un bloc. Il est compliqué dans un parcours Vae où l’on a des compétences, de ne suivre qu’une partie de la formation sans être obligé de se rendre disponible tout au long de l’année. Il y a un sujet autour de la modularisation de la formation pour la rendre accessible à d’autres publics que ceux qui viennent se former pour l’ensemble du parcours.
- o Sécuriser les parcours professionnels dans la filière
Ce dernier point de la feuille de route rejoint le point précédent. Il s’agit de sécuriser les parcours de professionnels ou de faisant fonction qui pourraient venir chercher un module puis un autre, construire une évolution professionnelle ou un accès à une qualification supplémentaire tout au long d’un parcours professionnel.

Dans le cadre de cette sécurisation des parcours, il va de soi de financer la formation des primo-entrants dans le secteur mais il faut aussi favoriser la formation de ceux qui sont déjà dans le secteur et qui ont envie de continuer à se former. D’où un sujet de comité des financeurs à réactiver ou activer pour voir comment articuler les financements et favoriser la formation de nouveaux arrivants et aussi la professionnalisation de ceux qui sont déjà dans la filière.

Les échéances sur le volet sanitaire sont assez précises. Mme DAUTREY rappelle qu’il s’agit de janvier pour les infirmiers et mars, pour les aide-soignants pour une rentrée réussie en septembre 2021.

Chacun des points de la feuille de route est présenté spécifiquement sur le diaporama en P.J. qui correspond au support présenté au bureau du Crefop le 13 novembre.

Au terme du point Plan de relance, M. DUFOUR recueille les réactions et questions. Il rappelle que ces présentations ont déjà été faites dans les instances de pilotage du Crefop dans lesquelles deux groupes de travail sont prévus. L’objectif de la présentation au sein de la commission 1 est de recueillir les questions de certains des partenaires comme les Opco qui ne font pas partie des instances de pilotage

M. FILLIATRE salue l’éventuel retour du comité des financeurs qui doit permettre d’avoir une plus grande lisibilité sur les actions menées par chacun et le travail en interbranches, en interpro qui est aussi mené dans le cadre des transitions collectives à venir. M. FILLIATRE exprime

également le souhait que les Opcos, et notamment Akto soit associé assez tôt dans les travaux à mener sur l'accompagnement de la transformation des organismes de formation au travers des prestations d'appui conseil.

Mme DAUTREY confirme que les contacts ont déjà été pris avec Akto avec M. MAINGAULT. Au plan régional, sur le thème de la transformation des organismes de formation, les acteurs identifiés dans la révision du Pric, sont la Région, Akto et la Direccte qui porte également des mesures. Au niveau national, le plan de relance prévoit plus de 300 millions d'euros sur ce sujet (360 selon M. FILLIATRE). Régions de France a eu une réunion dernièrement, avec Mme SEILER, Haut-Commissaire pour caler ce qui relève de l'échelle régionale et ce qu'il serait pertinent de porter au national. En effet, la parution du volet accompagnement des organismes de formation dans le plan de relance a rendu nécessaire, une articulation avec le niveau régional. L'essentiel avec ces différents moyens, pour Mme DAUTREY, est surtout de toucher vraiment la cible des organismes de formation du territoire et de donner capacité à transformer l'offre.

Mme MARMONTEL note que M. MAINGAULT avait transmis une question et M. FILLIATRE confirme qu'il vient en effet de la relayer.

3. APPRENTISSAGE

a. Echanges sur la rentrée 2020 à partir des données existantes

• Quelques chiffres sur la rentrée de l'apprentissage

Mme MONS apporte quelques chiffres sur la rentrée de l'apprentissage. Le Ministère a envoyé une enquête aux CFA qu'ils devaient renseigner dans un 1^{er} temps tous les 15 jours, puis, ensuite, tous les mois. Une seconde vague d'enquête va être envoyée cette semaine. Le traitement de l'enquête est fait au niveau national et n'a pas encore donné lieu à un retour au niveau régional. Néanmoins, la relation permanente avec les établissements permet de dire, même si tous les CFA n'ont pas répondu, que l'on est sur une augmentation, à peu près, de 5% du nombre d'apprentis dans les CFA par rapport à l'année passée. A ce jour, sans avoir tous les chiffres, la Direccte a enregistré :

- 21 057 apprentis dans les CFA normands
- 1600 jeunes entrés en CFA qui n'ont pas signé de contrat d'apprentissage. La loi permet une entrée pendant 3 mois, étendue à 6 mois maintenant, pour signer un contrat d'apprentissage.
- A peu près 1900 places vacantes

Les chiffres varient tous les jours en fonction des réponses des CFA. Les chiffres sont plutôt encourageants, avec des hausses importantes d'inscriptions supplémentaires (+ 8 % dans les CFA de la CCI d'Evreux, de l'ESIT de Caen, du CFA Marcel Sauvage à Rouen et dans le CFA de l'Education nationale et 9% supplémentaires dans le secteur agricole). Toutefois, les chiffres doivent être considérés avec prudence.

La Direccte a enregistré 85 structures en Normandie inscrites au service SRC de la Direccte pour dispenser des formations en alternance et en apprentissage.

La Direccte a signé la création du premier CFA d'entreprise en Normandie avec Transdev, société de transport et logistique qui ouvre son CFA à Rouen pour accueillir les jeunes apprentis de Transdev au niveau national.

La Direccte enregistre également les contrats du secteur public soit 417 à ce jour et 66 en attente du fait d'un dossier incomplet soit 483 contrats en tout.

La Direccte est toujours en attente concernant le secteur public de l'annonce des modalités de versement des 3000 euros qui accompagnent le financement des contrats signés dans les collectivités locales.

Toutes les aides à l'embauche ont eu un effet positif, amenant les jeunes et les entreprises à s'orienter vers l'apprentissage. Ce ressenti est confirmé par les Opcos réunis mi-octobre. Quelques retards sont constatés dans l'enregistrement des contrats d'apprentissage par les Opcos régionaux du fait de dossiers incomplets. Quelques retards également au niveau du versement des aides devraient être réglés prochainement. Pour rappel, les aides transitent par le national puis sont renvoyées à l'ASP qui verse tous les mois cette aide.

- **Plan d'action de la Direccte :**

La Direccte a contribué à la promotion des aides à l'embauche. La Direccte a engagé un certain nombre d'actions :

- Participation à différents webinaires (Argentan, Lisieux etc ...)
- Participation au salon Normand de l'apprentissage avec Pôle emploi du 14 au 30 septembre
- Participation au e-salon de l'alternance le 16 novembre (Partenariat avec l'Education Nationale)
- Intervention dans le cadre de réunions avec les chefs d'entreprise organisée par CCI Cherbourg et CCI Estuaire
- Un travail engagé sur le Bassin d'emploi du Havre de rapprochement de l'offre et de la demande. Le but est de combler les places vacantes dans les CFA et répondre aux chefs d'entreprise qui recherchent des apprentis mais qui ont un problème de sourcing.

Avec les partenaires du SPE, l'objectif est de rapprocher les jeunes des entreprises. 17 chefs d'entreprise du bâtiment (menuisiers, maçons, électriciens) cherchent des apprentis sur le Havre. Un état des lieux des places vacantes a également été fait dans les CFA.

- En parallèle, la Direccte engage avec la Région et l'Agefiph un travail sur l'apprentissage et le handicap. La Normandie n'ayant que 1% des apprentis en situation de handicap, l'objectif d'avoir plus de jeunes en situation de handicap en apprentissage est un axe majeur.
- Un travail est aussi mené avec la cellule qualité apprentissage avec notamment l'enquête Seine pour savoir ce que deviennent les jeunes

Mme MONS conclut son intervention sur des points de vigilance récurrents à savoir des difficultés de recrutement dans certains secteurs et des jeunes qui peinent à trouver des entreprises. Ce travail difficile de rapprochement de l'offre et de la demande doit guider l'action dans les mois à venir.

b. La nouvelle politique de l'apprentissage de la Région

• Le soutien aux CFA

- Mme HAVELETTE rappelle que la nouvelle politique de l'apprentissage votée en juin consécutivement à la réforme de l'apprentissage est dans la phase opérationnelle de mise en œuvre. Cette nouvelle politique est définie dans le code du travail. Pour rappel, le rôle de la Région :
 - Elle contribue à la mise en œuvre du développement de l'apprentissage de manière équilibrée sur son territoire.
 - Elle peut contribuer au financement des centres de formation d'apprentis quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elle identifie le justifient. Dans ce cadre, la Région peut intervenir :
 - ✓ En matière de dépenses de fonctionnement pour accompagner la mise en œuvre des formations dans les CFA
 - ✓ Verser des subventions dans le cadre des dépenses d'investissement.
- Pour accompagner cette politique, depuis le 1^{er} janvier, **deux enveloppes** sont attribuées par l'Etat à la Région :
 - Le fonds de soutien pour accompagner le fonctionnement des CFA : 8 476 500 €
 - L'enveloppe d'investissement : 11 106 500 €
- Une fois la politique Apprentissage votée, **un règlement d'intervention** a été mis en place pour définir à la fois les priorités de l'intervention régionale et la méthode :
 - Deux axes majeurs ont été définis dans ce règlement d'intervention :
 - ✓ Accompagner l'amorçage des nouvelles formations et continuer à améliorer les formations mises en place en matière d'apprentissage pour positionner au mieux les CFA par rapport aux besoins des jeunes et des employeurs
 - ✓ Encourager la qualité et l'innovation dans les formations en apprentissage
 - Le président de Région a souhaité rester dans une approche partenariale notamment avec les Opcos via des Conventions d'Objectifs et de Moyens.
- **Un portail des aides** a été ouvert par la Région pour que les CFA puissent formuler des demandes.
 - Au titre du fonds de soutien, 22 CFA ont déposé 32 demandes. Les CFA ont parfois déposé plusieurs demandes, pour mettre en place de nouvelles

- formations, ou pour accompagner des projets innovants. Une partie de l'enveloppe était destinée à des CFA qui auraient pu être dans une situation financière difficile. Sur l'ensemble des demandes, 5 ont été déposées au titre des aides d'urgence. La commission permanente du 16 novembre a accordé un peu plus de 8 millions d'euros de subvention aux CFA qui ont déposé des projets et un peu plus de 1.3 million au titre des aides d'urgence. Une grande partie des projets déposés a visé à consolider des projets à visée numérique déjà engagés.
- Sur le volet investissement, la Région a disposé de 11 106 500 €. La commission permanente a engagé plus que le montant de l'enveloppe car il y avait de gros projets en attente, dont celui de la reconstruction du CFA de la CMA de Seine-Maritime au Havre. 12 CFA ont déposé 16 demandes au titre de l'investissement.

- **Les Conventions d'Objectifs et de Moyens avec les Opcos**

- De manière corollaire au soutien aux CFA, la Région a engagé la concertation avec les 11 Opcos, de façon à poursuivre la méthode partenariale mise en place précédemment. Suite aux discussions avec les Opcos, 3 axes majeurs se dégagent dans le conventionnement possible :
 - La cohérence de l'offre de formation est un point essentiel des échanges ;
 - La qualité des formations en apprentissage est ressortie ;
 - L'accessibilité de l'apprentissage pour les apprentis et les employeurs.

Autour de ces 3 axes principaux, ont été déclinées des fiches actions avec les Opcos dont les thématiques figurent dans le diaporama. Cet aspect de la politique a été voté aussi à l'assemblée plénière du 16 novembre. Le président de Région est prêt désormais à signer les conventions d'objectifs et de moyens avec les Opcos qui le souhaitent.

M. DUFOUR se demande si des Opcos se sont déjà engagés.

Mme HAVELETTE convient qu'il y a des perspectives avec les Opcos mais ces derniers n'ont pas toujours la latitude nécessaire au niveau régional pour engager la concertation et la signature de la convention. A chaque fois, il est nécessaire de passer par les commissions paritaires nationales ou le conseil d'administration de l'Opcos au niveau national. Plusieurs cas de figure sont observables. Certains Opcos ne sont pas très avancés sur le volet qualitatif qui intéresse la Région dans les conventions d'objectifs et de moyens car ils doivent déjà régler les problèmes de dépôts de contrats. Certains Opcos n'avaient pas une grande pratique de l'apprentissage. Certains Opcos ont déjà manifesté leur intérêt de signer assez rapidement les conventions avec la Région. Enfin, certains Opcos étaient dans l'attente de voir comment cette politique allait se mettre en place dans l'ensemble des régions.

De façon à avoir une vision globale de l'apprentissage, M. DUFOUR demande au Carif-Oref de présenter l'offre de formation en apprentissage et l'étude d'insertion professionnelle des apprentis.

c. Offre de formation en apprentissage

- **La collecte de l'offre de formation en apprentissage au niveau du RCO**

- M. CURAUDEAU du Carif-Oref rappelle, tout d'abord, qu'en fin d'année 2019, le réseau des Carif-Oref (RCO) a été chargé par la DGEFP en lien avec la mission Houzel de constituer un entrepôt des offres de formation en apprentissage. Ces données sont destinées à alimenter, entre autres, les outils de l'Etat (Affelnet et Parcoursup). Ces travaux sont inscrits dans le cadre d'une convention avec la DGEFP. Cette convention conforte le rôle essentiel du réseau des Carif-Oref dans « la chaîne de production de l'information sur l'offre de formation ».
Le RCO se positionne comme Centralisateur de la collecte sur l'apprentissage. La mission est de constituer le catalogue de ces offres par le biais d'offre info (site national du réseau des Carif-Oref)
- Au sein des Carif-Oref, un point clé est l'approche qualité. Des réunions regroupant les techniciens des services Offre de formation des Carif ont lieu régulièrement à raison de 2 réunions par mois au minimum, en visio, pour échanger sur les avancées du dossier Apprentissage, que ce soit au niveau de la collecte, de la qualité des données, des échanges et avancées avec les partenaires, des problèmes techniques rencontrés etc ...
- Au niveau du flux de données de ce catalogue, des contrôles automatiques sont réalisés, par exemple, sur les certifications (vérification des codes scolarité, code RNCP etc ...). Des contrôles sont effectués sur les SIRET des organismes etc. ... Des tableaux de bord de suivi sont produits pour apprécier la qualité des données par région. Ces tableaux de bord sont ensuite analysés par chaque Carif afin d'effectuer, dans ses bases, les corrections nécessaires à un flux de plus grande qualité.
- **Le Catalogue des offres 2021 du RCO :**
Fin Octobre, l'équivalent de 61 % du volume 2020 a été collecté et une partie de la collecte ne pourra se faire que dans les mois à venir.
Pour rappel, ce flux alimente un "catalogue apprentissage MNA" (Mission Nationale Apprentissage) que les instructeurs consultent, par académie, pour alimenter Parcoursup et Affelnet (dont la saisie était manuelle jusqu'à ce jour). Le flux RCO alimente ce "catalogue apprentissage MNA" au quotidien avec toutes les mises à jour de la collecte permanente des Carif-Oref.

- **La collecte au sein du Carif Oref de Normandie**

- Comment s'y prend-on ?
Pour collecter cette offre, un e-mailing a été envoyé en juin dernier, pour inciter les CFA à déclarer leurs formations sur la plate-forme saisirmaformation.fr. Cette campagne de communication a été doublée d'une relance téléphonique quelques semaines après la 1ère demande. Pour la saisie des sessions de la rentrée 2021, une relance téléphonique a été effectuée auprès des principaux CFA pour les sensibiliser à l'intérêt de procéder à cette mise à jour.
- La date butoir de mise en ligne par les CFA sur « saisir ma formation » devait se faire au maximum pour fin octobre 2020, la validation pour intégration dans

Parcoursup et Affelnet étant réalisée par les services instructeurs en Novembre et Décembre 2020 (pour rappel, Parcoursup ouvre en janvier 2021). Pour autant, il est toujours possible d'alimenter Parcoursup au fil de l'eau.

- La qualité est présente au niveau régional comme au niveau national :
 - Lors de la validation des formations saisies par les CFA historiques et les OFA, chaque offre fait l'objet de nombreux contrôles. Pour les OFA, le Carif-Oref de Normandie vérifie qu'ils ont bien déclaré leur activité d'apprentissage auprès de la Direccte. Les CFA historiques sont également fortement incités à demander au plus vite leur numéro de déclaration d'activité.
 - Le Carif-Oref vérifie également la validité du diplôme, les numéros SIRET ...
 - Au-delà du 1^{er} niveau de contrôle réalisé au sein du Carif-Oref, un second est effectué avec les données envoyées dans le flux, avec l'analyse, comme évoqué précédemment des tableaux de bord disponibles sur un extranet.
- Quelques chiffres :
 - Le Comparatif entre 2020 et 2021 sur saisir ma formation :
 - ✓ Pour la rentrée 2020, 1381 sessions de formation étaient saisies par les CFA.
 - ✓ Pour 2021, plus de 800 sessions de formation sont saisies à la date du 15 novembre 2020, soit environ 60% par rapport à 2020. Ce chiffre est en concordance avec le catalogue national.
 - Les différences de collecte peuvent s'expliquer de différentes façons :
 - ✓ Des certifications qui ne sont pas remplacées ou pas encore reconduites sont archivées. France compétences a en effet un retard évalué à 8 mois à ce jour pour le suivi des renouvellements (surtout pour les titres sur demande).
 - ✓ Sans le renouvellement d'une certification, il est impossible de valider une session dont la date de début de la formation est postérieure à la date de fin de validité de la certification
 - ✓ La baisse du nombre de formations s'explique aussi par l'arrêt de l'apprentissage pour certains nouveaux OFA, en 2020 et 2021
 - ✓ La crise du Covid est un autre facteur : Les organismes n'ayant pas de visibilité pour la rentrée 2021, ne procèdent pas à la saisie sur « saisir ma formation »
 - ✓ Certaines formations sont retirées car non accessibles par la voie de l'apprentissage.

Pour conclure sur ce point, il est important de souligner le rôle crucial du Carif en tant que fournisseur de données au niveau régional et national. Pour les CFA, la diffusion de leurs données est un moyen de promouvoir leur offre de formations, de la rendre visible sur une multitude de sites et/ou systèmes d'informations.

• **La cellule technique régionale Qualité Apprentissage**

Cette cellule a été mise en place par le Carif-Oref de Normandie à la demande du Crefop. Elle est constituée actuellement de membres de la Direccte, de la Région, de la DRAF, du rectorat et du Carif-Oref. Cette instance se réunit mensuellement.

Le rôle de cette cellule est d'améliorer les échanges et les procédures de collecte de l'offre de formation en apprentissage afin d'obtenir des données exhaustives et qualitatives. Son but est également d'optimiser le partage d'informations et la mise en place de partenariats et aussi de régler des problèmes techniques.

d. Etude d'insertion professionnelle des apprentis

M. DUFOUR souligne que depuis des années, l'enquête Seine, très fortement soutenue par la Région, permettait un travail d'analyse des données. Cet outil semblait intéressant aussi pour les CFA. Une évolution de l'outil est actuellement en cours.

Mme MOTHELAY du Carif-Oref de Normandie fait un point de situation, l'état des lieux sur l'enquête en cours (sortants 2019) puis les perspectives de l'enquête avec les sortants 2020.

- **Sortants 2019** : L'enquête est en train de se terminer. A la suite de cette enquête seront produits, au 1^{er} trimestre, un Seine chiffres clés et une monographie pour chacun des CFA qui aura participé à cette enquête.
- **Nouvelle enquête avec les sortants 2020** : A ce jour, 41 fichiers reçus, 25 en attente. Les CFA ont besoin de certains indicateurs fournis, par cette enquête. Les CFA sont dans une démarche active pour participer à l'enquête 2021.

Cependant, il y a beaucoup d'interrogations.

- Des interrogations sur l'outil qui n'est pas encore choisi. L'outil Iroise Web devenu obsolète ne sera plus maintenu en 2021 par le prestataire.
- Le pilotage du dispositif de l'apprentissage n'est plus la compétence des Régions, et la Région Normandie ne financera plus en 2021 la réalisation des enquêtes Seine.
- Une autre difficulté concerne le repérage des nouveaux CFA pour n'en manquer aucun. L'enquête porte sur les sortants de formation et nécessite d'être au fait de tous les contrats signés dans tous les établissements quels qu'ils soient. Les données ne sont pas toujours faciles à recueillir. Le groupe de travail mis en place (sous-groupe de la cellule Qualité Apprentissage) a pour but de fluidifier l'échange de données. Une ^{1^{ère}} réunion a eu lieu le 10 novembre. De nouveaux acteurs essentiels y sont associés (quelques CFA représentatifs et Opco). Un questionnaire a d'ores déjà été élaboré pour interroger les jeunes dans le nouvel outil et il va être soumis à la critique de façon à avoir le meilleur questionnaire possible. Ce questionnaire aura pour but de répondre au maximum à tous les indicateurs présents jusqu'alors dans l'outil. L'outil antérieur analysait très finement les parcours des jeunes, de leur sortie de formation à 7 ou 12 mois. Il va falloir contourner cette difficulté pour ne pas perdre trop cette analyse fine. La prochaine réunion du groupe aura lieu le 7 décembre.

M. DUFOUR conclut les présentations sur l'apprentissage en soulignant l'intérêt et l'importance de l'analyse des données confiée au Carif-Oref. Il évoque le projet de décret en cours sur les Carif Oref et leurs missions et l'apprentissage fait partie de ces missions.

Puis, M. DUFOUR propose aux participants un temps d'échanges.

M LECOEUR informe que le CESER est chargé depuis quelques mois d'une étude sur la filière Bac-3/ Bac+3 et, de fait, les déterminants et les parcours de formation des jeunes. Le CESER a pu mesurer que le suivi au niveau de l'université de la cohorte de jeunes était très compliqué voire impossible. M. LECOEUR se dit très alarmé d'entendre que l'enquête Seine pourrait ne plus continuer sous la même forme. Cet outil était très performant et permettait de tirer des conclusions sur les parcours d'apprentissage infiniment supérieures à ce que l'on est en mesure de trouver au niveau de l'université et de l'éducation nationale (y compris avec l'aide du rectorat). Il est nécessaire de garder les mêmes indicateurs que l'ancienne formule. Il ne faut pas de perte de données.

Mme MOTHELAY informe que le Carif-Oref fera le maximum pour garder les indicateurs les plus pertinents et elle pense qu'il y aura très peu d'écart entre le nouvel outil et ce qui pouvait être produit avec Iroise Web.

En lien avec la crainte de perdre des données, abordée par M. LECOEUR, M. DUFOUR se demande comment les CFA vont travailler sur le dispositif et il rappelle que les CFA ont l'obligation dans la loi de prouver l'insertion professionnelle. Le rôle de la Direccte sera de vérifier la validité de l'insertion. L'enquête devrait être un outil en la matière.

Mme HAVELETTE confirme que pour que cette enquête soit performante, il faut avoir une bonne connaissance de l'ensemble de l'offre en apprentissage et pouvoir raccrocher l'ensemble des jeunes qui sont sur ces offres en apprentissage. Cela nécessite d'avoir accès à la base des apprentis présents dans les CFA. Maintenir ces bases de données à jour demande un travail constant, de tous les jours d'un point de vue qualitatif, d'autant qu'il n'y a plus d'opérateur chargé de veiller à la qualité de la donnée des CFA. Il faut une exigence sur la connaissance de l'offre, une exigence sur la base de données des jeunes qui sont dans les CFA, exigence sur la connaissance des CFA. La base de données de dépôt des contrats par le biais des Opcos permettra peut-être d'avoir l'ensemble des contacts nécessaires sinon l'enquête sera moins performante. Mme HAVELETTE souligne, que, tous les ans, l'enquête portait sur l'ensemble des sortants (plus de 10 000 jeunes). Grâce au système d'assurance qualité qui avait été mis en place avec les CFA, les taux de réponse avoisinaient 75 à 80%. On risque de perdre une année d'informations, le temps de trouver le bon système pour interroger les jeunes. L'enquête permettait surtout d'avoir des informations sur les suites de parcours. 35 à 40% des jeunes étaient en poursuite de parcours chaque année. Quand on s'interroge sur le continuum Bac-3 /Bac+3, il est essentiel de savoir quelle est l'appétence des jeunes pour ces poursuites de parcours, soit en termes de multi-compétences sur un même niveau de qualification soit en termes d'accès à des niveaux de formation plus élevés. Mme HAVELETTE attire l'attention sur le risque d'obtenir une information difficile à consolider au niveau régional et sur la difficulté de mobiliser les jeunes sur cette enquête d'insertion qui demande un travail de tous les jours de la part des CFA. Envisager une enquête lancée à un moment donné par le rectorat,

à un moment donné par l'Opco, ou par le Carif-Oref risque d'être compliqué. Cette question est à poser au niveau régional, mais aussi elle doit s'étudier au niveau national.

M. DUFOUR confirme que la qualité des données et la qualité des résultats des données est indispensable. Aujourd'hui, élaborer une carte des formations sous statut scolaire sans une vision de l'apprentissage est aberrant. On ne peut pas vouloir adopter une stratégie en matière de carte de formation sous statut scolaire sans avoir le nombre d'apprentis par secteur, surtout actuellement avec les grandes évolutions. Or aujourd'hui, il n'y a pas de collecte régionale. De même, vouloir parler d'orientation sans connaître l'état de la formation initiale est également une aberration. Aujourd'hui, l'enjeu sur la qualité des données sur la formation première qu'est l'apprentissage (du CAP à la formation d'ingénieur) est indispensable. M. DUFOUR questionne Mme MONS pour savoir quand il sera possible d'avoir des données au niveau de l'Etat. Il constate que les Opco remontent à la plateforme nationale, des données. Le supérieur a augmenté le nombre d'apprentis de manière significative mais M. DUFOUR se demande s'il s'agit de transfert de contrat de pro vers l'apprentissage. Autant de questions sur lesquelles M. DUFOUR invoque la nécessité d'avoir des réponses rapidement.

Mme MONS informe d'une audio récente avec la DGEFP, qui annonce des premiers retours, par région concernant les contrats signés courant novembre. Elle mentionne également qu'une seconde vague d'enquête est lancée du national vers les CFA.

Mme FARA confirme qu'à ce jour, il n'y a pas de données consolidées des Opco sur l'enregistrement des contrats depuis le changement de système d'enregistrement. C'est une grande difficulté pour les services de l'Etat. Il manque les données des contrats inscrits dans le plan de relance jeunes (signés entre cet été et février 2021) et il manque aussi les données consolidées des contrats signés en 2020.

M. WIBAUT informe que l'Opco 2i se structure au mieux et essaie de répondre aux missions confiées. La convention concernant le contrat d'objectif et de moyens a été entérinée par le conseil d'administration de l'Opco 2i et a été adressée à la Région pour signature puis ensuite mise en place. Concernant la remontée des données, l'Opco 2i enregistre et consolide les données des contrats sur ses systèmes d'informations et peut les faire remonter à la Direccte ou aux instances qui pourraient en avoir besoin. Ces systèmes se mettent en place de manière récente et l'Opco 2i espère être de plus en plus partenaire de ce besoin d'informations.

M. LEBARBEY mentionne deux points qui sortent du chiffrage mais qu'il estime importants au regard de l'apprentissage. D'une part, M. LEBARBEY évoque quelques doutes sur des ruptures de contrat en 2^{ème} année qui seraient un peu hâties du fait de l'effet d'aubaine du financement de la 1^{ère} année auprès des entreprises. L'effet d'aubaine prévu par le financement ne permettrait pas à des jeunes d'aller au terme de leur certification car ceux-ci seraient entrés en apprentissage avant l'organisation actuelle. M. LEBARBEY souhaiterait que la commission 1 du Crefop vérifie cet aspect. D'autre part, M. LEBARBEY souhaiterait également un point sur la mission de contrôle pédagogique. L'éducation nationale (depuis la sortie de la circulaire sur cette thématique) est dans l'obligation de mettre en place une mission de contrôle pédagogique. Il s'agit d'un contrôle qui s'effectue à postériori. M. LEBARBEY souhaiterait savoir à quel moment, cette mission se mettra en place et il souhaiterait que ce point soit inscrit à la prochaine commission 1.

Mme HERGAULT informe que M. Didier MAGNIER est inspecteur en charge de cette mission de contrôle apprentissage. Son bureau est à Rouen et il pourrait participer à la prochaine réunion. Mme HERGAULT se fera le relais de la demande. M. DUFOUR note que le sujet pourra être abordé soit dans cette commission soit dans la sous-commission apprentissage. Il précise également que les ruptures de contrats n'ont pas cours dans le secteur du bâtiment mais il s'agit d'un secteur avec une activité économique importante. De fait, il convient de voir comment les données du Carif-Oref permettraient de travailler sur l'ensemble des secteurs car cette donnée est importante pour la stabilité des parcours.

Mme TOURET témoigne pour Constructys. A défaut de conseil d'administration non encore remis en place, l'administratrice provisoire a donné son feu vert pour la convention d'objectifs et de moyens. Il y a un accord sur les fiches actions et il reste à formaliser la signature. Le nombre d'apprentis devrait dépasser les objectifs. En revanche, la gestion plus administrative des contrats reste compliquée.

Mme BOUSSUMIER informe que l'Opco EP a travaillé techniquement sur la convention d'objectifs et de moyens avec la Région. Elle sera présentée le 18 décembre au conseil d'administration national. Une plateforme a été mise en place pour gérer l'adéquation de la demande des entreprises et des apprentis. La demande de l'entreprise est transmise avec son accord aux CFA dans un périmètre géographique donné voire régional. A ce jour, l'Opco EP a reçu plus de 5600 contrats d'apprentissage en Normandie. L'Opco EP peut fournir quelques données, malgré deux systèmes d'information différents car la majorité des données sont saisies sur un seul. La grosse difficulté pour l'Opco EP concerne les apprentis sans contrat. La DGEFP ne communique pas la liste (lié à la RGPD). Or le but est de pouvoir trouver des solutions à ces jeunes en lien avec les autres Opco, dès à présent. Mme BOUSSUMIER remercie la Direccte et les partenaires sociaux de faire remonter cette difficulté à la DGEFP pour lever ce point de blocage. Elle se demande également comment voir dans le cadre du Pric ou de différents dispositifs, la prise en charge des jeunes qui n'auraient pas de contrat au bout de six mois et peut-être leur intégration dans d'autres parcours. Enfin, un appel à projet sur les investissements autour de la digitalisation et des équipements pédagogiques a été publié au niveau de la centrale d'Opco EP. Dès que Mme BOUSSUMIER aura reçu les dossiers, elle propose de les instruire techniquement avec la Région, de façon à avoir des interventions complémentaires sur les dossiers d'investissement CFA qui pourraient figurer dans la convention d'objectifs et de moyens.

Mme MONS informe que la Direccte est très vigilante sur les taux de rupture. Il peut y avoir des taux de rupture liés aux effets d'aubaine mais également, certaines entreprises, notamment des TPE peuvent également être en réelle difficulté financière, du fait de la crise.

Mme MONS mentionne également avoir relayer la problématique des apprentis sans contrats à la DGEFP pour essayer d'avancer.

M. BELLOUET revient sur les indicateurs et la nécessité qu'ils soient fiables. La visibilité sur la carte des formations par l'apprentissage doit être complète pour la projeter en parallèle de la carte des formations initiales sous statut scolaire. Cependant M. BELLOUET reste positif. Il pense que les inquiétudes sont réelles pour l'année 2020 car le dispositif est en construction par rapport à un cadre de référence qui a changé totalement et également du fait du contexte sanitaire particulier. Ceci étant, M. BELLOUET pense qu'avec des outils comme le Carif-Oref, il est possible, demain, d'avoir des indicateurs mis à disposition, fiables. Qualiopi va s'imposer

à tous les centres de formation d'apprentis et ces derniers vont avoir comme obligation légale de répondre et de tenir à jour des indicateurs, sur le taux de réussite aux examens, sur les taux d'insertion, sur les taux de poursuite d'étude, sur les taux de rupture ... Ainsi, il convient d'être inventifs avec l'aide de la Région ou à minima du Carif Oref pour réclamer ces éléments-là aux CFA et les consolider dès 2021.

Concernant le nombre des contrats, il s'agit de contrats de travail de type particulier qui sont nécessairement inscrits par les Direccce. Les Opcos prennent en charge aujourd'hui leurs nouvelles missions ; ils sont en plein changement de logiciel informatique mais à terme, il devrait être possible d'avoir ces données quantitatives. 2020 sera difficile au niveau des statistiques, mais logiquement à partir de 2021, le cadre devrait être plus serein et pérenne.

M. LEBARBEY note, en effet, que la crise peut amener les ruptures de contrat. Il propose pour identifier l'effet d'aubaine, le critère des employeurs qui auraient des ruptures en seconde année de formation et qui reprendraient des apprentis dès l'année d'après.

Pour conclure sur ce point sur l'apprentissage, M. DUFOUR note que la liberté d'intervention est plus restreinte au plan régional et dépend de décisions nationales. L'enjeu est bien de récupérer des données les plus régionalisées possible.

4. TRANSITIONS PRO

a. Présentation de Transition Pro

M. CHOULANT présente Transitions Pro en lien avec la commission paritaire interrégionale. La mission essentielle de Transitions Pro est d'aider les salariés à transformer leurs projets de reconversion professionnelle en emplois en répondant à la réalité socioéconomique des territoires. Transitions Pro correspond à cinq domaines d'expertise :

- Analyser et anticiper les besoins en compétences du territoire
- Suivre la mise en œuvre opérationnelle du CEP
- Garantir la qualité des parcours de formations financés
- Évaluer la satisfaction du bénéficiaire et suivre son devenir Post-formation
- Développer ensemble les relations partenariales

Trois dispositifs sont mis en œuvre :

- Le projet de transition professionnelle qui a remplacé le CIF
- Le dispositif démissionnaire pour lequel Transitions pro doit juger du caractère réel et sérieux d'un projet avant la démission
- Porteur du jury sur les certifications CléA

Pour présenter les trois points suivants, M. CHOULANT passe le relais à M. FERNANDEZ, référent Parcours de formation et en charge de la mission Analyse et observation à Transitions Pro.

b. Nouvelles priorités d'instruction des dossiers Transitions pro

La commission paritaire d'instruction pour le PTP valide les dossiers des salariés qui font une demande. Les modalités actuelles d'étude de dossiers sont l'étude de l'éligibilité, la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité, la cohérence du projet, la pertinence du parcours et les perspectives d'emploi.

A compter du 1^{er} décembre 2020, de nouvelles priorités vont impacter l'étude de la demande de financement du salarié. La première commission concernée par ces nouvelles priorités aura lieu le 2 décembre 2020.

Les dossiers seront côtés sur 16 points, 10 points sur des critères nationaux et 6 points sur des critères régionaux décidés par le conseil d'administration de Transitions pro Normandie.

Chaque dossier reçu sera côté par un référent et par le service instructions pour être étudié par ordre selon ces points attribués et examiné par la commission.

Sept points se rapportent au public cible :

- 5 points pour les salariés les moins qualifiés. Pour obtenir les 5 points, le salarié doit remplir une double condition à savoir être ouvrier ou employé et remplir une condition de niveau de formation (niveau 3 ou infra).
- 1 point pour les salariés concernés par une RQTH ou ayant engagé un processus de reconnaissance de travailleur handicapé
- 1 point pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés

Les neuf autres points se rapportent aux actions :

- Un premier volet concerne la formation
 - 2 points si la formation dure moins d'un an calendaire ou si elle est limitée à 1200h maximum, même étalée sur plusieurs années
 - 1 point : Il est fortement conseillé que la certification soit construite autour de blocs de compétences
 - 1 point autour de l'ingénierie de formation : Il s'agit d'une priorité régionale. Le point est attribué si l'action est associée ou fait suite à une VAE, au certificat CléA, si l'action est réalisée hors temps de travail ou intègre une action de création/reprise d'entreprise, si l'action est réalisée à distance ou intègre l'AFEST.
 - 2 points sont attribués s'il y a co-financement avec le FSE, l'Agefiph avec qui Transitions Pro Normandie a une convention, la Région avec qui il y a une convention également et sous conditions avec un co-financement Opco, entreprise et participation personnelle. Il s'agit ici aussi d'une priorité régionale.
- D'autres points seront attribués au salarié en fonction de son emploi occupé et de son contrat et du métier visé :
 - 1 point si la personne opte pour un métier défini par Transitions Pro Normandie comme un métier à forte perspective d'emploi ou dit émergent. La liste de métiers retenue est la liste des métiers dits en tension présente sur le site du Carif Oref (61 codes Rome donneront lieu à l'attribution du point).
 - 1 point en fonction du secteur d'origine. Sont privilégiés les secteurs dits en difficulté. En partant des données Urssaf, Transitions Pro Normandie a étudié les codes APE qui subissaient le plus de pertes d'emploi salarié privé, en Normandie, entre 2015 et 2019. Cent codes APE sont ainsi identifiés représentant 5.5 % des salariés normands et toute personne dont l'emploi est en lien avec un de ces codes APE pourra bénéficier d'1 point.

Ces listes seront soumises à révision.

- 1 point pour les bénéficiaires d'un contrat court (CDD, intérimaires et intermittents) ou à temps partiel

c. Point sur les dossiers « PTP »

Le PTP, projet de transition professionnelle, a été mis en place au 1^{er} janvier 2019. Une période d'observation s'est déroulée du 1^{er} janvier 2019 jusqu'à la commission du 6 octobre 2020. Le graphique présenté permet de voir la répartition mensuelle des dossiers examinés par la commission. En bleu, apparaissent les dossiers acceptés et en orange, les dossiers refusés. Un tableau donne à voir le nombre de dossiers acceptés et refusés par année. On peut observer la mise en œuvre du PTP par Transitions Pro Normandie. On constate une saisonnalité comparable à l'activité du CIF en 2019, un pic en juillet et une régression ensuite. L'activité est beaucoup plus étalée en 2020 avec une volumétrie moindre sur juillet. On peut imaginer l'impact de la Covid. De manière globale, le taux d'acceptation est d'un peu plus de 60 % sur les années 2019 et 2020. Le taux d'acceptation est contraint à l'enveloppe budgétaire (passage de 40 millions d'euros à 20 millions hors partenariat). Les partenariats avec le FSE, la Région permettent de maintenir ce taux d'acceptation.

Ensuite les données statistiques analysées concernent 1648 dossiers acceptés de mars 2019 à octobre 2020 et permettent d'identifier le profil des personnes acceptées :

- 4 hommes pour 6 femmes
- Age moyen médian : 36 ans, un peu plus jeune que l'âge moyen des salariés en Normandie.
- 93% des bénéficiaires du PTP sont en CDI et 7 % en CDD. On constate une sous-représentation des CDD qui sont plus de 10% en Normandie. Plusieurs explications sont possibles : un durcissement des conditions d'éligibilité dans le cadre de la réforme du CIF vers le PTP qui amène les personnes en CDD à faire leur demande durant le contrat ; l'impact de la Covid car les contrats précaires ont été une soupe d'ajustement pour nombre d'entreprises.
- 10.5% des bénéficiaires ont une RQTH ou ont engagé une démarche de reconnaissance de travailleur handicapé. A souligner les accords avec l'Agefiph qui permettent d'accompagner ces personnes et de leur faciliter le financement.
- 44% ont un niveau 3 ou infra (CAP ou moins) et 36% ont un niveau Bac.
- 30% habitent le Calvados, 28% la Seine Maritime, 16% la Manche, 16% l'Eure et 8% l'Orne.

Les annexes du document permettent de retrouver ces statistiques de manière plus détaillée.

d. Point sur les dossiers « droit au démissionnaire »

Le dispositif mis en place au 1^{er} novembre 2019 correspond à une nouvelle mission de Transitions Pro et de la commission qui doit pouvoir analyser le caractère réel et sérieux de la demande. Depuis novembre 2019, 360 dossiers ont été déposés dont 95% ont été acceptés.

Le portrait des personnes dont le dossier a été accepté :

- Homme à 55%
- Age moyen : 38 ans

- 34% Seine Maritime, 28 % Calvados, 17% Eure, 11% Manche 9 % Orne : la répartition par département correspond mieux au profil des territoires par rapport à la répartition des demandes de PTP.
- Les personnes qui sollicitent Transitions Pro Normandie souhaitent démissionner soit pour une action de création, soit pour une action de création avec au préalable une action de formation soit pour une action de formation. 70 % des personnes ont donc un projet de création (en bleu sur le graphique) et 30% un projet de formation (en jaune sur le graphique). Au fur et à mesure du temps, on constate une proportion croissante pour des projets de formation.

Au-delà d'analyser le caractère réel et sérieux du projet, M. CHOULANT précise qu'il est très important de sécuriser le parcours d'une personne qui démissionne à la fois avec Pôle emploi et à la fois avec la Région et que lorsque le projet est identifié comme étant réel et sérieux, il doit pouvoir se faire.

e. Point sur les transitions collectives

M. CHOULANT souhaite donner les dernières informations obtenues lors de la conférence des présidents de Transitions Pro du 12 novembre, informations qui restent à finaliser. A priori, le projet des transitions collectives devrait se décanter à court terme.

Globalement, au niveau du plan de relance, 500 millions seraient consacrés au niveau national à des projets de financement de transitions collectives. L'objet serait de permettre à des salariés dans des entreprises dont le taux d'emploi diminue de développer leurs compétences vers des métiers dans des secteurs à forte perspective d'emploi. Le dispositif impliquerait les Opcos à travers leur dispositif d'aide RH qui permettrait d'identifier les entreprises ayant des difficultés, les CEP pour définir les projets des personnes. Il y aurait une articulation à la fois de transitions collectives avec plusieurs salariés qui pourraient se former pour avoir de nouvelles compétences pour aller ailleurs et à la fois, l'accompagnement serait individuel car les besoins peuvent être différents en fonction du parcours de chaque personne. Enfin, Transitions Pro serait le 3^{ème} acteur pour financer les projets de formation dans le cadre de ces transitions collectives. Il y a ainsi une articulation Opcos, CEP et Transitions Pro.

M. CHOULANT informe que l'instance de validation de la décision de financer le projet est en cours de définition. A priori, il semble que la décision n'appartiendra pas à la commission d'instruction de Transitions Pro mais la commission de validation serait plutôt quadripartite avec la Dircetec vraisemblablement au niveau du territoire en prenant en compte les métiers définis à perspective d'emploi au niveau national. Mme Caroline COHEN, conseillère Apprentissage Formation auprès la ministre du travail représentant le dispositif, affirme Le rôle pivot des Transitions Pro dans une logique ouverte et partenariale pour valider les projets.

M. CHOULANT pense qu'il y a un vrai travail pour définir les métiers, les secteurs à perspective d'emploi au niveau de la Région et il considère que le Crefop est le lieu pertinent pour aborder ces sujets.

L'objectif au niveau du ministère était un démarrage pour début décembre. Dans tous les cas, le dispositif devrait être bien calé pour la fin de l'année.

M. DUFOUR note qu'il s'agit d'un sujet à travailler soit dans la commission soit via un groupe de travail. M. CHOULANT rajoute qu'il semblerait que la répartition de l'enveloppe sera plus en lien avec la nature des projets.

Faute de nouvelles questions, M. DUFOUR clôture la réunion.