

**ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES
POUR LES BRANCHES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE A BUT NON LUCRATIF
ET DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE AGRICOLE**

Entre :

Le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Ci-après désigné "l'Etat,"

Et :

Les représentants des branches professionnelles suivantes :

- --La Branche de l'enseignement privé non lucratif (CC EPNL)
- La Branche de l'Enseignement privé agricole (CCN CNEAP)

Réunies en Interbranches des établissements d'enseignement privé représenté par la CPNEFP composée des organisations représentatives suivantes : FEP-CFDT, FD CFTC E&F, SPELC, CEPNL et CNEAP) :

- Présidente, Michèle COIRIER (collège employeur CEPNL)
- Vice-Présidente, Corinne LEH (collège salariés CFDT)

AKTO, représenté Valérie SORT, Directrice Générale.

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatif à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail,

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance et de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

Les enjeux pour l'Etat

Les transformations profondes que connaît l'économie impliquent des conséquences sur les emplois, les compétences mais aussi sur les organisations du travail.

La France connaît un cycle de mutations économiques qui induit des transformations importantes. A cette période de recomposition économique s'ajoute, sous l'effet des évolutions technologiques, une modification profonde des conditions d'exercice des métiers.

La transition numérique et la transition environnementale, deux enjeux majeurs pour l'entreprise, influencent fortement à la fois l'activité, les métiers et les besoins en compétences. Enfin, le changement inédit dans la relation au travail et au salariat implique un essor des mobilités professionnelles au même titre qu'un développement accru des nouvelles formes d'emploi. La rapidité des transformations interroge à la fois les besoins en compétences mais aussi la place du diplôme et plus généralement des certifications professionnelles, dans un contexte où la formation initiale reste la référence absolue pour le choix et la construction de l'ensemble de sa carrière professionnelle et fait du diplôme un incontournable pour l'insertion professionnelle. Au regard de l'ensemble de ce contexte, il est primordial de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences dans un objectif d'accompagnement. Ces études devront permettre d'identifier les passerelles et évolutions de compétences par une décomposition efficace des métiers. L'ensemble de ces actions devra de toute évidence mobiliser les représentants des filières économiques (branches et entreprises) afin d'anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

C'est pourquoi l'Etat a lancé, auprès des branches professionnelles, un appel à projets « Soutien aux démarches prospectives compétences » dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences 2018-2022. L'Etat par l'intermédiaire de ce dispositif souhaite s'engager en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accélérée de notre économie. Dans ce sens, le PIC, fort d'un investissement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrit dans une démarche avec trois objectifs : favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer des outils plus performants et innovants, déployer une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF).

Dans un contexte où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et de développer des compétences. Cette approche doit également permettre de répondre aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter à travers une offre d'emploi plus flexible.

- L'État a un rôle central à jouer, dans un rôle d'impulsion mais il n'est pas seul : les branches et les entreprises ont un rôle majeur.

Ainsi, le plan d'action proposé dans le cadre de l'EDEC doit contribuer à nourrir le dialogue social des branches professionnelles et des entreprises.

Par ailleurs, il s'agit pour l'Etat de favoriser le lien entre les entreprises en favorisant la mutualisation et les actions collectives. A ce titre, il est important que les plus petites

entreprises puissent s'approprier les outils développés dans le présent Accord-cadre. Des entreprises « ambassadrices » seront ainsi recherchées.

Les enjeux pour les Branches de l'enseignement privé non lucratif et de l'enseignement privé agricole

Les établissements et les salariés sont confrontés à de nombreuses contraintes et exigences :

- Des TPE-PME associatives (80% des établissements ont moins de 11 salariés) aux pratiques de gestion du personnel disparates et besoins forts d'acculturation RH ;
- Une dissémination des établissements importante sur le territoire voire un isolement ;
- Une partie de la population des salariés qui demeure fragilisée ;
- Un besoin croissant de compétences pour faire face aux défis de l'Education et des attentes des parents et des enfants et étudiants.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent EDEC est signé les branches de l'enseignement privé non lucratif, de l'enseignement privé agricole et par l'OPCO AKTO.

La Branche de l'enseignement privé non lucratif (**CC EPNL**) regroupe environ 7500 établissements d'enseignement privés (5000 associations support d'établissements scolaires et de management et 5 Universités et Instituts catholiques).

C'est **2,2 millions** d'élèves et étudiants. La **masse salariale** globale est de **6,5 milliards €** (1,8Mds€ salariés chiffres de la collecte AKTO (dont enseignants AEUIC) / 4,7 Mds€ pour les enseignants agents contractuels de l'Etat - PLF 139)

210 000 actifs¹ y travaillent, dont plus de 100 000 salariés de droit privé.

Sur ces 100 000 salariés :

- 69% de la population sont des employés
- 28% sont des cadres
- 3% sont des agents de maîtrise

La Branche de l'Enseignement privé agricole (**CCN CNEAP**) regroupe à la rentrée de septembre 2020 : 180 établissements.

¹ Terme issu du rapport Romain sur la « restructuration des branches »

6 500 personnels de droit privé y travaillent (personnel recensé en personnes physiques à l'occasion de la constitution par la FFNEAP de son dossier de représentativité patronale en 2017).

III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

Les branches signataires souhaitent :

1. Créer un outil de diagnostic RH permettant aux managers d'anticiper et d'exprimer des besoins en termes de compétences (définition des besoins, intégration d'éléments environnementaux et de perspective, intégration des ratios RH, etc.)
2. Consolider les données collectées (gestion de la data) ;
3. Créer à partir d'elle une stratégie en territoires ;
4. Travailler sur la digitalisation de la démarche formation incluant les parcours formation en bloc, les évaluations et le suivi des actions tant au niveau quantitatif que qualitatif.

C'est ainsi que les partenaires sociaux pourront déployer des actions concrètes et opérationnelles grâce à l'articulation des outils digitaux créés via les EDEC.

Le projet s'inscrit dans :

- Une responsabilité en termes de développement durable : assurer croissance économique et responsabilité sociétale et environnementale, ce qui est la raison d'être d'une école associée avec l'Etat.
- Une école au service du territoire et de l'emploi par la création de parcours dédiés sur des viviers identifiés : passerelle avec le service civique (600 jeunes chaque année dans les établissements – vivier des salariés certifiés – 300 certifications par an) articulation avec des POEC, certifications au plus près des besoins de proximité, développement de l'AFEST.

IV. AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

En préambule à cet EDEC, l'Interbranches EEP participe à la première catégorie du projet de diagnostic dans le cadre de la réponse faite par AKTO dans le cadre de la réalisation de diagnostic-action et d'accompagnement pour renforcer la stratégie GPEC.

Les diagnostics réalisés dans le cadre du projet Diag'Active viendront alimenter les données à destination de l'Interbranches EEP afin de permettre de réaliser des plans stratégiques sur mesure pour les établissements.

Le recueil des données objectives, quantitatives et qualitatives qui permettront d'évaluer l'impact de la crise sanitaire pour les établissements et ses conséquences économiques et fonctionnelles en matière d'emplois et de compétences.

La mise à disposition de données chiffrées objectivées, quantitative et qualitatives permettra :

- D'évaluer l'impact de la crise sanitaire sur le fonctionnement des établissements (organisationnel et coût de fonctionnement).

- Capitaliser sur les bonnes pratiques des établissements.

- Recenser les nouvelles modalités de fonctionnement ou d'organisation du travail mais aussi de gestion et de suivi des élèves et des familles.

- Prévenir les risques (échelle collective et individuelle et notamment la gestion du stress et RPS)

- Anticiper les besoins en compétences :

- Analyser dans quelle mesure les nouvelles normes sanitaires (gestes barrières et distanciation) ou les nouvelles modalités d'emploi à distance (télétravail par exemple) peuvent impacter les emplois et les compétences.

- Déterminer ce qui devra être intégré à la cartographie des emplois-repères de la branche et/ou d'ajout à des certifications existantes (CQP ou Titre) et à la création de certification de compétences spécifiques si besoin.

- Déterminer ce qui peut faire l'objet de compétences communes aux branches adhérentes AKTO notamment à travers le projet PIC Compétences (Prospective volet 2) en lien avec les passerelles et les aires de mobilités.

- Identifier de nouvelles pratiques managériale et RH (conduite de réunion à distance, développement du management de proximité via les outils numériques).

Les résultats de ces diagnostics seront à prendre en compte dans le cadre des travaux de cet EDEC dont les axes de travail sont les suivants :

Axe n°1 : Adaptation de la cartographie des métiers

Cette action a pour objectif de consolider des données sur les emplois et les compétences transverses pour les établissements mentionnés dans la paragraphe « cible ». L'analyse des évolutions et des besoins de personnel, l'optimisation des organisations, le redéploiement des postes et la mobilité professionnelle des salariés deviennent des enjeux croissants de gestion des ressources humaines.

Axe n°2 : Matrice autodiagnostic

Cette action s'inscrit également dans la continuité de l'EDEC 2017 concernant la création du module GPEC intégré dans la plateforme ISI RH.

Pour répondre à tous les enjeux de la GPEC, il manque aux outils créés : la possibilité de définir une stratégie, d'identifier des problématiques emplois/recrutement/formation et



d'analyser la situation d'un établissement en prenant en compte son environnement structurel (pyramide des âges, emplois sensibles, démographie, ...).

Axe n°3 : Consolid'Action (consolidation des données et plan d'action territoriaux)

L'objectif est de consolider les données recueillies à travers le Diag'Active et le DIAG'RH au niveau territorial pour fixer des axes communs.

Pour assurer ce déploiement territorial, il faut assurer :

- Un programme de consolidation de données individuelles ;

Un référentiel de données uniques pour assurer la création de passerelles interbranches.

Axe n° 4 : Digitalisation et développement de l'offre certification

L'impact de la **transformation digitale touche la démarche certification tant sur les aspects opérationnels**, techniques de formation (formation en distanciel, évaluation en ligne), gestion et suivi des stagiaires, que sur l'accès à l'information.

Le projet a pour objectif poursuivre et d'enrichir l'offre sur la démarche globale de digitalisation de la certification incluant les parcours formation en bloc, les évaluations en ligne sécurisées et le suivi des actions tant au niveau quantitatif que qualitatif.

Axe n°5 : Évaluation *in itinere*

L'objectif de l'action 5 est le suivi en continu de la mise en œuvre, de l'exécution des programmes opérationnels et des changements dans leur environnement extérieur.

Elle permet ainsi de mieux comprendre et d'analyser les réalisations et résultats obtenus ainsi que les améliorations quant aux impacts à long terme des interventions, tout en proposant si nécessaire les mesures correctives qui s'imposent.

Le détail des actions figure dans les fiches actions en annexe du présent Accord-cadre.

L'ensemble des actions devront être conduites en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle.

La convention financière y faisant référence engage financièrement les parties.

V. CAPITALISATION ET MISE A DISPOSITION D'OUTILS

L'ensemble des productions et outils seront partagés entre les acteurs du secteur, AKTO et le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Les autres branches comportant des activités d'enseignement seront informées des résultats des actions menées.

Ils seront ainsi partagés avec les différentes parties prenantes du Plan d'Investissement dans les Compétences.

Chaque partenaire du présent Accord-cadre s'engage à être garant et à permettre la diffusion et le partage optimal de chaque production issue de chaque travail mené dans le cadre de cet EDEC.

VI. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Comité de pilotage

Un comité de pilotage national (COFIL) est mis en place pour le déploiement des actions de l'Accord-cadre. Il est composé de représentants :

- De la DGEFP,
- Des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans les branches signataires du présent Accord-cadre,
- De l'Opco AKTO.

Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat et son secrétariat par l'Opco AKTO. Il pourra associer le cas échéant, des acteurs institutionnels (autres ministères, Régions, Pôle emploi...) ou des experts en tant que de besoin.

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'Accord-cadre et également de valider et de contrôler le processus et les résultats de l'évaluation proposée par l'Organisme relais.

Le comité technique, lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus.

Ce comité de pilotage se réunira à minima une fois dans l'année et en tant que de besoin.

B. Comité technique

Un comité technique (COTECH) est mis en place pour chaque fiche action. Celui-ci est composé de représentants :

- De la DGEFP,
- Des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans les branches relevant de l'Opco AKTO et signataires du présent Accord-cadre,
- De l'Opco AKTO.

Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat et son secrétariat par l'Opco AKTO.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, il pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, l'expertise de personnes qualifiées. Ces personnes seront choisies conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux des branches impliquées sur la fiche action concernée, pour un champ d'expertise déterminé.

Le comité technique a pour mission d'impulser, d'orienter et d'assurer le suivi des actions relevant de la fiche action dont il a le pilotage technique.

Il se réunit à minima une fois par trimestre et en tant que de besoin.

VII. ORGANISME RELAIS

L'Opco AKTO est mandaté par l'Etat et les partenaires sociaux des branches, pour mettre en œuvre les dispositions de l'Accord-cadre et en assurer le suivi. Il assure le portage administratif et financier de l'Accord-cadre.

Il a également pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures et des partenaires de la mise en œuvre de l'Accord-cadre et des actions dont ils peuvent bénéficier dans le cadre de l'EDEC,
- D'accompagner le pilotage de l'Accord-cadre (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage),
- De coordonner l'évaluation de l'Accord-cadre et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de celui-ci.

VIII. FINANCEMENT

La mise en œuvre du présent Accord-cadre a pour objet de concentrer des ressources financières dans le but d'obtenir un effet levier en réponse aux enjeux économiques et sociaux auxquels est confronté le secteur des établissements d'enseignement privés, dans un contexte de transformations numérique.

- L'EDEC est estimé à un montant total de **373 000 €**,
- La part de l'Etat sera de **186 500 €** maximum pour la période, elle est répartie sur les 5 axes ci-dessus exposés, et elle ne pourra excéder 50% du montant total de la dépense réalisée.

Un tableau prévisionnel des dépenses, axe par axe, et action par action, est annexé au présent Accord-cadre.

Les modalités de paiement sont précisées par une convention financière signée entre l'Etat et l'organisme relais.

D'autres moyens financiers pourront être assurés notamment par (et sans que cette liste soit limitative) :

- Les fonds mutualisés de la formation (France Compétences),
- Des financements spécifiques payés par les entreprises directement concernées et impliquées dans l'un des dispositifs mentionnés ci-dessus,
- Des lignes budgétaires « frais et études Observatoire des branches »,
- De tout autre financement tiers susceptible d'intervenir pour soutenir l'une des actions mentionnées ci-dessus.

La répartition des crédits et des frais de gestion par année, ainsi que les modalités de financement des actions prévues à l'Accord-cadre sont formalisées et précisées dans cette convention financière conclue entre l'Etat et l'Opco AKTO.

Cette répartition prévisionnelle pourra être modifiée après validation par le comité de pilotage sans modifier le montant global de l'Accord-cadre. La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1. Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

IX. DUREE

Le présent Accord-cadre prend effet à compter de sa date de signature, et se terminera au plus tard le **31/03/2023**. Cette durée comprend l'évaluation.

- Les actions seront mises en œuvre jusqu'au **30/06/2022**,
- A titre exceptionnel pour des actions lancées tardivement ou rencontrant des difficultés de concrétisation, il est toléré leur clôture au plus tard au **30/09/2022**,
- La période du 30/06/2022 au 31/12 2022 est consacrée à la remise du bilan final et à l'évaluation de la mise en œuvre de l'accord-cadre.

Toute modification du présent Accord-cadre sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

X. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les actions, outils et livrables réalisés dans le cadre de cet Accord-cadre sont la propriété conjointe des signataires.

Les actions et livrables issus du présent Accord-cadre peuvent être mis en ligne sur les sites Internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

XI. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

Les parties signataires s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour exécuter les obligations liées au présent Accord-cadre jusqu'à expiration de celui-ci.

▪ Révision

Toute modification des termes du présent Accord-cadre sera procédée par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties, après acceptation du comité de pilotage. Les dispositions relatives aux actions et au financement de l'Accord-cadre pourraient le cas échéant, être modifiées pour tenir compte de nouvelles dispositions résultant de la réforme de la formation professionnelle.

▪ Résiliation

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent Accord-cadre pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de 3 mois succédant à une mise en demeure de respecter les termes de celui-ci. Ce sera notamment le cas s'il apparaît que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

XII. EVALUATION

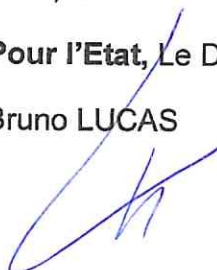
Le comité de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'Accord-cadre selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un prestataire extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'Accord-cadre ainsi que l'impact des mesures retenues

XIII. REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges entre l'administration et les autres signataires qui ne recevraient pas de solution amiable seront portés devant le tribunal administratif de Paris.

Fait à Paris, le **02 FEV. 2021**

- **Pour l'Etat, Le Délégué Général à l'Emploi et à la Formation Professionnelle,**
Bruno LUCAS



- Pour L'Interbranches des établissements d'enseignement privé représenté par la CPNEFP

Présidente Michèle COIRIER (Collège employeur, CEPNL)



Et

Vice-Présidente Corinne LEH (Collège des salariés, CFDT)
Secrétaire Nationale



03 SEP 2010

➤ **Pour l'Opco AKTO,**

Directrice Générale, Valérie SORT

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'VS', written over a horizontal line.

Annexe 1 : Répartition du budget par axes			
Axes de travail	Budget en €	Ressources Etat en €	Ressources branches et OPCO en €
Axe n°1 : Adaptation de la cartographie des métiers	50 000	25 000	25 000
Axe n°2 : Matrice autodiagnostic	118 000	59 000	59 000
Axe n°3 : Consolid'Action (Consolidation des données)	75 000	37 500	37 500
Axe n° 4 : Digitalisation offre de formation	100 000	50 000	50 000
Axe n°5 : Évaluation <i>in itinere</i>	30 000	15 000	15 000
TOTAL Budget en €	373 000	186 500	186 500

Annexe 2 : FICHES ACTIONS

Intitulé du projet	Axe n°1 : Adaptation de la cartographie des métiers
Période de réalisation	2021-2022
Contexte	Cette action s'inscrit dans la continuité de l'EDEC 2017 concernant la création du module GPEC intégré dans la plateforme ISI RH.
Objectif	Cette première action a pour objectif de consolider des données sur les emplois et les compétences transverses pour les établissements mentionnés dans la paragraphe « cible ». L'analyse des évolutions et des besoins de personnel, l'optimisation des organisations, le redéploiement des postes et la mobilité professionnelle des salariés deviennent des enjeux croissants de gestion des ressources humaines.
Cible <i>(Bénéficiaires directs et leur déclinaison par catégorie)</i>	Les bénéficiaires directs sont les établissements de l'Interbranches de l'Enseignement privé.
Contenu de l'action <i>Déclinaison</i>	<p>A partir de la cartographie des 58 emplois repères intégrée dans le module GPEC de la plateforme ISI RH, cette action consistera à :</p> <p>Analyser les emplois, les métiers et les compétences des établissements des Instituts et Universités catholiques ainsi que des établissements d'enseignement agricole, en tenant compte notamment des enjeux, des objectifs et leurs conséquences en matière d'évolution des métiers et des besoins en compétences.</p> <p>Il conviendra également de prendre en considération de l'impact de la crise sanitaire sur les emplois, les métiers et les compétences.</p>
Réalisations et livrables attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport complet sur l'analyse prospective de l'évolution des emplois, des métiers et des compétences et l'état des lieux des besoins en compétences des actifs et des établissements concernés par la cible. • Cartographie des métiers et fiches métiers, construites/actualisées en lien avec les 58 emplois repères intégrés dans le module GPEC

	de la plateforme ISI RH Identification des aires de mobilité et passerelles possibles entre les métiers.
Dépenses prévisionnelles	Type de dépenses : internalisation des analyses documentaires et prestation de services.
Financements	Le budget prévisionnel pour cette action serait de 50 000 euros Hors Taxes (le montant sollicité à l'Etat est de 50 %).

Intitulé du projet	Axe n°2 : Matrice autodiagnostic
Période de réalisation	2021-2022
Contexte	<p>Cette action s'inscrit également dans la continuité de l'EDEC 2017 concernant la création du module GPEC intégré dans la plateforme ISI RH.</p> <p>Pour répondre à tous les enjeux de la GPEC, il manque aux outils créés : la possibilité de définir une stratégie, d'identifier des problématiques emplois/recrutement/formation et d'analyser la situation d'un établissement en prenant en compte son environnement structurel (pyramide des âges, emplois sensibles, démographie, ...).</p>
Objectif	<p>Cette seconde action a pour objectif de créer un outil qui sera une aide à la décision et au développement par l'intégration d'un algorithme pour traiter un grand nombre de données (planification, diagnostic territorial, ratios de gestion ...).</p> <p>Cette matrice d'autodiagnostic devant ensuite être intégrée à la plateforme ISI RH</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les besoins de chaque établissement et les consolider au niveau territorial ; - Analyser les besoins en recrutement par établissement, par territoire - Intégrer la politique de l'apprentissage (force de proposition et formation des salariés de la branche) - Organiser au regard des besoins et en territoire² : <ul style="list-style-type: none"> o des formations préalables à l'emploi (POEC sur des blocs de compétences) ; o des parcours d'intégration via notamment ces certifications (CCP, BC notamment sur les savoir-être essentiels pour exercer dans un établissement).
Cible <i>(Bénéficiaires directs et leur</i>	Les bénéficiaires directs sont les établissements de l'Interbranches de l'Enseignement privé.


² Cela favorisera les embauches pour une école inscrite dans les territoires avec des salariés de ces territoires, car l'offre pédagogique ou éducative ne fonctionne que si elle est adaptée aux besoins du territoire et qu'elle est portée par des personnes qui ressemblent au territoire. Cf. CEPNL Ces axes de travail ont été validés par la SPP.

<i>déclinaison par catégorie)</i>	
<p>Contenu de l'action</p> <p><i>Déclinaison</i></p>	<p>L'action 2 sera constituée de deux grandes étapes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>1er étape</u> <p>La première étape sera consacrée à la formalisation de la matrice d'autodiagnostic permettant de concevoir une fiche-conseil recensant les « bonnes questions à se poser » pour définir sa stratégie RH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tendances d'évolution : À quelles évolutions est soumis l'établissement ? Quels sont les impacts sur les emplois, les métiers et les compétences ? - Gestion des ressources humaines : Quelles sont les compétences nécessaires aux évolutions stratégiques de l'établissement ? Quels sont les principaux recrutements à venir en conséquence ? Quelles sont les formations indispensables à la bonne mise en œuvre de la stratégie ? - Organisation du travail : Y a-t-il une adaptation possible des techniques de travail et des outils pour optimiser la performance globale ? - Management : Comment faire évoluer les modes de management dans la structure pour plus d'efficacité globale ? - Décrire le process (qui, quand, quoi, comment, combien) permettant de renseigner les rubriques du diagnostic RH pour lesquelles aucune information n'est disponible. - Mise à disposition des sources d'information afin d'alimenter la réflexion stratégique et d'objectiver la prise de décision. - Utilisation des données pour décider une stratégie autour des besoins pour une gestion des emplois et des compétences optimisées. <p>Cette matrice devra permettre également la mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'enquêtes auprès des salariés pour valoriser les compétences, les appétences, les expériences, les motivations, gérer les talents, augmenter le temps de travail pour les salariés à temps partiel. - D'un accompagnement des actifs (saisir des opportunités de développement) - D'une étude prospective sur les métiers en tension pour anticiper les besoins réels des territoires et lancer une dynamique en amont. - De sourcing en détaillant les besoins réels et d'une consolidation territoriale pour une mutualisation par bassin d'emploi. - De la captation des compétences où elles se trouvent et de l'impulsion de la compétence en amont par la formation si elle manque

	<ul style="list-style-type: none"> - De la cartographie de la formation (formation continue, formation par l'apprentissage) au niveau régional et nationale. Gestion de spécificités locales - D'une simulation financière (maquette financière et outil d'aide à la décision) avec une personnalisation de la formation en fonction des besoins réels du marché. - De la mise à jour du diagnostic. <ul style="list-style-type: none"> • <u>2nd étape :</u> <p>La seconde étape consistera, à partir de la matrice construite au travers des éléments identifiés ci-dessus, à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Traduire les éléments de la matrice en matrice informatique intégrable dans la plateforme ISI RH, - Tenir compte de la nécessité d'un affichage graphique afin de visualiser de façon globale et dynamique les potentialités de l'outil, - Assurer une interopérabilité avec l'ensemble des solutions développées par la CEPNL et la Branche ; de facto mutualisation / adhésion aux outils par les autres branches représentées par AKTO sous réserve de décisions paritaires en CPNE. - Formaliser un support pédagogique (vidéo, livret téléchargeable, ...) pour permettre la prise à main de l'outil à destination de l'ensemble des utilisateurs.
Réalisations et livrables attendus	<ul style="list-style-type: none"> • La formalisation de la matrice d'autodiagnostic. • La plateforme reprenant le contenu de la matrice d'autodiagnostic. • Le support pédagogique (vidéo, livret téléchargeable, ...) pour permettre la prise en main de l'outil par l'ensemble des utilisateurs.
Dépenses prévisionnelles	Type de dépenses : internalisation des analyses documentaires et prestation de services
Financements	Le budget prévisionnel pour cette action serait de 118 000 euros Hors/Taxe (le montant sollicité à l'Etat est de 50 %).

Intitulé du projet	de	Axe n°3 : Consolid'Action (consolidation des données et plan d'action territoriaux)
Période de réalisation	de	2021-2022
Contexte		<p>Les diagnostics réalisés dans le cadre du projet Diag'Active et ceux réalisés dans le cadre du DIAG'RH (cf. lot n°2) viendront alimenter les données à destination de nos branches afin de permettre de réaliser des plans stratégiques sur mesure pour les établissements.</p> <p>Le recueil des données objectives, quantitatives et qualitatives permettront d'évaluer l'impact de la crise sanitaire pour les établissements et ses conséquences économiques et fonctionnelles en matière d'emplois et de compétences.</p>
Objectif		<p>L'objectif est de consolider les données recueillies à travers le Diag'Active et le DIAG'RH au niveau territorial pour fixer des axes communs.</p> <p>Pour assurer ce déploiement territorial, il faut assurer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un programme de consolidation de données individuelles ; - Un référentiel de données uniques pour assurer la création de passerelles interbranches.
Cible <i>(Bénéficiaires directs et leur déclinaison par catégorie)</i>		Les bénéficiaires directs sont les établissements de l'Interbranches de l'Enseignement privé.
Contenu de l'action <i>Déclinaison</i>	de	<p>La plateforme devra permettre aux relais de branche au niveau local une consolidation fluide de l'ensemble des données (programme de consolidation des données individuelles au niveau territorial).</p> <p>Ce lot permettra de créer un outil de consolidation des données pour permettre de les analyser, de formuler des préconisations et de modéliser une démarche au niveau le plus pertinent (bassin d'emploi, département, région).</p> <p><u>La création d'une solution digitale permettra :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • D'élaborer une synthèse des enjeux au regard des données sexuées, CSP, ancienneté, etc. • De construire des projets et plans d'action au regard de propositions nationales à recontextualiser au niveau local (forme de tableur avec colonnes projets – POEC, adaptation de l'offre formative au niveau local en fonction des besoins spécifiques, mobilisation des acteurs locaux, financement, etc.) • D'établir un rapport bilantiel complet contenant des indices de progrès.

	<ul style="list-style-type: none"> de faire du reporting opérationnel, managérial et de l'extraction de données.
Réalisations et livrables attendus	<p>Le prestataire retenu consolidera les données pour modéliser une démarche.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cahier des charges et spécifications fonctionnelles détaillées - Analyse technique des diagnostics et collecte des données - Mise à disposition des données sur un outil digital - Mise en œuvre du plan d'action à travers la synthèse des préconisations et modélisation - Interfaçage avec les outils existants
Indicateurs de résultats attendus	<ol style="list-style-type: none"> 1. La validation des scénarii d'usages 2. La livraison d'une version V0 3. L'amélioration du service <p>Faciliter d'usage de l'API et interopérabilité avec les outils existants (notamment ceux issus de l'EDEC numérique).</p>
Dépenses prévisionnelles	Type de dépenses : création de l'API et prestation de service
Financements	Le budget prévisionnel pour cette action serait de 75 000 € Hors Taxes (le montant sollicité à l'Etat est de 50 %).

Intitulé du projet	Axe n° 4 : Digitalisation et développement de l'offre formation à destination des acteurs de la formation
Période de réalisation	2021-2022
Contexte	<p>La CEPNL s'est engagée en 2018, grâce au soutien PIC dans une démarche de réécriture en blocs de compétences de deux certifications inscrites au RNCP et dans la construction d'une plateforme de gestion de parcours de certification asynchrone (par bloc).</p> <p>La démarche certification a été repensée à travers la création d'un outil digital de gestion des certifications nommée « ISICertif ». </p> <p>Cet outil permettra d'ici fin novembre 2020 la gestion des certifications (toutes les certifications de branches ou interbranches et non pas uniquement les CQP) pour assurer une mobilité et des passerelles entre métiers et notamment les métiers de l'ingénierie de la formation et d'assistant de formation.</p> <p>ISICertif permet une gestion personnalisée des blocs en fonction des parcours des salariés (parcours asynchrones) et la digitalisation du processus de formation ou de VAE : dossier d'inscription, positionnement, évaluations, gestion post CQP, édition du parchemin, courriers, suivi des cohortes...</p> <p>Dans le cadre de l'EDEC Numérique, la CEPNL porte également un Certificat de compétences professionnelles CCP « Management de proximité dans un environnement numérique » en cours d'inscription au Répertoire spécifique. Cette certification permet de faire face aux nouveaux enjeux du numérique.</p>
Objectif	<p>L'impact de la transformation digitale touche la démarche certification tant sur les aspects opérationnels, techniques de formation (formation en distanciel, évaluation en ligne), gestion et suivi des stagiaires, que sur l'accès à l'information.</p> <p>Le projet a pour objectif poursuivre et d'enrichir l'offre sur la démarche globale de digitalisation de la certification incluant les parcours formation en bloc, les évaluations en ligne sécurisées et le suivi des actions tant au niveau quantitatif que qualitatif.</p>

Cible <i>(Bénéficiaires directs et leur déclinaison par catégorie)</i>	Les bénéficiaires directs sont les établissements de l'Interbranches de l'Enseignement privé.
Bénéficiaires indirects	<u>Autres branches d'AKTO qui seraient intéressées par la démarche</u>
Contenu de l'action <i>Déclinaison</i>	Enjeux des certifications et de l'attestation de compétences , outil de certification renouvelé répondant aux exigences de la réforme de septembre 2018.
Réalisations et livrables attendus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mise en œuvre des évaluations digitales pour le « CCP management de proximité dans un environnement numérique » (issu de l'EDEC numérique et en cours d'inscription au RS) à travers la création d'un module LMS sur la plateforme ISI CERTIF 2. Digitalisation de l'offre de certification, de formation par bloc : création de parcours certifiants ou non, gestion des parcours formation, réalisation et suivi des évaluations en ligne, recueil et enquête de satisfaction, suivi des cohortes (employabilité, insertion dans l'emploi). 3. Création d'un certificat sur les compétences digitales pour tous les salariés : acquisition des compétences de base pour lutter contre la fracture numérique, contre l'inaptitude numérique et l'exclusion numérique, aider à la compréhension de l'e-administration, sensibilisation aux outils numériques, apprentissage et exploration pratique (par exemple utiliser l'appli Compte personnel de formation ...).
Dépenses prévisionnelles	Type de dépenses : internalisation des analyses documentaires et prestation de services
Financements	Le budget prévisionnel pour cette action serait de 100 000 € Hors Taxes (le montant sollicité à l'Etat est de 50 %).

Intitulé du projet	Axe n°5 : Évaluation <i>in itinere</i>
Période de réalisation	2021-2022
Contexte	L'ensemble du projet fera l'objet d'une évaluation <i>in itinere</i> , effectuée tout au long du déroulement du projet portant notamment sur la cohérence et la pertinence des actions.
Objectif	L'objectif de l'action 5 est le suivi en continu de la mise en œuvre, de l'exécution des programmes opérationnels et des changements dans leur environnement extérieur. Elle permet ainsi de mieux comprendre et d'analyser les réalisations et résultats obtenus ainsi que les améliorations quant aux impacts à long terme des interventions, tout en proposant si nécessaire les mesures correctives qui s'imposent.
Cible <i>(Bénéficiaires directs et leur déclinaison par catégorie)</i>	L'ensemble des actions du présent projet intégrant les parties prenantes et les contenus de chacune d'entre elles.
Contenu de l'action <i>Déclinaison</i>	Cette évaluation portera notamment sur les points suivants : Evaluer et analyser les impacts et les effets des différentes actions du projet : <ul style="list-style-type: none"> - Construire un jugement évaluatif. - Apprécier la réponse des actions mises en œuvre au regard des attentes et des besoins identifiés parmi les parties prenantes. - Identifier la plus-value apportée par le projet pour les entreprises auxquelles il se destine Apporter des enseignements utiles aux parties prenantes : <ul style="list-style-type: none"> - Interroger les actions dans une vision prospective (amélioration continue) - Questionner les parties prenantes sur les enjeux et l'atteinte des objectifs pour chacune des actions.

	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser les processus utilisés par l'ensemble des parties prenantes tout au long du déploiement des différentes actions du projet.
Réalisations et livrables attendus	<p>1/ Une note de cadrage incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le référentiel d'évaluation (questions évaluatives, critères de réussite et apports des recommandations) - Un bilan physico financier (chiffres sur les réalisations, qualifié par axe et par thématique) <p>2/ Enseignements de la collecte d'information incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le bilan des entretiens par question évaluative. - Les principaux enseignements des études de cas. - La restitution statistique des questionnaires. <p>3/ Livrables finaux incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un rapport final de l'évaluation In Itinere - Un document de synthèse reprenant les principaux enseignements de l'évaluation. - Un document de communication digitale
Dépenses prévisionnelles	Type de dépenses : internalisation des analyses documentaires et prestation de services.
Financements	Le budget prévisionnel pour cette action serait de 30 000 € Hors Taxes (le montant sollicité à l'Etat est de 50 %).