

Bureau du Crefop de Normandie

Compte rendu de la réunion 29 mars 2021 (visioconférence)

Participants :

M. BOULONGNE-EVTOUCHENKO-Cyrille	Préfecture de région – Sgar
M. CHEVALIER Luc	Carif-Oref de Normandie / Crefop
M. CHOULANT Jean-Paul	CFDT / Transitions Pro Normandie
Mme DAUTREY Clarisse	Région Normandie
Mme DOUBLET Viviane	CPME
M. DUFOUR Pascal	U2P
Mme GALLOIS Frédérique	Région Normandie
M. GARNIER Eric	Rectorat
Mme GUILLAUME Cécile	Carif-Oref de Normandie / Crefop
Mme HAVELETTE Françoise	Région Normandie
M. KAROUI Nejib	CFTC
Mme LAILLER-BEAULIEU Michèle	Direccte
M. LEBARBEY Alexandre	CGT
M. LEBOUCHER Denis	Agence régionale de l'orientation et des métiers
Mme LEFEBVRE Maria	CFDT
M. LOUVEAU Brice	Région Normandie
M. MARGUERITTE David	Conseil Régional Normandie
Mme MEININGER Karine	Pôle emploi
M. MICHEL Jean-Luc	CFDT
M. MILLET Marc	Conseil Régional Normandie
M. de MOREL Eudes	Pôle emploi
Mme PUPPINI Sandrine	Rectorat
M. ROSAY Fabrice	Préfecture de région – Sgar
M. ROUALLE Ludovic	CCI
Mme SALAZAR Christelle	Transitions Pro Normandie
M. SCELIN Philippe	CPME
M. TURPIN Serge	U2P
M. VAN ELSLANDER Sébastien	EDF
M. VARTERESSIAN Olivier	Medef
Mme VOLF Christelle	Région Normandie

En l'absence de MM. DURAND et MORIN, MM. ROSAY et MARGUERITTE co-président le Bureau.

1 - Validation du compte rendu du Bureau du 5 octobre 2020 :

Le compte rendu est adopté à l'unanimité des membres présents.

2 – Avis pour projet PIA Excellence Soudage :

M. MARGUERITTE rappelle la difficulté de recrutement des soudeurs. Afin de répondre aux besoins des entreprises et d'assurer une formation qualifiante assortie d'un emploi, l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi s'étaient engagés avec les industriels, la Région et la CCI, dans le projet « Action Soudage Cotentin ». Après son succès, la Région Normandie et la CCI ont souhaité lancer le Pôle d'Excellence Soudage afin de répondre aux besoins de recrutement de soudeurs qualifiés. Ce projet aura également la vocation de rayonner au niveau national.

M. VAN ELSLANDER, chargé du projet, présente la note de synthèse transmise en amont de la réunion.

Ce pôle a pour objectifs de dispenser des formations d'excellence aux demandeurs d'emploi préalablement sélectionnés, mais également de perfectionner les soudeurs d'entreprises nucléaires et navales. Le Pôle d'Excellence Soudage est soutenu par les filières navales (Campus des Industries Navales) et nucléaires (Groupement des Industriels Français de l'Energie Nucléaire) ainsi que par des entreprises du Syndicat National de la Chaudronnerie, Tuyauterie et Maintenance industrielle. L'établissement sera regroupé au sein de l'Université des métiers du nucléaire.

La première formation au sein du Pôle d'Excellence est prévue en septembre 2022.

Pour répondre à la question de M. LEBARBEY, M. VAN ELSLANDER confirme que les organismes de formation compétents devront répondre à deux appels d'offres, l'un porté par la Région Normandie à destination des demandeurs d'emploi, le second porté par le Pôle à destination des soudeurs industriels.

M. MARGUERITTE précise que le Pôle sera une vitrine des métiers.

M. VARTERESSIAN souligne que le Medef soutient cette initiative particulière et toutes celles qui seraient à venir.

En réponse à la demande de M. KAROUI, M. VAN ELSLANDER signale que le CQPM soudeur industriel répondra au référentiel existant. Par ailleurs, le public des premiers niveaux sera accompagné via un tronc commun avec des rappels théoriques (mathématiques, trigonométrie...) de façon à ce que le demandeur d'emploi puisse avoir les bases nécessaires pour pouvoir satisfaire, à terme, son emploi.

M. SCELIN souligne que la CPME adhère à ce projet original. Le fait d'en faire un modèle qui puisse toucher d'autres métiers est une excellente idée. L'interaction entre les entreprises et les organismes de formation territoriaux sur les résultats partagés des informations et sur la création d'une cellule pédagogique est également un aspect innovant. Il serait intéressant de conceptualiser cette expérimentation à travers une publication qui pourrait intéresser d'autres acteurs et d'autres territoires, en mettant également en exergue l'Afest.

M. LEBARBEY soulève la confusion sur la certification : CQPM ou titre ? M. VAN ELSLANDER confirme qu'il s'agit bien d'un certificat de qualification. Pour la CGT, la question de la certification n'est pas calibrée pour ouvrir de réelles possibilités aux salariés du fait que le CQPM n'est pas transférable dans d'autres champs conventionnels.

M. VAN ELSLANDER précise que le groupe de travail a échangé sur le choix de proposer une offre de formation, soit en titre pro, soit en CQPM. Des inconvénients sont notables dans chacune des propositions mais le CQPM était plus adapté en termes de réponse aux besoins à l'ensemble des entreprises consultées. La certification a donc été retenue.

M. ROUALLE précise que le Pôle pourrait, à moyen terme, intervenir sur d'autres secteurs industriels (agroalimentaire, pharmaceutique...) représentés ou non sur le territoire.

Mme LAILLER-BEAULIEU demande si un état des lieux des plateaux techniques existants sur le territoire a été fait avec d'éventuels liens entre eux pour créer une vraie dynamique de territoire.

M. MARGUERITTE répond que cet inventaire a été réalisé avec, entre autres, l'Etat et les organismes de formation au cours des réunions de préfiguration.

M. ROUALLE évoque la réalisation de l'étude de faisabilité avec les organismes de formation pour faire un état de leurs moyens de formation, avant le lancement officiel du projet. Un constat a été partagé : le Pôle d'Excellence apporte des infrastructures nouvelles de formation (environnements industriels reconstitués...) et le renforcement du lien avec les organismes de formation. Plusieurs enquêtes ont par ailleurs été menées sur les besoins en recrutement et réactualisées auprès des entreprises du Cotentin, de Normandie et de grands groupes nationaux.

Ce projet recueille l'avis favorable des membres présents du Bureau du Crefop (10 avis « favorable » : M. Margueritte, M. Millet, Préfecture, Rectorat, Direccte, CPME, Medef, U2P, CFDT, CFTC – 1 avis « défavorable » : CGT - 0 Abstention).

3 – Avis du rapport de Transitions Pro Normandie sur le suivi de la mise en œuvre du CEP :

M. CHOULANT rappelle que le Crefop doit émettre un avis sur ce rapport avant que Transitions Pro Normandie ne le remette à France Compétences d'ici fin avril.

Le rapport et les annexes ont été transmis aux membres du Bureau en amont de la réunion.

Mme SALAZAR présente le rapport relatif aux cinq opérateurs (Groupement évolution, Apec, Pôle emploi, Missions locales et Cap emploi).

Le réseau Chéops des Cap emploi et les Missions locales ont rencontré des difficultés pour transmettre leurs données.

Suite à la remarque de M. SCELIN, Mme SALAZAR confirme que les données relatives aux niveaux d'études des bénéficiaires (p 9 du document) correspondent à l'ancienne nomenclature (M. SCELIN précise que la nouvelle nomenclature a été établie en janvier 2019).

M. SCELIN souhaiterait connaître deux indicateurs concrets : le nombre de personnes et les moyens financiers développés.

Mme SALAZAR n'a pas les éléments pour répondre à ces questions.

M. CHOULANT précise que Transitions Pro Normandie perçoit 4 % de l'enveloppe nationale. Globalement, les personnes qui bénéficient du CEP représentent un peu plus que le poids de la Normandie par rapport au niveau national. Le Groupement Evolution a édité un rapport plus précis. Il soulève la complexité à connaître les attentes de France Compétences quant au rapport sur la mise en œuvre du CEP.

M. SCELIN revient sur les fondements du Crefop qui a comme périmètre la totalité du champ de l'emploi et de la formation : il est important de récupérer les données régionales afin de les partager dans une logique d'évaluation de l'efficacité.

M. CHOULANT rappelle que Transitions Pro Normandie n'est pas auditeur, ce qui complique la possibilité de récupérer les données. France Compétences doit clarifier ses attentes et les droits de Transitions Pro Normandie en termes d'évaluation. Les questions pourront être posées au sein de la « commission évaluation » de France Compétences.

M. KAROUI pense que le manque d'éléments chiffrés relatifs au CEP découle du fait que ce dispositif n'était pas utilisé dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle Classique (il n'était pas obligatoire alors qu'il le devient dans le cadre de Transitions Collectives).

M. CHOULANT précise qu'actuellement la démarche d'un salarié pour aller vers un opérateur CEP est individuelle. Il faut faire connaître ces dispositifs auprès des salariés.

Transitions Pro Normandie relaiera dans l'avis les demandes quantitatives émises par M. SCELIN.

Ce rapport recueille un avis favorable à l'unanimité des membres présents du Bureau du Crefop (11 avis « favorable » : M. Margueritte, M. Millet, Préfecture, Rectorat, Direccte, CPME, Medef, U2P, CFDT, CFTC, CGT).

4 – Questions sur l'évaluation :

- **Evaluation de la loi du 5 septembre 2018 sur la formation professionnelle et analyse de l'impact de la réforme. Quelles modalités d'évaluation en région ? Sur quels critères : qualitatif et quantitatif ?...**
- **Evaluation à mi-parcours du CPRDFOP. Questionnement sur l'évaluation en cours et qui doit se terminer en octobre 2021, quelles marges de manœuvre suite à cette évaluation alors que le CPRDFOP se termine en 2022 ?**

En préambule, M. SCELIN se réjouit que la demande des partenaires sociaux ait été entendue par les co-présidents, ce qui explique, entre autres, la densité de l'ordre du jour de cette réunion. Par ailleurs, une planification des réunions sera mise en place afin d'anticiper les réunions de l'année.

Les partenaires sociaux souhaitent que le Crefop se saisisse, au niveau de la Normandie, du sujet relatif à l'évaluation de la « loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel », du fait de certaines singularités régionales. Cette instance est la plus adaptée et la plus experte pour s'approprier ce sujet. Comment s'en saisir de façon à être dans une logique d'évaluation régionale, qui pourrait également contribuer à l'évaluation nationale. M. SCÉLIN rappelle qu'une commission est en charge de l'évaluation. Il est important également de communiquer sur cette loi auprès des actifs normands.

En ce qui concerne le CPRDFOP, M. VARTERESSIAN précise que le sujet de l'évaluation revient régulièrement dans les réunions. Il semble important de le partager au sein du Bureau du Crefop afin qu'il y ait interaction avec les travaux de la commission 2.

M. CHOULANT rappelle que des rendez-vous sont pris sur le sujet de l'évaluation de la « loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel » au niveau des partenaires sociaux et au niveau du Ministère du travail. Il semble donc important d'apporter la vision normande au regard des objectifs fixés. Il propose la constitution d'un groupe de travail sur ce thème ou d'y travailler au sein d'une commission.

MM. MARGUERITTE et ROSAY sont favorables à une évaluation objective de la loi du 5 septembre 2018. Par contre, M. MARGUERITTE est opposé à la création d'un groupe de travail spécifique sur ce sujet. L'évaluation doit être réalisée au sein de la commission « Parcours, CPRDFOP, carte des formations, évaluation ».

M. SCÉLIN précise que l'idée était que le Bureau demande officiellement à la commission 2 de se saisir de ce sujet tout en étant vigilant avec ce qui sera mis en œuvre dans le cadre du CPRDFOP.

5 – Transitions collectives – Comment s'organise le Crefop dans le pilotage régional stratégique du dispositif ? Evolution de la liste des métiers porteurs :

M. CHOULANT rappelle que la note du Ministère du travail prévoit que le Crefop soit un lieu de pilotage stratégique de Transitions collectives.

En ce qui concerne les métiers porteurs, il rappelle que le Crefop a émis un avis favorable, à la fin de l'année 2020, sur la liste proposée par la Préfecture. Cette liste évoluera au fur et à mesure du chantier sur les transitions collectives. Il serait donc intéressant de mettre en place un processus rapide pour valider les nouveaux métiers porteurs identifiés sans avoir à réunir, à chaque fois, le Bureau du Crefop.

Mme LAILLER-BEAULIEU précise que le pilotage opérationnel se fait au plus près des territoires via Transitions Pro Normandie et la Direccte. En ce qui concerne le pilotage stratégique, elle propose de faire un point régulier sur les entreprises et les territoires. Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a lancé un appel à manifestation d'intérêt pour inviter tout porteur de projet social à suggérer des innovations venant répondre aux enjeux pour l'accès à l'emploi. Des projets devraient voir le jour prochainement dans les départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados. La dynamique se met en marche. Une fois le dispositif bien enclenché, des retours réguliers pourraient être présentés au Crefop sur les métiers et les formations sollicités, et sur le type d'entreprises qui entrent dans le dispositif. La liste des métiers pourrait être revue à ces occasions, et si besoin, validée par le Crefop en consultation

écrite. La liste des métiers sert également à faciliter l’instruction de transitions professionnelles en favorisant le passage dans le dispositif Transco.

Les élus, qui sont généralement les porteurs de projets des territoires (Le Havre, Caux Vallée de Seine, Lisieux, Rouen, l’Eure), souhaitent avoir des commissions de consultation paritaires avec des représentants des partenaires sociaux des territoires associés à la plateforme. Mme LAILLER-BEAULIEU souligne que la représentation des organisations syndicales est à ce jour insuffisante contrairement à la représentation des employeurs. Les partenaires sociaux impliqués sur les territoires permettraient d’établir un dialogue au sein du Crefop pour faire le lien entre les territoires, l’approche nationale et celle des entreprises.

En ce qui concerne les différents types de listes des métiers porteurs, M. SCELIN demande s’il serait possible de réfléchir à une liste convergente dans une même région afin de faciliter la lecture et la compréhension de tous les acteurs.

Au niveau de Transitions Pro, M. CHOULANT confirme qu’il faut simplifier le travail en n’ayant qu’une liste regroupant les métiers porteurs. Des échanges ont lieu actuellement avec la Direccte sur le sujet.

Mme LAILLER-BEAULIEU répond qu’une analyse comparative doit être faite liste par liste car elles ne correspondent pas toutes au même objectif (les objectifs sont : financement des formations, main d’œuvre étrangère...). Il faut veiller par ailleurs à ne pas fragiliser les décisions administratives en élaborant seulement une seule liste. Un approfondissement de l’ensemble des textes est nécessaire avant de prendre une décision sur le sujet.

M. DUFOUR partage la logique d’analyse des listes. Il propose toutefois que chaque liste puisse évoluer afin qu’une partie des données soient identiques pour une meilleure lisibilité.

M. CHOULANT précise que les partenaires sociaux effectuent un travail sur ces listes en marge de la commission d’observation (analyse des codes ROME) afin d’être au plus près de la situation actuelle.

Les acteurs qui portent les plateformes ont la volonté d’identifier les métiers porteurs sur leur territoire.

M. SCELIN propose de réfléchir sur l’interaction du dispositif Transco avec les différentes commissions du Crefop.

M. DUFOUR signale que la partie sur les échanges dynamiques entre les différents acteurs (Etat, Région, partenaires sociaux, Opco) se fait déjà au sein de la commission Qualité, Développement des Compétences, Qualifications. Un travail pourrait être approfondi au sein de cette commission en fonction du besoin.

6 – L’orientation (retour de la commission 2 du 10 mars). Question de la multiplicité des initiatives des outils d’information, événements (printemps de l’orientation, quinzaine de l’apprentissage, salon de l’orientation...) et donc de la visibilité pour les jeunes, les familles et les acteurs institutionnels :

M. MARGUERITTE précise que la volonté de mettre ce point à l'ordre du jour est d'insister sur la multiplicité des initiatives qui peuvent exister et la nécessité de respecter l'esprit de la loi de 2018 sur les compétences de chacun. Les initiatives sur l'orientation du Rectorat ne semblent pas être conformes à la loi, la compétence sur l'information métiers ayant été transférée aux régions.

M. LEBOUCHER présente le schéma des salons régionaux orientation / information métiers (cf document déposé sur le site du Crefop).

7 300 personnes se sont inscrites au e.salon régional « des clics des métiers » dont 25 % de lycéens/apprentis, 31 % de collégiens, 4 % d'étudiants, 18 % de demandeurs d'emploi, 7 % de parents et 15 % de professionnels de l'orientation (enseignants, formateurs...). Ce salon a été demandé par les partenaires des différents pôles métiers afin de garder la dynamique du salon 2020 de Rouen. Plus de 500 partenaires (branches, filières, Opco, entreprises...) ont animé le tchat (peu utilisé par les publics) ou les e.ateliers. Ce e.salon a donné satisfaction à l'ensemble des publics. L'environnement innovant a été élaboré par deux start-up normandes.

L'Agence régionale de l'orientation et des métiers a proposé à l'Ardir (l'association régionale des directeurs de CFA) d'utiliser une partie du e.salon (maison de l'orientation) pendant la quinzaine de l'apprentissage.

Le Ministère de l'Education nationale a mis en place le printemps de l'orientation en mars, ce qui a créé des confusions de la part des professionnels. Les remarques de M. MARGUERITTE ont été remontées au niveau national afin de trouver, l'année prochaine, les bons niveaux d'articulation entre les régions (information métiers) et l'Education nationale (guidance des jeunes dans leur parcours individuel). Pendant le printemps de l'orientation, l'Agence a mis à disposition des établissements scolaires son infrastructure et son offre de service.

Pour une meilleure lisibilité des acteurs, ce point sera également à évaluer dans le cadre de l'évaluation de la loi.

En réponse à la question de M. SCÉLIN quant à l'existence d'une cartographie des initiatives sur ce champ, M. LEBOUCHER répond que les coordonnateurs de l'Agence vont lancer des réunions de territoires pour aller au-devant des collèges et des lycées (la crise sanitaire a empêché d'animer le SPRO en 2020). Ceux qui se signaleront pourront être cartographiés. M. LEBOUCHER rappelle, par contre, qu'un certain nombre d'initiatives de start-up numériques ne pourront être recensées au niveau régional. L'Agence a pris l'engagement d'élaborer un document à l'attention des publics pour les guider (qui fait quoi ?). Il existe aujourd'hui le SPRO Conseil (structures labellisées par la Région) et le réseau professionnel qui comprend des CFA et des centres de formation « historiques » qui sont prêts à collaborer avec l'Agence et pourront donc être cartographiés.

7 – Relance des travaux de la sous-commission VAE au sein de la commission 2 :

M. LEBOUCHER signale qu'un groupe de travail sur la VAE a redémarré dans l'attente éventuelle d'une réforme nationale beaucoup plus large sur la valorisation des acquis au-delà de la VAE.

8 – Cellule technique prospective emploi-formation :

Mme GALLOIS précise que cette réflexion a été menée conjointement par la Région, l'Etat, les partenaires sociaux, et notamment Transitions Pro pour avoir une meilleure vue possible de l'évolution des compétences et un regard prospectif sur ces compétences. L'idée est que cette cellule technique puisse être rattachée au Bureau du Crefop pour bien illustrer le quadripartisme et le partenariat. Cette cellule prospective permettra également d'éclairer les travaux des différentes commissions du Crefop et du Comité Plénier.

M. LOUVEAU présente le schéma (*cf document transmis*)

M. DUFOUR rappelle l'importance de pouvoir exploiter et diffuser des données auprès d'autres acteurs que ceux du Crefop. Il serait intéressant d'avoir un premier niveau d'outillage en étant en capacité de l'augmenter en fonction des besoins et des évolutions stratégiques.

Par ailleurs, M. DUFOUR souhaiterait une réflexion pour avoir des retours dynamiques des dispositifs et récupérer des données viables et fiables.

Mme GALLOIS souligne que la cellule prospective n'a pas pour objectif de collecter les données telles que celles liées aux contrats d'apprentissage. L'idée est d'avoir une vision prospective qui puisse servir l'ensemble des travaux réalisés par différents acteurs, de les mutualiser et les capitaliser au niveau de la Région Normandie.

Au nom de la CPME, M. SCELIN salue cette initiative. Il précise que cette cellule essentiellement technique a pour vocation à agréger de l'information technique en la rendant lisible et compréhensible pour tous les acteurs. Elle est positionnée au sein du Crefop, instance quadripartite idéale pour mettre en valeur ces travaux partenariaux. Se pose toutefois la question de l'évaluation politique, sujet non traité dans le schéma et dont le Bureau n'est pas l'instance idoine pour traiter le sujet.

9 – Nouvelle organisation de l'Etat : DREETS et DDEETS :

La parole est donnée à Mme LAILLER-BEAULIEU.

A partir du 1^{er} avril, les services de l'Etat évoluent.

Avant le 1^{er} janvier 2021, il existait : une DRDJSCS, une Direccte UR et UD, des DDCCS. L'Etat a souhaité réformer son organisation territoriale pour rapprocher la cohésion sociale de l'économie, de l'emploi et de l'insertion (lutte contre la pauvreté), pour renforcer l'échelon départemental (mise en œuvre sur les territoires des politiques publiques de l'Etat), et pour travailler sur la mutualisation des fonctions support pour permettre aux directions départementales de se consacrer sur le métier en prenant en compte les problématiques de terrain. Au 1^{er} janvier, des secrétariats généraux communs ont été créés sur chaque département avec la mutualisation des fonctions support. La DRAJES (Délégation Régionale Académique Jeunesse, Engagement, Sport) a également été créée au 1^{er} janvier dernier.

A compter du 1^{er} avril, la Direccte fusionnera avec la DRCS (Direction Régionale de la Cohésion Sociale) pour créer la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité, la DREETS. La Direccte se séparera de l'échelon départemental qui fusionnera avec les Directions Départementales de la Cohésion Sociale pour donner lieu aux Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, les DDEETS.

La Direction régionale a comme rôle de piloter les politiques publiques sur l'emploi, la formation, l'insertion et la cohésion sociale. Ces champs sont mis en œuvre par l'échelon départemental. La DREETS intervient sous l'autorité de Monsieur le Préfet de région et les DDEETS, sous l'autorité du Préfet de département.

La DREETS garde les compétences régionales suivantes (non exercées au niveau départemental) :

- L'économie,
- Le FSE,
- Le suivi des entreprises en difficulté et la gestion des plans de sauvegarde,
- Le contrôle des organismes professionnels et des CFA.

Les DDEETS intégreront les équipes d'inspecteurs du travail. Ce système d'information restera sous l'autorité du Ministère du travail et donc, de la DREETS, pour des raisons juridiques.

M. ROSAY précise que la réflexion sur la réforme a commencé en 2018. Une circulaire du Premier Ministre en 2019 a lancé, entre autres, le processus de la réforme pour créer un vrai service public de l'insertion et de l'emploi. La crise sanitaire a ensuite décalé dans le temps la mise en œuvre de la réforme. Des organigrammes seront transmis ultérieurement aux membres du Bureau du Crefop.

En réponse à la question de M. LEBARBEY, Mme LAILLER-BEAULIEU précise que la certification des diplômes d'Etat dans le secteur du travail social et médical relève de la DREETS. A ce jour, pour les usagers, les interlocuteurs et les modes opératoires restent inchangés.

Les représentants de l'Etat au sein des instances du Crefop sont en cours de désignation, mais toujours au niveau régional.

En ce qui concerne la commission Territoires, M. MICHEL est en attente de la désignation du remplaçant de M. LAGRANGE en tant que Vice-Président pour la relancer rapidement. Il rappelle que cette commission ne s'est réunie qu'une fois depuis octobre 2019 (le 16 décembre 2020).

M. DUFOUR évoque la difficulté pour les migrants mineurs embauchés en contrat d'apprentissage d'obtenir leur titre de séjour, du fait de la barrière de la langue ; en effet, la demande doit dorénavant être déposée sur la plateforme interrégionale de suivi des travailleurs étrangers implantée à Béthune. Les entreprises sont inquiètes par rapport à la viabilité des contrats d'apprentissage qui répondent à leurs besoins tout en permettant l'insertion de ces jeunes. M. DUFOUR insiste sur l'importance d'un accompagnement des entreprises par l'Etat pour éviter des ruptures de contrats.

M. ROSAY confirme que l'Etat devra être vigilant sur ce sujet. Des exemples concrets doivent être communiqués aux services de l'Etat afin d'illustrer les points d'amélioration à transmettre.

10 – Calendrier :

Bureau du Crefop (en attente confirmation de la Région) :

10/05/2021 à 14 H 30	Visioconférence
13/09/2021 à 14 H 30	Lieu à préciser
8/11/2021 à 14 H 30	Lieu à préciser

Comité Plénier du Crefop (en attente confirmation de la Région) :

27/09/2021 à 14 H 30	Lieu à préciser
29/11/2021 à 14 H 30	Lieu à préciser

Commission 1 :

Date(s) à fixer

Sous-commission apprentissage- alternance (cms 1) :

Date(s) à fixer

Commission 2 :

22/06/2021 à 14 H	Visioconférence ?
-------------------	-------------------

Commission 3 :

Date(s) à fixer

Commission 4 :

16/04/2021 à 9 H 30	Visioconférence
11/06/2021 à 9 H 30	Visioconférence ?
15/10/2021 à 9 H 30	Lieu à préciser
17/12/2021 à 9 H 30	Lieu à préciser

Commission ad hoc du PIC :

Date(s) à fixer

11 – Questions diverses :

M. DUFOUR rappelle que la DGEFP avait identifié au 4 janvier 2021 environ 1 000 jeunes inscrits dans les CFA qui ne disposaient pas de contrat d'apprentissage signé avec un employeur. Au 1^{er} mars, ce nombre était d'environ 750 jeunes grâce à un travail effectué depuis cette date par la Direccte avec, entre autres, l'Education nationale, le Conseil régional, les branches, Pôle emploi, les Missions locales... Qu'en est-il à ce jour ? Il serait intéressant, par ailleurs, d'avoir connaissance des éléments d'analyse.

M. MICHEL souhaiterait connaître les secteurs d'activité concernés par les apprentis sans employeur.

M. ROSAY demandera à Mme LAILLER-BEAULIEU de transmettre ces éléments aux membres du Bureau du Crefop.

En ce qui concerne la commission 1 et la sous-commission apprentissage-alternance, M. DUFOUR est en attente d'un retour des réflexions nationales quant à l'expérimentation éventuelle de la Normandie sur la question statistique des données des apprentis afin de planifier les prochaines réunions.

En l'absence d'autres questions et de remarques, M. ROSAY remercie les membres du Bureau du Crefop pour leur participation et lève la séance.