

Commission 1 Qualité, Développement des Compétences, des Qualifications

Relevé de décisions de la réunion du 26 janvier 2022

Participants

Martine ALLARD – DEMUYS : Ocapiat	Sabine HAMELIN : Opcommerce
Eric ANQUETIL : FO	Françoise HAVELETTE : Région Normandie
Jeanne-Marie AUCLAIR Akto	Guillaume HOUZEL
Annabelle BANCE : Région Normandie	François INFANTES Opco Atlas
Stella BASSET : ARML	Alain JOHANNIN : Pôle emploi Normandie
Françoise BASTIE Université de Caen Normandie	Stéphanie KOWALSKI : Région Normandie
Jean-Marc BELOUET CPME Normandie	Alexandre LEBARBEY : CGT comité régional
Benjamin BERTON Université de Rouen	Karine Le PENNUISSIC CGT
Sébastien CALLAUX Rectorat de Normandie	Delphine LEPIOUFFE : opcomobilités
Mickaël de CAMBOURG : U2P Normandie	Julien MAINGAULT : Akto Normandie
Jean-Paul CHOULANT : CFDT	Vanessa MARIE COUZINET : Opco EP
Fabrice CURAUDEAU : Carif Oref de Normandie	Elisabeth MARMONTEL : Carif-Oref de Normandie
Marie-Laure DELPORTE CMA Normandie	Jean-Denis MESLIN : CMA Normandie
Pascal DUFOUR : U2P Normandie – Président de séance	Valérie MONS : Dreets Normandie
Christine FARA : Dreets Normandie	Christèle REBILLON : Région Normandie
Emilie FORTIER : ARML	Hélène RUBRECHT-LOISEL : Ceser Normandie
Frédérique GALLOIS : Région Normandie	Laurent SEMEUX : CGT comité régional
Stéphanie GERMAIN : AFDAS	Séverine TOUCHARD Medef Normandie
Kathy HARLAY : AGEFIPH Normandie	Pascale TOURET : Constructys
	Christian WIBAUT : Opco 2i

Excusés :

Karelle BARANGER : Akto Normandie	Nathalie LAVOLO : Carif-Oref de Normandie
Hélène BEAUNIEUX : Normandie Université	Didier MAGNIER : Académie de Normandie
Félicien BLOIS : CFE-CGC	Marc MILLET : Conseil Régional de Normandie
Laetitia BOUSSUMIER : Opco EP	Xavier PEGHAIRE ; Pôle emploi
Laurence BREHAULT : Opco santé	Olivier PICQUE : Uniformation
Luc CHEVALIER : Carif Oref de Normandie	Pascale SOTEAU Medef Normandie

Ordre du jour :

- Intervention de Guillaume HOUZEL : présentation des travaux de la Mission interministérielle pour l'apprentissage
- Validation du compte rendu de la commission du 8 octobre 2021
- AGEFIPH : « Inclusion en formation » : présentation des actions menées à destination des structures de formation
- Point d'actualité sur les rencontres organisées par la Région avec les OPCO depuis la commission du 8 octobre 2021 et définition de lignes de partage entre PRF et POEC.

1. INTERVENTION DE GUILLAUME HOUZEL : PRESENTATION DES TRAVAUX DE LA MISSION INTERMINISTERIELLE POUR L'APPRENTISSAGE

Présentation des travaux de la Mission interministérielle pour l'apprentissage par M. HOUZEL

Introduction :

En guise d'introduction, Mme HAVELETTE précise que depuis la réforme de 2018 (loi Avenir professionnel), la Région n'avait plus la légitimité de collecter les données apprentissage, et il était important qu'on puisse retrouver un fil au flux des informations. Plusieurs autres sources sont en train de prendre le relais et de constituer un paysage de données stratégiques pour l'apprentissage.

Ces données sont vraiment indispensables pour mieux informer les publics mais aussi pour disposer d'éléments sur les contrats d'apprentissage afin d'observer et de produire des éclairages au service de l'ensemble des acteurs régionaux, en termes de décision politique, de financement etc....

M. HOUZEL : La mission interministérielle est très à l'aise avec une instance comme le Crefop. Notre métier, c'est le décloisonnement, c'est le dialogue, c'est la coopération et c'est bien l'essence même du Crefop et de ses commissions et du quadripartisme de faire travailler les acteurs ensemble dans leur pluralité.

Le problème n'est pas d'être d'accord sur tout, tout le temps, mais on essaie d'identifier les mêmes faits, de partir des mêmes constats et d'avoir un débat social et démocratique plus riche parce qu'on le construit ensemble. Voilà 20 ans qu'on parlait de l'objectif d'avoir 500 000 apprentis en France. Cette année, nous approchons le million.

La diversité des emplois n'est pas du tout connue et c'est un défi majeur qui nous intéresse tous. L'apprentissage apparaît utile d'après les dernières données à tous les niveaux de qualification (jusqu'au niveau 7 : Master) et en particulier pour les jeunes qui sont issus des classes populaires et qui ont moins de moyens pour suivre des études longues mais également en matière de qualité d'emploi. Néanmoins, il y a une différence très marquée entre l'infra bac et le post-bac. Après le bac, trouver un emploi est fréquent. Avant le bac, c'est très difficile. L'apprentissage offre de très bonnes occasions de s'insérer professionnellement. Nous avons une attention particulière à l'apprentissage infra bac.

Nous ne sommes pas dans un système d'information complètement mûr. Nous rencontrons des soucis de pilotage. Des données qui ne sont ni complètement partagées, ni complètement fiables. La réorganisation opérée doit amener à une nouvelle ère, parce que la libéralisation, la montée en puissance, l'arrivée de nouveaux opérateurs, comme les Opco ici présents, font que la donne change énormément.

Après la mise en place de la réforme, les 4 ministres du travail, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et puis, dans une 2ème période de la transformation et de la fonction publique pour le double motif des politiques numériques et de l'intérêt pour la fonction publique ont jugé bon la création d'une mission interministérielle.

Cette mission interministérielle est provisoire. Elle vient en appui des acteurs, des administrations centrales et de leurs partenaires. Son rôle est de faciliter l'entrée en apprentissage, la mise en relation des employeurs et des jeunes. Elle doit permettre également de solutionner la disparition de la carte de l'apprentissage mis en place par les conseils régionaux liée à la réforme de 2018. Avec la libéralisation, on change de dimension, on a beaucoup plus de formations. Comme le marché s'est libéralisé, il est important de savoir qui fait quoi. C'est pour cette raison que nous avons constitué un

nouveau catalogue des formations en apprentissage. Nous sommes très heureux de travailler avec les Carif- Oref au recensement de cette offre. Cette offre sert notamment à l'alimentation de Parcoursup.

Notre démarche est de lever les obstacles, agir pour le compte de l'utilisateur, être dans l'amélioration continue.

Présentation du Diaporama énumérant les services développés par la mission interministérielle de l'apprentissage pour faciliter les entrées en apprentissage par M HOUZEL :

Cette mission interministérielle s'inscrit autour des objectifs suivants :

- Renforcer la collecte et la visibilité de l'offre de formation,
 - Faciliter la mise en relation des jeunes, des CFA et des entreprises,
 - Prêter une attention particulière aux jeunes sans contrat ou en situation de rupture.
-
- **1) Le catalogue de l'offre de formation en apprentissage**

Depuis la réforme, avant la mise en place de ce catalogue, il n'y avait pas de processus assurant le recensement des formations en apprentissage.

Le circuit de collecte de ce catalogue :

Les formations en apprentissage qui alimentent ce catalogue sont saisies par les CFA sur les outils des Carif. Puis chaque Carif contrôle puis valide les informations. Les Carif transmettent ensuite sous forme de flux, ces données au réseau des Carif (échelon national) qui constitue un seul et unique flux regroupant toutes les formations. Ce flux est exporté ensuite à la mission interministérielle et fait l'objet de vérifications complémentaires. Il est contrôlé entre autres choses sur la validité du Siret de l'organisme, la validité de la certification, l'éligibilité du CFA à former au diplôme et/ou au titre.

Une fois ces contrôles opérés, le flux vient alimenter le catalogue de l'apprentissage. C'est un catalogue ouvert, accessible à tous les acteurs de l'apprentissage et exposé sur de nombreuses plateformes accessibles par les jeunes (Parcoursup, Affelnet etc ...). Par ce système, le travail des rectorats est simplifié car on évite une ressaisie des informations.

M BELOUET note que depuis l'ouverture de Parcoursup certains CFA rencontrent des problèmes car certaines de leurs offres n'apparaissent pas, notamment celles des opérateurs privés. C'est un vrai problème puisque c'est aujourd'hui dans les premières semaines, que la plupart des candidats se connectent pour essayer de trouver la formation ad hoc et de faire effectivement leurs vœux.

M HOUZEL est informé de ces problèmes. En parallèle de notre réunion, a lieu en même temps une réunion de l'écosystème Parcoursup.

A ce stade, il y avait l'an dernier, 6050 formations en apprentissage dans Parcoursup. Ce matin, on était à environ 5200, donc on a plus de 10% de retard. Il faut nuancer l'inquiétude immédiate parce qu'en février, il y a relativement peu de vœux qui sont exprimés. La date butoir est le 15 mars. L'an dernier, on avait 140 000 vœux exprimés au 15 mars. Il y a eu au total 200 000 vœux en apprentissage, donc même en avril, mai, juin, il y a encore beaucoup de vœux qui vont être exprimés au fil de l'eau.

Nous rencontrons actuellement deux types de problème, de nature complètement différente :

- 1) Parcoursup a fait des tests assez longs. La publication des nouvelles formations devait commencer le 10 décembre mais elle n'a débuté que le 17 janvier.
- 2) Il y a des problèmes techniques qui sont en cours d'expertise et qui sont un frein du côté des Carif et de l'InterCarif. Le flux d'information adressé par l'InterCarif s'avère un peu instable, ce qui rend la situation encore plus compliquée.

Actuellement, l'export du flux InterCarif est livré une fois par semaine contre une livraison quotidienne précédemment. Cette nouvelle périodicité s'explique par le fait que le flux est agrégé, vérifié, consolidé.

Nous sommes cette semaine sur un rythme de 150 formations qui rentrent par jour dans Parcoursup. La semaine prochaine, nous serons au-dessus de 200. Nous allons assez vite rattraper le retard. La situation peut être pénalisante pour un certain nombre de CFA c'est pour cela que les 3 parties prenantes (les Carif Oref, mon équipe et Parcoursup) travaillons d'arrache-pied.

Nous plaçons l'offre en apprentissage des CFA privés sur un même pied d'égalité que l'offre publique.

L'an dernier nous étions à 6050 formations. Cette année, la prévision est d'environ 7500.

Globalement les Opco semblent convaincus par l'exhaustivité, la fiabilité et la richesse d'informations du catalogue.

Le Langage Harmonisé d'Échange d'informations sur l'Offre de formation (lhéo) est en train d'évoluer (passage du lhéo 2.2 au lhéo 2.3) avec l'ajout de nouvelles balises XML. Un grand nombre de ces balises concernent la description d'une offre en apprentissage. A partir de mars 2022, le flux sera plus riche, avec de nouvelles informations. Le but est d'avoir un catalogue qui réponde aux besoins des principaux utilisateurs. Cet outil est à la disposition de ceux qui souhaitent l'utiliser et dans ce cas cela allège les propres activités, par exemple des Opco, des rectorats d'une collecte supplémentaire. Le travail des CFA est aussi réduit car ils n'ont pas à répondre à une enquête supplémentaire.

Nous sommes dans l'esprit non seulement du logiciel libre au sens du code ouvert qui peut être exploité par les uns et les autres.

Un exemple, l'Opco AKTO, n'a pas encore dans son système d'information de traitement de vérification de données (à ma connaissance), que ça soit sur les contrats d'apprentissage ou sur l'offre de formation à hauteur de ce qu'on a développé. Nous mettons à disposition des uns et des autres des briques logicielles pour améliorer la qualité de la donnée. Nous pouvons fournir aux Opco, un produit fini avec un très gros jeu de données à paramétrer suivant le périmètre des différentes branches et des codes RNCP des certifications /titres.

2) Le référentiel UAI / Siret :

Il est utile de pouvoir identifier les CFA à travers leur SIRET mais également à travers le numéro d'unité administrative immatriculé (UAI) utilisé par le système éducatif. A ce jour les répertoires d'établissements ne sont pas fiables et propres (mauvaise correspondance). La solution est de construire un référentiel Siret / UAI en croisant les bases DECA (travail), RAMSESE (scolaire) et le catalogue (RCO). Ce travail est en cours. Un déploiement national doit être planifié sous la responsabilité de la DGESCO. Il est impératif de pouvoir identifier dans toutes les bases, les CFA. L'enquête SIFA a eu du mal à être conduite l'année passée parce que le répertoire des CFA n'est pas très bien construit.

3) La bonne alternance :

Ce portail permet un affichage simultané des formations en apprentissage et des entreprises qui recrutent ou qui sont susceptibles de recruter en alternance. L'utilisateur effectue une recherche par métier, par lieu ou par diplôme et par lieu. Ce portail est alimenté par le catalogue des formations de la mission interministérielle (catalogue MNA). Un produit à marque blanche peut être intégré à de nombreux sites.

« La bonne alternance » c'est 1 million et demi d'utilisateurs en 2021

Nous sommes en cours de développement d'un algorithme prédictif des entreprises susceptibles de recruter avec l'INRIA. On a analysé les déclarations préalables à l'embauche, les embauches d'apprentis et on est capable de manière aujourd'hui un peu grossière mais déjà significative de prédire quelles sont les entreprises susceptibles dans les mois qui viennent, d'opérer un recrutement dans un métier, sur un territoire donné et donc on stimule les candidatures spontanées.

Nous sommes également en cours de réalisation d'un module qui proposera à l'utilisateur des liens personnalisés censés correspondre à sa recherche, à son profil => Démarche d'administration proactive.

Sur les pages de « La bonne alternance » figure un bouton « Prendre contact » ou « Prendre RDV ». Cela permet d'être recontacté par le CFA.

4) Matcha :

C'est un formulaire minimal pour permettre l'expression d'une offre d'emploi afin de simplifier la démarche trop souvent chronophage et complexe. Ce formulaire est à destination des entreprises mais également des CFA qui ont mandat d'employeurs pour gérer des offres. Des travaux sont en cours avec les Opco pour que le service soit proposé à leurs entreprises et utilisé lors de leurs campagnes.

5) Je candidate :

C'est la version entreprise de « RDV Apprentissage » afin de faciliter l'expression de candidatures spontanées et la réponse aux offres Matcha. Ce bouton permet de déposer des CV, des lettres de motivation qui seront directement transmis à l'entreprise qui recrute, au CFA qui pré-recrute et aux entreprises qui pré-recrutent.

6) 4 modules pédagogiques :

Ces modules sont aussi affichés sur « La bonne alternance ». L'objectif c'est d'accompagner les jeunes afin de les aider dans leurs parcours pour rentrer en alternance (prendre contact avec un CFA, chercher un employeur etc ...).

7) Un autre outil : le tableau de bord de l'apprentissage :

La Région Normandie a été une des premières régions à expérimenter ce tableau de bord. C'est un outil de pilotage de l'apprentissage. Ce tableau de bord a été initié par la Mission interministérielle. Il a de la valeur ajoutée pour les CFA puisqu'il va permettre d'harmoniser l'offre de formation sur les territoires et d'avoir une vision plus précise de cette offre. Il va aussi permettre une meilleure coordination des acteurs, réduire le nombre d'enquêtes administratives etc ... C'est un open data. Les données sont collectées directement auprès des CFA en se connectant à leur système d'informations, via les éditeurs de logiciels et un processus de validation des données par les CFA. Le tableau est mis à jour en temps réel.

Une entrée est prévue par région puis ensuite plusieurs entrées proposées :

- Nombre total d'apprentis
- Nombre d'inscrits sans contrat
- Nombre de « rupturants »
- Nombre d'abandons

Pour ces 4 indicateurs, il y a un découpage par département et puis, le détail CFA par CFA. On peut sélectionner en particulier un CFA et avoir le détail des formations niveau par niveau et la répartition des effectifs par formation.

Mme HAVELETTE informe que des webinaires avec les collaborateurs de M HOUZEL et l'équipe de Mme BANCE ont été organisés afin de dynamiser et de promouvoir le tableau de bord de l'apprentissage et faire en sorte qu'on ait le maximum de données transmises par les CFA. Nous avons un bon volume de connexion par les CFA (environ 87%).

8) Les autres services pour faciliter l'orientation et les entrées en apprentissage

- Le transfert des vœux Affelnet :

Il y a 2 ans, les CFA s'étaient indignés du transfert des vœux issus d'affelnet, certaines fois 3 mois après la réception des vœux et la finalisation de la campagne Affelnet.

Nous avons développé un système qui permet de passer de 3 mois à 2 jours, du moins pour les CFA qui activent leur compte correctement, ce qui n'est pas une opération d'une grande technicité parce qu'on a veillé à ce que ça soit une expérience confortable pour les directeurs de CFA et leurs collaborateurs. On a proposé à Parcoursup de faire une démarche équivalente pour améliorer leur service.

- Sirius :

Déjà testé mais pas encore déployé pour des questions essentiellement juridiques, cet outil doit permettre d'améliorer l'information des jeunes sur les CFA. Les apprentis sont conviés à donner leur avis via un questionnaire collecté en 4 étapes au fil de leur parcours, sur les plateformes présentant des formations en apprentissage.

- Un générateur de contrat pour les employeurs publics :

Il a été mis en production cette semaine. Il doit permettre à un employeur d'établir un contrat et ce dernier est automatiquement importé par la Dreets qui peut regarder les données et valider le contrat pour l'envoyer dans le système, ce qui est plus rapide, économe pour tout le monde.

Sur les 80 et quelques variables d'un contrat d'apprentissage, on a fait différents jeux techniques d'enrichissement des données pour qu'une trentaine soit automatiquement renseignées.

Par expérience, j'ai souvent remarqué, dans la sphère privée, qu'il était pénible d'établir un contrat d'apprentissage pour les employeurs. Ce générateur permet de simplifier la démarche pour la sphère publique. Puisque le mandat qu'on avait concernait seulement les 3 versants de la fonction publique. On a déjà fait des présentations de la perspective, maintenant on va faire des démonstrations du service qui est généré parce qu'on imagine bien qu'avec les couleurs des Opco et leurs relations particulières avec les employeurs et les CFA, les briques que nous avons développées peuvent venir simplifier la procédure.

Questions :

M DUFOUR : Comment voyez-vous la valorisation, la diffusion de ces multiples outillages ?

M HOUZEL : Nous sommes à des stades hétérogènes. Le générateur de contrat a été ouvert le 18 janvier et il est consolidée depuis lundi. Des webinaires sont organisés par la DGEFP vers une série d'employeurs. Le CNFPT était associé à nos travaux afin qu'il présenter l'outil aux collectivités locales.

Nous allons également promouvoir ces outils avec le concours des DREETS et des DEETS. J'avais noté justement l'engagement du Conseil Régional et de l'Agence de l'Orientation sur ces thèmes-là. On investit du temps à exposer ce que l'on fait. Nous invitons les parties prenantes de l'apprentissage à s'en emparer, conformément à leur propre stratégie, parce que ce pluralisme est naturel.

Mme LE PENNUISIC : Compte tenu des difficultés annoncées pour les jeunes infra bac d'accéder à l'emploi, je souhaiterai savoir ce qui est prévu pour ces jeunes entre 16 et 18 ans. Comment va t'on s'assurer qu'ils puissent accéder à toutes ces offres d'apprentissage ?

M HOUZEL : Au-delà de Parcoursup qui fait l'actualité, l'outil Affelnet, est présenté à tous les sortants de 3ème et aux jeunes qui se réorientent dans les lycées professionnels ou depuis le lycée général vers l'apprentissage aux paliers 2^{nde}/ 1^{ère} et nous sommes attentifs à ce que nos outils soient exposés effectivement aux jeunes qui s'intéressent à l'apprentissage. Cette voie de formation facilite l'insertion professionnelle des jeunes.

C'est pour cela qu'on promeut l'apprentissage, avec d'ailleurs des transformations intéressantes des rectorats pour faire des 2^{nde}/ 1^{ère} sous statut d'élève et la terminale sous statut d'apprenti quand c'est possible. Nous aidons les lycées professionnels, les CFA, qui préparent au CAP ou au Bac pro, en particulier par la mise à disposition de nos outils dans le cadre du portail Affelnet.

Second point : « La bonne alternance ». L'an dernier 1 million et demi d'utilisateurs de « la bonne alternance ».

En 2019 avant que je récupère ce produit, « La bonne alternance » dans l'emploi Store de pôle emploi existait déjà et n'avait pas du tout les mêmes fonctionnalités. Il y avait quelque chose comme 100 000 utilisateurs. A l'époque, ces utilisateurs étaient des demandeurs d'emploi le plus souvent dans la tranche d'âge de 25 à 30 ans.

Les enquêtes ponctuelles que nous avons montrent l'intérêt d'exposer le service « La bonne alternance », dans de multiples environnements des utilisateurs âgés de moins de 18 ans ou qui sont à peine majeurs.

Nous avons développé une vraie expertise de services numériques mais on a aussi besoin de conseils humains, de proximité, de confiance. Nous avons simultanément à trouver des alliés, disons plus proches, mieux mobiliser, qui nous aident à accompagner vers l'apprentissage ceux qui en ont le plus besoin et nous avons, le cas échéant, à développer soit directement pour les jeunes, soit pour les professionnels qui les accompagnent, les outils adaptés pour leur permettre d'être plus efficaces.

2. VALIDATION DU COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 8 OCTOBRE 2021

Le compte –rendu est approuvé par la commission

3. AGEFIPH : « INCLUSION EN FORMATION » : PRESENTATION DES ACTIONS MENEES A DESTINATION DES STRUCTURES DE FORMATION

Mme HARLAY propose un focus sur quelques dispositifs déployés en Normandie pour accompagner les structures de formation sur l'accueil des personnes en situation de handicap et la sécurisation de leur parcours. Ces dispositifs sont déployés dans un cadre partagé, portés par différents acteurs institutionnels qui souhaitent rendre les dispositifs de formation les plus inclusifs possible.

Le réseau des référents handicap

Le réseau des référents handicap est destiné à accompagner au mieux les référents dans leur mission et mettre à leur disposition un ensemble de moyens, leur permettant de mener à bien cette mission. Pour vivre au quotidien, le réseau s'appuie sur une communauté numérique. L'animation du réseau a été confiée au Carif-Oref de Normandie qui a recruté une animatrice Mme Clotilde DEFFONTAINES, dont le poste est co-financé par l'État, la Région, l'Agefiph.

L'animation a permis au départ la constitution d'un annuaire de référence pour identifier les référents. Au travers de cette communauté, on apporte des actualités, des outils. On vise aussi la co-construction d'outils partagés entre les référents, l'échange de pratiques. Le réseau commence vraiment à vivre aujourd'hui. Des petits groupes de travail commencent à émerger.

La communauté numérique est hébergée sur la plateforme collaborative Laplace (outil décliné dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences).

Le programme de professionnalisation

Pour accompagner les structures de formation, le programme de professionnalisation porté par le Carif-Oref de Normandie a évolué et s'est enrichi d'un axe Handicap (axe 5) avec des contenus très ciblés. Une action Socle de base est dédiée aux référents handicap pour travailler sur leur posture, la place et le rôle au sein de leur structure. Plusieurs autres actions existent. En 2022, deux nouvelles actions apparaissent, l'une est orientée vers les personnes qui font l'accueil dans les structures de formation afin de leur apporter informations et outillage dans leur quotidien ; l'autre reprend une action de sensibilisation sur les troubles du neuro-développement (troubles du spectre autistique et troubles de l'attention) menée sous forme d'expérimentation en 2021. Sur le terrain, beaucoup de professionnels de l'emploi et de la formation sont confrontés à des publics qui ont ce type de trouble.

La ressource handicap formation

La ressource handicap formation est un service de l'Agefiph déployé dans toutes les régions de France avec des portages qui vont varier.

En Normandie, le choix a consisté à s'appuyer sur le GIP Alfeph, qui correspond au regroupement de AlphaH, association en ex Basse-Normandie et du GIP Feph pour l'ex Haute-Normandie qui toutes deux portaient une mission d'accompagnement et d'alternance en situation de handicap.

L'équipe couvre toute la région Normandie car l'idée est d'être en appui au quotidien des organismes de formation, des CFA, des instituts de formation sanitaire et sociale.

La ressource handicap formation a une mission qui se découpe **en 3 volets** :

- **Un appui plutôt sur des situations individuelles** pour aider les structures de formation à identifier et mettre en œuvre les moyens de compensation du handicap pour sécuriser un parcours de formation. La ressource handicap formation peut être mobilisée pour tous types

de moyens de compensation de handicap, technique, organisationnel, humain, quel que soit le public et le statut (demandeurs d'emploi, alternants ou salariés en formation). La ressource peut être mobilisée soit en amont d'une entrée en formation, soit après une entrée en formation. Elle est mobilisable quel que soit le type de formation et sa durée. Elle est là pour aider, en fédérant tous les acteurs qu'il est nécessaire de mobiliser sur la situation et en construisant avec eux les réponses à mettre en œuvre pour sécuriser un parcours de formation. Ce service vient en appui des professionnels sur le terrain, notamment pour des situations qui peuvent être complexes et qui nécessitent un regard croisé et une complémentarité des compétences pour permettre la réussite du parcours

Enfin, pour plus de simplicité de fonctionnement, la ressource peut être mobilisée par différentes personnes (opérateur du service public de l'emploi, structure de formation, Opco, la personne en situation de handicap elle-même ou sa famille pour un public plus jeune), sur une simple sollicitation via un appel téléphonique ou un mail et la ressource prend contact avec la personne qui l'a sollicitée pour voir comment elle va pouvoir intervenir.

Mme HARLAY souhaite apporter un éclairage sur un autre dispositif qui existe en Normandie, le dispositif formation accompagnée pour éviter la confusion entre les 2 dispositifs et identifier les différences

La ressource handicap formation intervient à un instant t du parcours. Une fois qu'elle a fait son travail d'identification des besoins de la personne, qu'elle a aidé à la mise en œuvre des réponses et des moyens de compensation, son rôle s'arrête. Elle n'a pas vocation à faire de l'accompagnement dans la durée. En revanche, elle peut à nouveau être mobilisée si des difficultés qui n'auraient pas été identifiées au démarrage, émergent durant le parcours

Le dispositif formation accompagnée est un dispositif mis en place dans le cadre d'un partenariat entre l'Agence Régionale de Santé et la Région pour permettre à des publics qui, historiquement, auraient plutôt été orientés vers un centre de réadaptation professionnelle (CRP) de pouvoir accéder à l'offre de formation de la Région qui offre une palette beaucoup plus large aux personnes que l'offre des CRP, en termes de contenu, de choix de métiers, de filières, de niveaux, et en proximité géographique.

Les publics concernés ont besoin d'un accompagnement médico psycho-social tout au long de leur parcours.

La complémentarité avec la ressource handicap formation se situe à ce niveau. La situation des personnes est beaucoup plus complexe et va nécessiter de ponctuer le parcours de formation de périodes de soins. Ainsi, il est nécessaire de travailler sur l'organisation, le rythme de la formation et mettre en place des moyens de compensation pour sécuriser le parcours. L'autre différence concerne l'entrée sur ce dispositif qui se fait sur une orientation par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sur la base d'un dossier à instruire préalablement

Pour conclure, ces deux dispositifs, le dispositif formations accompagnée et la ressource handicap formation, couvrent la totalité des besoins des personnes en situation de handicap et sont en appui des professionnels sur le terrain. Ils s'articulent de manière fluide, positive et constructive sur le terrain et se passent le relais si le dispositif sollicité n'est pas le plus à même de répondre au besoin

- **Un appui plutôt conseil, accompagnement des structures de formation** sur la question de l'accessibilité de manière plus globale.

A travers Qualiopi et également à travers la réforme de l'apprentissage, des aspects réglementaires viennent renforcer les obligations des structures de formation de mettre en place des moyens pour être plus inclusives, plus accessibles. La ressource handicap formation peut aider les structures puisqu'elle va apporter son regard et aider les structures à se positionner par rapport à une grille d'accessibilité qui permet de faire une photographie de la situation à un instant t et de voir comment évoluer sur le sujet de l'accessibilité (axes de travail, renforcement des compétences des équipes...). La ressource handicap formation contribue à faire monter en compétences les structures de formation au fur et à mesure de ses interventions sur des situations individuelles et avec le regard qu'elle va pouvoir porter sur la situation de l'organisme à un instant t.

- **Et un appui à la professionnalisation des acteurs.**

La ressource recueille également les besoins, les attentes des acteurs de la formation pour les accompagner, les outiller sur le sujet du handicap. La ressource handicap formation a ainsi une dimension veille qui est très importante et qui vient nourrir les réflexions régionales au quotidien pour continuer à progresser tous ensemble.

Pour mobiliser la ressource, la clé d'entrée est Mme Pascale LOBREAU que l'on sollicite directement soit par téléphone, soit par mail. En fonction des besoins, des attentes, soit elle intervient directement, soit elle réoriente. En parallèle, elle mène des actions auprès des structures de formation, des interventions également, sur le contrat majoré par exemple la semaine prochaine.

Mme HARLAY rappelle que la ressource handicap formation a été initiée en Normandie en 2019. L'année 2020 a été une année particulière. Actuellement, le nombre de sollicitations connaît une montée en puissance. De plus en plus de structures de formation la sollicitent.

Au terme de cette présentation, M. DUFOUR se demande s'il y a une progression dans la prise en compte du handicap par les organismes de formation

Mme Harlay note que les référents handicap sont confrontés à la problématique du temps qu'ils peuvent consacrer à leur mission. Certains ont du temps dédié à leur mission, d'autres référents n'ont que le « titre » avec très peu de temps et de moyens pour pouvoir agir. On note ici un vrai travail à mener en termes de sensibilisation, d'appréhension du sujet. Il y a encore beaucoup d'a priori.

Pour autant, de plus en plus d'acteurs s'emparent vraiment du sujet. Les interventions sur le terrain reçoivent un bon accueil. Elles permettent de dédramatiser le sujet, car l'accueil de telle ou telle typologie de handicap peut ne pas sembler possible quand on n'est pas expert du handicap.

Le travail doit être quotidien et se fait de plus en plus auprès de l'Agence Régionale de l'Orientation pour sensibiliser également les publics eux-mêmes, les jeunes, leur famille, les moins jeunes pour donner à voir les moyens mis en place sur le terrain pour les accompagner et prendre en compte leurs besoins et leur situation.

Les publics ne doivent pas s'interdire d'aller en formation ou dans une orientation professionnelle du fait de leur handicap. Aujourd'hui, il y a de plus en plus de possibilités en termes d'innovation pédagogique.

Même s'il reste encore du travail, de nombreuses mesures sont engagées aujourd'hui en Normandie. Les professionnels de la formation, tous les acteurs réunis aujourd'hui montrent une vraie prise en compte du sujet.

M LEBARBEY rajoute que la question du handicap est portée à un niveau macro sur l'ensemble des certifications avec le décret du 2 avril 2021 qui amène la commission de certification de France Compétences et les 11 CPC à associer à l'ensemble de leurs travaux sur les certifications un représentant du CNCPH, le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées pour une prise en compte de la question du handicap.

Pour conclure, Mme HARLAY réaffirme l'enjeu collectif à partager pour faire en sorte que le nombre de personnes en situation de handicap, qui accèdent aux dispositifs de formation quels qu'ils soient, puisse continuer à augmenter et qu'on se donne les moyens tous ensemble de réussir cet enjeu.

4. POINT D'ACTUALITE SUR LES RENCONTRES ORGANISEES PAR LA REGION AVEC LES OPCO DEPUIS LA COMMISSION DU 8 OCTOBRE 2021 ET DEFINITION DE LIGNES DE PARTAGE ENTRE PRF ET POEC.

M. DUFOUR rappelle qu'à la demande de la DGEFP, la conférence régionale de la programmation des POEC coanimée par l'État et la Région va se mettre en place.

Mme KOWALSKI intervient pour la Région. Mme KOWALSKI adjointe de Mme DAUTREY en charge des services pédagogiques a rejoint la Région cet été. Précédemment, elle travaillait dans une autre région, pour une agglomération du Nord, dans les Hauts-de France et elle était en charge des questions d'emploi, d'insertion en direction d'un PLIE.

Mme KOWALSKI commence par un état des lieux

Suite à la Commission 1 du mois d'octobre autour de la coordination entre les achats de formation, la Région a organisé quelques réunions avec les principaux Opco, principaux en termes de volume de POEC pour lesquelles l'avis de la Région est sollicité. L'objectif de ces rencontres était d'avoir une connaissance partagée de l'activité des Opco, puisqu'il y a quand même une réforme assez récente, et de l'offre de formation de la Région dans sa totalité, c'est à dire les nouvelles modalités pour sa partie qualifiante (Qualif 22), et également le continuum depuis les aspects de découverte des métiers avec l'Agence, puis toute la formation préparatoire jusqu'à la formation qualifiante. Il s'agissait de donner une vision complète de l'offre Région et de ses capacités d'adaptation dans ses contenus, dans ses objectifs.

L'échange avec les différents Opco (Akto, Opco EP, Afdas, Opco 2i) a également porté sur le calendrier des POEC de l'année précédente pour voir comment les choses avaient été gérées, les lignes de partage en matière de cohérence de calendrier, l'anticipation pour gérer le recrutement. Aujourd'hui le marché du travail présente des tensions en matière de recrutement, donc il ne s'agit pas de mettre en concurrence différents dispositifs de formation, mais bien de trouver les bonnes compétences pour répondre aux besoins des entreprises.

Mme FARA présente à son tour les conférences régionales demandées par la DGEFP. Elles sont destinées à contribuer à la simplification et la fluidité de la mobilisation des POEC. L'objectif de ces conférences régionales est de permettre un échange avec les principaux acteurs de la formation professionnelle, Opco, Conseil Régional, Pôle Emploi, État ; de veiller à la complémentarité de chacune des actions en fonction des besoins régionaux identifiés par les acteurs économiques, à savoir les Opco, en complémentarité avec la mobilisation du plan de réduction des tensions de recrutement.

Pour ne pas rajouter à la comitologie et essayer de reprendre des instances qui existent déjà dans le cadre du Crefop, le Conseil Régional et la Dreets ont pensé que la Commission 1, de par sa composition, était la commission idoine, si ses membres en sont d'accord.

M DUFOUR sollicité à ce sujet, confirme que l'objectif du Crefop n'est pas d'augmenter le nombre de commissions et le sujet ayant été entamé dans la commission 1, il semble assez logique de poursuivre

Dès lors, Mme FARA précise qu'il pourrait être judicieux de pouvoir organiser, début mars, une commission 1 dédiée à cette conférence régionale pour travailler sur deux sujets, un bilan 2021 et la programmation 2022.

M DUFOUR souhaite connaître la réaction des Opco à cette proposition car ils sont les premiers concernés. Il souhaite également comprendre les modalités de travail envisagées.

M MAINGAULT constate que les POEC se mettent en place un peu dans l'urgence, en fonction des besoins, notamment dans certaines branches professionnelles. Il souhaite vérifier que la programmation permettrait de travailler sur des angles prévisionnels, macros qui pourront être ajustés au fur et à mesure du temps.

M JOHANNIN pense, compte tenu des informations qui lui ont été communiquées par la direction générale de Pôle Emploi que l'enveloppe 2022 concernant les POEC autour de 150 000 000 à l'échelle nationale n'est pas totalement finalisée et ces conférences régionales ont justement pour objet de faire remonter des besoins qui permettront de préciser l'affectation des moyens, région par région et Opco par Opco. Donc il y a un enjeu important à ce premier niveau de consolidation, d'où l'intérêt d'avancer assez rapidement. Il précise que l'hypothèse d'une programmation sécurise tout le monde, mais bien évidemment, il faudra accompagner des situations qui seront parfois proches en termes de délai de réalisation. L'enjeu de ces conférences régionales est de pouvoir éclairer le National sur les moyens mobilisés en région et la place réservée aux POEC dans toute la stratégie d'intervention régionale formation. Les POEC représentent environ 1 700 AIF sur les 37 500 hors CPF enregistrées en 2021 et à rapporter également aux 60 000 entrées en formation qui ont été réalisées sur cette même année. Donc les POEC représentent une partie du programme d'intervention spécifique, accompagnée par les OPCO et elles répondent à une ambition particulière ou visent à apporter des solutions particulières que d'autres dispositifs ne sont pas en capacité d'accompagner avec la même souplesse ou les mêmes mécanismes d'intervention.

M. JOHANNIN souligne, par ailleurs, que ce dispositif a toute sa légitimité du point de vue de l'efficacité puisqu'on constate que le taux de retour à l'emploi dans les 6 mois qui suivent la sortie de POEC est autour de 80%. Ce taux est largement supérieur au taux de retour à l'emploi, tous dispositifs confondus, qui pour l'année 2021, doit être de 65,4%. Il faut donc évaluer au mieux les besoins pour positionner au mieux ce dispositif dans l'ensemble des moyens qui sont mis à notre disposition

M. MAINGAULT reformule les deux enjeux, un enjeu d'articulation qui vise à mettre en place une programmation et à éviter la concurrence entre les actions prévues dans le programme régional et les POEC ; un deuxième enjeu pour déterminer le contour de l'enveloppe financière.

Mme FARA suggère que chaque OPCO puisse venir à la prochaine réunion avec ses besoins en termes de POEC.

M JOHANNIN a pu déjà récupérer les informations pour la Normandie transmises en novembre au National pour 7 OPCO. Il s'agira de compléter pour avoir la vision totale.

M DUFOUR pense qu'il faudra requestionner l'ensemble des OPCO régionaux pour s'assurer des montants et des logiques d'informations suivies.

Mme FARA confirme l'intérêt d'avoir un temps de préparation, Conseil régional, Pôle emploi pour envisager la meilleure méthodologie et en fonction de celle-ci, faire remonter les informations des Opco en amont pour en disposer le jour de la réunion.

M WIBAUT apporte une illustration avec 2I Normandie et l'Opco2i. Au sein des 31 branches professionnelles, certaines branches professionnelles n'utilisaient pas du tout le dispositif POEC par méconnaissance et elles ont déjà marqué leur intérêt pour le dispositif et elles vont inciter également leurs adhérents à l'utiliser. M. WIBAUT note qu'il y aura ainsi plus d'entreprises et de branches ou de secteurs intéressés par les POEC. L'Opco 2I Normandie en tiendra compte dans le cadre d'une programmation qui ne sera pas aisée à établir compte tenu de ces inconnues

Mme TOURET note à son tour que les projections financières établies lors de l'enquête de novembre étaient très approximatives. La vision se précise vraiment à l'issue du premier semestre pour l'année entière, sachant que les POEC sont mises en place principalement sur le second semestre. Mme TOURET craint que les estimations financières en mars soient encore très approximatives.

Mme TOURET demande par ailleurs à ses homologues Opco si leurs appels d'offres doivent respecter le code des marchés publics.

M. MAINGAULT confirme que les Opco sont soumis au code des marchés publics désormais sur les dispositifs qu'ils proposent et en particulier sur la POEC. Akto fait le nécessaire pour y répondre.

M. WIBAUT informe que l'Opco 2i était déjà soumis au code des marchés publics. Il précise toutefois qu'il existait une souplesse par rapport au code des marchés publics lorsqu'une entreprise ou des entreprises étaient leur propre centre de formation et qu'un groupe souhaitait faire une POEC au sein de ses établissements.

Mme HAMELIN confirme également que l'Opcommerce vient de passer aux marchés publics et de finir l'identification des organismes avec lesquels travailler.

Mme GERMAIN informe que l'Afdas est en train de tout mettre en place pour respecter le code des marchés publics.

M DUFOR confirme que tous les membres de la commission 1 seront invités à la prochaine réunion pour répondre à une question de l'ARML, en ayant une vigilance particulière à la participation de tous les Opco compte tenu de la thématique.

Mme FARA synthétise la démarche. Un premier échange aura lieu pour poser la méthode de travail, puis les Opco seront informés des remontées attendues avant la réunion et conférence régionale du mois de mars. La prochaine commission 1 sera en format conférence régionale et tous les membres seront invités mais l'ordre du jour sera dédié spécifiquement aux programmations POEC.

M DUFOR valide cette approche car le sujet nécessite un débat et des échanges.

M DUFOR informe que des travaux sont en cours pour faire évoluer le règlement intérieur et une réflexion a lieu au sujet de la composition des commissions.

Enfin, M DUFOR clôture la réunion.