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

Commission 1 Qualité, Développement des Compétences, des Qualifications

Participants :

ALLARD-DEMUYS Martine, Ocapiat Normandie
ANQUETIL Eric, FO Union Régionale
BALDENWECK Agnès, AKTO
BELOUET Jean-Marc, CPME Normandie
BELLIER DE FROMONT Pascaline, FRSEA Normandie
BERARD Elodie, OPCO EP
BERTON Benjamin, Normandie Université
BESSE Céline, AKTO
BONNARD Jean-Marc, OPCO Mobilités
BRANDS Christian, OPCO EP
CHOULANT Jean-Paul, CFDT Union Régionale
DAUTREY Clarisse, Région Normandie
DE BEAUCHAMP Mylène, Région Normandie
DELPORTE Marie-Paule, CMA Normandie
DUFOUR Pascal, U2P Normandie
FONTAINE Xavier, Académie de Normandie - Caen
FOUCHET Nathalie, Opcommerce
GERMAIN Stéphanie, Afdas – Délégation Normandie
HAVELETTE Françoise, Région Normandie
INFANTES François, ATLAS
JOHANNIN Alain, Pôle emploi
KOWALSKI Stéphanie, Région Normandie
LAVOLO Nathalie, Carif-Oref Normandie
LEBARBEY Alexandre, CGT de Normandie
MAGNIER Didier, Académie de Normandie - Caen
MAINGAULT Julien, AKTO
POYER Sophie,
SIMON Grégory, Université de Caen
TELLART Cyrille, DREETS Normandie
TOUCHARD Séverine, Medef Normandie
TOURET Pascale, Constructys
VILLERBU Caroline, OPCO Santé
WIBAUT Christian, OPCO 2i

Ordre du jour :

- Validation du relevé de décisions de la réunion du 26 janvier 2022
- Création d'une conférence régionale de programmation des POEC
- Point d'actualité sur le programme de formation des détenus
- Présentation du Contrat Engagement Jeune

1/ Création d'une conférence régionale de programmation des POEC

Premier point de cette réunion avec l'intervention de Cyrille Tellart, Alain Johannin puis Stéphanie Kowaleski sur l'obligation de la création d'une conférence régionale de programmation des POEC. Dans ce cadre, la Commission 1 sert de support, ce qui est tout à fait logique puisque l'ensemble des Opco sont présents dans cette commission et la thématique de la POEC est complètement adaptée.

(Voir diaporama joint et présenté).

A. Le cadre réglementaire – Objectifs et moyens délégués au dispositif

Cyrille TELLART (DREETS-NORM) - Responsable du département insertion sociale et professionnelle à la DREETS rappelle que l'intervention de cet après-midi fait suite à un premier échange en janvier, avec l'obligation de mettre en place une conférence régionale de programmation des POEC.

La 1^{ère} diapo présente le cadre réglementaire des POEC.

C'est une action de formation préalable au recrutement et qui vise donc à l'acquisition de compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration ou d'un opérateur de compétences. La formation est financée par l'opérateur de compétences sur la base de moyens, qui sont délégués par l'État.

Les objectifs du dispositif sont connus. Pour le demandeur d'emploi, c'est avant tout un accès rapide à un emploi durable avec une formation qui est relativement longue, 400 heures maximum avec des temps d'immersion en entreprise. Sachant que l'outil de POEC est reconnu pour son efficacité en termes d'insertion professionnelle dans l'emploi, il est initié par les opérateurs de compétences, les branches professionnelles et les entreprises et, pour les employeurs, il permet à la fois de sécuriser le recrutement. Il offre vraiment une phase d'intégration progressive dans l'entreprise et permet de former au plus près des besoins.

Alain JOHANNIN précise que la durée maxi des POEC à 400 heures est la base réglementaire. Mais depuis l'appel à projet, il y a la possibilité de mettre en place des formations supérieures à 400 heures, soit dans le cadre d'initiatives nationales dérogatoires. C'est le cas notamment pour l'Opco Mobilités, les formations au titre professionnel Transport routier -marchandises par exemple, qui font systématiquement plus de 400 heures et qui sont intégrées dans la durée et ne remet pas en cause la possibilité de mobiliser ce dispositif avec cet objectif.

En région existent des initiatives régionales dérogatoires qui ont également permis d'aller au-delà de 400 heures : par exemple avec l'Opco EP sur un projet dans le secteur immobilier, ou l'Opco Santé (en cours de mise en place), ou une action en direction de logisticien dans l'Eure. Pour les 400 heures, d'un point de vue réglementaire, il y a maintenant la possibilité d'y déroger en fonction d'opportunités et d'intérêts partagés autour d'un projet.

Cyrille TELLART indique qu'au niveau des moyens délégués du dispositif durant 3 années, la totalité des coûts pédagogiques des Opco est prise en charge par l'État.

Durant ces 3 années, en 2018, 2019 et 2020, la mise en œuvre a été déléguée à Pôle emploi avec des appels à projets annuels qui ont été lancés pour recueillir les besoins des Opco avec une enveloppe maximum de 100 000 000 d'euros.

Plusieurs constats sur la mobilisation des POEC ont conduit en fait l'État a demandé un nouveau cadre, une rénovation des modalités de pilotage et de gestion des POEC afin d'améliorer la performance et l'efficience.

Les différents travaux de concertation entre les parties prenantes ont abouti à un nouveau schéma. Schéma de gestion rénové pour 2021 et 2022 avec deux grands principes, à savoir en premier

simplifier et fluidifier la procédure de gestion en donnant une visibilité pluriannuelle aux acteurs dans un contexte de reprise économique et des difficultés de recrutement.

Le 2e principe est de remplacer la logique d'appels à projets initiée jusqu'à présent par un accord-cadre pluriannuel, État, Pôle emploi et Opco (avec les 11 Opco) dans l'objectif de leur donner plus d'agilité, mais également plus de responsabilités dans la gestion et le pilotage des POEC.

Ceci en assurant une complémentarité avec les autres dispositifs régionaux de formation. L'accord-cadre aboutit donc à de nouvelles modalités de répartition de l'enveloppe financière, à des engagements des Opco en termes d'orientation des fonds et des taux de retour à l'emploi, et aussi à des nouvelles modalités de suivi, à la fois qualitatif et quantitatif.

En ce qui concerne les moyens à proprement parler, l'accord cadre pluriannuel couvre la période 2021 et 2022. La répartition de l'enveloppe s'est faite en fonction de critères qui tiennent compte à la fois des enjeux de recrutement et de l'ampleur des besoins de formation et d'adaptation des entreprises concernées.

Sur 2021 – 2022, le montant total est de 425 000 000 euros sur le territoire dont 225 000 000 en 2021 et 220 000 000 en 2022. L'accès d'environ de 90 000 demandeurs d'emploi aux POEC est visé.

L'avantage de l'accord-cadre est qu'il permet une sécurité financière pour les Opco puisqu'ils ne peuvent pas percevoir moins que ce qu'ils ont consommé en 2019 et 2020. Il y a par ailleurs une volonté d'optimisation de l'enveloppe avec notamment l'idée de développer 15% de l'enveloppe au mois d'avril en fonction des taux de consommation.

Enfin, le nouveau cadre rénové met en place une nouvelle conférence régionale dont l'objectif est d'assurer les échanges entre les principaux acteurs de la formation professionnelle, les Opco, le Conseil régional et Pôle Emploi. L'objectif est de veiller à la complémentarité de chacun en fonction des besoins régionaux.

L'idée principale est d'avoir une programmation régionale sur l'année, mais également d'avoir une certaine agilité et de pouvoir ajuster la programmation pour intégrer les besoins nouveaux qui n'auraient pas été anticipés en début d'année.

B – Retour sur le bilan 2021

Alain JOHANNIN fait un retour sur le bilan 2021 de ce dispositif en le rapportant à l'ensemble des entrées en formation. Il précise pour les volumes d'entrée qu'il s'agit « d'attestation d'inscription en stage (AIS) », donc les intentions de rentrer en formation qui sont ensuite confirmés dans le cadre d'une attestation d'entrée en stage (AES).

Les données qui sont suivies sont celles des **AIS**.

Lorsqu'est abordée la dimension financière du dispositif à l'échelle régionale, il faut se rapporter à des données compilées, capitalisées, dans le cadre des fiches projets (puisque chaque projet est accompagné du budget qui s'y trouve associé). A été prise l'option de retenir ce qui a pu être engrangé comme information dans les fiches projets d'où peut-être des décalages que chacun pourra noter par rapport à ses propres données sur ce point-là.

La place du dispositif POEC n'est pas neutre sur l'ensemble des entrées prévisionnelles en formation au cours de l'année 2021, puisque cela représente un potentiel de 1679 bénéficiaires si on se rapporte aux 60 838 entrées en formation prévisionnelles comptabilisées au titre des AIS.

Pour se donner une lecture comparative des masses, la part de ces actions est plus importante en se référant exclusivement à celles qui sont financées publiquement, comparativement à celles qui sont financées dans le cadre du compte personnel de formation. Pour cette année 2021, la part des entrées en formation financée dans le cadre du CPF (et notamment autonome) est plus importante

par exemple que ce que le Conseil régional a mis en place (en termes de place et pas d'engagement financier puisqu'on ne compare pas la même chose). Dans le cas du CPF, sur des formations plus courtes, c'est simplement pour donner une représentation objective de ce que les entrées en formation représentent d'un dispositif à l'autre. Donc les POEC : 1679 entrées comptabilisées en 2021, soit à peu près 3% de l'ensemble ou 5% hors CPF autonome.

Clarisse DAUTREY précise que finalement sur le PRF (Programme Régional de Formation), en 2021, c'est plus de 30 000 entrées en formation, inscrits ou non à Pôle emploi.

Alain JOHANNIN ajoute que sur les AIS en tant que telle, on est sur 21 850. Donc un point non négligeable mais pas majeur dans le panorama des dispositifs. Autres éléments d'éclairage sur cette donnée un peu globale est la part du CPF autonome assez substantielle ; de même, dans les financements Pôle emploi dans le cadre de l'aide individuelle à la formation, à peu près le tiers des AIS se rapportent à des abondements CPF, donc cela montre la place du CPF dans le paysage de la formation tel qu'il se profile depuis maintenant 2 ans.

Pour ce qui est de la mobilisation de ce dispositif POEC en nombre d'actions par OPCO, il y a une moyenne de 10 à 12 sessions par an par Opco. Deux sont en deçà, Santé et Commerce où l'année 2021 était un peu particulière. L'Opco EP dépasse ce ratio moyen ainsi qu'Akto qui est l'acteur majeur sur ce dispositif en volume de sessions.

A été entériné côté Pôle emploi et Conseil régional 209 projets de POEC au total sur 2021 et pour finir 187 sessions seulement ont été engagées. Ceci sur une durée moyenne de session de 339h. L'effectif moyen par session est de 9 stagiaires.

La répartition suit la même proportionnalité qu'en nombre d'actions avec le budget engagé par Opco, et au total sur l'année 2021, près de 9 000 000 d'euros sur ce dispositif prévu ont été engagés sur les 187 sessions qui ont effectivement été mises en place.

Le volet financier est sur des engagements et non pas en termes de budget chargé, hors le budget chargé change en fonction du nombre de bénéficiaires, pas toujours sur l'effectif cible qui aurait pu être imaginé dès le départ, d'où des écarts sur ce point.

Un indicateur intéressant est celui qui vise à observer le retour à l'emploi après formation, c'est à dire dans les 6 mois qui suit la sortie de formation.

Lorsque l'on pose le regard de cette manière sur l'ensemble des dispositifs, il y a 62,48% de retour à l'emploi, c'est-à-dire un emploi de plus d'un mois dans les 6 mois qui ont suivi la sortie de formation et d'une manière spécifique sur les POEC, ce taux de retour à l'emploi est bien supérieur puisqu'on atteint presque les 80% en 2021.

Ce taux fluctue et change en fonction du moment où le regard est posé, mais sur les chiffres de 2021, le ratio est assez encourageant en termes de retour à l'emploi. Pour le situer, il est en deçà en termes de retour à l'emploi sur les AFPR, les POI et sans doute « une formation, un emploi » de la Région, ou là, des scores de plus de 90% ou autour de 90% sont attendus de manière générale. Mais ratio supérieur, par exemple, à ce qui est constaté côté pôle emploi sur les AIF, qui se situe à moins de 50%.

Ce qui est quand même important à poser dans le paysage, c'est l'efficacité de ce dispositif en lien avec l'entreprise qui est présente quasiment dès le départ du projet de formation. Il est bien répondu à des besoins qui ont pu être captés précisément, même si, à la différence de la POI ou de l'AFPR, le fléchage vers l'entreprise d'accueil n'est pas réalisé dès l'entrée en formation.

Clarisse DAUTREY complète et nuance ce propos. En effet, le 62% qui est très globalisant finalement, la Région est en effet, mais comme sur l'AFPR, à près de 80% pour « une formation un emploi », qui est dans les volumes à peu près identique. Il faut en effet aussi regarder par rapport aux masses que

cela représente, et que sur les près de 10 000 entrées en formation sur le Qualif, ou la masse est plus importante, la proportion est à 10 points en dessous, c'est-à-dire plutôt à 69% d'insertion, ce qui est quand même au-delà des 62% indiqués dans le bilan présenté.

Il serait également intéressant, si c'est possible (parce qu'en région on voit bien des différences en termes de taux d'insertion en fonction des filières ou des secteurs d'activité ou des métiers), de pouvoir regarder peut-être par métier, ce qui pourrait aussi nous permettre d'avoir des éléments d'analyses intéressants.

Alain JOHANNIN explique avoir un indicateur construit, pour donner une réponse rapide. Avoir effectivement la faisabilité d'un requêtage complémentaire et distinct pour avoir cette lecture. Cet objectif est à viser et si possible à partager sur une prochaine séquence.

Pascal DUFOUR confirme l'intérêt d'avoir un petit travail là-dessus au sein de la commission. Au-delà de la POEC c'est une analyse un peu plus approfondie de l'ensemble des reprises d'emploi, quels que soient les secteurs, quels que soient les dispositifs.

Clarisse DAUTREY acquiesce ; cette analyse par filière permet aussi de guider les choix sur ce qui est reconduit ou pas, et comment il faut alors se positionner.

Pascal DUFOUR ajoute l'intérêt à savoir s'il y a des différences par filières, par dispositif, car il est possible d'avoir des dispositifs qui fassent que la réinsertion soit plus rapide que d'autre.

Alain JOHANNIN commente la représentation graphique qui illustre la courbe de la mobilisation des entrées dans le dispositif, c'est à dire, le nombre de bénéficiaires qui se trouve rattaché aux sessions, à savoir le volume d'activité et sa répartition au mois le mois tout au long de l'année 2021.

La courbe a une tendance ascendante, plutôt bénéfique ; avec aussi deux dents de scie, une au mois d'avril et une sur la période octobre-novembre. Ce n'est pas une préoccupation en soi, mais souvent, ce même pic se rencontre sur d'autres dispositifs. Par conséquent, comment est-il possible, au niveau des POEC, imaginer un schéma qui, pour les prescripteurs qui sont amenés à avoir une activité plus dense à certains moments de l'année, avoir une programmation qui viserait un lissage des entrées afin de simplifier le travail du conseiller.

Ces 2 pics ne se répètent pas en 2022. Sur 2021 c'est la réalité, peut être que l'environnement sanitaire à jouer aussi sur cette thématique.

C. Retour souhaité sur le mécanisme de coordination

Stéphanie KOWALSKI présente l'ambition du mécanisme souhaité en termes de coordination pour 2022.

C'est bien la commission du Crefop qui a été identifiée pour porter cette conférence régionale de programmation du dispositif POEC et la Commission 1 a été identifiée aujourd'hui en Normandie, pour poser ce sujet.

La diapo 15 rappelle « les principes de programmation retenus en Normandie pour la validation des POEC ». Le Conseil Régional était sollicité pour donner un avis, pas sur l'opportunité de la POEC, mais bien comment cela venait compléter et non concurrencer l'offre proposée par la Région en matière de PRF. Il pouvait y avoir plusieurs mois avec un nombre de demandes importantes d'avis et puis des mois où il y en avait un peu moins. Ce sont bien ces principes de complémentarité qui ont été partagés en amont, afin de pouvoir s'adapter, et en cas de recouvrement (calendrier, lieu), de pouvoir proposer une adaptation souhaitée pour le projet POEC par rapport à l'environnement

régional. Cela va vraiment compléter ce qui a déjà été dit en introduction, sur l'idée que l'on est dans un environnement du marché du travail qui évolue, sur lequel on constate beaucoup de tension de recrutement. Il est donc important de ne pas mettre en concurrence les dispositifs.

Ce qui est attendu est une programmation annuelle globale, à définir plutôt sur une séquence trimestrielle minimale. Un certain nombre d'avis ont déjà été rendus sur les premiers mois de l'année.

Un calendrier par trimestre est proposé avec la possibilité de réfléchir de façon complémentaire sur une livraison mensuelle qui pourrait être justifiée par des projets particuliers ou des données conjoncturelles spécifiques.

D. Les éléments de programmation 2022 connus (à date) (diapo 17)

A partir des éléments de programmation tels qu'ils ont été communiqués via les fiches projets.

Alain JOHANNIN à l'aide du graphe compare l'année 2021 et la courbe 2022 en rouge, on se retrouve avec le même pic d'activité à accompagner sur le mois d'avril mais sur un volume encore plus conséquent que celui de 2021.

Un trou lié à la trêve saisonnière de juillet et août où il n'y a aucun projet de remonter ou susceptible de démarrer : tout du moins en l'état des données. Il y a quelques fois des aménagements en cours de programmation qui fait qu'une action programmée en juin démarre en juillet ou même une programmée en septembre démarre en octobre, en tout cas une baisse très sensible de l'activité sur cette période-là.

Le 2ème semestre pour l'instant est assez plat. En lien sur ce constat avec l'intervention de Cyrille TELLART dans la présentation de la gestion de l'enveloppe au niveau national, ou, sur avril, Il est prévu de redistribuer à minima 45 000 000 d'euros qui étaient mis en réserve, mais aussi de faire la péréquation entre ce qui a été consommé et non consommé, et donc de redistribuer en fonction de projet ou demande.

Il est possible imaginer que les choses vont évoluer pour revenir sur une courbe de tendance peut-être similaire à celle connue sur 2021 puisqu'en tout état de cause le budget global consacré à ce dispositif sur les 2 dernières années est supérieur à 200 000 000 d'euros au niveau national. Il n'y a donc pas de raison qu'il y ait moins de mobilisation sur le 2nd semestre que ce qui s'est tenu sur le 2nd semestre de 2021. Sauf à expliquer que vraiment le volume d'activité sur le premier semestre était très concentré et que l'ensemble des moyens a été consommé sur cette période.

En résumé, c'est plutôt une courbe à tendance baissière ou descendante, un trou d'air sur la période juillet août et puis une reprise telle qu'elle est imaginée actuellement assez faible sur la rentrée, le 2nd semestre 2022.

La diapo suivante présente la répartition de ces actions par OPCO, on est globalement dans le même schéma que celui constaté sur 2021, du moins dans les proportions. Petit écart soulignait sur les fiches projets parce qu'il y a 162 POEC pointées sur les fiches et, après sondage, il y avait plutôt 178 projets identifiés côté Opco.

Alain JOHANNIN présente ensuite la répartition d'activités, le volume d'activité. Le choix a été fait de présenter en synthèse et par trimestre ce que cette activité représentait, soit en T1 en 2022 : 66 sessions pour 638 entrées prévisionnelles.

Pour le T2 sur le slide suivant, en avril, 83 sessions pour 837 entrées prévisionnelles. Pour le 2nd semestre ont été indiquées les actions à partir du mois de juillet car cela n'était pas représentatif autrement de la réalité à accompagner sur cette période.

Pour donner suite à cette présentation, ce qui est proposé comme fonctionnement mixte repose un peu sur les intentions posées par le national. C'est à dire avancer sur une programmation annuelle, mais qui tient compte de la réalité de des Opco et d'éléments conjoncturels accompagnés ici ou là, et sur lequel il est jugé opportun de pouvoir apporter une réponse.

Questions / Retour et échanges sur les éléments de programmation :

WIBAUT Christian au titre d'OPCO 2ie apporte quelques réflexions.

Effectivement dans le cadre des programmations POEC, toutes les branches professionnelles n'utilisaient pas le dispositif POEC. Parmi les 31 branches, 32 branches de l'OPCO 2i ont marqué leur intérêt pour utiliser ce dispositif alors qu'elles ne le faisaient pas avant. Donc effectivement, pour 2022 et certainement pour 2023, l'Opco 2i sera amené à avoir plus de sessions ou de demande de sessions POEC par des branches qui ne l'utilisaient pas auparavant. Aujourd'hui bien sûr, impossible de le quantifier, mais c'est une tendance qui va certainement s'amorcer à partir de 2022. C'est déjà visible puisque pour 2i Normandie, il y en a eu 10 sur 2021, et déjà à 8 pour le début d'année, à date, en ayant effectivement des projets qui se font jour, à une périodicité jusqu'en juin et reprise en septembre.

Il partage le fait de dire que programmer n'est jamais simple. Il y a une programmation par les branches professionnelles. Après il y a le vécu des entreprises et des besoins qui se font jour au fur et à mesure ; donc garder une possibilité au mensuel serait la bienvenue puisqu'il est difficile de tout prévoir dans le cadre d'une demande d'entreprise qui aurait besoin de sourcing et d'embaucher sur des postes précis.

Pascal DUFOUR demande si AKTO, qui est un très gros « faiseur » de POEC souhaite intervenir, donner un retour de cette organisation, cette mise en œuvre ?

Julien MAINGAULT confirme qu'AKTO est un « gros faiseur » de POEC. Les chiffres l'ont montré, notamment par le biais de la branche travail temporaire, ou là, pour le coup, sur des actions transverses et sur des domaines variés, il y a un volume d'actions de POEC qui est très important, ce qui est lié aussi au fonctionnement spécifique de la branche sur ce dispositif-là.

Dire que la POEC est effectivement un outil d'insertion en réponse aux besoins de nos branches professionnelles, c'est vraiment cette notion de branche professionnelle qui est importante, et c'est tout l'objet d'une discussion comme celle de cet après-midi.

La vigilance doit être réelle par rapport à l'harmonisation de ces dispositifs de POEC vis-à-vis des autres dispositifs des autres acteurs et notamment du programme régional de formation, en sachant qu'il y a un point pas forcément encore évoqué - mais qui est très impactant pour les Opco - c'est la problématique d'articulation dans le temps, en lien avec le sourcing.

Plusieurs besoins sont clairement identifiés par nos branches professionnelles dans certains secteurs. Par exemple, le secteur Hôtellerie café restaurant où il y a un besoin de main d'œuvre très important mais sur lequel il y a des difficultés de sourcing. Par rapport au moment où l'action est prévue, le sourcing étant tellement délicat l'action est parfois décalée dans le temps faute de pouvoir assurer le recrutement dans les temps, malgré la mobilisation de l'ensemble des partenaires.

Cela vient d'autant décaler les entrées en formation, ce qui peut aussi poser les problématiques de concurrence. Ce sujet est abordé avec Clarisse Dautrey, ça peut être en effet aussi une raison de

décalage dans le temps et une action prévue au mois de mars par exemple, se retrouve de par la difficulté du sourcing, finalement potentiellement en ouverture 2 ou 3 mois après. C'est à dire à ce moment-là en concurrence frontale avec un autre dispositif, et pourquoi pas le dispositif du programme régional de formation.

Donc évidemment, il est important de rappeler d'être le plus en amont possible avec les services de la Région, notamment, mais aussi de Pôle emploi bien sûr. C'est un message important à passer.

Enfin, la projection 2022 est supérieure encore à celle de 2021, avec d'ailleurs sur la branche du Travail temporaire une mobilisation très forte de l'enveloppe qui était dédiée pour la branche. Ce qui fait que l'enveloppe est consommée aujourd'hui dans la première version de celle-ci et, de ce fait, les POEC sont arrêtés pour le Travail temporaire avant que l'enveloppe complémentaire liée à la réserve de performance qu'Alain Johannin évoquait puisse être détachée pour reprendre les actions de formation des demandeurs d'emploi dans la branche du travail temporaire.

Cela montre aussi la mobilisation importante des financements qui sont prévus sur l'année 2022, à l'instar de ce qui a été présenté pour 2021.

Christian BRANDS remercie la restitution faite de ces données consolidées. Disposer du bilan est indispensable afin de se comparer aux autres dispositifs régionaux.

Il partage ce qui a été dit précédemment, notamment sur la nécessité de pouvoir se projeter dans un cadre annuel. L'exercice est intéressant, il est vraiment nécessaire, mais il faut absolument introduire de la souplesse, pour notamment y intégrer du conjoncturel qui ne va pas manquer d'arriver au cours d'une année. Tout n'est pas prévisible quelques mois à l'avance.

Autre point crucial, c'est l'articulation avec la temporalité des marchés publics. Il est vrai qu'il y a besoin de sécuriser juridiquement, mais c'est une lourdeur supplémentaire à intégrer, qui doit s'articuler avec la temporalité de la validation des projets. Elle doit s'articuler aussi avec la temporalité du sourcing. Planifier et organiser devient un exercice extrêmement exigeant !

Caroline VILLERBU rejoint complètement ce qui vient d'être dit, parce que sur sa problématique d'organisation en interne, la lourdeur du marché public fait que la majorité de ses POEC commenceront certainement en septembre. La sélection finale des organismes de formation intervient fin mai, début juin. Par conséquent, par rapport à ce qui a été présenté, notamment sur les remontées, le 15 mai il n'y aura pas encore les réponses pour septembre mais plutôt 15 jours après. Elle rejoint aussi les problématiques de sourcing : les employeurs peuvent être là et parfois pas forcément les demandeurs d'emploi en face.

Donc pour 2022, ce sera encore difficile. Il a été décidé de partir sur 3 ans sur les marchés publics, donc la programmation devrait être quand même un peu plus simple sur les 3 années à venir, en tout cas sur les 3 POEC phares qui ont été mises en place. Ce qui n'empêche pas de répondre aux besoins qui pourrait arriver en cours d'année, d'où la souplesse déjà évoquée.

François INFANTES confirme les propos de ses collègues. Les éléments présentés confirment l'intérêt de ce dispositif et sa souplesse, et surtout sa proximité vis-à-vis des employeurs et de l'emploi en direct. L'objectif fixé va être tranquillement atteint, c'est-à-dire faire une douzaine de POEC sur l'année. Le cadencement est loin d'être uniforme.

Il entend la préoccupation de Monsieur Johannin, mais ne voit pas de solution puisque chacun réagit à chaque fois au besoin identifié. De ce fait, comment faire une programmation plus lisse sur l'année ? Il y a préférence à coller aux besoins des entreprises, et du territoire, c'est plus simple.

Et puis pour finir, effectivement sur certains métiers, il y a difficulté à remplir. C'est à dire plus de place prévue, plus de budget prévu ... cela prouve bien que malgré tous les efforts qui sont faits, le sourcing est encore une faiblesse du dispositif.

Nathalie FOUCHET rejoint également ses collègues et précise qu'elle aussi sur le commerce réagit aux besoins des entreprises. L'Opco ne met plus, comme cela a pu être fait, des actions territoriales décidées, puisqu'effectivement la difficulté de tous sur le sourcing est partagée. C'est une difficulté, comme les agences de Pôle emploi, puisque l'Opco se retrouve aussi à devoir gérer plusieurs actions au même moment.

Le souhait d'étaler existe, mais malheureusement, l'action se fait à la demande et aux besoins de l'entreprise. Par moment, comme vu sur le tableau, les actions se trouvent regroupées. Malgré la volonté de programmer, il y aura toujours cette difficulté de pouvoir lisser sur une année les actions.

Jean-Marc BONNARD s'associe aux propos de ses collègues sur les difficultés de traitement et la nécessité absolue de faire preuve d'une forme de souplesse au regard des besoins des entreprises. L'Opco Mobilités a 2 types de POEC qui sont là pour couvrir de manière récurrente des besoins dont une attention sur les métiers est permanente. A cela s'ajoute un certain nombre de besoins qui sont liés à une demande conjoncturelle sur une ou plusieurs entreprises très précises.

La planification annuelle peut être éventuellement envisageable sur les métiers qui sont en permanence en tension et qui sont identifiés comme tels. De ce fait, faire de la POEC un outil complémentaire pour la formation de demandeur d'emploi sur l'ensemble du territoire, répond pour le côté spécifiquement urgent aux besoins de l'entreprise.

Sur l'ensemble de ce type de POEC, il précise l'excellente insertion post-formation, dès lors qu'il y a des engagements précis de l'entreprise sur une donnée objective et que l'opco est en capacité de répondre dans un délai relativement court. L'insertion est garantie ou quasi garantie à 100% à l'issue de l'action. Ces éléments font penser qu'une partie des efforts peut être faite sur des métiers très régulièrement en tension sur le territoire pour une planification annuelle et garder une forme de souplesse au regard des besoins conjoncturels des entreprises nécessaires sur l'ensemble du territoire.

Pascale TOURET précise que pour ce qui concerne Constructys, le tableau indique effectivement qu'il est possible de lisser sur l'année mais après, c'est aussi une question de moyens humains dédiés. Il n'y a pas d'autre choix que d'étaler le travail sur toute l'année.

Elle rejoint moi ses collègues sur la difficulté du sourcing tout simplement. Elle fait tous les ans, et encore cette année, le constat que malheureusement, il faut abandonner des projets, des actions faute de candidats, ce qui est fort dommageable.

Caroline VILLERBU ajoute un autre paramètre à prendre en compte. Lorsqu'est organisée une POEC pour que les demandeurs d'emploi poursuivent ensuite par un contrat en alternance, il faut que ces 2 formations se suivent pour éviter des déperditions en cours de route. Ce qui peut expliquer aussi que des POEC auront lieu en mai, juin, voir juillet pour que DE puissent partir en septembre, ou alors en fonction des contrats en alternance de septembre à décembre pour qu'ils puissent rentrer en alternance en janvier.

Ce paramètre est à prendre en compte par rapport au problème de lissage sur l'année car s'il y a trop d'écart entre une POEC et le contrat en alternance, chacun sait très bien que le demandeur d'emploi ne va pas forcément s'engager, il va peut-être aller faire autre chose ou avoir un autre projet.

Clarisse DAUTREY pense que la Région vise les mêmes objectifs que les Opco, c'est à dire répondre aux besoins des entreprises. La Région a aussi des dispositifs qui visent, comme l'a dit Monsieur Bonnard, à être installés de manière structurante, récurrente sur le territoire pour faire face aux

besoins réguliers. Les dispositifs permettent de s'adapter à un instant T pour une entreprise sur un territoire. Il y a donc une complémentarité des interventions de cet ordre-là.

Sur la question de la souplesse, il n'y a pas de difficulté puisque le même objectif qui est de répondre aux entreprises est partagé. L'enjeu est de voir comment « ne pas se marcher sur les pieds » pour le faire. Quitte à ce qu'à un moment donné, la Région décide que c'est aux Opco d'y aller parce qu'ils sont prêts et pas la Région, et inversement. Il n'y a pas d'enjeu autour de « systématiquement faire » ; sauf là où la Région est engagée avec un prestataire ou si elle assure une offre structurante sur un territoire donné et qu'elle la trouve tout au long de l'année.

C'est la suite de notre échange sécurité avec Julien Maingault, il faut aussi trouver un équilibre en termes d'activité sur le territoire. Au final, souplesse, pas de problème dès lors que ça se fait avec la Région et qu'il y a la visibilité ensemble avec les acteurs de terrain, du SPE, pour anticiper toutes ces questions.

Sur la question du sourcing, elle est très récurrente, tous l'ont exprimé. Et c'est normal parce que, finalement, chacun est très centré autour de métiers en tension. Aujourd'hui, sur le volume d'actions, de formation mises en place, c'est que lorsqu'il y a un métier en tension, la nouveauté, c'est que la formation aussi est en tension de recrutement. Ça veut dire aussi qu'il faut, dans le message a donné sur le territoire auprès des entreprises, que souvent le problème de la tension de recrutement n'est pas que le manque de compétences et ce n'est pas la formation qui peut être la seule réponse.

Un sujet un peu plus macro est à poser : ce n'est pas « j'ai un problème de recrutement, je mets de la formation donc je vais gérer mon problème de recrutement », non, puisque le problème de recrutement est aussi lié peut-être à un manque d'attractivité, un manque de connaissance du métier, une problématique de territoire qui n'est pas bien desservi en termes de mobilité. Il peut y avoir plein d'autres choses, mais il est aussi important de les partager quitte à les travailler ensemble. A chacun ses leviers mais il ne faut pas laisser croire les uns et les autres que la formation va être la réponse finalement à la question du recrutement.

Clarisse Dautreuil rappelle que, dans ces problématiques de sourcing, le travail de la Région est aussi d'accompagner des publics qui sont plus éloigné. La réalité aujourd'hui c'est que, dans la part des publics en recherche d'emploi qui n'ont pas la capacité d'aller à l'emploi tout de suite, sur le dispositif #Avenir notamment, plus de 6500 personnes ont été accueillies sur 2021.

C'est un vivier de publics accompagnés à la construction de leur projet, accompagnés vers les métiers en tension avec différents outils, dont la mobilisation d'ailleurs d'entreprise. Les acteurs de la formation qui accompagnent ces publics-là doivent être aussi des interlocuteurs privilégiés quand il faut réfléchir à l'installation d'une POEC sur le territoire. En effet, pour ce qui est des tensions, quand sont mises en place des formations courtes, alors soit le métier ne nécessite pas un grand niveau de technicité et ça peut se faire de manière courte, soit on est obligé « de prendre des profils qui sont déjà assez proche finalement de l'emploi », d'où l'importance d'articuler ces dispositifs là avec ce qui se fait sur l'amont de la formation.

Pour terminer, le fait que les Opco soient en logique de marché public aujourd'hui, du fait du temps d'appropriation, explique peut-être qu'en prévisionnel il y a moins d'action sur le 2nd semestre mais que ça va probablement se déclencher. Aussi, si le marché n'est pas encore validé, il ne faut pas hésiter pas sensibiliser la Région. En effet, si un Opco est en attente d'un marché public, c'est qu'il sait déjà quelle POEC est à faire, à quel endroit. Il est donc possible de travailler ensemble sur la cohérence de la commande par rapport à ce qui est connu sur les territoires, en termes de calendrier. C'est un moyen aussi, peut-être d'éviter d'attendre le résultat de la consultation et donc d'anticiper et travailler ensemble au moment de la construction de la commande.

Par rapport au point soulevé d'avoir des POEC plutôt structurantes et puis des POEC pour répondre à des besoins spécifiques d'entreprises, peut-être qu'avec une entreprise identifiée avec qui il y a engagement, c'est plus une POEI ... La POEC étant plutôt mobilisée quand il y a des besoins d'entreprises identifiées mais pas d'engagement ferme de l'une ou l'autre des entreprises.

Sur le dispositif « Une formation un emploi », le sourcing n'est pas pareil quand une entreprise qui est identifiée, vient passer les entretiens de recrutement avec la Région et avec le prestataire de formation. A l'inverse, quand il n'y a pas d'entreprise identifiée, évidemment, l'appétence, ça fait un élément de langage et d'argumentation supplémentaire pour recruter du public.

Alain JOHANNIN rebondit et creuse un peu plus une partie des propos tenus.

Quelquefois la POEC n'est qu'une étape d'un parcours et donc, il y a tout ce qui se joue en amont et qui peut favoriser un sourcing de qualité. Cela rejoint les propositions d'intégrer cela dans un schéma un peu plus global que simplement d'accompagner une action de manière épisodique à destination soit d'un besoin conjoncturel, soit d'un besoin plus récurrent.

Par ailleurs, la satisfaction des besoins des entreprises, c'est également une des préoccupations numéro un côté Pôle emploi.

Jean-Paul CHOULANT indique que lorsqu'une personne arrive sur une POEC, c'est qu'elle n'est déjà pas très loin de l'employabilité.

Le sujet de la réduction des tensions de recrutement montre la nécessité d'actions de remobilisation. Comment les acteurs ont la capacité d'aller chercher aussi en amont des gens qui sont éloignés de l'emploi et qui ont besoin aussi de parcours, d'une mobilisation pour y aller. Il faut vraiment insister sur le fait que, dans la période actuelle, il est important de permettre à des personnes qui ont décroché de l'emploi pour différentes raisons, de leur donner cette chance de pouvoir y retourner. Enfin, au sujet de la satisfaction des entreprises, il faut aussi s'occuper de la satisfaction de la réalisation pour des salariés en emploi ou non sur la formation professionnelle ; il y a là une opportunité.

Un certain nombre de personnes qui sont dans les dispositifs génération compétences porté par la Région ont vraiment eu des accidents de la vie, mais ils ont une réelle envie de faire des choses. Il faut vraiment aussi saisir ces opportunités, et que ces personnes sont tout à fait employables, compétents, prêts à s'investir pour soi et la satisfaction de l'entreprise.

Pascal DUFOUR souligne que c'est un lourd débat en effet. L'intérêt de la POEC, c'est un salarié qui est bien réinséré et une entreprise qui est satisfaite, c'est la facilitation des 2 qui est importante mais le débat du sourcing est quelque chose de très important. Clarisse Dautrey en a soulevé quelques éléments et c'est un sujet où il y a beaucoup d'échanges parce que cette difficulté n'intervient pas seulement au niveau de la POEC, mais dans toutes les mesures en faveur de l'emploi, de la formation qui sont développées en région. Il s'agit ici des métiers en tension et aujourd'hui c'est là où il y a le plus de problème, c'est un vrai travail de fond par rapport à ça.

Jean-Marc BONNARD rejoint pleinement les propos sur la nécessité absolue de travailler en amont avec les publics les plus éloignés de l'emploi et peut-être se mobiliser aux côtés de la Région. En particulier, au moment des informations collectives, notamment pour quelqu'un qui est en proximité des prérequis, et bien identifier peut-être le chemin qui lui reste à parcourir pour pouvoir raisonnablement candidater à ce type d'action.

Evidemment POEI, POEC = objectif emploi.

Mais objectif emploi, ça veut dire engagement de l'entreprise à embaucher et aujourd'hui, même sur les POEC, il faudrait que les entreprises donnent leur réel potentiel d'emploi avant d'en mettre une

en œuvre afin d'éviter de la frustration du public ne se retrouvant pas en emploi à la fin de sa formation.

Sur un besoin individuel, la POEI est bien activée. Grâce à une forme de souplesse avec Pôle emploi, il est arrivé de prendre 3 ou 4 personnes sur des POEI en nombre pour satisfaire une même entreprise. Le travail aujourd'hui doit cependant se concentrer sur comment faire venir des publics les plus éloignés de l'emploi. Si dans les métiers du Transport comme de l'automobile, l'Opco peut avoir un rôle à jouer pour attirer les publics ou informer les publics qui sont accompagnés par des structures dans ce cadre-là, c'est bien volontiers.

Il serait bien que soit adressé de manière simple, la liste de ses partenaires qui accompagnent spécifiquement les publics les plus éloignés de l'emploi. Je ne suis pas non plus hostile à aller faire une information collective dans un quartier X ou Y parce qu'il fait l'objet d'une activité intense d'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi. Il faut aussi un peu « aller vers » !

Clarisse DAUTREY rappelle que c'est un sujet travaillé avec l'Opco Mobilités dans le cadre du Comité des financeurs, notamment Transport. Travail particulièrement resserré d'un point de vue partenarial, pour articuler les actions et en même temps travailler aussi la question de l'anticipation sur le recrutement.

Elle indique être ouverte à faire de la mise en relation notamment à partir des propos de Jean-Paul Choulant, concernant des publics seniors de plus de 50 ans expérimentés, et qui ont encore beaucoup de choses à faire valoir dans les entreprises.

Il y a un certain nombre d'organismes de formation, un par département, un prestataire, qui peut avoir besoin d'Opco pour faire du lien avec les entreprises. Il y a tout le dispositif #Avenir avec un prestataire par territoire. S'il y a des entreprises qui ont des problématiques de sourcing, il peut y avoir intérêt à allouer quelques partenariats pour faciliter les visites d'entreprises ou pour amener les publics vers des entreprises ou des métiers sur lesquels il y a des besoins

Tout cela renvoie aussi au travail de l'Agence régionale de l'orientation, avec le volet des ambassadeurs métier. A voir également comment les Opco peuvent mobiliser des ambassadeurs métiers en lien avec leurs branches.

Comment faciliter finalement cette mise en relation, pas pour nécessairement de l'embauche, mais pour un travail plus structurant de long terme autour de connaissance des métiers.

Jean-Marc BONNARD fait une remarque pour valoriser effectivement le travail qui est fait avec la partie Transport de l'Opco mobilités sur la conférence des financeurs. A faire probablement pour toutes les activités, y compris pour l'auto.

Après tout, cela peut être aussi un lieu d'échange, d'optimisation et d'anticipation, pourquoi pas sur la partie mobilisation des acteurs. Tout en étant en accord avec les propos de Clarisse Dautrey, il propose que sur des informations collectives de POEC, les accompagnateurs même de ces personnes les plus éloignées de l'emploi puissent venir aussi, afin qu'un certain nombre d'informations données facilite leur démarche d'accompagnement. Il précise également que dans le cadre des activités de l'Opco, l'ensemble des entreprises ont été incité à s'inscrire dans le schéma « ma bonne immersion » pour permettre des EMT dans leurs secteurs (parce que les entreprises doivent aussi ouvrir leurs portes).

Pascal DUFOUR pour conclure ce premier point tire comme enseignement que chaque Opco et chaque branche peuvent avoir des logiques différentes de POEC puisque, de fait, il y a vraiment des

complémentarités, des approches un peu différentes. Un travail partenarial assez important est lancé.

A quelle rythme la conférence régionale de programmation des POEC doit elle se réunir ?

Pour Cyrille TELLART, il n'y a pas forcément de rythme défini, au minimum une fois dans l'année voire deux.

Il retire de l'ensemble de ses échanges et avec le travail préparatoire qui a été fait par Pôle emploi et le Conseil régional, qu'il y a à la fois mixité, de la volonté de programmer et d'avoir une certaine visibilité et en même temps une certaine agilité qui a été évoqué par les Opco.

Le dispositif, tel qu'il a été présenté, semble convenir à l'ensemble des Opco. Point plutôt positif et qui sera remonté à la DGEFP, en tout cas, la philosophie telle qu'elle est conçue en Normandie.

Après au niveau des dates, il y a quelques échéances. Pour des raisons de marchés publiques, l'échéance du 15 mai était un peu compliquée, 15 jours de plus sont possibles pour faire une programmation sur les 3 mois qui suivent. A la rentrée, il serait opportun de refaire un point sur les POEC sur la fin de l'année. Pas forcément une conférence régionale en tant que telle mais en tout cas refaire un point sur la dynamique qui vient de s'enclencher aujourd'hui. Il y aura besoin de revoir au moins ce point-là au cours du 2nd semestre sans que ce soit forcément une conférence régionale mais plutôt en établir une en début de l'année 2023.

Clarisse DAUTREY complète en indiquant que dans la mesure où il est convenu d'installer la conférence au sein de la Commission 1 du Crefop, il est réalisable sur une commission de consacrer 1h à faire un point d'étape quand il sera possible de le faire pour le premier semestre 2022.

Nathalie LAVOLO rappelle que le Carif-Oref est dans le circuit de l'affichage des POEC. En revanche, il n'a aucune visibilité sur les programmations ; parfois, la question se pose à les mettre en ligne tout de suite (surtout lorsqu'il s'agit d'un nouvel organisme ou d'un organisme hors région) car l'information de la validation n'est pas transmise.

Il serait intéressant que chaque Opco alerte aussi le Carif-Oref quand il y a une POEC de réellement programmée. Un retard de mise en ligne peut empêcher une gestion des informations collectives efficaces.

Il est important pour sa mission de diffusion que le Carif-Oref soit mis dans la boucle des décisions.

Clarisse DAUTREY indique qu'il est important de revoir le process, car il y a bien une fiche qui est rempli par l'Opco aujourd'hui, une fiche qui décrit l'action et qui est envoyée à la Région ainsi qu'à Pôle emploi, pour validation ou non. A voir pour que cette fiche soit également transmise à Nathalie, en fin de course peut-être.

Il est important de sécuriser et de donner des consignes claires aux Opco.

Le Carif-Oref peut avoir en effet des OF qui saisissent sans être sûre que l'Opco a vraiment validé.

Christian WIBAUT confirme que c'est bien inclus dans le cahier des charges avec le prestataire et c'est à lui de le faire. Ce qui ne veut pas dire qu'en amont, il peut ne pas y avoir une information ... même si chacun doit faire sa part de travail.

2/ Point d'actualité sur le programme de formation des détenus

(Voir diaporama)

Mylène DE BEAUCHAMP présente le cadre d'intervention de la compétence régionale sur le domaine de la formation des personnes sous-main de justice, puis la manière de fonctionner pour déterminer ce qui est validé dans ce programme de formation.

Sur le cadre d'intervention régionale, cette compétence a été décentralisée à compter du 1er janvier 2015 (compétence de l'État transférée à la Région).

Cette compétence a été appropriée progressivement, d'une part parce qu'il y a des établissements dans lesquels il y avait une gestion déléguée sur le côté Formpro, la fusion des Régions d'autre part. Compétence sur l'ensemble de tous les établissements à compter de 2017, et harmonisation d'un cadre d'intervention normand à partir d'avril 2017.

Les objectifs d'intervention régionaux sont d'augmenter le niveau moyen de qualification des personnes sous-main de justice qui ont un niveau de qualification plus faible qu'extra muros.

Globalement, les objectifs sont le retour à l'emploi à l'issue de leur détention ainsi que sur une politique de réinsertion à la fois professionnelle et sociale de ces personnes détenues.

La Région interagit avec la direction interrégionale des services pénitentiaires du Grand Ouest, qui, elle, à des dispositifs à la fois d'orientation et de préparation à la sortie, et qui intervient également sur l'équipement.

Interaction aussi avec l'éducation nationale qui, en détention, s'occupe de tout ce qui est remise à niveau, compétences de base, lire, écrire, compter.

Concernant le point 2 sur la construction du programme, des réunions s'organisent en comité de pilotage par départements (2 établissements par département), pour déterminer quels projets de formation il est possible de réussir à prioriser et voir ce qui émerge.

Les partenaires sont l'administration pénitentiaire, la DISP (la direction interrégionale des services pénitentiaires du Grand Ouest), les chefs d'établissement (qui vont indiquer les caractéristiques du public accueilli dans leurs établissements), les Missions locales, Pôle emploi, les SPIP (service pénitentiaire d'insertion et de probation) ainsi que l'éducation nationale.

Les projets de formation possibles à l'intérieur des différents établissements sont discutés. Ensuite, en interne, le service regarde, en fonction du budget et des débouchés à l'extérieur, ce qui est cohérent de garder sur l'ensemble des projets. Il y a également une validation de la DISP puisque c'est elle qui va financer les gros aménagements sur les salles de formation, donc elle valide en fonction du budget dont elle dispose.

Ensuite, le service de la Région rédige un cahier des charges qui permet de pouvoir exprimer ce qui est à mettre en place en termes d'objectifs de formation, ainsi que les attendus sur l'organisation. En établissement pénitentiaire, il est nécessaire d'être très en lien avec le personnel à la fois surveillant, de bien s'approprier comment cela est fait pour recruter des personnes qui ont peut-être des mesures particulières en détention, de suivis, etc. Il faut donc que l'organisme de formation intègre toutes ces contraintes en termes d'organisation. Ensuite, est déterminé aussi sur le règlement de consultation ce qui prend plus ou moins d'importance sur ce qui va être noté en termes de propositions d'offres de formation.

Le marché public a débuté le 1er juillet 2021, il est pluriannuel (3 ans de réalisation). Sont visées essentiellement des formations qui forment à un métier ou la découverte d'un secteur d'activité (pratique des gestes métier, l'acquisition de compétences professionnelles).

L'objectif opérationnel du programme, c'est de débiter un parcours en détention, pour donner de l'appétence pour la formation, pour se remobiliser. Possibilité d'aller jusqu'au bout d'une certification.

Sur le nouveau programme, le choix a porté sur des orientations régionales vers de l'incitation à la modularisation lié à une vraie problématique des sorties anticipées de formation.

Difficile en effet de contrôler les libérations, anticiper les transferts en cours de formation, le transfert d'un établissement à un autre.

Un souhait est de renforcer le lien formation-travail, le service essaie de faire des liens entre ce qui se passe au travail en détention et puis la formation. Intégration également de quelques items sur les savoirs-être.

Sur le programme de formation en tant que tel, il y a 28 actions de formation réparties sur les 10 établissements. Ça représente à peu près 400 places de formation. Le budget total est d'environ 2 300 000 euros. Toutes les formations donnent lieu à rémunération, à hauteur de 2,49 €/heure.

Les formations achetées vont recouvrir différents secteurs d'activité : le bâtiment, l'industrie, la cuisine-restauration, l'hygiène et propreté, le développement des compétences numériques, les travaux paysagers, le commerce et la logistique.

Par rapport au programme précédent, l'offre de formation a évolué grâce au Plan Régional d'Investissement dans les Compétences. Un budget supplémentaire a permis d'expérimenter des actions sur le développement des compétences numériques. L'enveloppe PRIC a permis d'étoffer l'offre en l'implantant là où il y en avait peu (par exemple sur la maison d'arrêt de Caen, dans le quartier femme, idem pour la maison d'arrêt de Rouen).

Généralement, le choix des projets de formation en détention sont aussi faits en fonction des installations déjà en place et des moyens que l'on peut avoir. Par exemple, pour implanter de l'industrie dans un centre, il faut que le centre s'y prête, c'est le cas de Val-De-Reuil.

Il y a du travail en détention sur de la métallerie, il y a donc une vraie connexion sur ce qui est possible de mettre en place en termes de formation ; il y a des prêts d'équipement entre le prestataire sur place, l'entreprise sur place et la formation.

Pour d'autres, il faut s'adapter. Par exemple sur la maison d'arrêt de Caen, une formation bâtiment se met en place : comme il n'y a pas de salle de formation, les détenus vont rénover eux-mêmes les cellules qui sera le lieu d'apprentissage.

Sur l'offre de formation, il y a plus de formations qualifiantes que certifiantes, à savoir 11 actions certifiantes et 17 qualifiantes. En effet, il est toujours difficile de proposer une certification longue vue la population pénale et les mouvements internes assez fréquent. C'est pour cela qu'il faut insister sur la modularisation d'une offre, afin de pouvoir passer des blocs de compétences s'il n'est pas possible d'aller jusqu'à la certification complète.

Concernant la répartition du nombre de places par secteur d'activité par an, et pour donner un ordre d'idée, le bâtiment est l'offre majoritaire ; parce qu'à la fois, il y a des débouchés sur le territoire et aussi plus de facilité à proposer ce type de formation en détention. A savoir que sur les maisons d'arrêt, c'est une offre qui est régulièrement proposée.

La durée moyenne de détention est de 6 mois, il est difficile de proposer des parcours très longs. Il y a le temps de l'intégration de la personne dans l'établissement, le temps de faire un choix soit sur une formation, soit pour un travail, etc. Mais il y a une vraie volonté de l'administration parce que c'est un réel vecteur de réinsertion.

Clarisse DAUTREY précise la répartition des différents centres avec des caractéristiques sur les typologies de publics accueillis, entre les maisons d'arrêt avec des gens en préventive, les centres de détention et centres pénitentiaires avec des peines longues voire très longue. Et puis une spécificité en Normandie, à Condé-Sur-Sarthe, qui est un centre ultra sécurisé. Il n'y en a que 2 ou 3 en France comme celui de Condé, qui accueille des détenus particulièrement dangereux.

Mylène DE BEAUCHAMP confirme qu'il est difficile de mettre de la formation dans cet établissement parce qu'il y a très peu de volontaires côté formateur pour y intervenir. C'est un cadre un peu plus particulier concernant le public accueilli avec notamment une cellule de déradicalisation. Ces personnes ont besoin d'une prise en charge assez exceptionnel avant de penser à un projet de réinsertion. Néanmoins, un peu de formation professionnelle y est accessible.

Les établissements sont de différentes tailles. Dans la Manche, ce sont de petits établissements, alors que sur Val-De-Reuil se trouve un des plus gros centres de Normandie. En termes de superficie, c'est même l'un des plus gros centres d'Europe. Beaucoup d'actions de formation ont lieu sur Val de Reuil ou sur Le Havre, comparé à d'autres établissements. Il est vrai qu'il y a des plateaux techniques qui permettent d'accueillir ses formations. De plus il y a un vrai lien emploi formation sur site ce qui permet de coupler une expérience professionnelle en détention et une action certifiante ; donc ce sont des parcours qui peuvent être intéressants.

Concernant les actualités, des projets se préparent concernant l'implantation du centre pénitentiaire Caen Ifs. C'est un projet du programme 15000 places supplémentaires du ministère de la Justice qui prévoit des structures vraiment orientées vers la réinsertion de la personne détenue dans la société, avec des régimes plus souples.

Par exemple, la maison d'arrêt de Caen va devenir la maison d'arrêt d'Ifs. Les locaux auront une nouvelle configuration, avec un petit peu plus de lumière, un peu plus de verdure. Ça va changer forcément la vie carcérale et il y aura un quartier de confiance avec un régime de portes ouvertes, etc. L'idée est d'avoir des détenus capables de s'autonomiser, de se responsabiliser. Le projet s'appelle centre pénitentiaire Caen Ifs parce qu'il y aura aussi une structure d'accompagnement à la sortie qui sera adossé au CP de Caen cette fois en prévoyant de l'accompagnement à la sortie. C'est une des nouvelles structures spécifiquement tournées vers la réinsertion et la prévention de la récidive.

La formation va être un enjeu fort au sein de ces établissements. Il faudra travailler avec l'administration pénitentiaire pour éventuellement intégrer de la formation professionnelle dans ces nouvelles structures.

Par ailleurs, une convention nationale entre régions de France et le ministère de la Justice a été signée en mars 2022, qui précise les conditions du service public régional de la formation professionnelle en détention. Globalement, le qui fait quoi. Il faudra écrire ensemble, DISP et Région Normandie, la déclinaison régionale opérationnelle pour 2023.

Enfin, le 17 mai prochain, le COPIL régional de la formation professionnelle des personnes sous main de justice au cours duquel sera abordée la stratégie à court, moyen, et long terme sur cette politique.

Questions - échanges :

Christian BRANDS s'interroge sur la disponibilité de données chiffrées sur l'impact de la formation en matière de réinsertion professionnelle ?

Mylène DE BEAUCHAMP les chiffres sont un peu limité car les données sont nominatives et avec le RGPD, il est difficile d'en récupérer beaucoup à la suite d'un parcours de formation, parce que s'ils sont libérés juste après. En fait, le service n'a pas du tout accès à leur devenir, c'est très difficile pour

nous de récupérer les données d'insertion. Il existe comme indicateurs les données de validation s'il y a des formations certifiantes. Des indicateurs sur les attestations de compétences sont à élaborer.

Clarisse DAUTREY ajoute que dans beaucoup de centres, les formations sont plutôt courtes, qualifiantes parce qu'il y a un turn-over important. Il n'est pas possible d'engager les personnes sur des parcours longs. L'objectif pour la Région, c'est d'essayer de les mobiliser sur d'autres dispositifs Région notamment, pour aller vers la certification. Il y en a évidemment, mais il est difficile de l'analyser et de faire le lien parce qu'il ne faut pas stigmatiser les personnes qui sortent en les « taguant » ancien détenu. C'est une vraie difficulté quand même avec un véritable enjeu.

En détention, la formation joue un rôle très important d'apaisement des tensions sociales. Cela a été constaté notamment pendant la période de confinement et dès qu'il y a des problématiques de formation qui ne se mettent pas en place pour une raison X ou Y. Parce qu'il est difficile de trouver des prestataires de formation, des établissements sont inquiets du fait du manque d'activité pour les détenus. Cela joue un rôle, avec quand même une montée en compétence. Un gros travail, avec l'éducation nationale, concerne le très fort taux d'illettrisme sur les publics en détention.

Alexandre LEBARBEY partage ce vrai enjeu que va être la question du parcours intra-établissement pénitentiaire mais aussi à la sortie. Comment faire pour qu'il n'y ait pas trop de rupture pour des gens qui en ont déjà. Il y a donc un vrai enjeu pour la suite.

Le public féminin n'a pas été évoqué alors qu'il y en a dans les maisons d'arrêt même si le centre de détention est à Rennes pour la prison des femmes. Est-ce qu'il y a une spécificité sur lequel le programme de formation de la région est posé ou pas du tout ?

Également, parce qu'il s'agit bien de main de justice et des établissements pénitentiaires dans leur globalité, qu'en est-il des centres éducatifs fermés, ceux qui sont une démarche à l'incarcération pour les 16-18 ans ? Par exemple à Saint Gauburge dans l'Orne, et celui en projet sur Louvigny, est-ce que le programme de la Région est aussi basé sur ces personnes-là parce qu'il relève aussi du ministère de la justice ?

Mylène DE BEAUCHAMP rappelle avoir mentionné le fait qu'a été mis en place sur les quartiers femmes, de la formation au développement des compétences numériques et le kit pro APH à la maison d'arrêt de Rouen. Donc oui pour la maison d'arrêt de Caen et la maison d'arrêt de Rouen. Par ailleurs sur la maison d'arrêt de Rouen, il y a des actions de formation qui sont mixtes avec quelques places réservées pour les femmes.

Clarisse DAUTREY précise que c'est un vrai sujet. D'abord parce qu'elles sont moins nombreuses, et c'est factuel, avec, de fait, le centre de Rennes mais aussi quelques accueils, 2, à Coutances et Rouen. C'est pour cela que le projet de Ifs va sûrement donner aussi plus de matière à faire de la formation, avec un vrai souci de la direction de l'établissement d'apporter une offre de service formation aux femmes et travailler sur la question de la mixité.

Mylène DE BEAUCHAMP rappelle que la Région finance de la formation sur des groupes de 8 à 10 personnes, et il est vrai qu'avec seulement 20 femmes, ça va être difficile de proposer une offre de formation pour 8-10 femmes. La formation « développement des compétences numériques » sur la maison d'arrêt de Caen leur est dédiée, il n'y a pas de mixité sur cette formation. Sur la maison d'arrêt de Rouen, petit à petit, la mixité se développe sur des formations qui, avant, étaient réservées aux hommes, sur la cuisine par exemple, ainsi que sur la découverte des métiers du commerce, ainsi que sur une action titre pro agent d'hygiène et de propreté.

Clarisse DAUTREY revient sur la question des centres éducatifs fermés, cela ne relève pas du champ de compétence de la Région aujourd'hui. Ce n'est pas dans le texte final. En revanche, il y a quand même un sujet - car concernant les personnes sous-main de justice - il n'y a pas que les personnes détenues, il y a tous ceux qui sont suivis par le SPIP et qui sont dans les dispositifs de la Région.

Finalement le programme spécifique formation des détenus est une partie d'une politique de formation à destination des personnes sous-main de justice. Toutes les autres, celles qui sont à l'extérieur, rentrent dans la politique de droit commun. Finalement, elles ne sont pas comptabilisées et ce sont plutôt les prestataires au quotidien - parce qu'ils sont en relation avec le SPIP pour mettre en place des démarches particulières - qui vont peut-être savoir à un moment donné que c'est une personne sous-main de justice ... mais pas de de suivi particulier, en tout cas pas du point de vue de l'acheteur de formation, de l'organisateur de la formation.

Alexandre LEBARBEY propose d'aller plus loin, à savoir quand il est indiqué sous-main de justice, se poser la question des personnes qui ont un jugement de tutelle et de curatelle. Ils ne peuvent pas faire ce qu'ils veulent, c'est bien un juge qui détermine les règles de fonctionnement de ce qui s'impose à la vie classique de la personne. Mais les textes ne permettent pas complètement de savoir ce qui est clair à propos de main de justice. Donc il y a un peu tout et son contraire dans la même sémantique, mais au moins les propos tenus éclairent les choses.

A la question de Christian WIBAUT concernant l'industrie pour les formations, Mylène DE BEAUCHAMP précise que la Région propose une préqualification maintenance des équipements industriels et un titre pro soudeur industriel au centre de détention de Val-De-Reuil. Ce sont les seules actions en industrie grâce au plateau technique idéal pour le faire. A l'intérieur de ce centre en particulier, il y a un atelier métallerie accessible à l'emploi, ce qui permet des suites de parcours, formations certifiantes, emploi et à la sortie permet d'avoir des soudeurs qualifiés.

3/ Présentation du contrat d'engagement jeune

(voir diaporama)

Cyrille Tellart rappelle que le contrat d'engagement jeune date du 1er mars 2022. Il remplace la garantie jeunes. Le CEJ s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans avec un parcours d'accompagnement intensif de 15 à 20h par semaine, avec l'idée d'avoir un diagnostic préalable assez approfondi. Également un conseiller référent et la mise en place de points réguliers avec ce conseiller unique, des ateliers collectifs, des stages d'immersion en entreprise et toutes les actions un peu structurantes d'« 1 jeune, 1 solution » qui ont été mises en place et qui peuvent être à nouveau mises en place. Moyennant une allocation financière qui peut aller jusqu'à 500€ par mois.

Diapo 6. Pour les chiffres du 22 au 24 avril, il y a 2 prescripteurs, Mission locale et pôle emploi. Pour la Mission locale, il y a un objectif 2022 pour la Normandie d'environ 13000 contrats d'engagement, à peu près à 30% sont atteints pour la semaine du 22 au 24 avril, ce qui représente environ 3800 entrées. Pour Pôle emploi, 2087 entrées dans le CEJ sur un total à peu près de 47 000 sur la France entière soit environ 4%.

Diapo 7. Un appel à projet spécifique CEJ pour les jeunes en rupture va être lancé, afin de permettre à des porteurs de projets, en lien avec une mission locale, le repérage et la mobilisation de jeunes qui sont en rupture et qui doivent trouver un certain nombre de solutions concrètes et simples qui répondent souvent à des besoins à court terme.

Il s'agit de jeunes vraiment éloignés de l'emploi, qui cumulent plusieurs difficultés, santé, logement. Ils peuvent être en situation d'isolement. En règle générale, ils ont perdu confiance totale envers les institutions. Cet appel à projet va vraiment être destiné à ces jeunes avec une nécessité de stabiliser un certain nombre de dimensions sociales pour eux, qui est un préalable avant tout engagement dans un parcours professionnel durable. Ce sont des jeunes qui ont vraiment besoin d'avoir des solutions d'hébergement, qui peuvent avoir des besoins en termes de soins, en termes de mobilité ou d'accès au droit.

Il y aura 3 enveloppes distinctes. Une enveloppe régionale destinée à la remobilisation, à hauteur de presque 3 000 000 d'euros. À cela s'ajoute un volet logement, à hauteur de presque 500 000 euros et un volet mobilité à environ 340 000 euros. Chaque porteur de projet pourra répondre soit sur le volet logement, soit sur le volet mobilité, soit sur l'enveloppe régionale ou pour répondre à tout l'ensemble des volets. Seront plutôt retenus des projets qui vont aller dans des démarches « d'aller vers », c'est à dire aller vers ces jeunes, y compris le soir, le week-end, l'objectif étant vraiment de créer un lien de confiance.

Seront privilégiés les projets qui vont aller vers les missions locales. L'idée est de vraiment mobiliser ces jeunes pour qu'ils aillent vers les missions locales. Et sûrement avec des parcours, ou il y aura des coûts accompagnement.

Dans la philosophie, il y a un droit à la rupture et au parcours. Il y a un droit aussi au retour tout en gardant à l'esprit de pouvoir maintenir un lien malgré cette rupture. Il devrait y avoir des référents qui soient plutôt stables. Il y aura de l'accompagnement individuel, avec des moments un peu plus collectifs, des réponses immédiates à des besoins formulés. Cela peut être le besoin d'une douche, d'un café, besoin d'écoutes. Ça peut être des besoins très ponctuels, mais qui seront des points d'accroche et ensuite de mobilisation. Volonté aussi d'avoir dans ces appels à projets des professionnels, les accompagnants, avec des profils assez spécialisés et en même temps pluridisciplinaire.

Le public visé sont des jeunes, qui sont en hébergement, ou qui peuvent être en situation d'hébergement, des jeunes qui sortent de l'aide sociale à l'enfance. Aussi des mineurs non accompagnés.

Sont également ciblés des jeunes qui sortent de prison, des jeunes réfugiés qui peuvent bénéficier de la protection internationale, en tout cas qui ont un niveau de qualification très faible, qui peuvent être en situation d'illettrisme, d'illectronisme et qui peuvent aussi avoir des problèmes de santé physique ou mentale.

Cet appel à projet sera publié prochainement avec l'idée de pouvoir le clôturer d'ici le 1er juillet, suivi d'une commission de sélection qui aura lieu à la rentrée afin de pouvoir démarrer l'action au 1er octobre 2022.

Seront également organisés des webinaires, des sessions d'informations sur cet appel à projets avec l'ensemble des porteurs et des missions locales susceptibles d'être mobilisés dessus.

Pas d'autres questions, la séance est clôturée.

Prochaine réunion vers septembre ou octobre 2022.

Sujets souhaités à faire remonter. Le premier sera celui des transitions collectives.