

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

Comité plénier

Compte rendu de la réunion du 5 décembre 2022 (visioconférence)

Participants :

M. BORDE Sylvain	Préfecture	Mme KURDZIEL Marie-Françoise	Conseil régional
Mme CUDONNEC Laurence	ARS	Mme MALHERBE Laëtitia	Conseil régional
M. FONTAINE Xavier	Académie Ndie	M. MARGUERITTE David	Conseil régional
M. GOURDIN Johann	Dreets	M. MILLET Marc	Conseil régional
Mme LAGARDE Christiane	Dirm Memn	Mme OUADAH Hafidha	Conseil régional
Mme LAILLER-BEAULIEU Michèle	Dreets	Mme SEGUELA Martine	Conseil régional
M. LEQUET Yann	ARS		
M. PINDARD Alain	Draaf	Mme BOFF Frédérique	Région
M. ROSAY Fabrice	Préfecture	Mme DAUTREY Clarisse	Région
Mme SAINT-HUILE Geneviève	Académie Ndie	M. LEBOUCHER Denis	Agence orientation métiers Région
		Mme VOLF Christelle	
M. ABIDI Raouf	Unsa		
M. ANQUETIL Eric	FO		
M. BELOUET Jean-Marc	CPME	Mme BASTIE Françoise	Ndie Université
Mme BELLIER de FROMONT Pascaline	FRSEA	M. BERTON Benjamin	Ndie Université
M. de CAMBOURG Mikaël	U2P	M. BIERNE Guy	Agefiph
M. CHOIX Bruno	CRMA	M. COUSIN François	Transitions Pro
M. CHOULANT Jean-Paul	CFDT	M. ELOY Frédéric	ARML
Mme DOCAIGNE Patricia	CGT	M. LEGER Jean-Luc	Ceser
M. DUFOUR Pascal	U2P	M. LESUEUR Marc	Apec
M. EDOUARD François	Udes	Mme MEININGER Karine	Pôle emploi
M. KAROUI Nejib	CFTC	M. de MOREL Eudes	Pôle emploi
M. LEBARBEY Alexandre	CGT	Mme TONDELIER Sophie	Cap emploi
Mme LUBRUN Laurence	Cran		
M. MICHEL Jean-Luc	CFDT	Secrétariat permanent :	
M. MIRIANON Cyril	FSU	M. CHEVALIER Luc	Carif-Oref/Crefop
M. SCELIN Philippe	CPME	Mme GUILLAUME Cécile	Carif-Oref/Crefop
Mme TOUCHARD Séverine	Medef		
M. VERNON Yves	Udes		

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

1. Validation du compte rendu du comité plénier du 27 juin 2022 :

Le compte rendu est adopté à l'unanimité des membres présents ([consulter le document](#)).

2. Présentation du plan d'action sur les métiers du soin et de l'accompagnement :

M. LEQUET présente les cinq axes du plan régional d'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement ([cf document transmis](#) et [synthèse de présentation](#)).

La démarche de plan régional sur l'attractivité des métiers a été présentée en juin aux fédérations d'employeurs du secteur.

M. LEQUET remercie les partenaires qui ont co-construit le plan avec l'ARS.

M. LEBOUCHER mentionne que les expérimentations REVA dans les évolutions à venir de la VAE ne sont pas évoquées.

Mme DAUTREY précise que ce point pourra effectivement venir enrichir l'axe 2.

M. MICHEL questionne M. LEQUET sur sa vision de l'implication des structures privées sur la formation des salariés sur le secteur de la santé. Il rappelle que des personnes démissionnent de leur emploi pour bénéficier d'un financement par la Région en tant que demandeur d'emploi. Il souhaiterait savoir si l'ARS a constaté un fléchissement de l'engagement des employeurs à former leurs salariés depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 sur la formation professionnelle.

Mme DAUTREY et M. MARGUERITTE partagent le constat absurde émis par M. MICHEL.

L'ARS n'a pas de visibilité complète sur ce point. En revanche, elle est alertée sur ces difficultés par les organisations syndicales des salariés du secteur de la santé. M. LEQUET note toutefois des évolutions : pour des employeurs, offrir des carrières est un gage d'attractivité. Un agent des services hospitaliers qui pourra devenir aide-soignant, puis infirmier, s'investira plus dans la structure pour y rester et évoluer. Les employeurs prennent peut-être conscience de ce levier culturel. Toutefois, tout le monde ne peut pas partir en formation.

Par ailleurs, sur certains métiers, indépendamment du financement, il est parfois difficile pour un employeur de laisser partir des personnes en formation un peu longue car il est compliqué de les remplacer.

M. LEQUET n'a pas de vision consolidée, ni l'impression que la situation se soit détériorée depuis la loi 2018. Ces difficultés ont toujours existé : des représentants syndicaux se plaignaient que des personnes volontaires et compétentes n'avaient pas forcément accès à la formation faute de financement disponible, ce que regrette également l'ARS.

Pour compléter son intervention, M. MICHEL évalue à 100 000 € le coût d'un dossier déposé à Transitions Pro Normandie par un salarié du secteur qui souhaite monter en compétences pour devenir infirmier, et un peu moins pour un aide-soignant. Le financement d'un parcours empêchera le financement de trois dossiers d'autres secteurs. La consigne nationale est de ne plus financer les infirmiers. Il est donc demandé au national de trouver des solutions pérennes pour que les Régions puissent activer des places de formation, et pour que les entreprises s'engagent dans le cofinancement (pour rappel, la loi 2018 repose sur le cofinancement). Il conçoit la difficulté pour une entreprise de se séparer pendant trois ans d'un salarié ou de le remplacer. Ce souci collectif doit être résolu, peut-être grâce à une réponse nationale qui permettrait de faire avancer le dossier. Les partenaires autour de la formation sont frustrés lorsqu'ils doivent refuser une formation alors qu'il y a une volonté manifeste des salariés de monter en compétences, et qu'il manque du personnel. Il trouve que le collectif est très mauvais sur le sujet.

Cette situation est connue depuis très longtemps, l'ARS est concernée puisqu'il s'agit de son cœur de métier, mais il n'y a aucune solution. Quelques actions sont mises en place lorsqu'il y a un peu d'argent, mais ça ne répond pas à la tension rencontrée aujourd'hui sur le métier. Il déplore qu'il n'y ait aucune réponse collective à apporter.

M. MARGUERITTE partage les propos de M. MICHEL : la Région doit parfois rattraper des dossiers de personnes qui n'ont, en plus, pas démissionné au bon moment. En plus du sujet compliqué des financements de parcours de formation, il évoque la dissonance complète des messages : il y a un réel besoin d'infirmiers, mais pour les former, les personnes doivent démissionner pour prétendre au financement de la formation. La réponse à cette réalité qui n'est pas supportable ne peut être que nationale.

M. LEBARBEY souligne une nouvelle fois la précipitation dans l'analyse du terme d'employeur. Il faudrait avoir une maîtrise de ce qu'est l'emploi dans la question du sanitaire et social, les employeurs n'étant pas sur un pied d'égalité. Le gros secteur est l'hospitalisation publique. Mais il y a également une branche associative avec une économie administrée, sans marge de manœuvre sur la gestion budgétaire (la question de pouvoir surengager est interdite et réglementée). Les interventions précédentes faisaient plus référence à l'hospitalisation privée qui a, en effet, une marge de manœuvre. Il insiste sur le fait d'avoir une connaissance du champ employeur et du champ de l'organisation sur ces questions du soin et du sanitaire.

En ce qui concerne l'intervention de M. LEQUET sur la co-construction et le partenariat autour de ce plan d'action, M. LEBARBEY regrette que les organisations syndicales des salariés et les branches professionnelles aient été oubliées, contrairement aux employeurs. Pourtant, du côté employeurs, les propos ne sont pas exactement les mêmes lors des rencontres au sein des branches professionnelles. M. LEBARBEY rappelle que les questions emploi-formation concernent les branches professionnelles, avec des commissions paritaires nationales de l'emploi. En ce qui concerne le sanitaire et social, il existe une délégation régionale regroupant des organisations syndicales salariés et des organisations patronales. Bien que ces commissions soient présidées par les organisations syndicales, l'ARS continue de les ignorer de façon relativement importante, ce qui n'est pas le cas au niveau national. Pourtant, les organisations syndicales ont des éléments à faire connaître sur l'attractivité, des éléments de contradiction à mettre en avant, des analyses à fournir. Il faudrait seulement qu'elles soient entendues ou écoutées. Sans son insistance pour que l'ARS vienne présenter le plan aux membres du Crefop, il n'est pas certain que les organisations syndicales aient eu connaissance des éléments. Il reste désœuvré quant à l'organisation du plan qui met de côté la partie la plus importante, celle des organisations syndicales qui échangent avec les salariés sur les questions, entre autres, d'intéressement au travail. Elles ont des éléments à produire et attendent maintenant des invitations pour fournir point par point des analyses. M. LEBARBEY donne pour exemple une des problématiques sur l'apprentissage : la branche professionnelle fait remonter depuis six ans auprès de la Direction Générale de l'Offre de Soins qu'il faut inverser les mécanismes pédagogiques au niveau des IFAS et des IFSI, sans aucun retour de la DGOS.

M. LEQUET accepte volontiers d'organiser ces temps d'échanges souhaités. Il précise toutefois que l'Agence régionale de santé rencontre à peu près tous les trois mois chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche santé (FO, CGT, CFDT, Unsa), en plus de réunions plus spécifiques sur des situations d'établissement. Les actions menées par l'ARS, et qui sont sans doute perfectibles, font écho à ce que peuvent dire les interlocuteurs dans ces échanges, notamment sur la fidélisation, l'attractivité, les conditions de travail. Les principales actions de ce plan et les différentes mesures ont été présentées à ces acteurs.

M. LEBARBEY confirme que les organisations syndicales, dont la CGT, rencontrent bien l'ARS sur différents points. Mais, les sujets emploi-formation doivent passer par les branches professionnelles qui sont liées à une organisation structurelle avec l'ensemble des organisations salariales et patronales représentatives du secteur, afin d'analyser ces questions qui relèvent du quadripartisme et en discuter.

En ce qui concerne l'attractivité, M. MIRIANON s'étonne que la rémunération ne soit pas abordée.

M. LEQUET confirme que le salaire est un élément essentiel de l'attractivité. Il rappelle que ce plan est régional, et que les salaires pour ces métiers relèvent d'une problématique nationale. Il évoque les revalorisations depuis 2020 dans le cadre du Ségur de la santé, sur l'ensemble des métiers et notamment sur les métiers soignants à l'hôpital, dans les EHPAD... Cette politique d'augmentation des salaires décidée par le gouvernement a été assez forte en 2020 et 2021.

Par ailleurs, M. MIRIANON souhaiterait savoir ce que la Région a prévu en matière de communication sur les formations proposées dans le cadre de ce plan, et notamment pour les jeunes de 3^e qui doivent choisir leur orientation (format papier, format numérique...). Dans l'idéal, les informations doivent être transmises avant les vacances d'hiver.

M. LEBOUCHER signale qu'un guide spécifique élaboré par l'Agence régionale de l'orientation et des métiers et la DFTLV devrait paraître pour le salon régional de l'orientation et des métiers qui se tiendra du 2 au 4 février 2023. Il traitera de l'attractivité des métiers de la santé en Normandie. Ce document normandisé répondra à des problématiques telles que le PASS et L.AS (études de médecine), de la prise en charge une fois le concours adultes d'infirmier réussi... Ce guide couvrira l'ensemble du champ (post Bac, Bac Pro...).

M. KAROUI partage les propos de MM. MICHEL et LEBARBEY. En tant que trésorier de Transitions Pro Normandie, il insiste sur la frustration de ne pouvoir financer tous les dossiers des salariés souhaitant suivre la formation d'infirmier. Malgré tout, Transitions Pro a mobilisé 4 millions d'euros en 2022 pour la formation des infirmiers. Il souligne que la Région a proposé pour son projet quinquennal un certain nombre de formations. Il note une évolution dans la formation des infirmiers et des métiers du soin. A son avis, l'Etat, et notamment l'ARS, par sa politique régionale, devrait impulser beaucoup plus le programme de formation des métiers dans le sanitaire car les moyens déployés ne répondent pas aux besoins des hôpitaux. La Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDA) de l'Orne souhaite que Programme Interdépartemental d'Accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie (PRIA) soit construit en collégialité et non imposé par l'ARS. Il serait intéressant d'en discuter en amont.

Par ailleurs, M. KAROUI souhaiterait savoir ce que signifie « partager des indicateurs » (axe 5 « partager des indicateurs de tension sur les métiers »).

M. LEQUET répond que l'objectif est essentiellement de partager collectivement les indicateurs de tension avec les établissements, les organisations syndicales du secteur, notamment en termes de postes vacants, d'absentéisme. Il est important de partager les éléments pour établir des constats afin d'œuvrer sur ces métiers et ces territoires. Il est essentiel, en parlant de formation, de savoir où se situe le niveau de tension. Sans enquête, il n'y a pas forcément d'éléments objectivés et centralisés, compte tenu des multiples employeurs du secteur (hôpitaux, structures médico-sociales).

Mme DAUTREY signale qu'il n'y a pas aujourd'hui d'observatoire unique qui recenserait l'ensemble des besoins dans une logique métiers, de manière transversale. Il est compliqué de compiler les différentes données sur les besoins en aides-soignants ou en infirmiers. Cet axe 5 n'est pas encore capable de produire cet observatoire unique, ce sujet étant travaillé également avec les branches et les Opco.

Mme DAUTREY précise que la Région a augmenté l'offre de formation de près de 700 places depuis trois ans sur les formations d'infirmier, d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social. On ne note pas de difficultés à la rentrée 2022 en termes de saturation des places sur les formations d'infirmier, contrairement aux formations d'aide-soignant. La situation n'est pas catastrophique au global, mais elle cache des situations hétérogènes en fonction des territoires. En revanche la situation est beaucoup plus difficile sur les formations d'accompagnant éducatif et social, champ plus compliqué quand il est positionné en formation initiale et qui est sûrement plus facile à traiter quand il est sur le champ de la formation continue. A la prochaine rentrée, la Région fera une expérimentation en donnant le statut de stagiaire de la formation professionnelle aux candidats adultes sur les formations d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social, en espérant que cela permette de capter une autre typologie de public.

M. CHOULANT rappelle qu'une alerte avait déjà été lancée en octobre 2021 sur le financement dans le sanitaire et social, et qu'elle est restée sans réponse. Les quatre millions mobilisés par Transitions Pro Normandie correspondent à 25 % de son budget pour un secteur qui représente 11 % de la masse salariale, au dépend d'autres secteurs professionnels. Une décision brutale a donc été prise au sein du CA qui pénalise le sanitaire et social à but non lucratif : un certain nombre d'établissements privés ne remplissent pas forcément leurs obligations d'employeur et se retournent vers Transitions Pro en demandant à leurs salariés d'y déposer un dossier. Transitions Pro a donc décidé de ne financer, pour l'instant, que les dossiers cofinancés soit par les Opco, soit par la Région dans le cadre de reconversions professionnelles, et non sur de l'évolution de compétences. M. CHOULANT n'a pas connaissance que Transitions Pro ait été invité au comité de financeurs mentionné dans les actions et qui doit se réunir au deuxième semestre. Il reste un gros travail à faire, en particulier sur les reconversions professionnelles pour trouver ensemble des solutions car le coût est conséquent pour Transitions Pro, et qu'il ne pourra pas porter tout seul la problématique du financement des montées en compétences d'aides-soignants et des reconversions professionnelles. Il partage les propos des précédentes interventions.

M. de CAMBOURG exprime son approche complémentaire qui se rapporterait peut-être aux axes 1 et 3 du plan présenté. Il estime que le coût de la reconversion (100 000 €) est très élevé par rapport à la durée d'investissement, certaines personnes ne restant que 5-6 ans dans le métier. Il rappelle, par ailleurs, que tous les personnels soignants ne travaillent pas dans des institutions publiques, privées ou associatives ; il existe près de 20 000 entreprises libérales (médecins, pédiatres, psychiatres...) qui emploient près de 19 000 salariés. Toute la problématique n'est peut-être pas dans l'emploi des institutions.

Au titre de Nexem (syndicat des employeurs associatifs de l'actions sociale et médico-sociale), M. VERNON salue ce plan, même s'il aurait aimé que les Opco et les départements (structures de tutelle autour de l'autonomie) assistent aux conférences.

En ce qui concerne l'attractivité, il conçoit qu'il reste beaucoup de choses à faire autour de l'apprentissage, bien qu'une évolution soit constatée notamment sur des présences plus importantes dans les salons, du travail autour des dispositifs de la Région sur la reconversion professionnelle, la VAE et l'Afest. Il reste sûrement des choses à faire pour répondre aux besoins. Il rappelle qu'au niveau national 80 000 postes sont inoccupés sur 800 000 portés par Nexem, et la tendance croît d'année en année.

La difficulté est double : attirer mais aussi garder les personnels, tels que ceux en poste aujourd'hui et qui ont vécu de grosses difficultés d'usure professionnelle, depuis trois années, liées à l'absentéisme grandissant. A ce jour, la gestion des ressources humaines est complètement dégradée, il s'agit clairement d'une situation de crise.

Sur le sujet de l'investissement des employeurs de l'économie sociale et solidaire, il entend que la loi ait changé les sources de financement et qu'elle ait créé des difficultés de financement autour de la proie et du congé individuel de formation qui était l'outil de reconversion professionnelle. Cependant, Nexem n'a pas l'impression que les employeurs aient moins investi dans la formation de leurs salariés, ils ont plutôt tendance à surinvestir. Comme M. LEBARBEY l'a précisé, il rappelle que les investissements sont régulés par leurs organismes de tutelle, l'ARS et les départements, qui ont une visibilité sur leurs annexes financières. Si nécessaire, les employeurs pourraient investir encore plus dans la formation mais le sujet sera alors le remplacement des personnes pour garantir une continuité de service dans de bonnes conditions (par exemple, dans les établissements qui accueillent des publics en situation de handicap).

Concernant la revalorisation salariale, les branches du médico-social travaillent autour des conventions collectives 66 et 51 pour tenter d'élaborer une convention unique. Toutefois, 600 000 personnes sur les 800 000 ont déjà bénéficié d'augmentations salariales (loi Fourcade, Ségur de la santé, instances de tutelle). Le rapprochement des branches vise à améliorer les conditions de travail et peut-être la valorisation salariale des effectifs des établissements du secteur.

M. LEQUET remercie les intervenants pour leurs remarques. Il souligne que ce plan a vocation à être vivant. Certaines actions sont conduites ou prévues, ou ont d'ores et déjà été conduites. D'autres actions seront menées sur ce sujet en lien avec la restitution du Conseil national de la refondation, avec les différentes remarques, et avec un plan qui s'incrémentera au fur et à mesure en fonction des initiatives de terrain intéressantes et qui pourront être valorisées.

3. Carte des formations rentrée scolaire 2023 :

Mme BOFF présente l'évolution de la carte des formations professionnelles scolaires à la rentrée scolaire 2023 (cf [support de présentation](#), [annexe 1](#), [annexe 2](#), [annexe 3](#)).

L'objectif de la Région étant de travailler sur une nouvelle méthode, M. DUFOUR souhaite que la Région, le Rectorat et les branches travaillent à nouveau ensemble pour avoir une cohérence renforcée de la carte des formations initiales, et de l'investissement.

Mme BOFF pense qu'au vu du contexte, il faut aller encore plus loin en intégrant l'offre de formation continue dans certains métiers pour répondre à des besoins. Il faut être sincère avec les jeunes en leur faisant comprendre que certains métiers sont accessibles dans la formation tout au long de la vie et pas en formation initiale ou en apprentissage. Elle souhaiterait une analyse macro avec les représentants professionnels et l'Académie, puis redescendre progressivement dans les lycées et faire comprendre aux équipes que l'ouverture d'une formation n'est pas forcément la solution : les premiers diagnostics montrent que l'offre de formation est encore plus pertinente quand elle est cumulée en formation initiale, scolaire et en apprentissage. Il faut plutôt travailler sur de nouvelles approches différentes et innovantes, sur la mixité, l'attractivité et aussi sur la mobilité. La distance entre le lycée et le stage est souvent bloquante pour un jeune. De plus, Mme BOFF évoque les lieux de stage qui sont à proximité du lycée, et non du domicile du jeune, ce qui peut poser un problème. Elle propose toutefois à M. DUFOUR de partager les ouvertures en apprentissage qui sont portées par les Opco, ce qu'il conçoit.

M. DUFOUR répond que les branches n'ont pas tous les éléments, et découvrent parfois par l'intermédiaire de l'Opco des ouvertures qui ont été validées uniquement par l'organisme de formation. Les veilles peuvent effectivement être partagées, il faut renforcer le partage des données afin d'éviter de faire des incohérences et des ouvertures concurrentielles.

M. MIRIANON fait remarquer que les élèves de BTS ne sont pas des lycéens étant donné qu'ils ont le Bac, et souhaiterait connaître la diminution du nombre de BTS.

Il précise que les enseignants dans les lycées professionnels n'incitent pas les jeunes à choisir les stages près des lycées mais là où sont implantées les entreprises. Il s'avère que les jeunes trouvent des entreprises à côté des établissements scolaires pour avoir accès au transport scolaire afin de se rendre à leur stage, ce qui n'est pas le cas quand ils habitent à la campagne. S'ils trouvent des entreprises à proximité de leur domicile, les enseignants s'y déplacent sans aucun souci. Malheureusement, les jeunes sont tributaires d'un certain nombre de contraintes.

La FSU a constaté un nombre croissant d'élèves sans solution professionnelle à la rentrée scolaire 2022, ce qui a conduit à des redoublements. Il souhaiterait connaître la répartition de la baisse des effectifs entre le lycée général, le lycée technique et le lycée professionnel. Est-il pertinent de fermer des formations professionnelles sans réelle diminution des effectifs en lycée professionnel ? M. MIRIANON évoque également la diminution amorcée depuis quelques années des formations en « gestion et administration » car elles sont non insérantes, ce qui pose, d'une part, un problème pour l'accès aux formations supérieures (BTS), et d'autre part, un problème pour l'insertion des jeunes filles, puisque les formations en « gestion et administration » sont genrées. Est-ce pertinent d'avoir une offre de formation professionnelle genrée masculine car il y a à peu près 50 % de garçons et 50 % de filles à former.

M. CHOULANT souhaiterait savoir si des faits marquants sur ces points ont pu être évoqués dans la commission 2 du Crefop du 30 novembre.

M. CHOIX précise que le nombre d'entrées au centre de formation de la Chambre de métiers Normandie a progressé de 10 % cette année. Il est satisfait mais afin d'être rassuré, il souhaiterait avoir une certitude sur l'avenir en raison des rénovations à effectuer sur des centres de formation.

M. BELOUET fait part de son accord avec les propos de M. DUFOUR sur la nécessité d'avoir une approche de la carte des formations et des ouvertures qui soit globale entre les lycées, les CFA...

Il souligne la difficulté pour les organisations patronales, depuis la réforme de l'apprentissage, d'avoir une cartographie de tout ce qui est fait branche par branche même avec l'aide des Opco. En effet, la problématique sera la même que dans le passé : un nombre important des contrats étant signés avec des Opco nationaux, il sera compliqué de récupérer les statistiques régionales. A son avis, les Dreets sont la clé d'entrée pour avoir une exhaustivité de la donnée car elles enregistrent les contrats d'apprentissage.

Mme LAILLER BEAULIEU précise que les Dreets n'enregistrent pas les contrats d'apprentissage à l'exception de ceux de la fonction publique. Les autres sont enregistrés par les Opco.

Mme BOFF confirme qu'il n'est pas possible d'avoir des données exhaustives sur l'apprentissage. En revanche, les échanges permettront d'avoir une idée des projets portés en scolaire et en apprentissage.

Concernant les stages, elle signale que ses propos émanaient d'une réflexion totalement personnelle au regard de sujets et de pistes abordés avec des lycées. Elle espère que des solutions innovantes seront trouvées ensemble par rapport aux lieux de stage.

L'offre de formation sur la « gestion et administration » a été régulée il y a quelques années au niveau du maillage en prenant en compte la poursuite des études et l'insertion au niveau BTS. L'enjeu, voire le défi, est d'essayer, autant que possible, d'arrêter de générer les formations et de permettre aux filles d'avoir le choix dans leur orientation sans les limiter à des formations tertiaires.

Pour répondre à la question de M. MIRIANON, Mme BOFF précise qu'elle possède les masses de diminution de lycéens sans pouvoir les répartir entre les BTS et les lycéens à proprement parler. Elle a bien conscience que les BTS sont des étudiants qui relèvent de la compétence régionale sur l'évolution de la carte des formations professionnelles.

La carte des formations rentrée scolaire 2023 reçoit un avis favorable du comité plénier du Crefop :

- **Avis favorable : 19 voix** : ARS, CFDT, CFTC, CPME, Cran, CRMA, Dirm-Memn, Draaf, Dreets, FO, FRSEA, Mme Kurdziel (Conseil régional), M. Margueritte (Conseil régional), Medef, M. Millet (Conseil régional), Préfecture de région, Rectorat, U2P, Udes
- **Avis défavorable : 2 voix** : FSU, UNSA
- **Abstention : 2 voix** : CGT, 1 voix Région : Mme Séguéla

4. Demandes d'agrément préfectoral à la formation des membres du CSE :

M. GOURDIN présente [les 2 dossiers](#) qui sont soumis au vote des membres du comité plénier.

Aden Formations :

Avis favorable : 19 voix : ARS, CFTC, CPME, Cran, CRMA, Dirm-Memn, Draaf, Dreets, FO, FRSEA, Mme Kurdziel (Conseil régional), M. Margueritte (Conseil régional), Medef, M. Millet (Conseil régional), Préfecture de région, Rectorat, Mme Séguéla (Conseil régional), U2P, Udes
Contre : 4 voix : CFDT, CGT, FSU, UNSA
Abstention : 0 voix

SELARL Verdien – Mouchabac & Associés :

En réponse à la question de M. MIRIANON, M. GOURDIN précise que l'expérience professionnelle dans le domaine de l'économie et de l'analyse financière des formateurs est celle qui est propre aux entreprises, elle est centrée sur le rôle du CSE en matière économique et financière, c'est-à-dire comptabilité et analyse financière des entreprises. Il rappelle que le CSE n'existe que dans les entreprises, dans la fonction publique, il s'agit des CSA.

Avis favorable : 19 voix : ARS, CFTC, CPME, Cran, CRMA, Dirm-Memn, Draaf, Dreets, FO, FRSEA, Mme Kurdziel (Conseil régional), M. Margueritte (Conseil régional), Medef, M. Millet (Conseil régional), Préfecture de région, Rectorat, Mme Séguéla (Conseil régional), U2P, Udes
Contre : 4 voix : CFDT, CGT, FSU, UNSA
Abstention : 0 voix

M. LEBARBEY rappelle que la CGT s'oppose historiquement à l'ensemble des nouvelles demandes d'agrément car elle considère que c'est aux organisations syndicales de répondre aux questions posées sur les programmes formatifs ; cependant, elle ne s'oppose jamais aux renouvellements car des salariés sont concernés.

5. Informations diverses :

M. CHEVALIER informe les membres du plénier qu'une consultation dématérialisée relative à l'élaboration des listes préfectorales des établissements éligibles à percevoir la taxe d'apprentissage en 2023 se déroulera du 7 au 16 décembre auprès des membres du bureau du Crefop.

M. MICHEL propose qu'un point sur le bilan de l'action menée par la Région dans le cadre du Pic sur le retour à l'emploi des seniors figure à l'ordre du jour du prochain comité plénier. Cette expérimentation n'existe qu'en Normandie sous cette forme (collaboration Région / organisations syndicales / Pôle emploi) pour trouver des solutions pour des publics très éloignés de l'emploi. Cette mesure étant reconduite en 2023, des ajustements seront potentiellement à faire. Il salue ce travail mené depuis 2020 qui donne des résultats probants pour les personnes concernées.

M. MARGUERITTE approuve cette demande. Il souligne qu'il a reçu un retour un peu contrasté, mais plutôt positif de l'action.

M. MIRIANON évoque la possibilité que l'évolution de la carte des formations ne soit plus étudiée dans le cadre du comité plénier du Crefop, ce que la FSU déplorerait. Si ce point est avéré, cela engendrerait une diminution du paritarisme à la suite de la loi de transformation de la fonction publique, et une réduction supplémentaire du dialogue social.

M. BERTON fait part de l'inquiétude des universités quant aux diplômes d'Etat de Pharmacien et de Médecin qui sont actuellement éligibles à la taxe d'apprentissage mais qui ne sont pas enregistrés au RNCP. Il craint, que du fait de la création de la nouvelle plateforme de collecte de la taxe d'apprentissage, ces formations disparaissent des formations éligibles à la taxe. Aucun doute n'est possible sur le caractère professionnel des formations en médecine et des formations en pharmacie.

En ce qui concerne les formations de santé, M. ROSAY évoquera avec le Préfet de région la possibilité de faire remonter au gouvernement et de souligner les aberrations mentionnées au cours de cette réunion, qui ne sont pas acceptables ni dans la logique des choses.

M. CHEVALIER adressera prochainement le calendrier 2023 des réunions du bureau et du comité plénier.

En l'absence d'autres questions et remarques, M. ROSAY remercie les membres du comité plénier du Crefop et lève la séance.