

**Commission qualité, développement de compétences et des qualifications**

Réunion du 19 septembre 2018 à Rouen (Carif-Oref, Pôle régional des Savoirs salle 2)

Participants :

M. ANQUETIL Eric	Force Ouvrière
M. BARON Hervé	Pôle emploi
Mme BENARD Christel	Medef
Mme BONVALET Agnès	FSU
Mme BOUSSUMIER Laetitia	CCI Normandie
M. BREDEL David	Diafpic Rectorat de Caen
M. CHEVALIER Luc	Carif-Oref (secrétariat commission)
M. CHOULANT Jean-Paul	CFDT
M. DELEFORTERIE Jérôme	Constructys
M. DUFOUR Pascal	U2P
Mme DURAND Françoise	Medef (Présidente commission)
Mme FLEURY Isabelle	Comue Normandie Université Formation continue
Mme GALLOIS Frédérique	Région
Mme HARLAY Kathy	Agefiph
M. HOUDOUIN Gilles	Région (élu)
M. JOHANNIN Alain	Pôle emploi
Mme JUHASZ Chantal	Medef
M. LECOEUR Richard	Ceser
M. LELEUX Clément	FafTT
M. LEQUIN Thierry	CFE CGC
M. MICHEL Jean-Luc	CFDT
Mme MOSTERMANS Bénédicte	Prisme
Mme OLLIVIER Caroline	Région
M. QUESNEL François	Draaf
Mme RAVALEC Solenn	ARML
M. SUBAYI Subayi	Ceser
Mme VAQUANT Frédérique	FafTT
M. WEIL Sébastien	Draaf SFRD

Mme Durand fait part des personnes excusées et rappelle les points à l'ordre du jour :

- Présentation des données 2017 mutations économiques – transitions énergétiques et transitions numériques : FafTT  
+ Réflexion sur les indicateurs synthétiques partagés ;
- Actualités : avancées du Plan d'investissement compétences en Normandie, le pacte entre Etat et Région ;
- Points sur les projets POEC, actualité des partenariats de Pôle emploi.

**1 / PRESENTATION DES DONNEES 2017 MUTATIONS ECONOMIQUES – TRANSITIONS ENERGETIQUES ET TRANSITIONS NUMERIQUES : FAFTT**

Suite aux présentations faites par Constructys et Forco à la commission de juin, cette fois-ci le FafTT (M ; Leleux) présente ses principaux résultats.

(Voir le *diaporama complet* à télécharger sur le site du Crefop, dans « documents » de la commission 1 du 19 septembre 2018)

Quelques données chiffrées globales de l'intérim en Normandie :

- 46 619 ETP intérimaires au mois de mars 2018 soit une progression constante depuis 2012 (+37%).
- 83% sont des hommes ; 84,1 % d'ouvriers (48.5% ONQ, 35,6% OQ).
- 56% dans l'industrie, 17% dans la construction.  
8% dans le transport et l'entreposage : nombreux publics fragiles sur les préparations de commandes et les services auxiliaires.

Transition énergétique nucléaire (FPSPP 2017) :

- 220 parcours de formations engagés (110% de l'objectif). Beaucoup sur Flamanville.  
165 parcours de professionnalisation et 55 Parcours POEC  
90% de parcours Habilitations Nucléaires
- Essentiellement des niveaux V (44%) et infra V (20%), 29% de niveau IV.

Transport (FPSPP 2017) :

- 173 parcours de professionnalisation
- 86% de parcours certifiants / titres professionnels.
- 46% conduite routière de marchandise (...énergie, éco-conduite) ; 64% logistique.

Une enquête est à conduire auprès des bénéficiaires afin de s'assurer qu'ils occupent bien un emploi pour lequel ils ont été formés. Cependant, il est précisé que les intérimaires formés sur ces deux métiers le sont car ces métiers sont repérés avec un besoin, ils n'auraient pas été financés sinon.

Numérique (FPSPP 2017) :

- 63% de publics de niveau V et infra, 61% des publics ont moins de 30 ans.
- Taux de mise à l'emploi satisfaisant : 85,6% après 12 mois.

Transition énergétique et numérique (hors FPSPP 2017) :

- 82 parcours « déploiement fibre optique », 43 « informatique réseau développement », 13 « Cléa ».

D'une façon générale, les cas présentés montrent une étape d'un parcours en intérim. Il peut au-delà déboucher sur un CDI. La formation si elle cible un métier peut faire aussi que la compétence acquise puisse être transférable.

La notion de parcours est un ensemble de temps qui vont de la formation dispensée par l'organisme de formation à la mise en pratique, sans oublier l'accompagnement social et les questions périphériques (logement, transport, ...). Le tout constitue la sécurisation du parcours du bénéficiaire, l'intérim est alors un tremplin. Ce parcours dure environ un an au cours duquel est travaillée la mobilité afin d'anticiper les situations.

La conjoncture actuelle et le fait que l'intérim baisse légèrement en Normandie incitent à une réflexion inter filières ou secteurs afin d'être au plus proche des prescripteurs de l'emploi et du marché du travail.

L'enjeu pour l'intérim comme pour l'ensemble des acteurs est de s'assurer que les entreprises puissent recourir aux compétences dont elles ont besoin.

Il ressort de ces présentations des 27 juin et 19 septembre – celle concernant les données de l'Adefim reste à faire – que la question de la transférabilité des compétences doit être approfondie.

Ceci viendrait enrichir l'élaboration d'indicateurs partagés pour éclairer ce qui pour une entreprise est utile ou pas.

## **2 / ACTUALITES : AVANCEES DU PLAN D'INVESTISSEMENT COMPETENCES EN NORMANDIE, LE PACTE ENTRE ETAT ET REGION**

(Voir *diaporama* à télécharger sur le site du Crefop, dans « documents » de la commission 1 du 19 septembre 2018)

La Région a donné son accord par un courrier du Président Morin précisant la volonté de la Région de mettre en œuvre ce Pacte régional.

Les principaux objectifs :

- Primauté des personnes sur les dispositifs,
- Maîtrise des compétences clés et transversales,
- Orientation vers l'emploi via des formations qualifiantes adaptées aux besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective,
- Promotion de l'expérimentation, de l'innovation et la modernisation de la formation et de l'accompagnement.

La dotation de l'Etat pourra atteindre 337,04 M€ pour la période 2019-2022 dont les orientations financières devront être précisées.

Il y a 3 niveaux de pilotage et de gouvernance :

- Niveau 1 : Etat-Région, instituant des modalités de « travail rapproché » entre l'Etat et l'équipe Région (composée des directions concernées) pour écrire ce Pacte régional
- Niveau 2 : Equipe projet dédiée composée des partenaires Emploi Formation associés (Pôle emploi, Missions-Locales, Direccte, Carif-Oref) + Partenaires spécifiques
- Niveau 3 : Instance de concertation quadripartite : Commission Spécifique Crefop (Invitation Pôle emploi et Missions Locales)

Les partenaires sociaux qui pourront apporter de l'expertise sur telle ou telle question seront sollicités au fur et à mesure.

Trois axes stratégiques ont été définis :

- Axe 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi renouvelés dans leurs contenus au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective
- Axe 2 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés
- Axe transverse : S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations

Une évaluation sera réalisée, elle est un élément indispensable du Pic. Elle s'inscrira dans le cadre du suivi pluriannuel (les modalités de suivi et d'évaluation retenues doivent figurer dans le Pacte, à ce jour les critères d'évaluation retenus par l'Etat ne sont pas connus).

Par ailleurs, il y aura une évaluation nationale de projets expérimentaux : Le Pacte Régional doit proposer trois projets expérimentaux soumis à l'évaluation d'un Comité Scientifique. Les idées et projets innovants sont déterminants pour la réussite du Pacte ; ils peuvent être transmis à Frédérique Gallois ([animation.partenariat@normandie.fr](mailto:animation.partenariat@normandie.fr))

En termes de calendrier, la phase d'élaboration court jusqu'à fin octobre 2018 avec une feuille de route qui annoncera les réponses régionales aux trois axes. A partir de début 2019, suite au retour de l'Etat, les propositions régionales seront lancées.

La valeur ajoutée du plan est qu'il se déroule sur quatre années, ce qui permet de travailler avec plus de visibilité.

Tout l'enjeu pour sa réussite va consister à être pour chacun, dans son positionnement, acteurs de l'innovation ; le Pic visant à améliorer la qualification des jeunes et des demandeurs d'emploi par des actions favorisant l'accélération de la transformation des systèmes de formation professionnelle et accompagnant les personnes les plus fragiles.

De plus, à travers le Pic, des appels à projets nationaux pourront être lancés comme par exemple celui en direction des branches professionnelles « Soutien aux démarches prospectives compétences ».

### **3 / POINTS SUR LES PROJETS POEC, ACTUALITE DES PARTENARIATS DE POLE EMPLOI.**

Alain Johannin présente les outils et dispositifs de Pôle emploi mobilisés pour le Pic au-delà des seules POEC puis Hervé Baron les partenariats de Pôle emploi.

*(Voir le diaporama complet à télécharger sur le site du Crefop, dans « documents » de la commission 1 du 19 septembre 2018)*

Outils et dispositifs

- Prépa compétences :  
Sécuriser la valorisation du projet professionnel de l'entretien de situation à Pôle emploi, puis atelier focus compétences – travail social nécessaire – identification du métier cible et du besoin de formation, suivi de la prise en charge par l'Afpa du bénéficiaire pour le parcours de formation (co-construction, découverte et pratique du métier, atelier d'entraînement, co-construction du parcours de formation personnalisé), et en fin de parcours l'entretien de bilan avec le conseiller qui valide.
- Valoriser son image professionnelle :  
Prestation confiée à Retravailler.  
2 phases :
  1. Partager avec le demandeur d'emploi la valeur Compétences et la vision de l'employeur,
  2. Travail modulable personnalisé, individuel et collectif (sur trois semaines).
- Agir contre l'illettrisme  
Challenge au sein des agences. Des projets et des actions créatives et innovantes.  
Une dimension partenariale importante : Coparef, Opcalia, Région, Centre ressources illettrisme du Carif-Oref, etc.
- FormaDiag  
L'outil est ouvert à tous les acteurs et opérateurs, il vise à aider les contributeurs aux décisions d'achats de formations sur les marchés, à identifier les domaines de formations porteurs pour chaque région et ses bassins.  
Il permet un zoom sur les formations utiles aux publics du Pic - non qualifiés et jeunes.
- Kairos  
Interface dématérialisée des SI régional et national dans le but de sécuriser les parcours de formation entre organisme, demandeur d'emploi et Pôle emploi ; il est notamment alimenté par les Carif (base offre de formation).  
300 organismes de formation normands sont associés à l'outil.  
La dématérialisation favorise le dépôt de devis et le volet rémunération des états de présence.
- Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC)  
Appels à projet programmés sur les dates de réalisation des actions et/ou dispositifs (formations numériques, Hope – destiné aux réfugiés pour faciliter leur intégration dans la société et leur insertion dans l'emploi).  
96 actions de formation suite à l'appel à projet de début 2018.
- Actions de formation conventionnées (AFC)  
Près de 450 concernent le « développement personnel et professionnel », 200 la « manutention », un peu plus de 150 « l'Hôtellerie Restauration » (second semestre 2018), etc.

## Partenariats

Pôle emploi développe des partenariats aussi bien au niveau national qu'aux niveaux régional et local.

Les approches sont ciblées « développement économique », « territoire » ou « thématiques » (mobilité, mixité-égalité, etc.), avec également des approches par type de public (handicap, jeunes, cadres, etc.).

En Normandie, exemple d'un partenariat avec l'UIMM avec comme axes :

- . Partager les informations et renforcer la collaboration au bénéfice du secteur de la métallurgie,
- . Satisfaire les besoins en compétences des entreprises du territoire.

Autre exemple, avec la Région autour de quatre axes :

- . Une animation commune vers les territoires et les entreprises pour soutenir le développement économique,
- . Renforcer la coordination entre la Région et Pôle emploi sur les champs de l'orientation et de la formation,
- . Favoriser la mobilité sur les territoires,
- . Développer les projets favorisant les transformations numériques.

Françoise Durand indique que ces conventions de partenariat sont là pour faciliter les actions et vont dans l'intérêt du territoire. Cela montre la capacité à travailler ensemble, Pôle emploi et entreprises, dans le même sens.

Il est aussi rappelé que ces conventions s'appuient sur des pratiques souvent déjà existantes dans un territoire à l'échelle locale, ce qui permet de mieux les diffuser sur l'ensemble du territoire régional. Il est important que les entreprises aient le bon réflexe d'aller vers ces partenariats.

***Prochaine réunion de la commission :***

**Mercredi 21 novembre après-midi à 14h30 à Caen  
dans les locaux du Carif-Oref de Normandie**