

Bureau du Crefop de Normandie

Compte rendu de la réunion 10 mai 2021 (visioconférence)

Participants :

Mme BANCE Annabelle	Région Normandie
M. BLOIS Félicien	CFE-CGC
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 DUMESNIL Sophie	Dreets
Mme GALLOIS Frédérique	Région Normandie
Mme GUILLAUME Cécile	Carif-Oref de Normandie / Crefop
Mme HAVELETTE Françoise	Région Normandie
M. KAROUI Nejib	CFTC
Mme LAILLER-BEAULIEU Michèle	Dreets
Mme LANCIAU Camille	Région Normandie
M. LEBARBEY Alexandre	CGT
M. LEBOUCHER Denis	Agence régionale de l'orientation et des métiers
Mme LEFEBVRE Maria	CFDT
M. LEFEVRE Christophe	Pôle emploi
Mme LEMARCHAND Roseline	U2P
M. LEPETIT Dominique	Préfecture de région – Sgar
M. LOUVEAU Brice	Région Normandie
M. MILLET Marc	Conseil Régional Normandie
Mme PUPPINI Sandrine	Rectorat
M. SCELIN Philippe	CPME
Mme TOUCHARD Séverine	Medef
M. TURPIN Serge	U2P
M. VARTERESSIAN Olivier	Medef
Mme VOLF Christelle	Région Normandie

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

1 - Validation du compte rendu du Bureau du 29 mars 2021 :

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

2 – Suivi du « Plan de relance jeunes » sous l’angle communication :

M. LEPETIT rappelle qu’un groupe de travail a été constitué pour donner suite aux observations émises par le groupe de travail de l’instance de suivi du plan de relance « #1jeune1solution » (manque de visibilité des mesures du plan jeunes, valorisation des aides à destination des jeunes...).

M. LEPETIT précise que le Ministère du travail a mis en place fin avril sur la plateforme « #1jeune1solution » un simulateur d’aides pour les jeunes (santé, logement, accès à la culture, formation, emploi...).

Le groupe de travail s’adapte aux évolutions du contexte pour élaborer un support dématérialisé afin de permettre aux jeunes et à leurs parents de connaître les aides disponibles en région.

Le principe de construction de ce guide évolutif étant validé, une agence de communication va être recrutée pour sa mise en œuvre.

Les jeunes et leurs parents pourraient accéder aux informations via un QR code. Cet outil sera testé dans les Missions locales afin, éventuellement, de l’adapter en fonction des attentes des jeunes.

Le projet de cahier des charges sera présenté au groupe de travail courant mai.

M CHOULANT souligne que le groupe de travail est entré dans l’opérationnel dès le départ avec une forte implication de tous les acteurs. Il précise qu’il est important que ce support numérique soit accessible partout en région (flyers, QR code).

La formalisation de cette prestation de communication devrait être assez rapide. M. LEPETIT souhaite que ce support soit ensuite diffusé rapidement auprès des jeunes dans des salons, des lieux publics, des associations... Il devra toucher le plus de monde possible, que ce soit les jeunes ou leur entourage.

En réponse à la question de M. SCELIN, M. LEPETIT signale qu’il n’a pas de retours d’autres régions quant à l’élaboration d’un tel support. Le site national avec le simulateur sert de référence dans les autres régions sans l’apport régional élaboré par le partenariat comme c’est le cas en Normandie.

M. LEPETIT propose de présenter l’état d’avancement lors des prochaines réunions.

3 – Déploiement et gouvernance de la « Cellule technique prospective » :

Mme GALLOIS rappelle que le Bureau du Crefop a validé, lors de la réunion du 29 mars, la création d’une cellule technique prospective emploi/formation rattachée à cette instance afin de bien illustrer le quadripartisme et le partenariat.

Mme GALLOIS et M. LOUVEAU présentent la proposition de feuille de route et les modalités de gouvernance de cette cellule ([consulter le document](#)).

Mme LAILLER-BEAULIEU précise que la Dreets a signé une convention d'échanges d'informations avec l'Insee.

M. SCÉLIN souhaiterait qu'une partie des membres du Bureau (quadripartisme + présidents et vice-présidents des commissions) se réunisse une fois par an afin d'élaborer le programme annuel voire pluriannuel de cette cellule et de définir efficacement les priorités. Cela permettrait de dissocier la dimension politique de la dimension technique de cette cellule. Le Bureau serait ensuite sollicité pour valider cette proposition.

M. CHOULANT s'associe à l'intervention de M. SCÉLIN et précise que la commission d'analyse et d'observation de Transitions Pro pourrait également solliciter la cellule technique.

Pour M. DUFOUR, les commissions devront pouvoir effectuer des demandes particulières par l'intermédiaire du Bureau, en définissant clairement l'organisation.

Pour répondre à la question de M. DUFOUR, M. LOUVEAU précise que les Opco nationaux sont en charge de fédérer l'ensemble de leurs observatoires de branches. L'idée de la cellule est de passer par les Opco en région pour récupérer des données disponibles sur leurs branches.

M. DUFOUR signale que les Opco n'ont pas les mêmes périmètres que les branches, et n'ont pas tous, malgré le texte, les compétences clairement définies dans ce domaine. Il faudra aller au-delà de cette logique pour récupérer des données qualitatives et quantitatives au niveau des branches professionnelles.

Mme GALLOIS précise que l'idée est de faire de l'articulation entre l'existant au niveau national et au niveau des branches. Par ailleurs, une convention cadre sera conclue prochainement entre l'ensemble des participants pour préciser ces articulations nationales/régionales et opérationnaliser le travail entre les différents acteurs.

M. LEBARBEY souligne que le travail se fait à l'heure actuelle sur les observatoires ; l'idée est de défricher le travail des 11 Opco et savoir s'il existe une dynamique régionale inhérente aux Opco, aux sections paritaires professionnelles... L'idée de la cellule est d'avoir un support technique avec une réelle structuration grâce à une feuille de route.

M. LEPETIT évoque l'importance de la finalité de cet outil d'aide à la décision. L'objet est bien de répondre aux besoins du Crefop en faisant coïncider les synthèses et analyses faites par la cellule et la feuille de route du Crefop. Cet éclairage apporté par des données est toujours pertinent mais il faut veiller à ce que les études restent centrées sur quelques thématiques identifiées comme prioritaires.

M. MILLET souligne l'importance de disposer d'une banque de données pour accompagner les différents pilotages.

Il propose de travailler également avec l'Acoss (Agence centrale des organismes de Sécurité Sociale) sur les questions démographiques, de représentation des effectifs, des salaires... Cette cellule pourrait également réfléchir à des arguments, des chartes ou des conventions partenariales à destination des branches et des organisations professionnelles pour aller à l'encontre du RGPD, sans remettre en cause son règlement européen sur la protection des données : beaucoup d'organismes ont aujourd'hui des délégués à la protection des données qui

freinent la fourniture des informations sous l'égide du RGPD, alors qu'elles peuvent être transmises si elles ne sont pas à caractère confidentiel ou personnel.

4 – Evolution de « l'offre de formation du sanitaire et social » - avis du Bureau :

Mme LANCIAU présente les actions mises en place par la Région dans le cadre du plan de relance « Ségur de la Santé – Formations sanitaires et sociales », pour avis des membres du Bureau ([consulter le document](#)).

En ce qui concerne le financement, M. CHOULANT déplore que Transitions Pro soit obligé de refuser certains dossiers de salariés par manque de budget.

Ayant été plusieurs fois sollicité par des salariés, M. MILLET confirme malheureusement cette réalité du quotidien.

M. LEBARBEY évoque la problématique législative entre l'obligation légale imposée par le Ministère du travail sur les 24 mois à Transitions Pro et l'organisation certificative de la formation d'IDE et de ses obligations réglementaires sur les trois années.

En ce qui concerne la flexibilité de l'offre de formation des IFSI et des IFAS, il faudra être vigilant sur l'existant afin d'éviter les doublons. M. LEBARBEY soulève la difficulté d'accueillir en stage les infirmiers, les aides-soignants et les accompagnants éducatifs et sociaux.

Mme DAUTREY rappelle que ce secteur est très réglementé et qu'il relève du national. Sur le volet purement opérationnel de la formation, et malgré une pression forte mise par les régions pour bénéficier de plus de latitude sur cette question, des arrêtés continuent d'être pris avec des organisations très strictes.

En ce qui concerne la préoccupation financière évoquée par M. CHOULANT, en plus des conventions partenariales, Mme DAUTREY souligne que la Région échange avec l'Etat sur la question du financement des formations du sanitaire et social. Elle rappelle que la Région est tributaire de décisions nationales, telles que l'augmentation des salaires du personnel hospitalier, des bourses... Les régions ont du mal à faire entendre à l'Etat que chaque augmentation décidée doit être compensée. Des négociations sont en cours sur le financement à moyen et long terme des places supplémentaires des formations des infirmiers (trois ans).

Sur la base de cette présentation, le Bureau du Crefop émet un avis favorable à l'unanimité des membres présents sur la carte des formations (11 avis « favorable » : M. Millet, Préfecture, Rectorat, Dreets, CPME, Medef, U2P, CFDT, CFTC, CGT, CFE-CGC – 0 avis « défavorable » - 0 Abstention).

5 – Dispositif « Apprentis sans contrat » :

Mme LAILLER-BEAULIEU présente ce point de l'ordre du jour.

Depuis septembre 2020, la loi permet aux CFA d'inscrire des jeunes dans leur établissement, de les garder pendant trois mois et de les accompagner à trouver une entreprise. Compte tenu de la crise sanitaire, cette durée a été prolongée de trois mois. Un plan d'action de jeunes sans

contrat d'apprentissage depuis six mois a été mis en place fin 2020 par la Direccte. Une instruction interministérielle (Travail et Education nationale) du 12 février 2021 a confirmé la nécessité de mettre en place un plan d'action régional avec la constitution d'un comité régional (Dreets, Conseil régional, Education nationale). Sept référents régionaux (4 de Pôle emploi, 1 pour les Missions locales, 1 pour la Draaf et 1 pour le Rectorat) sont chargés de trouver des contrats pour les jeunes des listes élaborées avec les CFA et envoyées chaque semaine par la DGEFP. Ces référents doivent contacter tous les acteurs (chambres consulaires, organisations professionnelles...) pour essayer de trouver des contrats aux jeunes, en lien avec les CFA et les Opco.

Un groupe de travail piloté par la Dreets avec l'appui du Carif-Oref a été installé avant l'instruction ministérielle, le 4 janvier. Des actions particulières ont été effectuées avec Pôle emploi, telles que des salons virtuels de l'alternance pour faciliter les rencontres des jeunes avec des employeurs. Les CFA sont sollicités chaque semaine afin de faire des confrontations de listes qui sont transmises aux Opco. Un partenariat avec Face Normandie a également été engagé pour travailler sur les clubs d'entreprises et des entreprises inclusives. Les préfets, les sous-préfets et les Catef se sont mobilisés sur les territoires. Des opérations de communication ont également été mises en place.

Parallèlement, la Dreets a contacté des CFA qui avaient un nombre de jeunes sans contrat important afin d'examiner la situation avec eux.

1 111 jeunes étaient sans contrat en Normandie au 31 décembre 2020, et 45 au 19 avril 2021. La différence (1 066 jeunes) s'explique ainsi : 511 contrats d'apprentissage ont été signés, 212 jeunes ont abandonné, beaucoup de jeunes sont en formation initiale ou en formation professionnelle.

Mme LAILLER-BEAULIEU précise que 25 418 contrats d'apprentissage ont été conclus en 2020.

M. DUFOUR insiste sur l'implication de la majorité des CFA. Par contre, deux CFA qui ont bénéficié de financements assez favorables ne répondent pas aux besoins des entreprises.

M. DUFOUR souhaiterait avoir des éléments sur les jeunes qui ont abandonné, sur ceux dont les familles ont été obligées de financer la formation, ainsi que sur les jeunes qui sont retournés au lycée. Ces données permettront de connaître la stratégie à aborder pour la prochaine rentrée afin d'éviter ces situations.

M. SCÉLIN souhaiterait connaître le nombre global de contrats par alternance afin de vérifier un éventuel transfert en Normandie des contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage. Mme LAILLER-BEAULIEU mentionne une baisse des contrats de professionnalisation mais ne peut confirmer, pour l'heure, une éventuelle compensation avec les contrats d'apprentissage. Elle communiquera l'information après une recherche plus approfondie.

L'analyse beaucoup plus fine des chiffres doit être discutée en comité de pilotage avec les Opco, le Rectorat, les CFA...

M. MILLET rappelle qu'il avait demandé en début d'année des éléments sur le transfert des contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage afin d'avoir une vision précise de l'alternance en région. Des éléments remontés au niveau national font apparaître une perte

de 20 à 30 % des contrats de professionnalisation dans certaines régions et une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage. Il se réjouit toutefois que l'alternance prise dans son ensemble permette à des jeunes d'aller dans le monde de l'entreprise avec un taux d'insertion extrêmement prometteur à l'issue du contrat.

M. DUFOUR demande s'il sera possible de récupérer des données réelles, stabilisées, relatives aux 25 418 contrats d'apprentissage (niveaux de qualification, métiers...).

Mme LAILLER-BEAULIEU répond que ce sont les Opco qui disposent de ces informations pas encore exploitées, et non l'Etat.

M. DUFOUR souligne que les Opco remontent ces éléments sur le site national porté par la DGEFP. L'intérêt du travail en région est de coordonner l'ensemble des retours des Opco.

Mme HAVELETTE alerte une nouvelle fois sur la problématique du maintien de la donnée de l'apprentissage depuis la mise en place de la réforme. Par ailleurs, en ce qui concerne les 25 418 contrats de 2020, elle rappelle que sur les 26 000 contrats conclus au moment de la réforme, les flux entrants se situaient entre 12 000 et 14 000 par an. Le différentiel lui paraît important.

Mme HAVELETTE confirme qu'il était prévu que l'ensemble des institutionnels puissent accéder à la base de dépôt des contrats (décret de décembre 2019), mais ce n'est toujours pas le cas. Après avoir œuvré sur la mise à niveau de l'offre de formation avec la cellule qualité apprentissage et le Carif-Oref, la Région s'est rapprochée de la mission interministérielle de M. HOUZEL avec laquelle elle travaille de manière très étroite pour pouvoir mettre à jour la base de données sur l'offre de formation, mais également pour pouvoir disposer des flux d'informations de sortie des CFA afin de bénéficier d'une analyse en temps réel et de tableaux de bord. Des réunions de concertation avec les services de l'Etat, le Rectorat, le Carif-Oref... ont déjà eu lieu afin d'essayer de palier à cette insuffisance d'informations. Mme REBILLON a déjà présenté la mission HOUZEL lors d'une réunion de la commission 1. Cette mission pourrait venir faire une présentation lors d'une prochaine réunion du Bureau du Crefop.

M. DUFOUR a sollicité exceptionnellement la cour des comptes pour savoir s'il était concevable d'avoir une présentation de la mission HOUZEL après la parution du rapport (octobre/novembre). La demande sera transmise au président de la cour des comptes.

Mme LAILLER-BEAULIEU transmettra les données relatives aux contrats de professionnalisation / contrats d'apprentissage au Carif-Oref pour diffusion auprès des membres du Bureau.

6 – Déploiement de « Transitions collectives » :

La parole est donnée à Mme LAILLER-BEAULIEU.

Déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives permet d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion sereine, préparée et assumée. Ce dispositif permet de prévenir les licenciements pour motif économique, d'éviter des ruptures de contrat, d'accompagner les salariés dont le métier est fragilisé. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, dans le but d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie.

Les étapes sont les suivantes :

L'entreprise doit entrer dans une démarche d'interrogation de sa stratégie, de sa production et faire une confrontation avec ses emplois, la pyramide des âges, les qualifications... pour aboutir à la conclusion que des emplois pourront être fragilisés et supprimés ultérieurement si elle n'agit pas maintenant.

Les entreprises qui en expriment le besoin peuvent être accompagnées par leur Opco pour identifier les métiers fragilisés.

L'entreprise doit négocier un accord avec ses représentants du personnel pour afficher la stratégie, la cible, les emplois fragilisés et à quel(s) terme(s).

Le projet doit ensuite être présenté aux salariés, et ceux dont l'emploi est fragilisé doivent se porter volontaires ; ils sont ensuite reçus par le conseiller en évolution professionnelle pour présenter le dispositif, expliquer les opportunités d'emploi sur les territoires et comment déposer le dossier à Transitions Pro. La conversion peut durer 24 mois au maximum.

La prise en charge des entreprises varie selon leur taille (prise en charge totale pour les entreprises de moins de 300 salariés). Un processus de recrutement se met en place mais le salarié a la possibilité de revenir dans son entreprise s'il ne trouve aucun autre poste.

La Ministre a souhaité faire appel à des territoires afin de créer des plateformes de mises en relation portées par des acteurs de terrain (élus locaux, représentants de réseaux d'entreprises, acteurs institutionnels...).

Aujourd'hui, six territoires normands se sont lancés dans la démarche :

- Caux Seine aggro, pour le territoire de l'agglomération
- L'UIMM de Rouen/Dieppe pour le territoire de la métropole de Rouen
- La communauté urbaine du Havre Seine Métropole pour le territoire de la CU
- L'UIMM de l'Eure qui couvre le département avec une priorité pour les arrondissements des Andelys et d'Evreux
- La communauté d'agglomération de Lisieux-Normandie
- Projet national Opco EP décliné en Normandie à Dieppe Caux Maritime

PSA Caen a déposé un autre projet qui vise à mettre à disposition son savoir-faire et recruter des personnes en fonction de ses besoins.

Le Cotentin, le Pays de l'Aigle et l'agglomération caennaise/Côte de Nacre vont répondre à un nouvel appel à manifestation d'intérêt.

A ce jour, les plateformes existent, les partenariats se font et la convention avec Transitions Pro pour la prise en charge des projets est en cours. Les territoires communiquent très bien sur le dispositif auprès des entreprises.

Le budget pour financer les projets est d'environ 8 millions d'euros.

Toutefois, aujourd'hui, les trois étapes sont difficiles à passer :

- L'acceptation des entreprises de dire qu'elles rencontrent des difficultés et devront peut-être supprimer des emplois à terme ; se positionner dans un dispositif n'est pas simple pour une entreprise ;
- L'étape de la négociation d'un accord sur la gestion des emplois et des compétences en phase avec une stratégie peut être un obstacle ;
- L'adhésion des salariés.

La Dreets a mis en place un questionnaire à destination des Opco pour savoir ce qui a été fait en termes d'approche des entreprises... La Dreets rencontrera les Opco et M. CHOULANT (pour Transitions Pro) pour mettre en place un plan d'action afin d'essayer d'être plus pertinent et plus rassurant vis-à-vis des entreprises. La Dreets travaille également avec l'Aract pour faciliter l'approche négociation avec les représentants du personnel, surtout dans les petites entreprises.

Actuellement, seulement deux entreprises normandes pourraient adhérer à ce dispositif.

M. CHOULANT rappelle que ce dispositif a été souhaité par le Ministère et par les partenaires sociaux. Il confirme que les entreprises espèrent toutes redémarrer après la crise sanitaire et ne se projettent pas, à ce jour, dans le dispositif. Il faudra communiquer auprès des chefs d'entreprise de manière individuelle. Il souligne la mobilisation de plus en plus forte des Opco et des EPCI.

M. VARTERESSIAN insiste sur le temps à investir dans ce dispositif (prise de conscience, négociation, mise en œuvre individuelle). Il faut s'assurer que les dispositifs existants en termes de conseils RH pour les TPE – PME accompagnent les entreprises dans leurs réflexions. Travailler sur le caractère positif et innovant du dispositif pour emmener vers des métiers en développement peut permettre de faciliter cette transition entre le dispositif collectif et le dispositif individuel.

M. TURPIN rappelle que les entreprises artisanales seraient des entreprises receveuses car elles sont en recherche de main d'œuvre dans les métiers en tension (bâtiment, alimentation, métiers de services). La problématique est de faire savoir aux artisans qu'ils ont la possibilité de recruter des salariés compétents qui pourraient bénéficier d'une formation allant jusqu'à 24 mois. L'U2P est présent pour faire connaître ce dispositif, écouter et aider.

Mme LAILLER-BEAULIEU rappelle que l'étape clé de réussite du dispositif est en premier lieu l'adhésion d'entreprises que des salariés acceptent de quitter.

7 – Modalités d'organisation de l'évaluation en Normandie de la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » :

M. SCÉLIN rappelle que les organisations professionnelles nationales et le Ministère du travail ont lancé une dynamique sur l'évaluation nationale de la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel ». Le Crefop doit se saisir de ce sujet car cette évaluation peut avoir d'autres particularités au niveau régional : quels ont été les impacts de cette loi en région Normandie ? Quel retour faire auprès des actifs normands ? Que remonter au niveau national pour alimenter cette réflexion en prenant en compte l'observation de terrain ?

Il rappelle l'existence d'un groupe autour de l'évaluation du CPRDFOP.

M. CHOULANT signale que plusieurs évaluations sont en cours. Il confirme la pertinence de réaliser une évaluation de la loi sur la Normandie.

M. SCELIN propose que la commission 2 s'en saisisse et identifie différentes modalités opérationnelles d'évaluation (convergences ou non avec l'évaluation du CPRDFOP ? ...).

M. DUFOUR confirme que cette évaluation quadripartite en région est indispensable. Il est important pour les partenaires sociaux d'avoir l'avis de l'Etat et de la Région sur le sujet.

M. CHEVALIER propose la constitution d'un groupe de travail restreint pour faciliter la tâche de la commission 2.

En ce qui concerne la méthodologie, M. SCELIN précise que les partenaires sociaux se sont déjà accordés au niveau national.

M. VARTERESSIAN confirme la pertinence d'avoir une évaluation régionale et propose une réflexion préalable pour préciser le périmètre sur la base du national.

M. CHEVALIER contactera MM. LEBOUCHER et VARTERESSIAN sur ce sujet.

8 – Questions diverses :

Calendrier des instances du Crefop

Pré-Bureau :

02/09/2021 à 15 H 00

Bureau :

13/09/2021 à 14 H 30

08/11/2021 à 14 H 30

Comité Plénier :

27/09/2021 à 14 H 30

29/11/2021 à 14 H 30

Commission 1 :

Date(s) à fixer

Sous-commission apprentissage (cms 1) :

Date(s) à fixer

Commission 2 :

22/06/2021 à 14 H

Commission 3 :

Date(s) à fixer

Commission 4 :

11/06/2021 à 9 H 30

15/10/2021 à 9 H 30

17/12/2021 à 9 H 30

Commission ad hoc du PIC :

Date(s) à fixer

En l'absence d'autres questions et de remarques, la séance est levée.