

Commission 1 Qualité, Développement des Compétences, des Qualifications

Relevé de décisions de la réunion du 2 mars 2023

Participants

Martine ALLARD – DEMUYS : Ocapiat	François INFANTES Opco Atlas
Françoise BASTIE Université de Caen Normandie	Alain JOHANNIN : Pôle emploi Normandie
Jean-Marc BELOUET CPME Normandie	Stéphanie KOWALSKI : Région Normandie
David BREDEL : Académie de Normandie	Alexandre LEBARBEY : CGT comité régional
Jean Marc BONNARD : Opcomobilités	Karine LE PENNUISIC : CGT Normandie
Mickaël de CAMBOURG : U2P Normandie	Julien MAINGAULT : Akto Normandie
Jean-Paul CHOULANT : CFDT	Elisabeth MARMONTEL : Carif-Oref de Normandie
Clarisse DAUTREY : Région Normandie	Caroline OLLIVIER : Région Normandie
Pascal DUFOUR : U2P Normandie – Président de séance	Hélène RUBRECHT-LOISEL : Ceser Normandie
Frédéric ELOY : ARML	Laurent SEMEUX : CGT Normandie
Goretti FERREIRA : Afdas	Julie SEUVRE : Opco Atlas
Nathalie FOUCHET : Opcommerce	Cyrille TELLART : Dreets Normandie
Anne Julie GOURBIN : Transitions Pro	Séverine TOUCHARD : Medef Normandie
Kathy HARLAY : AGEFIPH Normandie	Pascale TOURET : Constructys
	Christian WIBAUT : Opco 2i

Excusés :

Hélène BEAUNIEUX : Normandie Université	Stéphanie GERMAIN : Afdas
Laetitia BOUSSUMIER : Opco EP	Delphine LEPIOUFFE : Opcomobilités
	Pascale SOTEAU Medef Normandie

Ordre du jour :

- Validation du compte rendu de la dernière de la commission

- CléA : page 2
 - o Point sur le développement de la certification CléA en Normandie
 - o Evolution de la certification avec CléA numérique et CléA management

- POEC : page 6
 - o Bilan 2022
 - o Programmation 2023

En introduction, M DUFOUR rappelle qu'un travail a lieu au sein du bureau du Crefop pour faire évoluer l'organisation du fonctionnement du Crefop, le rôle du bureau, des commissions, du comité plénier.

1. Validation du compte-rendu de la commission du 5 mai 2022

Le compte-rendu est validé.

2. CléA

A. Point sur le développement de la certification CléA en Normandie

M. CHOULANT, vice-président de l'Association paritaire Transitions pro rappelle que la certification CléA date des années 2015/2016. Depuis le 1er janvier 2020, date de sa création, Transitions pro a récupéré la compétence d'étudier les certifications présentées par les organismes évaluateurs.

Avec la réforme de la formation professionnelle, le financement de la certification CléA a eu quelques moments d'incertitude avec la fin du FPSPP. Les directions de pôle Emploi ont eu la possibilité, si elles le souhaitaient, de financer des évaluations initiales et finales pour les demandeurs d'emploi. Dans le même temps, les OPCO ont pu financer les évaluations initiales et finales pour des salariés dans le cadre de ProA à titre dérogatoire.

En Normandie, Pôle emploi a joué le jeu pour assurer les formations avec moins d'entrées cependant car les organismes évaluateurs avaient une incertitude sur le financement de ces évaluations en 2020. Transitions Pro a travaillé avec la Région pour que le financement soit pris en charge dans le cadre du pacte régional d'investissement dans les compétences. Après un appel à projet en 2021 sur tous les départements, ce financement des évaluations initiales et finales pour les demandeurs d'emploi est effectif depuis 2022 via un marché passé par la Région Normandie.

Ces incertitudes ont sans doute eu des effets sur les chiffres de réalisation présentés.

En outre, la mission première de Transitions pro concerne le financement des transitions et des reconversions des salariés. CléA concerne très majoritairement les demandeurs d'emploi.

CléA est une certification avec 7 domaines de compétences qui permet en particulier à des personnes d'avoir accès, souvent, à une première qualification ; de pouvoir reprendre confiance en elles. CléA s'inscrit souvent dans le cadre d'un projet plus global comme #Avenir ou dans des parcours d'insertion par l'activité économique

Mme GOURBIN présente ensuite le bilan CléA en Normandie. Voir le diaporama joint.

Bilan CléA de 2020 à 2022

L'histogramme permet de repérer la progression de la certification CléA. L'année 2020 a été impactée par le COVID et peut-être aussi par le manque de visibilité sur le financement. 2021 voit le nombre d'évaluations préalables augmenter. La plupart des candidats valident le certificat dès la première évaluation ce qui explique le nombre d'évaluations finales peu important.

La différence entre le nombre d'évaluations préalables et le nombre de certifications s'explique d'une part, par rapport à la durée de certains parcours qui amène parfois les candidats à être sur 2 années

(inscription sur une année et passage de l'évaluation préalable l'année suivante) et par des candidats qui abandonnent.

Questions /réponses

- Mme OLLIVIER se demande si les validations partielles sont valorisées dans le schéma.
- M CHOULANT précise que les organismes évaluateurs versent les dossiers des personnes sur une plateforme CléA pilotée par Certif pro au niveau national. Transitions Pro voit les dossiers en fin de parcours. Il arrive que les organismes évaluateurs donnent une attestation aux personnes sur les compétences qu'elles ont pu valider mais ce n'est pas vraiment une certification de l'organisme certificateur Certif pro. Pour Certif pro, il n'y a obtention de CléA que s'il y a validation des 7 domaines.
2022 connaît donc 1600 inscrits pour 718 dossiers qui seront transmis à Transitions pro et qui ont été examinés au cours de l'année 2022 dans le cadre de 6 jurys paritaires.
- M MAINGAULT souhaite vérifier que les chiffres donnés sont ceux des certifications déployées par Certif pro. En effet, dans certaines branches comme la branche de la propreté, il existe un cursus sur les savoirs de base qui comprend des M CCP d'abord et un CléA contextualisé. Dans ce cas, la CPNEFP de la branche délivre la certification Cléa Contextualisée.
- M CHOULANT confirme que ces certifications directement délivrées par les branches qui sont aussi certificateurs ne figurent pas dans les chiffres présentés par Mme GOURBIN. Les chiffres présentés renvoient à l'interpro géré par Transitions Pro.

Profils des candidats à l'inscription (année 2022)

M MAINGAULT note également que les profils des candidats à CléA sont à 89 % demandeurs d'emploi. CléA est encore peu utilisé en entreprise pour les salariés.

M CHOULANT remarque que certains secteurs se sont plus appropriés CléA, comme les entreprises du Verre, les bailleurs sociaux... et l'utilisent comme outil de positionnement/repositionnement des salariés.

Concernant les jeunes, 16, 25 ans, ils sont pour certains accompagnés par les missions locales, mais la majorité est engagée dans un dispositif #Avenir car bien que sortant d'un cursus scolaire, avec ou sans diplôme, ces jeunes manquent souvent de confiance en eux. Ils ont une difficulté à se positionner sur le marché de du travail et ont très souvent besoin de retravailler leur orientation.

Pour les 35, 44 ans et pour les 50 ans et plus, les personnes ont connu un parcours professionnel avec souvent une problématique de santé et la nécessité de se reconvertir ou bien ils ont connu un accident de parcours avec une rupture plus ou moins longue. Donc, on retrouve les mêmes objectifs que pour le public jeune, c'est à dire un besoin de reprise de confiance en soi avant d'envisager une autre orientation professionnelle ou une réinsertion.

Focus sur les 7 domaines : le français et les mathématiques sont les 2 domaines qui posent le plus de difficultés aux candidats lors de l'évaluation préalable et entraînent souvent une validation partielle.

Les organismes évaluateurs proposent un parcours de formation adapté aux difficultés rencontrées par les candidats dans les différents sous-domaines. Pour les mathématiques, le calcul pose problème en particulier et le parcours de formation va pouvoir prendre la forme, notamment de savoirs essentiels.

Jury paritaire par région

En comparant la Normandie à d'autres régions de taille équivalente comme Centre-Val de Loire et Bretagne, la Normandie se situe plutôt bien sur le nombre de dossiers présentés en jury grâce notamment aux financements de ce dispositif CléA.

- Mme DAUTREY se demande si les dossiers présentés dans les autres régions correspondent majoritairement à des demandeurs d'emploi.
- M CHOULANT confirme ce point tout en notant qu'il n'y a pas de PRIC en Paca, ni en Auvergne Rhône Alpes et que Pôle emploi est dans ce cas le financeur.
- Mme DAUTREY note que dans ce cas, les CEP positionnent les demandeurs d'emploi sur ce dispositif, alors qu'en Normandie, le public majoritaire est également composé de demandeurs d'emploi mais le dispositif est majoritairement mobilisé par les prestataires intervenant sur les marchés de la Région et non par les CEP.

Le profil des candidats à la certification

Mme GOURBIN note une proportion relativement stable des profils par rapport aux inscriptions.

Une légère augmentation de la représentation des plus de 50 ans et une augmentation de 7% pour les 30, 34 ans.

Mme GOURBIN note que les personnes engagées dans un dispositif #Avenir vont avoir l'occasion de passer la certification et si besoin, suivre le parcours de formation pendant la durée du dispositif #Avenir, ce qui permet de maintenir la personne sur CléA.

Mme OLLIVIER précise que de nombreux stagiaires présentés à CléA viennent de #Avenir mais pour autant les personnes concernées par CléA représentent une toute petite partie du volume de stagiaires #Avenir (5000 stagiaires /an).

Mme GOURBIN note que la moitié des candidats à la certification ont été orientés par des organismes de formation et des entreprises d'insertion (rubrique autre du schéma à hauteur de 48.8%)

M CHOULANT pense qu'il faut relativiser ces chiffres (auto-déclaration sur la plateforme) car le même schéma met en valeur l'initiative individuelle à hauteur de 32.8%, or ce chiffre ne correspond pas à la réalité.

- M JOHANNIN fait l'hypothèse que les personnes peuvent témoigner du parcours, notamment quand elles font référence aux organismes de formation ou au Plie. Le réseau des CEP est le prescripteur initial qui oriente sur les organismes qui ensuite s'appuient sur la certification. Les CEP seraient dans ce cas, masqués.

De manière à développer davantage le dispositif CléA en Normandie, Transitions pro envisage différentes actions de promotion auprès de tous les acteurs cf. diaporama.

Une précision concernant les DARPES : délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles organisés entre la déléguée régionale sous l'autorité de la Dreets et un(e) délégué(e) par département sous l'autorité des préfets de département (Deets). Leur rôle est de travailler sur l'accompagnement en particulier des entreprises sur la question des reconversions et ils participent aux plateformes de transition collective.

Concernant la rencontre avec les organismes évaluateurs identifiée dans le diaporama, une réunion serait envisagée avec les têtes de réseaux des organismes de formation sur les départements qui ont répondu aux marchés Région.

Mme OLLIVIER note que la Région met en place des bilans de l'année 2022 et associe Transitions pro aux réunions (cf. le bilan CléA départemental au Greta). Plus globalement, le marché Région est mis en place depuis janvier 2021 et on arrive à la fin du marché en 2023. Un temps d'échange est prévu avec Transitions pro et Pôle emploi pour apprécier les effets du financement du Cléa par la Région.

B. Evolution de la certification avec CléA numérique et CléA management

Mme GOURBIN présente pour terminer deux nouvelles certifications CléA numérique et CléA management qui sont à la main des organismes de formation.

Questions/réponses complémentaires :

- Mme OLLIVIER s'interroge sur les 96 opérateurs habilités en Normandie pour délivrer le CléA en 2023. La Région pour sa part a 5 opérateurs mandataires avec en tout une vingtaine d'organismes de formation qui interviennent. Mme OLLIVIER s'interroge sur l'activité de ces 70 autres organismes certifiés.
- Au début, explique M CHOULANT, seuls les grands réseaux étaient habilités et ils avaient la responsabilité d'habilitier eux-mêmes les organismes de leur réseau. Maintenant, chaque organisme doit avoir son habilitation. Par exemple, pour le réseau des Greta, il y a maintenant autant d'habilitations que de Greta. Les APP peuvent avoir pour leur part en dehors du porteur de projet, des associations sur le territoire, non visibles dans les marchés. Enfin, des organismes de formation conséquents ont plusieurs antennes qui peuvent avoir des agréments individuels (IRFA...)

Pour information, une campagne d'audit s'est tenue de façon aléatoire pour vérifier la qualité de la mise en œuvre. Les résultats ne sont pas encore accessibles.

- Mme DAUTREY se demande à quel type de public s'adresse le CléA management et quelle est la logique de parcours visée.
- Une demande a été faite au niveau national aux partenaires sociaux d'avoir une certification interpro sur ce sujet. Certif pro a été mandatée par l'ensemble des partenaires sociaux en application de l'Ani afin de concevoir un référentiel de compétences de base du management à destination des cadres susceptibles de manager quel que soit leur statut (salariés ou en recherche d'emploi).
- Mme RUBRECHT-LOISEL se demande également s'il y a un projet sur la RSE, sur un socle de connaissances en lien avec notre situation climatique actuelle
- M CHOULANT note que le sujet n'a pas été évoqué pour l'instant et il rappelle que Certif pro au niveau national est le seul porteur des certifications. Transitions pro est délégataire de la certification en région.
- M DUFOUR revient sur le nombre important d'abandons entre les évaluations préalables et les certifications Il se demande comment se situe la Normandie par rapport à ce nombre d'abandons
- Il s'agit d'une préoccupation pour Transitions Pro de savoir ce que deviennent les personnes qui font une évaluation préalable à 6 mois, à un an. M CHOULANT note que Transitions pro n'a pas le suivi des personnes et il souhaiterait travailler avec Pôle emploi pour flécher les personnes qui viennent sur la certification CléA et mettre en place des outils pour assurer le suivi des personnes. L'abandon ne correspond pas forcément à un échec ; il peut correspondre à un retour à l'emploi durant le parcours de formation.
- Mme OLLIVIER s'interroge sur la volumétrie de CléA numérique.

- M CHOULANT note qu'il est possible d'avoir les chiffres par le niveau national.
- Mme OLLIVIER se pose la question de l'opportunité de mobiliser le CléA numérique par rapport au CléA générique qui a un domaine de compétence sur le volet numérique et par rapport au Pix.
- M DUFOUR se demande si le même public sera concerné. Le CléA touche plutôt les demandeurs d'emploi. Le CléA numérique et le CléA Management pourraient concerner plutôt des salariés.

3. POEC : Bilan 2022 et Programmation 2023

A. Présentation de l'Etat

M TELLART, responsable du département insertion sociale et professionnelle à la Dreets rappelle que la DGEFP incite fortement à faire une conférence régionale de programmation des POEC pour valider la stratégie régionale. L'objectif de ces conférences régionales est d'assurer un échange entre les principaux acteurs de la formation professionnelle, les Opco, la Région et Pôle emploi et de veiller à la complémentarité des actions, dans le cadre de la commission 1 du Crefop.

Ainsi, la présentation du bilan 2022, des perspectives 2023 se fait à 3 voix : État, Région et Pôle Emploi.

M. TELLART commence par le cadrage national avec un accord-cadre de 2021-2022 qui fixe les principaux objectifs entre l'État, Pôle Emploi et Opco. (Cf. pdf Les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) – Rappel sur les objectifs et principes de l'accord cadre 2021-2022 - Etat/Pôle emploi/OPCO)

Une enveloppe POEC 2022 :

L'ensemble des 3 versements était de 272 millions d'euros et a permis de couvrir les besoins des Opco sauf pour 3 d'entre eux.

Un bilan 2022 positif des Opco sur l'accord-cadre, en termes de visibilité pluriannuelle, de fluidité et de réactivité avec une réallocation des enveloppes souple par rapport aux besoins identifiés.

En 2023, l'accord-cadre de 2021-2022 sera renouvelé par avenant pour pouvoir continuer à donner de la visibilité à l'ensemble des acteurs et éviter du Stop and Go sur cette politique.

Les modalités de gestion 2023

Le processus en 3 enveloppes (fin 2022, avril et septembre) est maintenu avec un suivi de consommation adapté à ce calendrier.

Les POEC innovantes après validation de Pôle emploi sont poursuivies et l'importance des POEC interbranches est rappelée.

Les financements 2023

Le montant de l'enveloppe initiale de 2023 se monte à 170 millions d'euros Avec le montant non consommé de 2022, l'enveloppe 2023 devrait être assez proche de celle de 2022.

La répartition de l'enveloppe a été faite sur les mêmes critères de répartition que l'année dernière.

Le mécanisme de garantie est maintenu pour les Opco, c'est à dire que chaque Opco dispose d'une enveloppe annuelle au moins égale au montant maximal consommé sur les 2 dernières années (2020 et 2021). Cf. tableau des enveloppes par Opco.

Questions / réponses :

- **Qu'est-ce qu'une POEC innovante ?**

Le dispositif POEC est bordé par un nombre d'heures maximum de 400 heures.

- Au lancement du PIC, une dérogation à ce principe a été posée nationalement pour 2 formations du secteur transport, « les conducteurs transport routier marchandises sur porteur » et « les conducteurs de transport en commun » (434h environ).
- Concomitamment, la possibilité d'initiative régionale dérogoire a existé. Les Opco pouvaient travailler sur des projets dont la durée dépassait les 400 heures pour des raisons spécifiques comme un objectif de certification. En 2022, deux POEC sont rentrés dans ce cadre (CQP négociateur immobilier porté par l'Opco EP et CQP de web designer, porté par l'Afdas) et ont fait l'objet concomitamment au process de validation en interne région, d'une validation de la direction générale de pôle Emploi et une présentation aux instances paritaires régionales de pôle Emploi pour convenir et informer sur cette dérogation.
- La 3e typologie correspond aux POEC innovantes qui prévoient d'aller jusqu'à 700 heures de formation à partir du moment où le projet développé par l'Opco renvoie à des modalités pédagogiques particulières (Afest, coaching ou toute possibilité d'accompagnement qui individualise le parcours). Une dotation supplémentaire est prévue (1800€ de mémoire par bénéficiaire) et peut être octroyée directement par Pôle Emploi hors budget POEC. Les POEC innovantes font l'objet d'une validation, soit DGEFP soit Direction générale de Pôle emploi, en amont du protocole régional. En 2022, il y a eu une seule POEC innovante, une préparation opérationnelle à l'apprentissage sur les métiers de bouche portée par l'Opco EP.

Cette disposition posée nationalement est assez peu mobilisée au final puisque sur l'ensemble des formats de POEC, seuls 3 ont dérogé au modèle de référence.

- **Qu'est-ce qu'une POEC interbranche ?**

M TELLART préconise d'interroger la DGEFP

- M WIBAUT donne un exemple encore à l'état de projet.
La branche métallurgie en Normandie souhaiterait pouvoir monter une POEC sur la maintenance industrielle, qui est transverse avec des entreprises qui dépendent d'autres branches professionnelles (agroalimentaire...) et qui seraient partantes pour intégrer la démarche. Dans une 2e phase, après la POEC, le module suivant de formation pourrait être axé sur les spécificités des systèmes de production ou de marchés propres à chaque branche.
- Mme DAUTREY témoigne de l'expérience de la Région sur cette démarche interbranche. En effet, la Région vise plusieurs secteurs (l'agro, la métallurgie, la pharmacie) quand elle met en place des actions dans la maintenance industrielle. Même si les environnements de travail diffèrent et nécessitent des compétences un

peu spécifiques, travailler sur un socle commun de compétences est un vrai sujet interbranche.

- Pour l'Opcomobilités, M BONNARD serait intéressé à travailler avec Opco 2i sur la maintenance qui s'opère sur les sites de transport urbain car il note des similitudes avec la maintenance industrielle.

B. Présentation de Pôle emploi

M JOHANNIN s'appuie sur le pdf joint (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective - Bilan 2022 & Repères 2023)

Les modalités de programmation retenues pour 2022

Les principes de programmation arrêtés lors de la dernière commission du Crefop sont affichés pour un fonctionnement qui tient compte à la fois des attentes de la DGEFP de positionner le Crefop comme instance d'échanges sur la programmation des POEC et à la fois d'éviter d'avoir à accompagner un flux de projets au coup par coup.

La programmation 2022

287 projets ont pu être analysés par la Région et Pôle emploi pour apprécier la complémentarité des dispositifs. 81% de ces projets ont abouti.

233 sessions de formations débutées soit 2370 places potentielles et 1960 pourvues soit 83% des places pourvues.

Questions/réponses

- M BONNARD se demande quel est le taux de remplissage des groupes pour les actions de formation de la Région.
 - Mme DAUTREY ne peut pas répondre pour 2022 du fait de la cyberattaque de décembre 2022.

En revanche, pour le programme Qualif, elle a pu noter un taux de saturation plutôt en baisse sur les 4 dernières années (100% en 2018, 96% en 2019, 92% en 2020 et 86% en 2021). Dans le même temps, le nombre de places ouvertes a fortement augmenté. Le pourcentage s'applique sur un volume de places plus important. En 2021, près de 10 000 places de formation étaient ouvertes.
- M BONNARD remarque que les taux de remplissage viennent démontrer l'intérêt de la complémentarité des dispositifs.
 - Mme DAUTREY informe que la Région travaille à partir des propositions de projets portés par les Opco et vérifie la complémentarité sur les territoires ou sur le calendrier. En revanche, ce taux de saturation de 90% cache des réalités de filières qui peuvent être très différentes. Des taux très faibles peuvent être liés à des problématiques d'attractivité ou de sourcing.
- M BONNARD souhaite savoir s'il y a une baisse des actions programmées en 2023.
 - Mme DAUTREY note que la capacité financière à engager est moindre en 2023 ce qui produit des effets sur le nombre d'actions programmées. En 2021 et 2022, le montant d'additionnalité de l'Etat avait largement augmenté avec le plan de réductions des tensions, Une jeune-une solution. En 2023, le montant d'additionnalité de l'Etat sera inférieur aux 2 dernières années.

- M BONNARD pense enfin que la disponibilité des OF a pu également limiter la mise en œuvre des projets sur les POEC. Une offre très importante de formation peut générer des difficultés à poser une programmation.
- Mme DAUTREY pense au transport notamment, qui est hyper mobilisé avec des contraintes d'organisation de sessions, de passage de permis, d'examen,

M JOHANNIN continue la présentation par la durée moyenne d'une formation qui est de 338 heures. Il s'agit d'une moyenne ; la durée la plus importante (645h) concerne le CQP de négociateur immobilier et la durée la moindre de 49 h se trouve en initiation au carrelage.

Le dispositif POEC sur l'ensemble des entrées en formation

De source DG Pôle emploi, sur 59 316 attestations d'inscription en stages (AIS) en 2022, les POEC ont représenté 3% des entrées en formation (1960 stagiaires) en région Normandie.

Les POEC se portent plutôt bien en 2022 avec une progression de près de 17% des places pourvues.

Les entrées mensuelles

La programmation des POEC par rapport à la programmation globale a un pic d'actions qui démarrent en septembre et aussi en mars.

- M BELOUET explique que le pic de mars est récurrent dans les organismes de formation. Il correspond aux entrées en formation sur des programmes qualifiants de 400/500 heures. Les entreprises expriment leur besoin pour pouvoir recruter les personnes courant juin et que celles-ci soient opérationnelles dès l'été.

La répartition par grands domaines de formation

50% des places ont été concentrées sur 3 grands domaines de formation, la manutention, le transport et les télécommunications (raccordeurs de ligne, réseau).

Et 80% du dispositif sont concentrés sur 8 domaines de formation, l'informatique, le commerce, l'habillement, l'action sociale et services divers.

Les objectifs de formation

Plus de 90% des projets semblent être dans la cible convenue du dispositif (certification, professionnalisation, perfectionnement, élargissement des compétences, préparation à la qualification)

Répartition par Opco

Akto se dégage dans la répartition budgétaire avec davantage de sessions avec un moindre effectif.

Bénéficiaires de POEC en 2022

Les moins de 26 ans représentent plus que leur poids dans la demande d'emploi. 35% de bénéficiaires pour 14% de l'effectif global. Enfin 7 personnes sont rentrées en POEC en 2022 à plus de 60 ans.

On constate un retour à l'emploi pour 66% des bénéficiaires avec ce dispositif.

La programmation 2023

Actuellement sont consolidés dans les bases Pôle emploi, les 4 premiers mois de l'année et la période sur les mois suivants reste à écrire.

Les chiffres actuels laissent penser toutefois que l'on est sur la même perspective qu'en 2022 avec un point d'interrogation sur le second semestre et même sur des actions à venir au mois de mai ou au mois de juin.

L'objectif de cette commission est de pouvoir avancer sur la programmation avec les Opco pour garantir que ces actions trouvent leur place dans le paysage et se mettent en place avec le moins de difficultés.

C. Présentation de la Région Normandie

Mme KOWALSKI s'appuie sur le diaporama en P.J. (cf. POEC Région). Elle constate que la collaboration selon les principes définis, fonctionne bien. 277 avis positifs sur 305 demandes d'avis jusqu'au 8 décembre 2022 (date de la cyberattaque).

Généralement, il y a eu des avis défavorables quand on pouvait mobiliser les actions du programme Qualif, en particulier sur la filière du transport.

Mme KOWALSKI rappelle la volonté de travailler la complémentarité entre les différentes actions de formation. D'où des points vigilance :

- Pour les filières qui connaissent des difficultés de sourcing (l'évolution du marché du travail connaît des tensions de recrutement des candidats).
- Sur des sollicitations de la Région alors que les recrutements ont été engagés
- Des mises en place de POEI sans demander l'avis de la Région avec un impact possible sur la programmation collective

En 2023, sur 63 POEC, 52 ont reçu un avis favorable et 10 sont en cours de traitement. Mme KOWALSKI invite à refaire les demandes qui auraient été adressées en décembre à la Région car elle constate des écarts avec les chiffres présentés par Pôle emploi.

D. Retour d'expérience des Opco

AKTO

M MAINGAULT, pour Akto, note un nombre de sessions et donc un nombre de stagiaires très important (1034 stagiaires en 2022). La branche du travail temporaire mobilise pour l'essentiel la POEC (900 stagiaires). Viennent ensuite la propreté, la prévention sécurité également, puis les organismes de formation.

Il note les difficultés de sourcing qui peuvent expliquer les décalages de mise en œuvre de POEC.

Il souligne le travail de proximité effectué en collaboration notamment avec la Région et avec Pôle emploi pour ne jamais être en concurrence mais bien en complémentarité sur les besoins collectifs.

Pour finir, M MAINGAULT note que les nombres de sessions, de stagiaires et d'engagements prévus sont à nouveau très ambitieux en 2023, notamment sur la branche du travail temporaire. (501 stagiaires positionnés pour des POEC du travail temporaire pour les 4 à 5 premiers mois de l'année).

Mme DAUTREY réagit par rapport aux demandes pour le travail temporaire qui sont le moins en anticipation. Elle souhaite une attention partagée Akto/Région sur ce sujet. M MAINGAULT partage cette volonté d'échanges, si besoin.

Questions /Réponses

M DUFOUR demande plus d'informations sur l'articulation avec les POEI.

- **Rappels sur la POEI** par M BONNARD et M BELOUET

La POEI est une contractualisation entre un demandeur d'emploi et une entreprise. L'entreprise a, à la fois, le choix des candidats mais également de l'organisme de formation.

La POEI permet de répondre à un besoin dans la temporalité de l'entreprise demandeuse (la plupart du temps immédiatement) et d'acquérir des compétences qui ne sont pas obligatoirement des compétences certifiantes. La temporalité de l'entreprise en termes de formation peut être différente des entrées en formation collectives de la Région.

- **Rappels sur le programme Qualif** par Mme DAUTREY

Les formations du programme Qualif sont modularisées la plupart du temps et permettent de se former sur un CCP de titre pro uniquement, par exemple. La clé d'entrée des actions du programme Qualif n'est pas la durée. Elle concerne le métier visé, la certification nécessaire pour exercer ce métier et le public. En conséquence, le parcours de formation est déterminé à partir des prérequis de la personne jusqu'à l'atteinte de la certification.

En outre, le cahier des charges des opérateurs de formation dans le cadre du marché de la Région permet qu'une entreprise mobilisée puisse choisir son candidat.

- **Rappels du rôle de la Région**

La Région organise l'offre de formation sur le territoire pour les demandeurs d'emploi en lien avec ses partenaires (Pôle emploi, Opco) pour répondre aux besoins des entreprises. La Région organise ainsi la complémentarité des financements publics sur le champ de la formation. La POEI fait partie des financements publics.

Ainsi Mme DAUTREY note que si l'offre de formation du programme Qualif existe, il n'est pas nécessaire de mobiliser la POEI car l'engagement de l'entreprise peut être géré dans le cadre du marché de la Région.

- **Situation problème possible :**

La POEI en nombre (le dispositif le permet) peut venir percuter l'offre de formation collective de la Région.

Cette question se pose lorsqu'un commanditaire sait qu'il va faire plusieurs POEI. Le lien avec la programmation de la Région est alors nécessaire.

Il peut y avoir également plusieurs POEI mobilisées par plusieurs acteurs différents et seul l'organisme de formation aura la vision de la demande globale ou peut-être Pôle emploi sauf si les demandes viennent d'agences différentes. (Les AIF peuvent se retrouver également en nombre dans une même structure de formation mises en place par plusieurs agences différentes.)

Ces petits volumes de formation, de départ, peuvent percuter la complémentarité entre les dispositifs de formation sur les territoires.

En conclusion :

- M BONNARD constate l'intérêt de sensibiliser à nouveau les entreprises sur une présentation préalable de l'offre existante.
- M BELOUET souhaite avoir une mesure de ces situations de POEI plurielles qui selon lui sont à la marge,
- M JOHANNIN propose de sortir les données du système d'information de Pôle emploi (même moment, même contenu, dispositifs) pour les fournir avec le compte rendu de la commission.

OPCO ATLAS

Sur la question de la POEI, M INFANTES souhaite continuer à laisser la liberté à l'entreprise de recruter d'abord (l'action de sourcing se fait en 1^{er} lieu) et d'adapter les compétences ensuite via une individualisation des parcours. Il met en avant la réactivité immédiate de la POEI pour l'entreprise qui a un besoin de recrutement, par rapport à des dispositifs plus planifiés.

En tous cas, L'Opco Atlas n'accepte pas de prendre en POEC un groupe pour une seule entreprise.

Concernant les POEC, l'Opco Atlas prévoit une année 2023 à peu près équivalente en volume à l'année 2022 à savoir environ une douzaine d'opérations sur le territoire normand autour du numérique, en premier lieu, ensuite des métiers de la comptabilité qui sont plutôt en tension, un peu d'ingénierie sur des dessinateurs projeteurs et un peu de Chargé de clientèle sur des métiers d'assurance. M INFANTES retient la possibilité d'une POEC innovante présentée par M JOHANNIN. Il pense à une POEC en 700/800 heures pour un diplôme Bac +3.

AFDAS

Mme FERREIRA précise qu'il y a chaque année des demandes de POEC pour les métiers de croupier pour les casinos, des POEC pour les télécoms (2POEC) ...

Il a été également vu avec Pôle emploi la possibilité de faire des POEI en nombre.

Enfin, Mme FERREIRA mentionne une nouveauté pour 2023, à savoir un organisme de formation qui envisage de faire de l'inclusion dans le cadre du BPJEPS pour des jeunes en situation de handicap qui sortent du collège. La préparation permettrait de faciliter le passage des tests pour intégrer ensuite le BPJEPS.

CONSTRUCTYS

Mme TOURET explique que 2022 a été une année particulièrement dynamique en termes de POEC par rapport aux 2 années précédentes avec 15 actions qui tournent surtout autour de la thématique des télécommunications, fibre optique, abonnés ...

Pour 2023, Constructys vise une quinzaine de projets dont huit actions pour le premier semestre (quatre POEC dans le domaine des télécommunications, deux POEC pour les travaux publics (une pour le métier d'aide maçon, une pour aide canalisateur), une POEC découverte des métiers et pour la première fois, une POEC à destination de la branche du négoce sur le métier de Vendeur Conseil).

OPCO 2I

M WIBAUT note que les prévisions de POEC en 2023 devraient être à peu près identiques au réalisé de 2022, soit environ une quinzaine avec un pic en mars, avril et septembre.

Certaines branches qui n'avaient pas l'habitude d'utiliser la POEC commencent à être intéressées dans l'industrie.

Et l'Opco 2I essaie d'aller vers des POEC Interbranche. En effet, même si cela n'est pas apparent lors de la demande de POEC, les entreprises incluses dans le dispositif peuvent relever de plusieurs branches.

OCAPIAT

Mme ALLARD-DEMUYS note très peu de projets et les projets prévisionnels pour 2023 renvoient à des difficultés, notamment au niveau du sourcing et de la localisation.

OCAPIAT travaille avec les branches, notamment les branches agricoles pour avoir la liste d'entreprises qui ont mobilisé la branche pour mettre en place la POEC et ainsi pouvoir revenir vers elles une fois le sourcing trouvé.

OPCO MOBILITES

En 2023, M BONNARD note un certain nombre de POEC transport et peu de POEC sur les métiers de l'auto (une en mécanique auto, une sur le contrôle technique auto, une sur la maintenance poids lourds). Une POEC dépanneur remorqueur est à rajouter à la rentrée à la demande de la branche qui connaît des difficultés pour avoir ce type de personnel. Cette POEC n'est pas encore définie, qualifiante à destination directement du CQP ou préparatoire à une poursuite en alternance. En tous cas, les POEC sont organisées dans l'idée d'une prolongation en alternance.

Et puis, Opco Mobilités déploiera sans doute en Normandie une POEC que la Bretagne expérimente, à vocation découverte des métiers, approfondissement des projets en amont de poursuite d'études en alternance.

- Pour terminer, M WIBAUT souhaite savoir si les dates prévues de formation ont un impact sur la date de réponse de la Région dans le cadre de l'analyse des fiches -projets
- Mme KOWALSKI informe que pour la Région, il est important de recevoir les demandes d'avis, en matière de POEC, de façon anticipée, et à minima avant le choix de l'OF et le recrutement des candidats. La Région rend son avis dans un délai de 10 jours ouvrés.

Pour conclure, M DUFOR rappelle qu'il est possible de communiquer des sujets que l'on souhaite voir traiter par la commission. A l'avenir, le bureau du Crefop pourra passer des commandes aux commissions.

Enfin, M DUFOR remercie les intervenants et les participants et clôture la réunion.