

Mardi 30 septembre 2014

18h - 20h

AgroParisTech



Philippe Dole

Inspecteur général aux affaires sociales à l'IGAS

À quoi va servir le conseil en évolution professionnelle ?

Dossier Documentaire

- 56 pages -

Le Dossier Documentaire de l'UODC

À quoi va servir le conseil en évolution professionnelle ?

- Sommaire -

■ Textes réglementaires	pp. 03-17
- Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail <i>Site web legifrance (www.legifrance.gouv.fr)</i>	
- Projet de cahier des charges du conseil en évolution professionnelle Philippe Dole, Commission quadripartite sur le compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle, décembre 2013	
■ Vidéos de référence sur le sujet	pp. 18-26
- Le Compte Personnel de Formation. Fondements et questions-clés Jean-Marie Marx, <i>Site web Université ouverte des compétences (www.uodc.fr)</i> , février 2014	
- Les postures des professionnels de l'accompagnement et leurs effets. Redonner du pouvoir d'agir avec un bilan de compétences André Chauvet, <i>Site web Université ouverte des compétences (www.uodc.fr)</i> , avril 2013	
- Le métier d'accompagnement du retour à l'emploi. Entre tensions et possibles Didier Demazière et Jean-Marie Blanc, <i>Site web Université ouverte des compétences (www.uodc.fr)</i> , mars 2013	
- Comment accompagner les transitions professionnelles sur un territoire ? Frédéric Bruggeman, <i>Site web Université ouverte des compétences (www.uodc.fr)</i> , mars 2011	
■ Articles complémentaires sur le sujet	pp. 27-56
- Le conseil en évolution professionnelle Créfor Haute-Normandie, Point d'actualité sur la formation continue et l'emploi, hors-série n°8, mars 2014	
- Réforme de la formation : qu'est-ce que le conseil en évolution professionnelle ? Valérie Grasset-Morel, <i>Site web L'Express Emploi (www.lexpress.fr/emploi)</i> , janvier 2004	
- Concertation quadripartite : avancée des réflexions autour du conseil en évolution professionnelle et de l'élaboration des listes Célia Coste, <i>Site web Loi-formation (www.loi-formation.fr)</i> , juin 2014	
- Le Conseil en évolution professionnelle, regard d'une praticienne en orientation Alice Vielajus, <i>Site web Les pratiques de la formation (www.pratiques-de-la-formation.fr)</i> , avril 2014	
- Pascale Gérard (ARF) plaide pour une inscription du Conseil en évolution professionnelle dans le service public régional de l'orientation Philippe Grandin, <i>Site web Loi-formation (www.loi-formation.fr)</i> , juin 2014	
- La Région Bourgogne lance un service de "conseil en évolution professionnelle" Aurélie Gerlach, <i>Site web Actualité de la formation (www.actualite-de-la-formation.fr)</i> , mai 2013	

Le Dossier Documentaire de l'UODC

À quoi va servir le conseil en évolution professionnelle ?

- Partie I -

■ **Textes réglementaires** pp. 03-17

- Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail
Site web *legifrance* (www.legifrance.gouv.fr)

- Projet de cahier des charges du conseil en évolution professionnelle
Philippe Dole, Commission quadripartite sur le compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle, décembre 2013



ARRETE

Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail

NOR: ETSD1414403A

Version consolidée au 25 juillet 2014

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,
Vu le code du travail, notamment son article L. 6111-6,
Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;
Vu le décret du 4 octobre 2012 portant nomination de la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;
Vu le décret n° 2014-406 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social ;
Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 19 juin 2014,
Arrête :

Article 1

Le cahier des charges mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6111-6 du code du travail est fixé conformément à l'annexe du présent arrêté.

Article 2

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

► **Annexe**

CAHIER DES CHARGES RELATIF AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE PRÉVU À L'ARTICLE L. 6111-6 DU CODE DU TRAVAIL

PROJET DE CAHIER DES CHARGES DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

(créé par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et précisé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale)

Préambule

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.

Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Il prend la forme d'une offre de services telle que définie au 2 du présent cahier des charges, gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

Il est délivré par :

- les réseaux d'organismes expressément mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail en raison de leur couverture du territoire national et de leurs missions en matière de conseil et d'accompagnement. Constituant un " noyau dur " de cinq opérateurs " CEP ", ces réseaux d'organismes sont : Pôle emploi, les Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation ;

- les organismes désignés par la région sur le fondement de l'article L. 6111-6 du code du travail comme opérateurs régionaux du CEP, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Le conseil en évolution professionnelle est déployé au plus près des personnes dans les bassins de vie et d'emploi, dans le cadre du service public régional de l'orientation, en application de l'article L. 6111-6 du code du travail.

Sur la base d'une analyse des besoins constatés à moyen terme sur le territoire régional en matière d'emplois, de compétences, de qualifications, de formations et de mobilités, le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) fixe des objectifs en matière de conseil et d'accompagnement en orientation, et définit un schéma prévisionnel de développement du service public de l'orientation. Dans ce cadre, l'Etat et la région déterminent les conditions dans lesquelles ils coordonnent leurs compétences respectives, notamment vis-à-vis des opérateurs CEP en région.

Sa mise en œuvre opérationnelle nécessite la coordination des opérateurs du conseil en évolution professionnelle à un double niveau, national et régional.

L'Etat assure, en lien avec l'Association des régions de France (ARF), un suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle au plan national. Ce suivi est organisé au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et fait l'objet d'une communication annuelle.

En vue de faciliter les coopérations entre ces opérateurs, et d'inciter notamment à la réalisation d'actions de professionnalisation et à la structuration d'un socle d'indicateurs d'activité et de résultat communs, l'Etat coordonne au plan national les têtes de réseau des cinq opérateurs nationaux du CEP mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail, en associant l'ARF, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel.

La région coordonne sur son territoire, en associant les services de l'Etat, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel, la mise en place du conseil en évolution professionnelle par les opérateurs CEP présents localement et participant au service public régional de l'orientation (SPRO). Elle effectue un suivi de la mise en œuvre territorialisée du conseil en évolution professionnelle dont les éléments d'information sont communiqués au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Le CNEFOP, en lien avec les CREFOP, procède à l'évaluation du conseil en évolution professionnelle.

En particulier, au terme d'une période de deux ans à compter de la publication du présent cahier des charges, une première évaluation de la montée en charge du dispositif et du service rendu aux personnes sera réalisée par les CREFOP, selon une méthodologie commune arrêtée au sein du CNEFOP. Ce dernier établira au plan national une synthèse de ces évaluations.

Le cahier des charges pourra être amendé en fonction des résultats de cette évaluation.

Le conseil en évolution professionnelle fait l'objet d'une communication coordonnée en direction des bénéficiaires potentiels, tant sur l'offre de services proposée que sur les opérateurs chargés de sa mise en œuvre :

- à l'initiative des pouvoirs publics ;
- à l'initiative des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- à l'initiative des employeurs et des instances représentatives du personnel au niveau des branches professionnelles et de l'entreprise ;
- et à l'initiative des opérateurs du conseil en évolution professionnelle eux-mêmes.

S'agissant des salariés, ils sont par ailleurs informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle par l'employeur, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel. Dans les territoires, cette communication relative au conseil en évolution professionnelle peut être renforcée en direction de publics particulièrement exposés à une mobilité professionnelle volontaire ou non au regard notamment de la situation de leur secteur d'activité ou de leurs caractéristiques socioprofessionnelles (exemples : salariés peu ou pas qualifiés, seniors, etc.).

CAHIER DES CHARGES RELATIF À L'OFFRE DE SERVICES DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est assuré par les opérateurs nationaux mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail ainsi que par des opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Afin de garantir l'impartialité du conseil en évolution professionnelle, les opérateurs régionaux ne peuvent exercer ni une activité conduisant à la réalisation d'actions de formation ni une activité de service conduisant à la réalisation de prestations pouvant être mobilisées en appui du processus de définition et de mise en œuvre du projet professionnel.

L'ensemble des opérateurs est tenu au respect du présent cahier des charges, qui présente successivement :

- les finalités et les publics bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle ;
- l'offre de services du conseil en évolution professionnelle ;
- les principes et les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle ;
- le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle.

1. Les finalités et les publics bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle

1.1. Définition et finalités du conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, reprise ou création d'activité...).

Il contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer la capacité de la personne à faire ses propres choix professionnels et à évoluer professionnellement, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qualifications professionnelles.

A cet effet, le conseil en évolution professionnelle doit aider la personne à clarifier sa situation et lui apporter des clés de compréhension de son environnement professionnel ainsi que des points de repère dans l'offre de qualifications et de formations, en appui de son projet d'évolution professionnelle.

Il est délivré à l'initiative de la personne.

Pour les salariés, le conseil en évolution professionnelle peut s'articuler avec le contenu des entretiens professionnels dont ils ont bénéficié afin de mieux identifier leurs compétences, transférables ou non, celles requises pour un poste ou une fonction cible.

1.2. Publics bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif (définition INSEE au sens du recensement de la population) quel que soit son statut, notamment les personnes en recherche d'emploi, indemnisées ou non ; les salariés du secteur privé, à temps complet ou partiel.

Il est également ouvert aux travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, ou auto-entrepreneurs, et aux salariés du secteur public, fonctionnaires titulaires, contractuels ou vacataires. A contrario, le bénéfice du conseil en évolution professionnelle n'est pas ouvert aux inactifs : élèves, étudiants et retraités. Toutefois, lorsque l'étudiant ou le retraité occupe un emploi, celui-ci peut recourir au conseil.

1.3. Attendus du conseil en évolution professionnelle pour les bénéficiaires

Le conseil en évolution professionnelle permet au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Le conseil en évolution professionnelle donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse (sur les niveaux 2 et 3 du CEP). Ainsi, le bénéficiaire est destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Ce document est formalisé selon un modèle commun aux organismes délivrant le conseil en évolution professionnelle.

2. L'offre de services du conseil en évolution professionnelle

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle se structure autour de trois niveaux :

- premier niveau : un accueil individualisé ;
- deuxième niveau : un conseil personnalisé ;
- troisième niveau : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Ces différentes étapes du processus de conseil en évolution professionnelle n'ont pas vocation à être toutes systématiquement mises en œuvre. Cela dépendra des souhaits et des besoins du bénéficiaire, en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet.

A titre d'exemple, une personne peut souhaiter simplement un temps d'échange avec un conseiller pour prendre du recul sur sa situation professionnelle sans mobiliser de services d'appui à la formalisation d'un projet d'évolution professionnelle et d'accompagnement à sa mise en œuvre.

A l'inverse, la personne se présentant avec un projet d'évolution professionnelle abouti et l'identification de la formation nécessaire à sa réalisation pourrait directement solliciter un conseiller sur la validité de son projet de formation et l'assistance à l'ingénierie financière.

2.1. Premier niveau : un accueil individualisé

Cet accueil est réalisé dans les conditions communes à l'ensemble des membres du service public régional de l'orientation (SPRO).

L'accueil permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, le cas échéant, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin. Les modalités de cet aiguillage doivent être formalisées en amont dans le cadre du SPRO.

A ce premier niveau de service, le bénéficiaire peut accéder à une information sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations, prenant en compte l'émergence des nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique. Elle est actualisée, territorialisée sur la base de diagnostics territoriaux et adaptée à un usage grand public pour permettre à chaque personne :

- de mieux appréhender son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
 - d'être informée des différents dispositifs existants (services, prestations, formations).
- L'information délivrée sur les dispositifs existants peut être dispensée, le cas échéant, dans le cadre de réunions collectives d'information en nombre restreint de bénéficiaires du CEP (ex. : réunion d'information collective VAE) animées par un conseiller.

Le rôle du conseiller consiste à aider le bénéficiaire à se repérer dans le paysage des informations, des services et des outils disponibles (espace ressources documentaires, espace info bilan, portails d'informations et tutoriels...), à découvrir un ou plusieurs environnements professionnels et/ou métiers et à acquérir une méthode d'analyse de l'information.

Le premier niveau d'accueil individualisé doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

2.2. Deuxième niveau : un conseil personnalisé

Le conseil personnalisé est délivré par les opérateurs du CEP. Les différents publics bénéficiaires relèvent de la responsabilité institutionnelle des organismes qui, dans le cadre de leurs missions, sont chargés de leur suivi et de leur accompagnement.

Chaque bénéficiaire du CEP est dès lors suivi, au sein de l'opérateur CEP qui le prend en charge, par un référent qui sera son interlocuteur tout au long du processus de conseil et d'accompagnement de son projet d'évolution professionnelle, de l'élaboration à sa réalisation (niveaux 2 et 3).

Le conseil personnalisé s'inscrit dans une démarche dynamique et itérative. Il est adapté à la situation de la personne, à son besoin et à son degré d'autonomie ainsi qu'à sa problématique d'évolution professionnelle. Il doit permettre au bénéficiaire :

- de clarifier sa demande et de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle ;
 - d'identifier ses compétences, en particulier celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité, et celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle (besoins de formation) ;
 - d'identifier les emplois correspondant aux compétences dont il dispose ou qu'il serait susceptible d'occuper en complétant ses compétences ;
 - de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un environnement professionnel correspondant à ses aspirations ;
 - de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées.
- Il implique une co-construction avec la personne de son projet d'évolution professionnelle reposant sur deux principes :
- la prise en compte de son degré d'autonomie et du niveau de maturation de son projet ;
 - le respect de son initiative, de ses souhaits et du rythme d'avancement de son projet.

Le respect de ces principes de co-construction doit permettre d'éviter une approche prescriptive du CEP et conditionne la réussite du projet d'évolution professionnelle. Il doit en conséquence faire l'objet d'une attention particulière des opérateurs du conseil en évolution professionnelle.

Lorsque la personne exprime un projet d'évolution professionnelle, elle bénéficie d'un appui à la construction et la formalisation de ce projet ainsi qu'à l'élaboration d'une stratégie, selon des modalités déterminées au préalable avec le conseiller.

La définition d'une stratégie conduit la personne, avec le soutien du conseiller, à étudier l'opportunité et la pertinence d'un parcours de formation et/ou de VAE et du recours à une ou plusieurs prestations complémentaires au service de la réalisation de son projet.

Dans cette perspective, le conseiller et le bénéficiaire, au regard de sa situation, procèdent ensemble notamment :

- à l'analyse des conditions de réalisation du projet ;
- à l'exploration des éventuels besoins de formation et prérequis exigés ;
- à l'examen de la pertinence d'une reconnaissance des acquis de son expérience ;
- à l'identification des programmes de formation mobilisables et des éventuelles certifications afférentes ;
- à l'étude de l'opportunité du recours à une ou plusieurs prestations complémentaires.

Le deuxième niveau de conseil personnalisé doit permettre au bénéficiaire de formaliser son projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie.

2.3. Troisième niveau : l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet

Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation. C'est l'objet de l'accompagnement personnalisé.

Cet accompagnement est assuré par l'opérateur du CEP qui a pris en charge la personne, soit dès le niveau 2 dans l'appui à la formalisation du projet, soit en accès direct au niveau 3 lorsque le projet présenté par la personne est abouti.

Le référent affecté en niveau 2 au suivi d'un bénéficiaire assure la continuité de service. Pour la personne se présentant directement en niveau 3 avec un projet d'évolution professionnelle réfléchi, assorti le cas échéant d'un besoin de formation, un référent lui est affecté.

La définition d'un plan d'actions pour la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle

Sur la base d'un projet et d'une stratégie formalisés, le bénéficiaire et le conseiller co-construisent un plan

d'actions qui comprend :

- les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de son projet d'évolution professionnelle ;
- les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes ;
- le cas échéant, le parcours de formation envisagé ;
- les dispositifs et prestations à mobiliser ;
- le plan de financement ;
- et, à titre indicatif, un calendrier prévisionnel.

Lorsque le plan d'actions requiert l'aménagement d'un parcours de formation (ex. : au regard d'une validation partielle des acquis de l'expérience) ou d'une prestation de service (ex. : bilan de compétences), le conseiller prend contact avec le financeur et/ou le prestataire, et étudie avec eux les possibilités d'adaptation de la durée, du contenu et, le cas échéant, du coût de la formation ou du service.

Le plan de financement étant consubstantiel à la définition du plan d'actions, il appartient au conseiller en lien avec le bénéficiaire de vérifier la faisabilité de son projet.

L'ingénierie financière

Lorsque le plan d'actions, co-construit par le bénéficiaire et son conseiller, prévoit une ou plusieurs actions impliquant un financement dédié (ex. : une formation, un accompagnement à la VAE ou une prestation complémentaire), le conseiller en examine la faisabilité financière et recherche les financements adaptés à son projet et à sa situation, et, le cas échéant, alerte au sein de son organisme, afin que soient mobilisés les acteurs et les dispositifs existants, le cas échéant dans un cadre collectif propre à chaque région, permettant la finalisation du projet en cas de défaut ou d'insuffisance de financement.

A ce titre, le conseiller :

- identifie les financeurs potentiels, y compris dans le cas d'un projet de formation mobilisant le compte personnel de formation ;
- vérifie les critères d'éligibilité et les conditions de recevabilité financières ;
- prend contact pour le compte du bénéficiaire avec les financeurs afin soit d'assurer la couverture entière du coût de l'action projetée, soit de diminuer le reste à charge pour le bénéficiaire.

La révision possible du plan d'actions

Si des éléments viennent remettre en cause le projet d'évolution professionnelle, le conseiller reconsidère alors la situation du bénéficiaire et, si nécessaire, examine avec lui les modalités de son aménagement et actualise le plan d'actions.

Le troisième niveau d'accompagnement à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet.

3. Les principes et les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle

3.1. Les principes de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre dans le respect des principes de service public.

Les opérateurs CEP doivent garantir l'égalité d'accès des actifs au conseil en évolution professionnelle.

A cet effet, l'offre de services du conseil en évolution professionnelle est gratuite pour le bénéficiaire. Elle doit être compréhensible et accessible, quels que soient les publics et leurs bassins de vie et d'emploi. Elle est ainsi présentée dans un langage et des supports intelligibles et organisée en proximité des bassins de vie, d'emploi, et des moyens de transport ainsi que dans des locaux adaptés aux publics reçus, en tenant compte de leurs contraintes de vie et de mobilité (ex. : personne en situation de handicap).

Ils appliquent le principe de neutralité.

Le conseil en évolution professionnelle est délivré pour les salariés en dehors de l'entreprise et pour tous les bénéficiaires dans un espace préservant leur anonymat.

Ils assurent un continuum de service afin de permettre aux personnes en cas de changement de situation ou d'opérateur CEP de bénéficier d'une continuité dans l'accompagnement de la mise en œuvre du projet professionnel. Des outils de liaison entre les opérateurs CEP sont à cette fin mis en place.

Ils mobilisent l'offre de services du conseil en évolution professionnelle selon les besoins des bénéficiaires.

L'offre de services en conseil en évolution professionnelle proposée par le conseiller au bénéficiaire tient compte de la situation du bénéficiaire, de ses contraintes notamment familiales et de son degré d'autonomie (ex. : difficultés d'apprentissage ; personnes en situation de longue maladie, d'inaptitude ou de handicap).

A ce titre, le conseiller détermine avec lui les modalités d'accompagnement personnalisé, répondant à ses besoins et à son projet d'évolution professionnelle, articulant informations, entretiens individuels, ateliers collectifs, voire mobilisation de prestations.

3.2. Les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle

3.2.1. L'individualisation de l'offre de services

Les services dispensés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle sont individualisés.

L'offre de services proposée à la personne est adaptée à ses contraintes d'organisation professionnelle et personnelle, notamment lorsque cette dernière est salariée.

Le cas échéant, afin de tenir compte des nécessités d'organisation de l'opérateur et selon l'objet même du service visé, des segments de l'offre de service peuvent être délivrés dans un cadre collectif.

Dans ce cas, le service est dispensé au sein d'un groupe en nombre restreint de bénéficiaires CEP

permettant un suivi individualisé.

3.2.2. La proposition d'une offre de services à distance

Les services du conseil en évolution professionnelle sont délivrés en mode présentiel.

Toutefois, en fonction de la nature du service, du souhait et de l'autonomie de la personne, des services peuvent également être dispensés à distance (téléphone ou informatique). Ces services répondent alors aux mêmes exigences que ceux délivrés en présentiel, notamment en termes de suivi et de remise au bénéficiaire du CEP d'un document formalisé sur le modèle mentionné au paragraphe 1.3.

Cette modalité implique, en outre, toutes sécurités suffisantes pour garantir la confidentialité du conseil en évolution professionnelle.

3.2.3. Le recours à des prestations externes

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est délivrée par les opérateurs CEP.

Ces opérateurs peuvent toutefois recourir à des prestations externes en appui du processus de définition et de mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle (ex. : le bilan de compétences ou encore les prestations d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, prévus à l'article L. 6323-1 du code du travail).

De ce cas, l'opérateur CEP est garant de la qualité du service rendu par le prestataire externe et veille au respect des principes de service public inscrit au 3.1 du présent cahier des charges. En outre, il reste responsable du suivi et de l'accompagnement du bénéficiaire pendant le déroulement de la prestation.

Les attendus de la prestation font l'objet d'un échange entre le conseiller et le bénéficiaire.

3.2.4. Les équipes en charge du conseil en évolution professionnelle

La qualité du service rendu au bénéficiaire du conseil repose sur la capacité des professionnels à répondre à la diversité des besoins exprimés par les publics potentiels du conseil en évolution professionnelle et de leurs projets, conduits dans un environnement socio-économique complexe. Elle implique que ces professionnels soient en capacité d'exercer les missions nécessaires au processus d'appui à la personne et son projet, respectent une éthique professionnelle, satisfassent à l'obligation d'actualiser leurs compétences. Les missions du conseiller en évolution professionnelle

Le conseiller doit être en capacité :

- de dresser un état des lieux des atouts de la personne, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation ;
- d'expliciter les objectifs poursuivis, d'identifier et d'ajuster avec la personne la stratégie envisagée ;
- de conseiller la personne dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel ;
- de l'aider à capitaliser sur l'expérience de la conduite de son projet ;
- de mobiliser toute mesure ou partenaire afin de prévenir et de réguler les éventuelles difficultés.

La posture du conseiller en évolution professionnelle

La délivrance du conseil en évolution professionnelle implique une posture singulière du conseiller à l'égard de la personne qui sollicite ses services. Il s'agit d'une posture de facilitateur qui repose sur la capacité de celui-ci à être à l'écoute et à soutenir la personne dans le processus d'appui à la définition et à la réalisation de son projet.

Dans l'exercice de ses fonctions, le conseiller doit en particulier adopter une posture qui permet de respecter :

- l'impartialité : il se doit d'être objectif et de ne pas porter de jugement personnel sur le projet d'évolution professionnelle du bénéficiaire ;
- la confidentialité : il est tenu à la discrétion professionnelle. Il ne peut pas, sans le consentement du bénéficiaire, divulguer les informations personnelles qui lui sont communiquées au cours des entretiens ;
- l'initiative de la personne : il est appelé à soutenir la personne dans ses démarches mais, en aucun cas, imposer ni une stratégie ou un plan d'actions non retenu par le bénéficiaire du CEP, ni le choix d'un organisme de formation ou d'un prestataire de services. La personne reste libre de ses choix, de solliciter un conseil en évolution professionnelle, de mettre en œuvre son projet, et des modalités de son accompagnement.

Le conseiller porte une attention particulière aux publics les plus fragiles.

La professionnalisation des équipes en charge de l'offre de services du conseil en évolution professionnelle

Les opérateurs CEP s'engagent à conduire des actions de professionnalisation de leurs personnels par l'intermédiaire de leurs moyens internes au regard du présent cahier des charges.

Dans le cadre des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles, les opérateurs CEP pourront être amenés à participer aux actions de promotion et d'information organisées à l'initiative des pouvoirs publics.

4. Suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle

La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle fait l'objet d'un suivi national et régional.

Les opérateurs CEP sont tenus de renseigner un socle d'indicateurs d'activité et de résultat, communs à l'ensemble des réseaux.

Ces indicateurs doivent satisfaire à des exigences de qualité. De nombre restreint, ces indicateurs devront être pertinents, sélectifs, clairs, fiables, accessibles et pérennes.

Ils sont co-construits à l'initiative de l'Etat avec les têtes de réseaux des opérateurs CEP et l'appui de la

DARES, et font l'objet d'un échange préalable avec l'ARF. Ils sont arrêtés après concertation au sein du CNEFOP. Ils doivent permettre :

- d'appréhender la diffusion du conseil en évolution professionnelle auprès des publics bénéficiaires potentiels et la montée en charge du dispositif chez chacun des opérateurs, en termes de publics cibles, de volumétrie (bénéficiaires/services), l'évolution de l'offre de services, la durée et la typologie des parcours d'accompagnement ;
- de mesurer l'impact du conseil en évolution professionnelle sur la situation des bénéficiaires.

Les modalités de consolidation au plan national de ces données sont définies selon les mêmes règles que ci-dessus.

Le suivi de ces indicateurs nationaux sera effectué au sein du CNEFOP.

Ces indicateurs nationaux pourront être déclinés et, le cas échéant, complétés au niveau régional par des indicateurs, concertés au sein du CNEFOP, permettant d'apprécier la mise en œuvre territoriale du conseil en évolution professionnelle.

Les opérateurs CEP s'engagent à adapter leurs systèmes informatisés de gestion pour permettre un suivi des personnes accompagnées et des services et des prestations mobilisés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Fait le 16 juillet 2014.

François. Rebsamen

PROJET DE CAHIER DES CHARGES DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

I. PREAMBULE ET PROPOSITIONS D'ELEMENTS DE METHODE POUR LE DEPLOIEMENT DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle est un conseil permettant à chaque personne entrée ou souhaitant entrer dans la vie active, de contribuer à accroître ses aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en facilitant l'élaboration d'un projet professionnel, notamment dans le cadre d'une mobilité interne ou externe, et en lui permettant également d'exercer un droit d'initiative et itératif en matière de qualification professionnelle.

- Le conseil en évolution professionnelle est délivré dans le cadre du service public régional de l'orientation. Tous les opérateurs qui mettront en œuvre cette offre de service sont également membres du service public régional de l'orientation. Dans ce contexte, le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle respecte la charte connue du SPRO. Les conditions de coordination entre les opérateurs du conseil en évolution professionnelle et les autres opérateurs du service public régional de l'orientation, pouvant le cas échéant donner lieu à des partenariats spécifiques aux territoires, relèvent de l'animation des régions au titre du service public régional de l'orientation.

▪ Le conseil doit être assuré par des acteurs nationaux chargés de mission de conseil, d'accompagnement et de validation de projet pour les personnes engagées dans la vie active, sur une base légale : Les OPACIF, l'APEC, Pôle Emploi, les Missions locales, et les Cap Emploi.

En outre, le conseil peut également être assuré par d'autres acteurs répondant au cahier des charges du CEP, au moyen d'une accréditation en région. Le conseil ne peut être assuré par un organisme de formation, pour raison de conflits d'intérêts.

La délivrance du conseil en évolution professionnelle implique une posture neutre, et la capacité à proposer un regard externe sur la « faisabilité » du projet. La professionnalisation des conseillers est indispensable à la mise en œuvre du conseil. Elle doit permettre de consolider et d'harmoniser les pratiques de conseil en évolution professionnelle et d'orientation au sein du SPRO, tout en assurant le renfort d'expertise attendu en matière d'ingénierie de parcours de formation.

A cet effet, trois leviers sont notamment mobilisés :

- Des actions de professionnalisation (formation, échanges de bonnes pratiques), des têtes de réseaux en charge de la mise en œuvre du CEP.
 - Une capitalisation et une mise à disposition de ressources et d'outils
 - La création d'un titre professionnel de « conseiller en évolution professionnelle » courant 2014 si l'opportunité en est confirmée.
- Le pilotage du CEP devrait être assuré de manière conjointe par l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux :
- au niveau national au sein du conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle ;
 - au niveau régional dans le cadre du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle

L'évaluation du dispositif serait assurée au niveau régional sur la base d'une matrice de questions et points d'observation à définir, et ex post par un organisme choisi ad hoc pour mesurer les effets et la qualité des services produits.

CAHIER DES CHARGES DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

-
-
- Le présent projet de cahier des charges présente successivement :
 - les objectifs du conseil en évolution professionnelle
 - La définition des principaux services attendus pour assurer l'information, l'accueil, le conseil et l'accompagnement des bénéficiaires dans la construction de leur projet,
 - Les caractéristiques et la mise en œuvre des services.

Il est mis en application par les cinq opérateurs désignés pour assurer le conseil en évolution professionnelle ainsi que le cas échéant par ceux accrédités à cet effet au plan régional.

1. LES OBJECTIFS DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L. 6111-3.

Le conseil a pour objet d'offrir à toute personne qui le souhaite une écoute et un accès à une information de qualité et contextualisée qui permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante.

Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. Chaque demandeur d'emploi en est également informé.

Ce Conseil en évolution professionnelle permet au bénéficiaire :

- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire le projet professionnel,
- de vérifier la faisabilité de son projet,
- de valoriser ou faire reconnaître son expérience,
- de cerner le cas échéant les compétences ou qualifications à acquérir et développer et de construire un parcours de formation, de pouvoir contacter son conseiller en évolution professionnelle dans le cadre de ce parcours de formation.

Le conseil est accessible à toute personne entrée ou entrant dans la vie active, quel que soit son statut. Il doit permettre à chaque personne de contribuer à accroître ses aptitudes, compétences ou qualifications professionnelles, en lui conférant la capacité d'assurer elle-même ses choix professionnels (informations individualisées, aide à la clarification de sa situation, de ses priorités, de ses objectifs, élaborer une ou des stratégies).

Le conseil favorise et facilite l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, notamment dans le cadre d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, ou dans le cadre d'un emploi public, de la recherche et l'accès à un emploi ou de la création - reprise d'une entreprise, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation, mobilisant ou non le compte personnel de formation.

Ainsi, à l'initiative du salarié, le conseil délivré en dehors de l'entreprise, peut s'articuler avec l'entretien professionnel dans l'entreprise. Il permet au salarié comme au demandeur d'emploi de mieux identifier ses compétences, celles requises pour un poste/une fonction cible, ses compétences transférables, et le cas échéant de formuler un projet de formation.

Le conseil peut ainsi conduire à la mobilisation d'une action de formation, et le cas échéant, à la mobilisation du compte personnel de formation. Il assure alors le parcours de formation et son montage financier, et la notification des modalités d'accès à la formation.

Le conseil respecte la confidentialité, le principe de neutralité vis-à-vis de l'entreprise, et les choix du bénéficiaire. Chaque salarié est informé, notamment au sein de l'entreprise par son employeur et les instances représentatives du personnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Un continuum de service et les moyens de liaisons entre opérateurs du CEP sont assurés afin de permettre aux personnes en cas de changement de situation ou d'opérateur de bénéficier d'une continuité de conseils.

Le conseil est gratuit pour ses bénéficiaires et ne nécessite pas la mobilisation du compte personnel de formation.

2. SERVICES ATTENDUS DANS LE CADRE DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil en évolution professionnelle propose un accueil individualisé, une information de qualité et contextualisée, un conseil de premier niveau en orientation à tout public, ainsi qu'un conseil approfondi et l'accompagnement au projet et à la formation des publics qui relèvent de la responsabilité institutionnelle des acteurs qui en sont chargés.

Un état des lieux de ses atouts, capacités d'investissement personnel et d'adaptation est assuré au bénéficiaire.

Le conseil en évolution professionnel facilite la mobilisation pour les *personnes connaissant des difficultés d'apprentissage, voire d'illettrisme, de programmes et parcours adaptés*, afin de pouvoir accéder à un premier niveau de qualification.

Les personnes en situation d'inaptitude ou de handicap bénéficient de conseils et accompagnements permettant de faciliter leur maintien dans l'emploi, la transition vers un nouveau métier, ou le retour dans l'emploi, intégrant les besoins spécifiques liés à leur inaptitude ou handicap, notamment dans le cadre du parcours de formation souhaité.

2.1 Accueil, information, conseil de premier niveau

L'accueil et l'analyse de la demande permet d'identifier le service le mieux adapté au besoin (accueil dématérialisé par Internet, accueil immédiat en permanence avec **pré-diagnostic**, accueil téléphonique, entretien diagnostic physique ou téléphonique, ...).

Cet accueil information *est réalisé dans les conditions communes à l'ensemble des membres du SPRO*. Le cas échéant, le conseiller indique le réseau mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle à même de lui offrir le service le plus pertinent répondant à son besoin. Dans ce cas, le conseiller prend contact avec le réseau pressenti pour assurer la continuité de prise en charge.

Une information générale et/ou individualisée

Le conseil repose sur des informations fiables et adaptées à un usage grand public, actualisées et territorialisées :

- données socio-économique en termes de tendances ;
- diagnostics intéressant le territoire considéré (intégrant l'analyse des recrutements, les offres et études prospectives sur l'emploi, les travaux des observatoires des métiers et qualifications des différentes branches, ceux des observatoires des transitions professionnelles (OTP), études sur les mobilités professionnelles et géographiques, les études prospectives et relatives à la

GPECT, les portraits territoriaux sur les données socio-économiques, sur les questions des métiers, d'emploi et de formation des OREF ;

- l'information sur l'offre de formation (données régionales et base de données nationale).

Il permet de découvrir les services, prestations mobilisables (réunion d'information en présentiel, espace ressources documentaires, réunion d'information VAE, espace Info Bilan,...), acquérir une méthode d'analyse d'informations, intégrer ces informations dans la construction du projet. Ces phases d'information permettent de guider le bénéficiaire au travers d'outils d'informations (sites, documentations, évènementiels, partenaires etc.).

2.2 Conseil approfondi de second niveau et accompagnement

Le conseil et l'accompagnement mis en œuvre dans le cadre du conseil en évolution professionnelle commence par un diagnostic partagé des besoins, et demande au conseiller de savoir :

- identifier en commun les objectifs avec le salarié et les voies pour y arriver ;
- soutenir la personne au cours de la réalisation de ses démarches de construction d'un projet professionnel et, le cas échéant, l'apprentissage et la capitalisation d'une méthodologie à la construction de projet ;
- le cas échéant, ajuster la stratégie en fonction de l'évolution du projet ;
- réguler, avec les partenaires, les aléas et éventuelles difficultés.

Le conseil et l'accompagnement mis en œuvre dans le cadre du conseil en évolution professionnelle permettent au bénéficiaire de :

- mieux connaître ses motivations et ses compétences (issues des expériences professionnelles et personnelles), en particulier celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité ;
- d'acquérir une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un contexte ou d'un environnement professionnel qui corresponde à ses aspirations ;
- de définir le projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiables d'insertion professionnelle ;
- d'être accompagné dans sa mise en œuvre en mobilisant notamment des entretiens de conseil individuels physiques et/ou téléphoniques, des entretiens individuels VAE, des ateliers projet, un suivi dématérialisé, l'usage d'outils complémentaires ;
- D'identifier les besoins éventuels de formation.

L'exploration des emplois et activités possibles est soutenue par des ateliers projets qui facilitent le développement de l'autonomie, le questionnement, l'analyse, la recherche d'informations, le pouvoir d'agir.

Le marché de l'emploi concerné peut aussi bien être interne qu'externe aux entreprises des bénéficiaires concernés ou prendre en compte les opportunités d'accès à des emplois publics.

Les bénéficiaires ont, quelle que soit la profondeur du conseil délivré, besoin de se confronter au marché pour évaluer leur potentiel, identifier des opportunités d'emploi ou d'activité, de cerner les compétences clés requises pour un poste / une fonction cible, identifier leurs compétences transférables et ainsi de pouvoir se projeter dans une prochaine voire nouvelle activité professionnelle.

La formalisation du projet : chaque service rendu fait l'objet d'une restitution sous forme d'un livrable détaillant le cas échéant un plan d'actions. Le conseil propose également au bénéficiaire de s'approprier l'usage d'un e portfolio ou passeport orientation-formation qui l'aidera à formaliser l'historique de sa vie professionnelle.

2.1. 2.3 La validation du projet de formation :

Dans le cas où la mobilisation d'une formation est souhaitée et identifiée comme utile pour réaliser le projet professionnel envisagé, le conseiller en évolution professionnelle détermine avec le bénéficiaire le parcours le plus adapté à sa situation, mobilise la validation des acquis de l'expérience chaque fois que possible en accord avec la personne, et propose les solutions d'ingénierie financière adaptées à la situation de la personne, **qu'elles mobilisent le compte personnel de formation ou non.**

Le conseiller procède avec la personne à l'analyse du besoin de formation au regard des caractéristiques du projet professionnel, et des capacités et aptitudes et potentialités d'apprentissage, comme des pré-requis de formation. Ils déterminent ensemble le programme de formation ou la certification à rechercher. A cet égard, le conseiller peut solliciter des organismes de formation la réalisation d'une évaluation pré-formative.

Accueil de projets autonomes

Le Conseil en évolution professionnelle permet la validation directe des projets bâtis de façon autonome par les personnes, sous réserve de leur compatibilité au regard des critères de prise en charge applicables.

Ingénierie financière du parcours de formation

Le conseiller recherche la ou les réponse(s) formation répondant au besoin exprimé et dans un délai d'accès raisonnable, en priorisant les actions programmées au plan collectif dès lors qu'elles répondent au besoin individuel. Le conseiller s'assure de l'éligibilité de la formation au regard des critères de prise en charge applicables.

Le cas échéant, selon les conditions posées par les aides individuelles au financement de formation mobilisées, le conseiller assure une aide opérationnelle dans la recherche et la sélection de l'organisme de formation pouvant accueillir la personne.

Le projet de formation établit et identifie les objectifs qualifiants ou certifiant projetés, et précise le cas échéant après accord de l'employeur si la réalisation envisagée se déroule pendant le temps de travail. Pour les demandeurs d'emploi, le conseiller informe la personne de ses droits à rémunération et aides aux frais associés pour la ou les actions de formation identifiées.

Lorsque le compte personnel formation est mobilisé, le conseiller renseigne le SI du compte en précisant la nature de la formation validée, l'ingénierie financière mobilisée avec l'accord des financeurs concernés.

Le conseiller confirme au postulant l'accord de prise en charge et son inscription en formation.

3 LES CARACTERISTIQUES ET LA MISE EN ŒUVRE DES SERVICES

Le service rendu dans le cadre du conseil en évolution professionnelle est personnalisé et adaptable en termes de :

- modalité de délivrance graduée : entretien ponctuel jusqu'à un accompagnement approfondi, en libre service, en collectif, en face à face individuel, ou à distance ;
- contenu : différents outils, différentes méthodes, en fonction des préférences des personnes ou des situations, dont le conseil et la relation à distance.

L'accompagnement mobilise des prestations individuelles et collectives, et favorise, par une co-construction du plan d'actions, l'émergence d'un projet professionnel réaliste. La personne définit **le mode relationnel souhaité** pour bénéficier du service (face à face, téléphone, webcam...). Le conseiller est disponible par mail et téléphone tout au long du parcours d'accompagnement. Les entretiens en présentiel sont individuels ou collectifs selon leur objet.

2.2. 3.1 Les services à distance

Un service interactif à distance peut être organisé autour de programmes d'informations et de services progressifs, composés d'exercices adaptés à la situation singulière de chaque bénéficiaire, qui permettent à chacun de s'investir dans la mesure de sa disponibilité.

La modalité à distance peut être mise en œuvre dans le cas de services 100% à distance ou bien comme alternative au présentiel.

Le service à distance du CEP peut comprendre :

- un module d'information mobilisant une plateforme téléphonique et facilitant une orientation tout public sur les différents acteurs et dispositifs d'orientation et d'accompagnement ;
- des pages internet dédiées sur les sites des opérateurs en charge, voire un portail commun dédié au CEP
- des services en libre accès permettent à la personne d'obtenir un premier niveau d'information ; et de disposer d'outils pour alimenter sa réflexion sur son évolution professionnelle (situation du marché de l'emploi sur le territoire ou sectoriel, consulter les fiches emploi/compétences/formations ...) ou bénéficier d'un appui à la construction de projet pour permettre de maîtriser une méthode, de posséder des connaissances, d'expérimenter, d'échanger (l'usage de modules projet actuellement développé permet ces apprentissages en s'appuyant sur les méthodes de e-Learning).

2.3. 3.2 Les prestations mobilisables dans le cadre de conseils en évolution professionnelle

Les conseillers en charge du CEP peuvent mobiliser des prestations en cours du processus d'appui à la définition de projets :

- **Notamment, un bilan de compétences** peut être mobilisé. Le bilan, selon les termes du cahier des charges du financeur, donne lieu à une restitution en forme de synthèse transmise avec l'accord du bénéficiaire à l'opérateur qui assure le conseil en évolution professionnel.
- prestation de positionnement et l'évaluation cognitive,
- accompagnement VAE (contact avec l'organisme valideur, accompagnement à la construction du dossier de recevabilité et à la préparation à l'entretien avec le jury),
- Soutien personnalisé au projet de création ou reprise d'entreprise.

Ces prestations, mobilisées en fonction du besoin, sont définies et mobilisées auprès d'un tiers expert par le réseau en charge du CEP. Elles sont financées dans les conditions habituelles. Ces prestations donnent lieu avec l'accord du bénéficiaire à une restitution (synthèse) auprès de l'organisme chargé du conseil.

3.

Le Dossier Documentaire de l'UODC

À quoi va servir le conseil en évolution professionnelle ?

- Partie II -

■ **Vidéos de référence sur le sujet** pp. 18-26

- Le Compte Personnel de Formation. Fondements et questions-clés
Jean-Marie Marx, *Site web Université ouverte des compétences* (www.uodc.fr), février 2014
- Les postures des professionnels de l'accompagnement et leurs effets. Redonner du pouvoir d'agir avec un bilan de compétences
André Chauvet, *Site web Université ouverte des compétences* (www.uodc.fr), avril 2013
- Le métier d'accompagnement du retour à l'emploi. Entre tensions et possibles
Didier Demazière et Jean-Marie Blanc, *Site web Université ouverte des compétences* (www.uodc.fr), mars 2013
- Comment accompagner les transitions professionnelles sur un territoire ?
Frédéric Bruggeman, *Site web Université ouverte des compétences* (www.uodc.fr), mars 2011

Le Compte Personnel de Formation Fondements et questions-clés

Jean-Marie Marx

Président de la Concertation sur la mise en œuvre du CPF, directeur de l'APEC



Le Compte personnel de formation (CPF) est la mesure emblématique de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013 et de la Loi Sapin 2014 sur la formation professionnelle.

Il s'inscrit dans une tendance longue : celle d'ouvrir un droit pour chaque citoyen de ce pays à accéder à la formation permanente.

Pourtant, l'existence d'un droit individuel ne suffit pas à en garantir l'usage.

Les Séquences :

- **Extrait découverte** > Avec le Compte personnel de formation : l'offre de formation doit changer ! (01:37)
- **1.** L'ANI de 2013 : négociation et concertation quadripartite en parallèle (05:22)
- **2.** Le Compte personnel de formation : les questions chaudes (03:48)
- **3.** Le CPF : un projet qui s'inscrit dans les fondamentaux de l'éducation permanente. Et en rupture ! (05:45)
- **4.** Le citoyen-acteur va-t-il s'emparer du Compte personnel de formation ? La question de la motivation (06:02)
- **5.** S'emparer du Compte personnel de formation ? Le conseil en évolution professionnelle, l'entretien professionnel (07:13)
- **6.** L'existence d'un Compte personnel de formation pour tous : une sur-promesse ? (04:49)
- **7.** Le CPF peut-il corriger les inégalités d'accès à la formation ? (05:17)
- **8.** Les 150 heures du CPF seront-elles suffisantes ? Quelles formations visées ? Quels abondements ? (04:54)
- **9.** Les entreprises et les branches vont-elles s'emparer des enjeux de compétences et de formation ? (03:51)
- **10.** L'offre de formation doit-elle évoluer avec le CPF ? (03:27)
- **11.** Le territoire est-il conforté au travers de la mise en œuvre du CPF ? (01:24)
- **12.** La mise en œuvre du CPF : trois points de vigilance (02:52)
- **13.** Quel avenir, quel financement pour le bilan de compétences ? (rebond 1) (02:59)
- **14.** Les 150 heures du CPF : tout le monde en aura-t-il autant besoin ? (rebond 2) (03:30)

- 15. Le CPF concernera-t-il les jeunes qui sortent de l'école sans rien ? (rebond 3) (03:08)
- 16. Quels seront dans trois ans les critères d'évaluation du dispositif CPF ? (rebond 4) (01:57)
- 17. Qui va évaluer les formations éligibles au CPF ? Les citoyens ? D'autres dispositions ? (rebond 5) (07:00)
- 18. L'abondement du CPF, le tiers-payeur, le CREFOP (rebond 6) (03:22)
- 19. Complexité du système de formation : pour un choc de simplification patronal (rebond 7) (03:38)
- 20. Le CPF : un risque de préemption par les entreprises, comme pour le DIF ? (rebond 8) (01:10)
- 21. Quelles certifications avec seulement 150 heures ? (rebond 9) (01:58)

Les Mots-clefs :

Formation professionnelle continue, Politique formation, Compte personnel formation, Droit individuel formation, Conseiller professionnel, Accompagnement salarié

Vidéo séquencée n°162 / Durée : 1:23:46

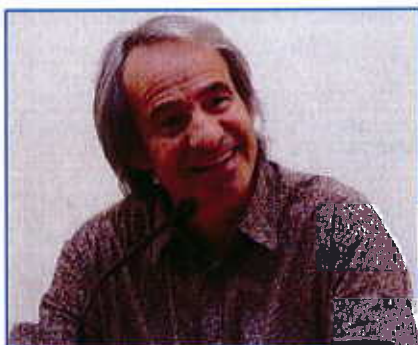
Prise de vue : 28 janvier 2014 / Date d'édition : 12 février 2014

Les postures des professionnels de l'accompagnement et leurs effets

Redonner du pouvoir d'agir avec un bilan de compétences

André Chauvet

Consultant, directeur de André Chauvet Conseil



Quel processus permettrait de développer le pouvoir d'agir des personnes qui décident de s'engager dans un bilan de compétences ? Et qu'est-ce que l'observation des pratiques d'accompagnement dans le cadre du bilan peuvent nous dire plus généralement des pratiques et du métier d'accompagner les personnes ?

Ces questions sont particulièrement vives à un moment où **les évolutions du travail peuvent donner aux professionnels un sentiment d'impuissance** devant ce qu'ils ressentent comme une dégradation des conditions leur permettant de bien faire leur travail.

Les Séquences :

- 1. Vingt ans de bilan de compétences : trois constats (05:57)
- 2. Des pratiques d'accompagnement et du bilan de compétences à remettre en cause (05:26)
- 3. Bilan de compétences : trois questions à mettre en débat (02:25)
- 4. Le bilan de compétences : un texte de loi source d'ambiguïtés (03:59)
- 5. Deux présupposés du bilan de compétences : l'appariement personnes /emplois, le « projet » (02:43)
- 6. La posture du conseiller bilan de compétences : que nous apprend l'observation des situations ? (05:20)
- 7. Deux postures dans l'accompagnement des personnes : l'interprétative, la délibérative (06:35)
- 8. Redonner du pouvoir d'agir dans le chaos : quel devenir pour le bilan de compétences ? (03:56)
- 9. Est-ce qu'on ne relâche pas les gens trop tôt après un bilan de compétences ? (rebond 1) (02:42)
- 10. Sortir du « projet professionnel », aller vers une logique de « scénarios » (rebond 2) (05:59)
- 11. Bilan de compétences : demain des prestations collectives ? (rebond 3) (03:04)
- 12. Redonner du pouvoir d'agir dans le chaos : quel devenir pour le bilan de compétences ? (03:56)
- 13. Le bilan de compétences est-il adapté pour l'accompagnement « tout au long de la vie » ? (03:30)
- 14. Accompagnement et bilan de compétences : des leçons utiles pour l'école et l'orientation scolaire ? (rebond 6) (03:26)
- 15. Pratiques d'accompagnement, présentiel, face-à-face : un système aujourd'hui construit sur la défiance (rebond 7) (03:51)
- 16. Le métier d'accompagner : une éthique, un professionnalisme, des règles de l'art (rebond 8) (03:39)

- **17.** Pratiques d'accompagnement, pratiques du bilan : en France, à l'étranger, de quels modèles s'inspirer ? (rebond 9) (06:18)
- **18.** Le bilan de compétences : à mettre à la poubelle ? ... Les compétences aussi ?! (06:34)
- **19.** Est-ce oui ou non à certaines pratiques d'accompagnement et de bilan ? Un besoin d'espaces de « disputes professionnelles » (rebond 11) (03:46)

Les Mots-clefs :

Accompagnement, Bilan compétences, Conseiller professionnel, Orientation professionnelle, Accompagnement salarié, Analyse pratiques, Méthode orientation, Méthodologie entretien

Vidéo séquencée n°149 / Durée : 1:24:33

Prise de vue : 8 janvier 2013 / Date d'édition : 16 avril 2013

Le métier d'accompagnement du retour à l'emploi Entre tensions et possibles

Didier Demazière, Jean-Marie Blanc

Sociologue, spécialiste des questions du chômage - Directeur de l'Institut Apec du Conseil



« **L'accompagnement** » est devenu en quelques années le mot clef de nombreuses politiques publiques. De la qualité de l'accompagnement dépendraient la survie des jeunes entreprises, la santé des personnes âgées, de meilleures chances de retour à l'emploi, etc.

En ce qui concerne le chômage, il est devenu tellement massif et récurrent dans les sociétés occidentales qu'un peu partout **des politiques d'accompagnement** se sont au fil du temps inventées, déployées, installées. Elles peuvent avoir des effets, au-delà des déplacements dans l'ordre de la file d'attente.

Les Séquences :

- 1. Professionnaliser des professionnels de l'accompagnement : sciences humaines plutôt que sciences du management (Marc Glady) (04:46)
- 2. De nouvelles « normes » pour les professionnels de l'accompagnement : trois questions essentielles (Marc Glady) (03:42)
- 3. Le travail d'accompagnement du retour à l'emploi : une nébuleuse de pratiques (Didier Demazière) (08:29)
- 4. Le métier de conseiller à Pôle emploi : la tension entre accompagnement et contrôle (Didier Demazière) (05:31)
- 5. L'introuvable référentiel du métier d'accompagnement à l'emploi (Didier Demazière) (07:52)
- 6. Professionnels de l'accompagnement et chômeurs : un drôle de jeu de rôles (Didier Demazière) (08:42)
- 7. Le travail d'accompagnement vers l'emploi : une activité foncièrement « morale » (Didier Demazière) (02:55)
- 8. Accompagner le chômage de masse : une professionnalité à construire (Didier Demazière) (02:07)
- 9. L'Apec : un accompagnement sans la contrainte réglementaire du contrôle (Jean Besançon, Jean-Marie Blanc) (03:15)
- 10. L'accompagnement : entre éthique et esthétique du métier (Jean-Marie Blanc) (03:53)
- 11. Accompagner : « un jeu de dupes... » (Jean-Marie Blanc) (02:35)
- 12. Accompagner : «... mais un passionnant et utile métier d'entre-deux » (Jean-Marie Blanc) (01:48)
- 13. Accompagner : aider la personne à donner du sens au changement (Jean-Marie Blanc) (02:46)
- 14. Accompagner : sortir de la dictature du projet (rebond 1 : Jean-Marie Blanc) (05:18)
- 15. Accompagner : un métier qui peut être enthousiasmant (rebond 2 : Jean-Marie Blanc) (02:13)

- **16.** Accompagner comme à l'APEC : est-ce possible à Pôle emploi ? (rebond 3 : Jean Besançon, Didier Demazière) (03:29)
- **17.** Consultant, conseiller ou prestataire... : l'accompagnant précaire ? (rebond 4 : Didier Demazière, Jean-Marie Blanc) (02:31)
- **18.** Accompagner le retour à l'emploi : un métier pas assez professionnalisé (rebond 5 : Jean-Marie Blanc, Didier Demazière) (04:01)
- **19.** Pratiques d'accompagnement : que peut apporter un master professionnalisant ? (rebond 6 : Jean-Marie Blanc, Marc Glady) (03:10)
- **20.** Accompagner le retour à l'emploi : un métier pas assez professionnalisé (rebond 7 : Jean-Marie Blanc, Didier Demazière) (04:22)
- **21.** Accompagnement des chômeurs : on ne peut échapper à la question de l'efficience ! (rebond 8 : Jean-Marie Blanc, Didier Demazière) (04:11)

Les Mots-clefs :

Accompagnement, Métier insertion, Conseiller insertion, Conseiller professionnel, Chômeur, Réinsertion professionnelle, Orientation professionnelle, Service public emploi, Pôle emploi, Apec

Vidéo séquencée n°148 / Durée : 1:28:17

Prise de vue : 16 octobre 2012 / Date d'édition : 14 mars 2013

Comment accompagner les transitions professionnelles sur un territoire ?

Frédéric Bruggeman

Directeur associé d'Amnyos Mutations économiques



Une usine ferme sur un territoire : 400 personnes au chômage. Elles habitent là. Elles ne vont pas déménager à des centaines de kilomètres pour trouver du travail. Que faire ?

Que nous ont appris 30 ans d'expérience de restructurations en France et en Europe ? Existe-t-il des pratiques plus opérantes que d'autres ?

Peut-on anticiper les mutations économiques sur un territoire, et si oui, comment ?

Les Séquences :

- **Extrait découverte > Au début des grandes restructurations : une mobilité "freinée"** (02:28)
- **1.** Mutations économiques et restructurations : un regard européen (04:44)
- **2.** Première période : on protège l'emploi (1960 - mi-années 70) (04:22)
- **3.** Deuxièmes période : transitions « à chaud » et cellules de reclassement (fin années 1970 - décennie 80) (04:17)
- **4.** Troisième période : anticipation et sécurisation des transitions (milieu des années 90) (04:02)
- **5.** Innovations opportunistes, absentes, faiblement développées. Quelles autres pistes pour faire face aux restructurations ? (05:36)
- **6.** La constitution du dispositif français : quelques grandes étapes (02:53)
- **7.** Les restructurations qu'est-ce que c'est ? Vers une définition européenne (07:07)
- **8.** Que fait-on face aux restructurations en Europe ? Les six fonctions des dispositifs mis en place (05:06)
- **9.** Quels chantiers, quelles pistes pour des transitions professionnelles réussies ? (07:57)
- **10.** Quels lieux, quels acteurs, quels territoires pour anticiper et accompagner les restructurations ? (07:45)
- **11.** Quelles interventions de l'expert, quels clients sur la question des restructurations ? (rebond 2) (01:26)
- **12.** Cellules de reclassement : est-ce que ça marche vraiment ? Peut-on évaluer ces dispositifs ? (rebond 3) (03:37)
- **13.** Salariés, précaires... : généraliser le principe du CTP, Contrat de transition professionnelle (rebond 4) (02:48)
- **14.** La GPEC après la crise... a-t-elle un avenir ? (rebond 5) (03:01)

- 15. Face à la crise de 2008, un réflexe nouveau des entreprises : protéger pour conserver la main-d'œuvre (rebond 6) (04:04)
- 16. Plans de départ volontaire, accords régionaux tripartites : entre régressions et nouveaux jeux d'acteurs (rebond 7) (02:50)
- 17. Un rôle du système éducatif ? Faire travailler la confiance en soi (rebond 8) (01:26)
- 18. En conclusion : trois conditions essentielles pour réussir les transitions professionnelles (rebond 9) (04:39)

Les Mots-clefs :

Restructuration, Plan social, Licenciement, Gestion prévisionnelle emploi, Reclassement professionnel, Mobilité professionnelle, Parcours professionnel, Accompagnement salarié, Mesure emploi

Vidéo séquencée n°118 / Durée : 1:18:05

Prise de vue : 7 décembre 2010 / Date d'édition : 21 mars 2011

Le Dossier Documentaire de l'UODC

À quoi va servir le conseil en évolution professionnelle ?

- Partie III -

■ **Articles complémentaires sur le sujet** pp. 27-56

- Le conseil en évolution professionnelle
Créfor Haute-Normandie, Point d'actualité sur la formation continue et l'emploi, hors-série n°8, mars 2014
- Réforme de la formation : qu'est-ce que le conseil en évolution professionnelle ?
Valérie Grasset-Morel, Site web *L'Express Emploi* (www.lexpress.fr/emploi), janvier 2004
- Concertation quadripartite : avancée des réflexions autour du conseil en évolution professionnelle et de l'élaboration des listes
Célia Coste, Site web *Loi-formation* (www.loi-formation.fr), juin 2014
- Le Conseil en évolution professionnelle, regard d'une praticienne en orientation
Alice Vielajus, Site web *Les pratiques de la formation* (www.pratiques-de-la-formation.fr), avril 2014
- Pascale Gérard (ARF) plaide pour une inscription du Conseil en évolution professionnelle dans le service public régional de l'orientation
Philippe Grandin, Site web *Loi-formation* (www.loi-formation.fr), juin 2014
- La Région Bourgogne lance un service de "conseil en évolution professionnelle"
Aurélie Gerlach, Site web *Actualité de la formation* (www.actualite-de-la-formation.fr), mai 2013

POINT D'ACTUALITÉ SUR LA FORMATION CONTINUE & L'EMPLOI

Le Conseil en évolution professionnelle

Hors-série #8
Mars 2014

www.crefor-hn.fr



centre de ressources emploi formation

tel. 02 35 71 77 87 - fax 02 35 71 77 66 - crefor@crefor-hn.fr / 02 35 71 77 66 (code)

SOMMAIRE

La genèse	3
Le Groupe de concertation multipartite : expertise sur la mise en œuvre du CFP et du CEP	9
Projet de cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle	11
Des expériences de Conseil en évolution professionnelle	16
L'implication des acteurs du Conseil en évolution professionnelle	18
Revue d'actualité	19

L'ensemble des documents signalés sont consultables au centre de documentation du Crefor

Conception-réalisation : **Emmanuel CHRISTAIN**

La genèse

La Grande conférence sociale de juillet 2012 avait inscrit, dans sa feuille de route, une négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi, pour apporter des solutions nouvelles à quatre grands défis du marché du travail : la lutte contre la précarité du travail, l'anticipation des mutations économiques, la recherche de solutions collectives pour sauvegarder l'emploi, la refonte des procédures de licenciement collectif.

L'accord national interprofessionnel conclu le 11 janvier 2013, à l'issue de cette négociation, répond à ces défis de façon globale.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi traduit l'équilibre de l'accord du 11 janvier et les engagements des signataires.

Parmi les évolutions dont elle est porteuse, on trouve la création de nouveaux droits individuels pour les salariés qui intègre le compte personnel de formation (CPF) auquel est adjoint le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale issue de l'Ani du 14 décembre 2013 en précise les contours.

Le cheminement du Conseil en évolution professionnelle (CEP) dans les textes

L'ANI du 11 janvier 2013

Titre II – Renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article 16 - Création d'un Conseil en évolution professionnelle

Pour permettre l'accès de tous les salariés, notamment des salariés des TPE PME, à un conseil en évolution professionnelle, en dehors de l'entreprise, une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité est proposée aux salariés, visant l'évolution et la sécurisation professionnelle.

Cette information/conseil doit permettre au salarié :

- d'être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur les territoires...),
- de mieux connaître ses compétences, pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir,
- de repérer des offres d'emploi adaptées à ses compétences.

Pour assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle, tout salarié bénéficie :

- de la possibilité d'utiliser son compte personnel de formation pour accéder à ce conseil en évolution professionnelle,
- d'un droit à l'information sur l'existence de ce service et sur les possibilités d'y accéder.

Pour que tous les salariés puissent effectivement accéder à ce service, il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi.

L'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le service public de l'orientation, devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la décentralisation.

Dans l'attente, et dans l'objectif d'assurer la réelle effectivité de ce service, les partenaires sociaux s'engagent à entamer, dans les deux mois de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail avec les opérateurs paritaires qui participent aux réseaux d'accueil des publics salariés, notamment les Fongecif et l'APEC.

ANI du 11 janvier 2013 : http://direccte.gouv.fr/IMG/pdf/ANI_securisation_de_l_emploi-2.pdf

La loi du 14 juin 2013 entérine la création du compte personnel de formation et du Conseil en évolution professionnelle

Les dispositions relatives à la formation professionnelle figurant dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier traduisent l'importance croissante que les partenaires sociaux accordent à l'objectif de sécuriser les parcours professionnels au moyen d'une formation adaptée à l'évolution de l'environnement professionnel et aux parcours personnels.

(...) le compte personnel de formation est un droit individuel d'initiative de formation, ouvert à tous les actifs et défini en fonction de leurs besoins. Ce droit individuel se voit assorti de garanties collectives au nombre desquelles figure un dispositif d'accompagnement, le Conseil en évolution professionnelle.

(...) La loi établit un lien entre l'existence d'un droit et l'accompagnement de son titulaire, comme le montre la création conjointe du Conseil en évolution professionnelle.

(...) L'accompagnement proposé par le Conseil en évolution professionnelle est indissociable du droit d'initiative renforcé par le compte personnel de formation.

Source : Rapport n° 847 tome1 sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, 27 mars 2013

La transposition de l'ANI dans la loi du 14 juin 2013

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi intègre

• le compte personnel de formation

Le chapitre 1er du Titre 1er du Livre 1er de la sixième partie du Code du travail consacré aux *Objectifs et contenu de la formation professionnelle* est complété par l'article 5 de la loi.

L'article L. 6111-1 est complété par la phrase suivante :

« [La formation professionnelle tout au long de la vie] constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. »

et les alinéas suivants :

*« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. **Le service public de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 est organisé pour assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation.** Le compte est alimenté :*

1° Chaque année selon les modalités prévues aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 ;

2° Par des abondements complémentaires, notamment par l'Etat ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre. »

- **le Conseil en évolution professionnelle**

Sur la base de l'article 16 de l'accord du 11 janvier, l'article 5 de la loi crée l'article L. 6314-3 au sein du chapitre IV du Titre 1er du Livre III de la sixième partie du Code du travail relatif au *Droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles*.

« Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L. 6111-3, lui permet :

1° D'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;

2° De mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;

3° D'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;

4° D'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. »

Consulter la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

L'ANI du 14 décembre 2013

Titre II. Soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications de leurs salariés

Article 10. Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

(...) Les Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi (CPNE) identifient, parmi les informations produites par les OPMQC, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, pour permettre aux jeunes et à leurs familles, aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises ainsi qu'au service public régional de l'orientation aux réseaux mettant en œuvre le Conseil en évolution professionnelle, de connaître les secteurs professionnels concernés, les métiers et leurs évolutions prévisibles.

Titre III - Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation

Chapitre 6 - Mobilisation du compte personnel de formation par le demandeur d'emploi

Article 20. Les règles de mobilisation du compte personnel de formation par les demandeurs d'emploi doivent leur permettre de faciliter et d'accélérer leur accès à la formation pour retrouver un emploi.

(...)Le demandeur d'emploi peut s'appuyer sur le Conseil en évolution professionnelle défini au titre V du présent accord pour conforter son projet professionnel.

Titre V. Conseil en évolution professionnelle

Article 32.

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle.

Son objectif est de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du compte personnel de formation. Il doit contribuer au repérage des personnes confrontées à des situations d'illettrisme ou au manque de savoirs de bases.

Afin de préciser les modalités de mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle, un cahier des charges est défini par les partenaires sociaux, l'État et les conseils régionaux au niveau national. Au niveau régional, ces derniers veillent à ce que son application conduise à la constitution ou au renforcement d'un partenariat territorial effectif entre les différents acteurs accrédités à ce titre. Le Conseil en évolution professionnelle permet au salarié et au demandeur d'emploi :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;

- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

À cette fin, les réseaux en charge du Conseil en évolution professionnelle ont accès à l'ensemble de l'offre de formation nationale et du territoire afin de faciliter l'information et la validation de projet de formation, qu'ils mobilisent ou non le compte personnel de formation. Ils ont également accès aux données utiles sur le marché de l'emploi du territoire, par secteur, fournis par les observatoires et services d'études des branches, des régions ou du service public de l'emploi.

Ce conseil est mis en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité et de services à distance communs ou coordonnées entre les opérateurs, dans le respect d'un cahier des charges élaboré conjointement par le CPNFPE, l'État et les conseils régionaux.

Le cahier des charges permet notamment :

- de garantir un maillage territorial permettant à chaque personne d'accéder à un service de conseil et d'accompagnement à proximité de son lieu de vie ou de travail ;
- de renforcer la cohérence des informations accessibles aux conseillers et aux personnes qui les sollicitent ;
- de renforcer la professionnalisation des pratiques de conseil et d'accompagnement.

Le bénéficiaire doit pouvoir accéder à l'information utile à l'élaboration de son projet, dans le respect de la confidentialité de ce dernier, sans multiplier les sollicitations auprès de différents prestataires.

ANI du 14 décembre 2013 : <http://www.emploi.gouv.fr/files/files/ANIformation14decembre2013.doc.pdf>

La transposition de l'ANI dans la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Adopté en Conseil des ministres le 22 janvier 2014, le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été voté définitivement par les députés et les sénateurs les 26 et 27 février 2014. Son article premier, qui pose les principes et modalités essentielles de fonctionnement du CPF (compte personnel de formation) a été examiné en commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale le 29 janvier, puis en première lecture à l'Assemblée le 6 février.

Le Sénat a définitivement adopté, jeudi 27 février 2014, le projet de loi, dans sa version issue de la CMP (commission mixte paritaire) réunie le 24 février, par 188 voix pour et 133 contre. Après le vote de l'Assemblée nationale la veille, le projet de loi est ainsi définitivement adopté par le Parlement après un examen mené en quatre semaines, selon une procédure accélérée. La nouvelle loi est publiée au Journal officiel n° 55 du 6 mars 2014.

L'article 22 consacré au **Service public de l'orientation** et au **Conseil en évolution professionnelle** vise à faire de la région un chef de file en matière d'orientation, au regard de sa compétence de droit commun en matière de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

La loi précise aussi les contours du Conseil en évolution professionnelle créé par la loi du 14 juin 2013. Une concertation quadripartite associant l'État, les régions, les organisations syndicales et patronales a en effet permis depuis lors de préciser les contours de ce conseil, ouvert à tous les actifs, qui sera mis en œuvre par au moins cinq réseaux nationaux de conseil et les acteurs régionaux désignés, dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Les dispositions générales définissant la formation professionnelle sont prévues par le chapitre 1er du titre 1er du Livre 1er de la sixième partie du code du travail. La formation professionnelle tout au long de la vie, qui est une obligation, « s'exerce avec le compte personnel de formation et prend appui sur un service public de l'orientation ».

D'ailleurs dans le chapitre 1er et dans les titres du livre premier de la sixième partie du code du travail, les mots « de la formation professionnelle » sont remplacés par les mots « de la formation et de l'orientation professionnelles ».

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576>

• Le Service public de l'orientation

Le chapitre 1er du Titre 1er du Livre 1er de la sixième partie du Code du travail consacré aux *Objectifs et contenu de la formation et de l'orientation professionnelles* est donc complété par l'article 22 de la loi

Une section 1 intitulée « La formation professionnelle tout au long de la vie » et une section 2 intitulée « L'orientation professionnelle tout au long de la vie » sont insérées.

L'article L. 6111-3 est complété par les alinéas suivants :

« L'État et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie.

« L'État définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. Avec l'appui, notamment, des centres publics d'orientation scolaire et professionnelle et des services communs internes aux universités en charge de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants mentionnés, respectivement, aux articles L. 313-5 et L. 714-1 du code de l'éducation, il met en œuvre cette politique dans ces établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivre à cet effet l'information nécessaire aux élèves et aux étudiants.

« La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du Conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

« Les organismes consulaires participent au service public régional de l'orientation.

« Une convention annuelle conclue entre l'État et la région dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles prévu au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation détermine les conditions dans lesquelles l'État et la région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives dans la région. »

De plus le premier alinéa de l'article L. 6111-5 est ainsi rédigé :

« Sur le fondement de normes de qualité élaborées par la région à partir d'un cahier des charges qu'elle arrête, peuvent être reconnus comme participant au service public régional de l'orientation tout au long de la vie les organismes qui proposent à toute personne un ensemble de services lui permettant : ».

• Le Conseil en évolution professionnelle

Une section 3 intitulée « le conseil en évolution professionnelle » est créée.

« Art. L. 6111-6. – Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3.

« Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

« L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

« Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions et organismes mentionnés au 1° bis de l'article L. 5311-4 [Cap emploi] et aux articles L. 5312-1 [Pôle emploi], L. 5314-1 [Missions locales] et L. 6333-3 [Opacif], par l'institution en charge de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres créée par l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres [Apec], ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3

En créant un **Conseil en évolution professionnelle**, les partenaires sociaux relèvent de nouveau les limites du **bilan de compétences** créé par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi.

Tout au long des années 2000, les différents accords nationaux interprofessionnels relatifs à la formation ont tenté de pallier ces carences en proposant de nouveaux dispositifs d'information et de bilan mieux adaptés à l'objectif de sécurisation des parcours.

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 visait à « *permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe* ».

Cet accord souhaite qu'un « **passport formation** et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de sa branche professionnelle (permettent) à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel(...) »

La création d'un **bilan d'étape professionnel** a été demandée par les accords du 11 août 2008 relatif à la modernisation du marché du travail et du 14 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les partenaires sociaux envisageaient un bilan nettement distinct de l'entretien annuel d'évaluation qui ne serait pas nécessairement réalisé dans l'entreprise.

L'article 12 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a défini ce bilan d'étape professionnel comme « un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur (devant) permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié ». L'entretien est réservé aux salariés disposant de deux ans d'ancienneté et sa périodicité est fixée à cinq ans.

La loi en a renvoyé les conditions d'application à la négociation collective qui n'a pas abouti.

En complément du bilan d'étape professionnel, la loi du 24 novembre 2009 prévoit la création d'un « *passport orientation-formation* », « *mis à disposition de toute personne* » et qui serait notamment alimenté par les conclusions du bilan d'étape professionnel.

Ce dispositif n'a pas pu entrer en vigueur ; la loi renvoyant à un décret dont le projet a reçu en avril 2010 un avis négatif du Conseil d'État.

Il ne subsiste plus aujourd'hui du projet initial qu'un site internet, financé par les partenaires sociaux, présentant un modèle de document que chacun est libre d'imprimer pour y indiquer sa propre perception de son expérience et de ses compétences. [site internet : <http://www.passeportformation.eu>]

La loi du 24 novembre 2009 a créé un **délégué à l'information et à l'orientation (DIO)** chargé de mettre en place « *un service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne* » permettant de « *disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles* » et « *d'être orienté vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle* ». [site internet www.orientation-pour-tous.fr]

Selon un rapport de l'IGAS, ce site n'a pas apporté de réelle valeur ajoutée et, surtout, n'a pas permis d'accroître la fréquentation¹.

Selon la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le DIO perd la charge de la mise en place de ce service. Il semble donc appelé à disparaître.

¹ Inspection générale des affaires sociales, « Le service public de l'orientation : état des lieux et perspectives dans le cadre de la prochaine réforme de décentralisation », janvier 2013

Le Groupe de concertation multipartite : expertise sur la mise en œuvre du CPF et du CEP

Conformément à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, « une concertation est engagée avant le 1er juillet 2013 entre l'Etat, les régions et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel sur la mise en œuvre du compte personnel de formation. »

Ainsi une concertation multipartite, ou quadripartite, est menée entre l'État, représenté par les ministères du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et celui de l'Éducation nationale, les régions représentées par l'ARF (Association des régions de France) et les huit organisations syndicales et patronales interprofessionnelles représentatives au niveau national.

Une lettre de mission transmise mardi 23 juillet 2013 par Michel Sapin à Jean-Marie Marx, le directeur général de l'Apec, appelé à présider ce groupe multipartite, précise les attentes du ministre du Travail et cadre le champ d'action de ce groupe.

Cette lettre de mission rappelle que ce groupe multipartite a été mis en place « parallèlement » à la préparation de la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle qui s'ouvrira en septembre 2013.

L'objectif initial du groupe était de « compléter les conditions de mise en œuvre et de financement [du CPF] qui concerne aussi des publics dont la formation ne relève pas exclusivement du champ de compétence des partenaires sociaux ». Ses travaux sont élargis à « la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle en lien avec la rénovation du SPO (service public de l'orientation) »

La lettre de mission : http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/lettre-de-mission_jm-Marx_Groupe-multipartite_CPF-CEP.pdf

Synthèse des débats

La Concertation quadripartite s'est réunie du 1er octobre au 19 décembre 2013, réunissant dans un exercice sans précédent de discussion en parallèle d'une négociation collective, l'Etat, les régions et les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, afin de préciser les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation et du Conseil en évolution professionnelle.

Un document de synthèse des débats du groupe de concertation multipartite a été publié le 20 décembre 2013 à l'issue des travaux de ce groupe.

Cette synthèse aborde les six points suivant :

- Définition du périmètre du compte ;
- les modalités de déploiement du compte ;
- La mobilisation du compte par les jeunes sortis sans qualification reconnues du système scolaire ;
- La mise en œuvre du CPF par les demandeurs d'emploi ;
- L'occasion donnée par la mise en œuvre du CPF d'accompagner l'évolution de l'offre de formation et de certification ;
- Le Conseil en évolution professionnelle ;
- Une gouvernance quadripartite.

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Concertation-quadrupartite_Synthese-des-debats.pdf

Le soutien de l'expertise de l'Igas

Le gouvernement charge l'Igas d'appuyer le groupe quadripartite sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et sur le Conseil en évolution professionnelle.

Michel Sapin, ministre en charge de la Formation professionnelle a confié le 9 septembre 2013 à l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) des missions d'évaluation sur la gestion et la traçabilité du compte personnel de formation pour les employeurs et financeurs et sur le Conseil en évolution professionnelle.

Il s'agit d'appuyer les travaux du groupe quadripartite (État, régions, organisations syndicales et patronales) qui portent sur ces sujets et qui visent à préparer le projet de loi sur la formation professionnelle, parallèlement à la négociation nationale interprofessionnelle.

La lettre de mission indique que l'Igas devait travailler sur la définition du cahier des charges du compte personnel de formation en termes par exemple de « gestion des droits » et « de principes d'alimentation et d'utilisation du système d'information » et était appelée à appuyer le groupe de concertation quadripartite.

La lettre de mission : http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/lettre-de-mission_Igas_CPF-CEP.pdf

Les rapports de l'Igas

L'environnement du Conseil en évolution professionnelle et les premiers questionnements (24 octobre 2013)

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/CEP_Igas_Environnement-du-CEP-et-premiers-questionnements.pdf

Le périmètre du Conseil en évolution professionnelle : les services attendus et premières hypothèses chiffrées (12 novembre 2013)

Au sommaire de la présentation

1. Le CEP : un processus de conseils et d'accompagnement personnalisé
2. Les finalités, principes et valeurs qui fondent le CEP
3. Les autres conditions exprimées par les membres de la concertation
4. Les objectifs et travaux à poursuivre à l'issue de la réunion du 30/10
5. Le CEP : un conseil et/ou un accompagnement personnalisé et différencié
6. Quel processus d'accompagnement ?
7. S' informer, s'orienter, construire son projet
- 7bis. Construction du projet et fonctions du processus de conseil et d'accompagnement
8. Des sources d'informations aux usages à différencier
9. Système d'acteurs et centres ressources d'informations
10. Nombre de bénéficiaires annuels: hypothèses chiffrées
11. Quelques notions de coûts
12. Conclusions provisoires et suite des travaux

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/CEP_Igas_Perimetre-du-CEP-services-attendus-et-premieres-hypotheses-chiffrees.ppt

Le système de gestion du compte personnel de formation : première formulation des besoins des utilisateurs (12 novembre 2013)

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/CPF_Igas_Systeme-de-gestion-du-CPF_premiere-formulation-des-besoins-des-utilisateurs.pdf

Le système de gestion du compte personnel de formation : esquisse de cahier des charges (26 novembre 2013)

http://docs.crefor-hn.fr/local/infodoc/CPF_Igas_Systeme-de-gestion-du-CPF_esquisse-de-cahier-des-charges.pdf

Les fiches thématiques préparatoires au futur cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle (28 novembre 2013)

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/CEP_Igas_Fiches-thematiques-preparatoires-au-futur-cahier-des-charges-du-CEP.pdf

Projet de cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle (8 décembre 2013)

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/CEP_Igas_projet-de-CdC-du-CEP_20131208.pdf

PREAMBULE ET PROPOSITIONS D'ELEMENTS DE METHODE POUR LE DEPLOIEMENT DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle est un conseil permettant à chaque personne entrée ou souhaitant entrer dans la vie active, de contribuer à accroître ses aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en facilitant l'élaboration d'un projet professionnel, notamment dans le cadre d'une mobilité interne ou externe, et en lui permettant également d'exercer un droit d'initiative et itératif en matière de qualification professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est délivré dans le cadre du service public régional de l'orientation. Tous les opérateurs qui mettront en œuvre cette offre de service sont également membres du service public régional de l'orientation. Dans ce contexte, le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle respecte la charte connue du SPRO. Les conditions de coordination entre les opérateurs du conseil en évolution professionnelle et les autres opérateurs du service public régional de l'orientation, pouvant le cas échéant donner lieu à des partenariats spécifiques aux territoires, relèvent de l'animation des régions au titre du service public régional de l'orientation.

Le conseil doit être assuré par des acteurs nationaux chargés de mission de conseil, d'accompagnement et de validation de projet pour les personnes engagées dans la vie active, sur une base légale : Les OPACIF, l'APEC, Pôle Emploi, les Missions locales, et les Cap Emploi.

En outre, le conseil peut également être assuré par d'autres acteurs répondant au cahier des charges du CEP, au moyen d'une accréditation en région. Le conseil ne peut être assuré par un organisme de formation, pour raison de conflits d'intérêts.

La délivrance du conseil en évolution professionnelle implique une posture neutre, et la capacité à proposer un regard externe sur la « faisabilité » du projet. La professionnalisation des conseillers est indispensable à la mise en œuvre du conseil. Elle doit permettre de consolider et d'harmoniser les pratiques de conseil en évolution professionnelle et d'orientation au sein du SPRO, tout en assurant le renfort d'expertise attendu en matière d'ingénierie de parcours de formation.

A cet effet, trois leviers sont notamment mobilisés :

- Des actions de professionnalisation (formation, échanges de bonnes pratiques), des têtes de réseaux en charge de la mise en œuvre du CEP.
- Une capitalisation et une mise à disposition de ressources et d'outils.
- La création d'un titre professionnel de « conseiller en évolution professionnelle » courant 2014 si l'opportunité en est confirmée.

Le pilotage du CEP devrait être assuré de manière conjointe par l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux :

- au niveau national au sein du conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- au niveau régional dans le cadre du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Le présent projet de cahier des charges présente successivement :

- les objectifs du conseil en évolution professionnelle ;
- la définition des principaux services attendus pour assurer l'information, l'accueil, le conseil et l'accompagnement des bénéficiaires dans la construction de leur projet ;
- les caractéristiques et la mise en œuvre des services.

Il est mis en application par les cinq opérateurs désignés pour assurer le conseil en évolution professionnelle ainsi que le cas échéant par ceux accrédités à cet effet au plan régional.

1. LES OBJECTIFS DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L. 6111-3.

Le conseil a pour objet d'offrir à toute personne qui le souhaite une écoute et un accès à une information de qualité et contextualisée qui permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante.

Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. Chaque demandeur d'emploi en est également informé.

Ce Conseil en évolution professionnelle permet au bénéficiaire :

- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire le projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité de son projet ;
- de valoriser ou faire reconnaître son expérience ;
- de cerner le cas échéant les compétences ou qualifications à acquérir et développer et de construire un parcours de formation, de pouvoir contacter son conseiller en évolution professionnelle dans le cadre de ce parcours de formation.

Le conseil est accessible à toute personne entrée ou entrant dans la vie active, quel que soit son statut. Il doit permettre à chaque personne de contribuer à accroître ses aptitudes, compétences ou qualifications professionnelles, en lui conférant la capacité d'assurer elle-même ses choix professionnels (informations individualisées, aide à la clarification de sa situation, de ses priorités, de ses objectifs, élaborer une ou des stratégies).

Le conseil favorise et facilite l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, notamment dans le cadre d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, ou dans le cadre d'un emploi public, de la recherche et l'accès à un emploi ou de la création - reprise d'une entreprise, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation, mobilisant ou non le compte personnel de formation.

Ainsi, à l'initiative du salarié, le conseil délivré en dehors de l'entreprise, peut s'articuler avec l'entretien professionnel dans l'entreprise. Il permet au salarié comme au demandeur d'emploi de mieux identifier ses compétences, celles requises pour un poste/une fonction cible, ses compétences transférables, et le cas échéant de formuler un projet de formation.

Le conseil peut ainsi conduire à la mobilisation d'une action de formation, et le cas échéant, à la mobilisation du compte personnel de formation. Il assure alors le parcours de formation et son montage financier, et la notification des modalités d'accès à la formation.

Le conseil respecte la confidentialité, le principe de neutralité vis-à-vis de l'entreprise, et les choix du bénéficiaire. Chaque salarié est informé, notamment au sein de l'entreprise par son employeur et les instances représentatives du personnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Un continuum de service et les moyens de liaisons entre opérateurs du CEP sont assurés afin de permettre aux personnes en cas de changement de situation ou d'opérateur de bénéficier d'une continuité de conseils.

Le conseil est gratuit pour ses bénéficiaires et ne nécessite pas la mobilisation du compte personnel de formation.

2. SERVICES ATTENDUS DANS LE CADRE DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil en évolution professionnelle propose un accueil individualisé, une information de qualité et contextualisée, un conseil de premier niveau en orientation à tout public, ainsi qu'un conseil approfondi et l'accompagnement au projet et à la formation des publics qui relèvent de la responsabilité institutionnelle des acteurs qui en sont chargés.

Un état des lieux de ses atouts, capacités d'investissement personnel et d'adaptation est assuré au bénéficiaire.

Le conseil en évolution professionnel facilite la mobilisation pour les *personnes connaissant des difficultés* d'apprentissage, voire d'illettrisme, de programmes et parcours adaptés, afin de pouvoir accéder à un premier niveau de qualification.

Les personnes en situation *d'inaptitude ou de handicap* bénéficient de conseils et accompagnements permettant de *faciliter leur maintien dans l'emploi, la transition vers un nouveau métier, ou le retour dans l'emploi, intégrant les besoins spécifiques liés à leur inaptitude ou handicap, notamment dans le cadre du parcours de formation souhaité.*

2.1 Accueil, information, conseil de premier niveau

L'accueil et l'analyse de la demande permet d'identifier le service le mieux adapté au besoin (accueil dématérialisé par Internet, accueil immédiat en permanence avec **pré-diagnostic**, accueil téléphonique, entretien diagnostic physique ou téléphonique, ...).

Cet accueil information *est réalisé dans les conditions communes à l'ensemble des membres du SPRO*. Le cas échéant, le conseiller indique le réseau mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle à même de lui offrir le service le plus pertinent répondant à son besoin. Dans ce cas, le conseiller prend contact avec le réseau pressenti pour assurer la continuité de prise en charge.

Une information générale et/ou individualisée

Le conseil repose sur des informations fiables et adaptées à un usage grand public, actualisées et territorialisées :

- données socio-économique en termes de tendances ;
- diagnostics intéressant le territoire considéré (intégrant l'analyse des recrutements, les offres et études prospectives sur l'emploi, les travaux des observatoires des métiers et qualifications des différentes branches, ceux des observatoires des transitions professionnelles (OTP), études sur les mobilités professionnelles et géographiques, les études prospectives et relatives à la GPECT, les portraits territoriaux sur les données socio-économiques, sur les questions des métiers, d'emploi et de formation des OREF ;
- l'information sur l'offre de formation (données régionales et base de données nationale).

Il permet de découvrir les services, prestations mobilisables (réunion d'information en présentiel, espace ressources documentaires, réunion d'information VAE, espace Info Bilan, ...), acquérir une méthode d'analyse d'informations, intégrer ces informations dans la construction du projet. Ces phases d'information permettent de guider le bénéficiaire au travers d'outils d'informations (sites, documentations, évènementiels, partenaires etc.).

2.2 Conseil approfondi de second niveau et accompagnement

Le conseil et l'accompagnement mis en œuvre dans le cadre du conseil en évolution professionnelle commence par un diagnostic partagé des besoins, et demande au conseiller de savoir :

- identifier en commun les objectifs avec le salarié et les voies pour y arriver ;
- soutenir la personne au cours de la réalisation de ses démarches de construction d'un projet professionnel et, le cas échéant, l'apprentissage et la capitalisation d'une méthodologie à la construction de projet ;
- le cas échéant, ajuster la stratégie en fonction de l'évolution du projet ;
- réguler, avec les partenaires, les aléas et éventuelles difficultés.

Le conseil et l'accompagnement mis en œuvre dans le cadre du conseil en évolution professionnelle permettent au bénéficiaire de :

- mieux connaître ses motivations et ses compétences (issues des expériences professionnelles et personnelles), en particulier celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité ;

- d'acquérir une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un contexte ou d'un environnement professionnel qui corresponde à ses aspirations ;
- de définir le projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiables d'insertion professionnelle ;
- d'être accompagné dans sa mise en œuvre en mobilisant notamment des entretiens de conseil individuels physiques et/ou téléphoniques, des entretiens individuels VAE, des ateliers projet, un suivi dématérialisé, l'usage d'outils complémentaires ;
- d'identifier les besoins éventuels de formation.

L'exploration des emplois et activités possibles est soutenue par des ateliers projets qui facilitent le développement de l'autonomie, le questionnement, l'analyse, la recherche d'informations, le pouvoir.

Le marché de l'emploi concerné peut aussi bien être interne qu'externe aux entreprises des bénéficiaires concernés ou prendre en compte les opportunités d'accès à des emplois publics.

Les bénéficiaires ont, quelle que soit la profondeur du conseil délivré, besoin de se confronter au marché pour évaluer leur potentiel, identifier des opportunités d'emploi ou d'activité, de cerner les compétences clés requises pour un poste / une fonction cible, identifier leurs compétences transférables et ainsi de pouvoir se projeter dans une prochaine voire nouvelle activité professionnelle.

La formalisation du projet : chaque service rendu fait l'objet d'une restitution sous forme d'un livrable détaillant le cas échéant un plan d'actions. Le conseil propose également au bénéficiaire de s'approprier l'usage d'un e portfolio ou passeport orientation-formation qui l'aidera à formaliser l'historique de sa vie professionnelle.

2.3 La validation du projet de formation :

Dans le cas où la mobilisation d'une formation est souhaitée et identifiée comme utile pour réaliser le projet professionnel envisagé, le conseiller en évolution professionnelle détermine avec le bénéficiaire le parcours le plus adapté à sa situation, mobilise la validation des acquis de l'expérience chaque fois que possible en accord avec la personne, et propose les solutions d'ingénierie financière adaptées à la situation de la personne, **qu'elles mobilisent le compte personnel de formation ou non.**

Le conseiller procède avec la personne à l'analyse du besoin de formation au regard des caractéristiques du projet professionnel, et des capacités et aptitudes et potentialités d'apprentissage, comme des pré-requis de formation. Ils déterminent ensemble le programme de formation ou la certification à rechercher. A cet égard, le conseiller peut solliciter des organismes de formation la réalisation d'une évaluation pré-formative.

Accueil de projets autonomes

Le Conseil en évolution professionnelle permet la validation directe des projets bâtis de façon autonome par les personnes, sous réserve de leur compatibilité au regard des critères de prise en charge applicables.

Ingénierie financière du parcours de formation

Le conseiller recherche la ou les réponse(s) formation répondant au besoin exprimé et dans un délai d'accès raisonnable, en priorisant les actions programmées au plan collectif dès lors qu'elles répondent au besoin individuel. Le conseiller s'assure de l'éligibilité de la formation au regard des critères de prise en charge applicables.

Le cas échéant, selon les conditions posées par les aides individuelles au financement de formation mobilisées, le conseiller assure une aide opérationnelle dans la recherche et la sélection de l'organisme de formation pouvant accueillir la personne.

Le projet de formation établit et identifie les objectifs qualifiants ou certifiant projetés, et précise le cas échéant après accord de l'employeur si la réalisation envisagée se déroule pendant le temps de travail. **Pour les demandeurs d'emploi**, le conseiller informe la personne de ses droits à rémunération et aides aux frais associés pour la ou les actions de formation identifiées.

Lorsque le compte personnel formation est mobilisé, le conseiller renseigne le SI du compte en précisant la nature de la formation validée, l'ingénierie financière mobilisée avec l'accord des financeurs concernés.

Le conseiller confirme au postulant l'accord de prise en charge et son inscription en formation.

3. LES CARACTERISTIQUES ET LA MISE EN ŒUVRE DES SERVICES

Le service rendu dans le cadre du conseil en évolution professionnelle est personnalisé et adaptable en termes de :

- modalité de délivrance graduée : entretien ponctuel jusqu'à un accompagnement approfondi, en libre-service, en collectif, en face à face individuel, ou à distance ;
- contenu : différents outils, différentes méthodes, en fonction des préférences des personnes ou de situations, dont le conseil et la relation à distance.

L'accompagnement mobilise des prestations individuelles et collectives, et favorise, par une coconstruction du plan d'actions, l'émergence d'un projet professionnel réaliste. La personne définit **le mode relationnel souhaité** pour bénéficier du service (face à face, téléphone, webcam...). Le conseiller est disponible par mail et téléphone tout au long du parcours d'accompagnement. Les entretiens en présentiel sont individuels ou collectifs selon leur objet.

3.1. Les services à distance

Un service interactif à distance peut être organisé autour de programmes d'informations et de services progressifs, composés d'exercices adaptés à la situation singulière de chaque bénéficiaire, qui permettent à chacun de s'investir dans la mesure de sa disponibilité.

La modalité à distance peut être mise en œuvre dans le cas de services 100% à distance ou bien comme alternative au présentiel.

Le service à distance du CEP peut comprendre :

- un module d'information mobilisant une plateforme téléphonique et facilitant une orientation tout public sur les différents acteurs et dispositifs d'orientation et d'accompagnement ;
- des pages internet dédiées sur les sites des opérateurs en charge, voire un portail commun dédié au CEP ;
- des services en libre accès permettent à la personne d'obtenir un premier niveau d'information ; et de disposer d'outils pour alimenter sa réflexion sur son évolution professionnelle (situation du marché de l'emploi sur le territoire ou sectoriel, consulter les fiches emploi/compétences/formations ...) ou bénéficier d'un appui à la construction de projet pour permettre de maîtriser une méthode, de posséder des connaissances, d'expérimenter, d'échanger (l'usage de modules projet actuellement développé permet ces apprentissages en s'appuyant sur les méthodes de e-learning).

3.2 Les prestations mobilisables dans le cadre de conseils en évolution professionnelle

Les conseillers en charge du CEP peuvent mobiliser des prestations en cours du processus d'appui à la définition de projets :

- **notamment, un bilan de compétences** peut être mobilisé. Le bilan, selon les termes du cahier des charges du financeur, donne lieu à une restitution en forme de synthèse transmise avec l'accord du bénéficiaire à l'opérateur qui assure le conseil en évolution professionnel ;
- prestation de positionnement et l'évaluation cognitive ;
- accompagnement VAE (contact avec l'organisme valideur, accompagnement à la construction du dossier de recevabilité et à la préparation à l'entretien avec le jury) ;
- Soutien personnalisé au projet de création ou reprise d'entreprise.

Ces prestations, mobilisées en fonction du besoin, sont définies et mobilisées auprès d'un tiers expert le réseau en charge du CEP. Elles sont financées dans les conditions habituelles. Ces prestations lieu avec l'accord du bénéficiaire à une restitution (synthèse) auprès de l'organisme chargé du conseil.

Philippe DOLE – Mission IGAS CEP – 08 décembre 2013

Accéder au projet de cahier des charges : http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/CEP_lgas_projet-de-CdC-du-CEP_20131208.pdf

Des expériences de Conseil en évolution professionnelle

Si la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a créé le Conseil en évolution professionnelle, certaines régions n'ont pas attendu le vote de la loi pour lancer leur propre expérience de la mesure.

Précurseurs du CEP : les Pays-de-la-Loire

Des conseils gratuits pour aider les salariés à évoluer

C'est un service d'information et d'orientation dont peuvent bénéficier gratuitement les salariés. Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) a déjà soutenu le parcours de 1 000 personnes en Pays-de-la-Loire.

En Pays de la Loire, 170 000 personnes changent de métier chaque année, dont 35 000 simultanément de métier et d'entreprise. Les parcours professionnels linéaires sont de plus en plus rares, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Depuis 2009, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) offre à tous un service d'information personnalisé. « Le CEP ouvre au salarié des entretiens gratuits avec des spécialistes capables de les guider dans les domaines de l'évaluation des compétences, de la formation et de l'emploi. Issu d'une réflexion menée au sein de la Copire (Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi) et mis en œuvre par la Région avec l'appui du Fongecif, ce dispositif permet aux salariés de bâtir leur projet de façon confidentielle et adaptée à leur situation indique le site internet de la Région.

4 200 bénéficiaires d'ici 2015

Expérimenté avec succès depuis 2010 sur quelques territoires, il est désormais étendu à toute la région, s'imposant comme le principal outil pour orienter des actifs en emploi vers les interlocuteurs de leur territoire (personnes, institutions...) les plus aptes à les aider à construire leur projet, avec l'objectif d'atteindre 4 200 bénéficiaires en décembre 2015.

Un budget de 760 000 € est consacré au service de conseil en évolution professionnelle financé par la Région, les partenaires sociaux et le Fongecif Pays de la Loire qui en assure l'animation.

Des précisions sur le site du Fongecif : <http://www.fongecif-pdl.fr/index.aspx?r=121>

Source : le site du conseil régional des Pays-de-la-Loire ; <http://www.paysdelaloire.fr>

Le CEP en Champagne-Ardenne : une nouvelle offre de service des Espaces métiers

A travers l'objectif de sécurisation des parcours professionnels et pour donner sens à la formation tout au long de la vie, la Région Champagne-Ardenne a mis en place au sein des Espaces métiers un nouveau service : le Conseil en évolution professionnelle.

Un conseiller du Fongecif Champagne-Ardenne apporte un premier niveau d'informations aux personnes qui s'interrogent sur leur avenir professionnel. Du fait des parcours professionnels des salariés de moins en moins linéaires, ce conseil s'inscrit dans une démarche individuelle, confidentielle et gratuite. Il constitue pour les salariés une porte d'entrée permettant, d'obtenir des réponses adaptées, avant même de s'engager dans des démarches (bilan de compétences, Validation des Acquis de l'Expérience, Congés Individuel de Formation...).

Ce service accessible à tous, permet aux salariés de bénéficier, en dehors de leur cadre de travail, d'un temps pour réfléchir sur leurs parcours professionnels. C'est alors l'occasion d'analyser leurs besoins et leurs attentes, de diagnostiquer leur situation actuelle, de les aider à élaborer et/ou consolider un projet professionnel.

Expérimentée sur les territoires de Charleville-Mézières et de Troyes depuis octobre 2011, cette offre est maintenant proposée sur Epernay, Reims et Chaumont.

Les différentes actions conduites autour de l'évolution professionnelle en direction du public salarié, axe prioritaire en 2012 et reconduit en 2013, ont permis de mettre en évidence le bien-fondé de ce nouveau service expérimenté sur certains territoires.

Source : AriforMAG, n° 34, novembre 2012

Le CEP en Bourgogne : « Redonner un avenir à sa carrière »

Accessible à tous les salariés bourguignons, ce service permet de bénéficier, en dehors du cadre de l'entreprise, d'entretiens confidentiels pour réfléchir à son parcours professionnel. Il s'inscrit dans le cadre du Plan pour les continuités professionnelles signé en mars 2012 par la Région, l'Etat et les partenaires sociaux.

Ce plan a été mis en place pour favoriser la mobilité, l'évolution professionnelle et sécuriser les parcours des salariés. Depuis le 2 avril 2012, il est possible de se rendre dans l'un des points relais conseils répartis dans les quatre départements pour profiter de cet accompagnement. « Au travers des entretiens conseils, le salarié bénéficie d'un temps pour réfléchir à son parcours, sans contrainte, en toute confidentialité et confiance, explique Stéphanie Hudeley, conseillère à la Maison de l'emploi et de la formation de Haute Côte-d'Or. L'idée est de donner les moyens aux salariés d'être acteurs de leur carrière et de leur choix d'évolution. »

Une réponse adaptée

Formation, reconversion, promotion, changement d'emploi, qualification, validation des acquis... Les conseillers en évolution professionnelle sont là pour aider et aiguiller le salarié. « Notre rôle est de l'éclairer sur le champ des possibilités, de construire ensemble une réponse adaptée à son projet et de le guider dans sa mise en œuvre, afin qu'il ait toutes les clés pour pouvoir atteindre son objectif. »

Et pour être au fait des derniers dispositifs et outils créés, les conseillers en évolution professionnelle ont suivi plusieurs journées de formation à Dijon. A la Maison de l'emploi et de la formation de Haute Côte-d'Or, trois personnes assurent le conseil en évolution professionnelle sur un territoire très vaste. « Notre secteur s'étend de Montigny-sur-Aube au nord à Arnay-le-Duc au sud. Nous allons au plus près des salariés en organisant des permanences délocalisées, pour assurer l'égal accès de tous à ce service. »

Dans le contexte actuel de crise économique, il est souvent nécessaire d'évoluer pour sécuriser son avenir professionnel. « L'exigence de la mobilité dans l'emploi et l'évolution permanente des métiers conduisent un nombre croissant de salariés à s'interroger sur leur carrière. Le conseil en évolution professionnelle devient donc un enjeu majeur. »

La plaquette mode d'emploi du conseil en évolution professionnelle bourguignon :

http://www.region-bourgogne.fr/download.php?voir=0&document_id=10858

Source : le site du conseil régional de Bourgogne : <http://www.region-bourgogne.fr>

L'implication des acteurs du Conseil en évolution professionnelle

L'Afpa acteur du Conseil en évolution professionnelle.

Le Conseil d'Orientation de l'Afpa a confirmé sa volonté que l'association s'implique dans le développement du conseil en évolution professionnelle.

Depuis 3 ans, l'Afpa a en effet mené des expériences permettant de bâtir une nouvelle offre de service originale et complémentaire des dispositifs existants : la plate-forme évolution/emploi. Elle va être déployée au deuxième semestre 2013.

La plate-forme évolution / emploi

Cette offre de services en conseil en évolution professionnelle de l'Afpa s'adresse en priorité aux actifs, demandeurs d'emploi et salariés d'entreprise, à tous les moments de leur parcours professionnel.

Elle vise à apporter à chacun de ces publics une guidance personnalisée pour :

- améliorer sa connaissance de l'environnement économique, la demande des entreprises, les qualifications recherchées, les tendances du marché du travail,
- mieux mesurer ses compétences, mieux identifier ses possibilités d'évolution, découvrir de nouveaux métiers, confirmer un choix d'orientation professionnelle,
- construire son parcours de formation adapté à ses besoins et à ses possibilités,
- choisir l'opérateur de formation adapté et organiser le financement de sa formation,
- construire et entretenir ses réseaux relationnels pour réaliser son projet professionnel,
- organiser son parcours en capitalisant ses expériences.

La **plateforme Évolution / Emploi** s'organise autour de 4 ateliers :

- « J'identifie mes compétences »
- « Je découvre des métiers de mon territoire »
- « Je m'informe sur le marché du travail »
- « Je prépare mon parcours vers l'emploi »

Seul l'atelier « Je découvre des métiers de mon territoire » est systématique. Au regard des attentes de la personne et du prescripteur potentiel du service, l'Afpa propose un « menu à la carte » composé d'un ou plusieurs autres ateliers optionnels. Pour développer la **plateforme Évolution / Emploi**, l'Afpa recherchera la construction de partenariats opérationnels. Plusieurs expériences sont déjà en cours ou à l'étude, en Basse-Normandie, Bretagne, Picardie, PACA, Alsace, Lorraine, Nord – Pas-de-Calais, Aquitaine.

Source : Débat Formation, n° 18, juillet 2013

Les Missions locales anticipent la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle

Mobilisé dans l'expérimentation du Service Public Régional d'Orientation au sein des 8 régions (1), le réseau des Missions Locales sera directement concerné par la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle, prévu par l'avant-projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

C'est pourquoi l'UNML a été associée par le FFSP à une démarche de réflexion inter réseaux au côté des Carif, Fongecif, Pôle emploi et Apec.

L'objectif de ce groupe de travail est de capitaliser les pratiques d'accompagnement de chacun des réseaux et de faire émerger des points de convergence qui pourraient donner lieu à la production d'un cadre de références commun au conseil en évolution professionnelle.

Défini comme un « droit de l'actif à s'orienter tout au long de la vie et mobilisable dans des conditions à définir », le Conseil en évolution professionnelle se présenterait sous la forme d'un accompagnement à géométrie variable susceptible de servir des projets de formation professionnelle, de mobilité externe ou dans l'emploi, de création/reprise d'entreprise ou de formation.

Déconnecté de tout caractère prescriptif, le CEP s'appuierait sur des acteurs territoriaux dûment qualifiés, dont les Missions Locales, agissant sous la coordination des Régions. Chefs de file, ces dernières auraient la responsabilité de veiller à la qualité et à l'équité territoriale du service par diverses actions de type « mutualisation », « capitalisation des pratiques » et « partage d'outils ». Présenté comme un « droit à l'information », la visibilité du Conseil en Evolution Professionnelle est assurée par l'employeur et « mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation », selon un principe d'universalité, de simplicité et de lisibilité pour l'utilisateur.

Une première rencontre des quatre réseaux concernés le 18 décembre 2013 a permis d'échanger sur les références professionnelles respectives, en partant de l'idée que la fonction de « conseil » ne peut pas se limiter à un dispositif. C'est d'abord un métier avec des valeurs, des pratiques, des organisations...

Cette première journée de travail nous a permis d'échanger dans le cadre de 3 tables rondes sur :

- Pour chaque réseau, les principes qui fondent l'activité de conseil et d'accompagnement, ses formes et modalités,
- L'impact des évolutions sur le service à rendre et le professionnalisme nécessaire,
- Le regard croisé des différents réseaux sur la question de la professionnalisation.

Une intervention en fin de séance de Philippe DOLE de l'IGAS a rappelé rapidement l'état d'avancement de la mission d'appui quadripartite et précisé ce que pourrait être le cahier des charges de la mise en œuvre du CEP. Ce dernier devra être suffisamment précis sur les principes, valeurs et actes professionnels mobilisés. La notion de convergence entre les réseaux est donc à trouver sur les territoires.

L'enjeu de cette réflexion pour l'UNML est de pouvoir anticiper la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle en portant la parole des Missions Locales et leurs propositions, afin de favoriser des modalités de coopérations territoriales et ainsi de contribuer à la recherche de la cohérence et du sens de l'orientation et de l'accompagnement au service des jeunes.

Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Centre, Limousin, Pays de la Loire, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes

Source : site internet de l'UNML

Revue d'actualité

En 2013, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) couvrira la moitié des Pays de la Loire

Réunis au sein de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi (Copire) les partenaires sociaux et la Région des Pays de la Loire ont mis en œuvre, à titre expérimental, le service de Conseil en évolution professionnelle (CEP). Les critères retenus sont un service gratuit, à l'initiative des salariés, non prescriptif et en dehors de l'entreprise

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1910, 28 février 2013

(Réf : DOC00047983)

La Bourgogne se dote d'un plan pour les continuités professionnelles et lance un dispositif de conseil en évolution professionnelle

Pour améliorer le niveau d'information des Bourguignons, le PCP (Plan pour les continuités professionnelles) prévoit, parmi ses premières mesures, la mise en place d'une prestation de conseil en évolution professionnelle, qui sera accessible gratuitement à tous, en dehors du cadre de l'entreprise, grâce à l'ouverture d'un site internet et d'un numéro vert dédiés.

Source : AEF, n° 163120, 28 février 2012

(Réf : DOC00043380)

La Région Bourgogne lance un service de « Conseil en évolution professionnelle »

Si la loi relative à la sécurisation de l'emploi prévoit la mise en place d'un « Conseil en évolution professionnelle », celui-ci est déjà mise en place dans certaines régions. Le Conseil régional de Bourgogne vient de lancer le sien...

Source : GERLACH Aurélie. - L'INFFO FORMATION, n° 834, 16 au 31 mai 2013, pp. 28-29

(Réf : DOC00049146)

Le conseil en évolution professionnelle, intérêt partagé

Au sommaire du dossier consacré au conseil en évolution professionnelle :

- Un nouvel outil de sécurisation des parcours ;
- Marie-André Séguin (CFDT) : « un élément central de l'orientation et la formation tout au long de la vie » ;
- l'Afpa, acteur du conseil en évolution professionnelle ;
- La boîte à outil du salarié acteur de son parcours professionnel.

Source : DEBAT FORMATION, n° 18, juillet 2013, pp. 16-21

(Réf : DOC00049837)

Cinq chantiers FPSP pour structurer les Fongecif

Depuis 1983, les Fongecif prennent en charge le financement du congé individuel de formation, mais aussi depuis une quinzaine d'années, cette fois s'impliquent dans le conseil et l'accompagnement des usagers. Quid des Fongecif de demain, alors que les imminents « Compte personnel de formation » (CPF) et « Conseil en évolution professionnelle » (CEP) s'approprient à étendre la notion même d'individualisation de la formation ?

<http://orientactuel.centre-inffo.fr/Cinq-chantiers-FPSP-pour.html>

Source : ORIENTACTUEL, n° 30, 20 décembre 2013

(Réf : DOC00051346)

Université d'hiver de la formation professionnelle

La table ronde d'actualité intitulée « Compétences et formation : comment les mettre en œuvre », tenue lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, jeudi 30 janvier 2014, a permis de mettre en avant les leviers qui permettront à la réforme de la formation de porter ses fruits :

- le CPF (compte personnel de formation) ;
- le renforcement des fonctions des Opcv ;
- Le passage « d'une obligation de payer à une obligation de faire » pour les entreprises ;
- l'intérêt du développement du CEP (conseil en évolution professionnelle).

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 2102, 31 janvier 2014

(Réf : DOC00051966)

Formation professionnelle : des leviers pour replacer l'individu au centre

Compte personnel, entretiens et conseil en évolution professionnelle, les bases sont jetées. Le projet de loi examiné par le Parlement suscite toutefois diverses questions.

LANDRIEU Valérie

Source : LES ECHOS, 3 février 2014, p. 36

(Réf : DOC00052087)

Vote du service public de l'orientation version 2014

À peine plus de trois ans après le vote de la loi du 24 novembre 2009 qui instaurait le service public de l'orientation, la version 2.0 a été tranchée par les députés le 7 février 2014, à l'occasion du vote solennel du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social.

Renforcement de la dimension régionale avec l'article 12.

Un conseil en évolution professionnelle fléché, l'autre grande nouveauté du projet de loi en matière de droit attaché à la personne.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, 10 février 2014

(Réf : DOC0005201)

La nouvelle loi sur la formation professionnelle, définitivement adoptée

300 amendements et trois jours de débats au Sénat.

Un « déplacement des curseurs » vers les Régions.

Le « Collectifs des présidents » fait entendre sa voix, à l'heure de la préparation des 67 décrets d'application.

Une réforme « au service de l'entreprise ».

Et si la réforme ouvrait le marché des PME aux éditeurs de formation digitale ?

Source : L'INFFO FORMATION, n° 851, 1er au 14 mars 2014



Le CREFOR est un Groupement d'Intérêt Public administré par l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux

« Point d'Actualité » est une publication bi-mensuelle gratuite du CREFOR Haute-Normandie. Directeur de la publication : Luc Chevalier.

Information et Rédaction : Emmanuel Christain.

Conformément à la loi "Informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

© Point d'Actualité 2003/2014

Réforme de la formation: qu'est-ce que le conseil en évolution professionnelle?

Valérie Grasset-Morel, publié le 06/01/2014 à 14:24

Le conseil en évolution professionnelle, créé par la loi de 2013 sur la sécurisation de l'emploi, est complété par l'accord du 14 décembre. Ses deux principes: il sera gratuit et réalisé en dehors de l'entreprise.



Toute personne pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Son objectif

Toute personne (jeune, salarié, demandeur d'emploi) pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le

marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut. Il doit **permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles** et l'aider dans son orientation professionnelle:

- par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle (formations, notamment le compte personnel de formation, actions de lutte contre l'illettrisme, bilans de compétences, VAE...);
- par l'identification des compétences utiles à développer et à acquérir ;
- par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.

Ses modalités de mise en oeuvre

Un **cahier des charges national est actuellement en cours de définition** au sein du groupe quadripartite présidé par Jean-Marie Marx, directeur général de l'APEC, dont la dernière réunion a lieu le 19 décembre 2013.

Les partenaires sociaux, l'État et les Régions participent à la rédaction de ce cahier des charges qui doit préciser les modalités de mise en oeuvre du conseil en évolution professionnelle.

Un outil utilisé sur les territoires

Ces mêmes acteurs devront veiller à la mise en place de **partenariats sur les territoires pour rendre effectif ce nouveau dispositif, dans le cadre des SPRO** (services publics régionaux de l'orientation) qui seront instaurés par le volet "décentralisation" du projet de loi sur la démocratie sociale, la formation professionnelle et l'apprentissage. Il doit retranscrire, dans les prochaines semaines, l'ANI du 14 décembre 2013, et sera présenté en conseil des ministres le 22 janvier 2014.

Les **SPRO mutualiseront les moyens des actuels réseaux en charge de l'information et de l'orientation** : maisons de l'emploi, missions locales, cités des métiers, Pôle emploi, fongecif, Apec...

loi-formation.fr

Les étapes et le contenu la réforme de la formation professionnelle

Accueil > Actualités > Réforme de la formation > Actualités de la réforme > Actualités 2014 > Concertation quadripartite : avancée des réflexions (...)

Concertation quadripartite : avancée des réflexions autour du conseil en évolution professionnelle et de l'élaboration des listes

11 juin 2014

Troisième réunion de travail [1] pour le patronat, les syndicats, l'État et les Régions mercredi 28 mai. À l'ordre du jour de la concertation quadripartite, qui se tenait toute la matinée au ministère du Travail, un point sur l'avancée des travaux concernant les chantiers conseil en évolution professionnelle et listes éligibles au compte personnel de formation.

La question épineuse du système informatisé pour le CPF a également été abordée. « *Nous nous sommes tout d'abord penchés sur les processus de validation des listes éligibles afin d'assurer la deuxième étape après l'élaboration, à savoir celle qui consiste à leur conférer une force juridique* », explique Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

« *Ensuite, nous avons présenté une nouvelle version du cahier des charges du conseil en évolution professionnelle. Beaucoup de modifications ont été apportées, nous entendons maintenant clarifier le rôle du CEP et mener une réflexion sur la professionnalisation du conseiller en évolution professionnelle, quitte, même, à aller vers un titre* ». L'occasion pour Philippe Dole, inspecteur général des affaires sociales, de présenter l'état de la réflexion de l'Igas [2] sur la construction des listes et sur le conseil en évolution professionnelle. « *Il nous reste à travailler sur l'articulation du CEP avec le service public régional de l'orientation et le cahier des charges sera présenté le 13 juin au CNFPTLV [3].* »

Du côté des syndicats, quelques inquiétudes, notamment de calendrier sont mises en avant.

« *D'une manière générale, nous avons la sensation que les dossiers n'avancent pas assez vite* » confie Jean-Philippe Maréchal (CGT) à la sortie de la réunion. Autre source de conflit, tant pour la CFTC, représentée par Jean-Pierre Therry que pour la CGT : la question du bilan de compétence. En effet, se pose le problème de l'articulation entre le dispositif et le troisième niveau de l'offre de service du conseil en évolution professionnelle, en l'occurrence l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet. « *Il y a des interrogations à avoir quant au positionnement du bilan de compétence dans le dispositif. Aujourd'hui, nous n'avons pas de réponse claire et nous sommes très inquiets concernant l'avenir du dispositif.* »

Et le secrétaire confédéral en charge du dossier formation professionnelle à la CFTC de poursuivre. « *C'est un outil indispensable dans la perspective du salarié qui se prend en charge et se forme. Nous serions donc d'avis d'y apporter des améliorations pour le consolider et le renforcer.* ».

Sur les listes éligibles au compte personnel de formation, la CFTC demeure préoccupée par la place que prend la Commission paritaire nationale pour l'emploi. « *On a laissé entendre que la CPNE aurait mandat des branches professionnelles pour l'élaboration des listes. Nous ne voyons pas les choses de cette manière. Au contraire, il faut permettre aux branches d'avoir le dernier mot !* ». Quant à la CGT, elle pointe la possibilité d'une élaboration un peu trop large des listes. « *Cela pourrait entretenir une confusion qui créerait un terrain propice au captage du CPF par le plan de formation* ».

Prochain rendez-vous le 11 juin. À l'ordre du jour, la validation attendue du cahier des charges pour le conseil en évolution professionnelle.

Célia Coste

Article paru dans Le Quotidien de la Formation du 2 juin 2014.

Pour en savoir plus sur la réforme,
abonnez-vous au Quotidien de la formation.

Le Conseil en évolution professionnelle, regard d'une praticienne en orientation

Justine GIRAUD, psychologue et conseillère en parcours professionnel à la Cité des métiers de Paris sur le pôle « organiser son parcours professionnel et de formation », pôle dédié au conseil sur la formation continue.

A l'heure de l'adoption de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, vous avez souhaité recueillir les observations d'une praticienne de l'orientation. C'est en cette qualité que je réponds aujourd'hui à vos questions. S'interroger sur « le conseil en évolution professionnelle » paraît effectivement important à l'heure où cette démarche s'inscrit dans la loi comme un droit pouvant être exercé par tous. Mais qu'entendons-nous par « conseil en évolution professionnelle » et quelles en seront ses applications ? Nul ne peut le dire aujourd'hui car cette activité reste assez peu définie dans la loi. Je pense que sa définition et son application dépendront toujours du point de vue de celui qui s'y réfère et de ses priorités (les décideurs, les financeurs ou les praticiens). En tant que psychologue et conseillère en parcours professionnel à la Cité des métiers de Paris, je pense qu'il est très pertinent d'offrir des lieux susceptibles d'accueillir une diversité de demandes. De mon point de vue de praticienne, de telles structures sont nécessaires pour prendre en compte les mécanismes sous-jacents à l'élaboration d'un projet d'orientation professionnelle. Évoluer ne se décrète pas, mais reste un cheminement. C'est cette notion de mouvement qu'il est important de mettre en avant. Il n'est pas rare, par exemple, qu'une personne venant à la Cité avec une question sur la création d'entreprise reparte avec l'idée d'une formation à entreprendre pour consolider son projet initial. Et dans un lieu unique, elle a pu réfléchir aux différents aspects que revêt son projet.

Comment caractériseriez-vous les attentes et les demandes, en matière d'orientation, des publics que vous recevez à la Cité des Métiers ?

Il m'est difficile de vous répondre en généralisant sur les caractéristiques et l'évolution des demandes du public accueilli car celles-ci sont extrêmement variées, c'est ce qui définit d'ailleurs en partie les Cités des métiers. Elles constituent des lieux ouverts à tous quel que soit le questionnement des personnes sur leur parcours professionnel. De plus, je constate que chaque demande d'orientation est particulière, singulière. C'est d'ailleurs en cela qu'un concept comme celui de « conseil en évolution professionnelle » ouvert à tous et à n'importe quel moment du parcours est intéressant. Cela semble plus en cohérence avec ce que j'observe dans ma pratique. Il est important d'offrir des lieux permettant de soutenir les prémices de la réflexion des personnes, et pas seulement lorsqu'il arrive une difficulté dans leur parcours, comme la perte d'un emploi. Cela me semble plus dynamique, plus en phase avec la notion d'évolution professionnelle. Il ne s'agit pas là uniquement de réparer mais de construire quelque chose.

A quel(s) moment(s) de leur parcours professionnel les personnes s'adressent-elles à vous (pendant l'emploi, en période de recherche d'emploi...) ?

Si l'on observe néanmoins les chiffres concernant les demandes sur le pôle où j'interviens à la Cité des métiers, on note qu'une majorité des personnes sollicitant un entretien sont des demandeurs d'emploi. Ils cherchent généralement à accéder à une qualification et donc à se repérer dans l'offre de formation qui leur est réservée. Nous accueillons également 30% de salariés envisageant de se former pour évoluer ou se reconvertir professionnellement. Nous manquons de visibilité pour ces derniers. La cité est en effet bien plus identifiée comme un lieu ressource par les demandeurs d'emploi et par les structures qui les accompagnent.

Le contexte actuel de l'emploi induit-il des comportements différents des personnes en matière d'orientation ?

Si je devais noter une évolution sur le public accueilli, ce serait une amplification de situations très précaires pour les personnes tant au niveau matériel qu'au niveau émotionnel. Nous avons d'ailleurs constaté un allongement des entretiens pour ces raisons. Il faut prendre le temps d'accueillir la demande de ces personnes fragilisées dans leur vie et dans leur emploi pour ensuite pouvoir travailler avec elles. Autre évolution notable, dans le contexte actuel de crise économique longue, nous recevons de plus en plus de personnes qui anticipent d'être ou sont en situation de licenciement économique. Nous accueillons des personnes qui étaient en poste depuis des années et n'avaient jamais été amenées à se préoccuper du chômage. Si certains peuvent appréhender cette situation comme une opportunité de changement - alors qu'ils n'avaient jamais osé franchir le pas, pour beaucoup, il s'agit d'une situation extrêmement

déstabilisante, qui soulève la question de leur employabilité dans un contexte de chômage important.

Depuis que vous pratiquez cette activité de conseil, quelles sont les évolutions que vous avez pu observer concernant les demandes des personnes que vous accueillez en matière d'orientation ?

Selon moi, c'est le fort besoin de certitude et de sécurité qui caractérise le plus les demandes aujourd'hui. C'est ce qui rend plus complexe les entretiens car dans le contexte socio-économique actuel qui peut parler de certitude. Si à mon sens, il n'y a pas forcément de moment précis induisant un questionnement sur son évolution professionnelle et sur les moyens à mettre en œuvre pour celle-ci, il y a toujours cette incertitude qui plane, créatrice de doute et qui peut pousser certaines personnes dans une forme d'immobilisme. Si une situation de chômage subi peut forcer ce questionnement, une situation d'ennui sur un poste peut aussi induire un questionnement aussi important mais dans ce cas le changement peut apparaître comme une prise de risque trop importante (crainte de dégrader la relation avec son employeur lors d'une demande de CIF, ou de ne pas retrouver un poste équivalent au retour de formation...). Le contexte économique actuel amplifie ces peurs et on peut le comprendre. Dans ces deux cas bien différents, je préfère parler de transition plutôt que d'évolution professionnelle, qui serait selon moi plutôt le but à atteindre. Ces personnes vivent la confusion d'être dans une situation qui ne leur convient pas et cherchent des possibilités d'en changer, mais cette transition peut apparaître coûteuse par rapport au bénéfice espéré. Il y a tout un chemin de réflexion à parcourir avant d'atteindre ce but qu'est l'évolution et l'une des premières choses à faire me semble-t-il est de définir ce à quoi l'on aspire. Et nous, praticiens, tentons de soutenir cette réflexion et d'envisager avec la personne les différents chemins possibles pour y arriver. Évoluer me semble induire un mouvement vers le haut or dans cette période de marasme économique les personnes vivent – voire subissent – le plus souvent des changements professionnels auquel ils doivent s'adapter. Le terme d'évolution professionnelle ne semble pas tout à fait représentatif du questionnement des personnes que je rencontre au quotidien. Le questionnement des personnes est plus complexe et aujourd'hui les carrières sont de moins en moins linéaires. Il s'agit le plus souvent de s'adapter au marché du travail. Trouver sa place dans une économie qui ne veut pas toujours de vous alors que vous êtes diplômé ou au contraire trop peu qualifié. J'espère sincèrement que cette nouvelle loi facilitera la consolidation des parcours professionnels et à terme permettra une évolution des personnes vers un poste ou un métier auquel elles aspirent. Évoluer c'est changer et cela implique la fin de quelque chose. S'agit-il de faire un pas en avant (aller vers un nouveau poste n+1) ? De faire un pas de côté (se reconvertir par souhait ou obligation) ? Ce qui est sûr c'est qu'il s'agit de transiter vers le nouveau projet. Michèle Roberge dans son essai sur la nature des transitions cite Bridges qui évoque « ce difficile processus qui consiste à laisser aller la vieille situation, à subir la confusion d'être nulle part, d'être entre deux et de se lancer en avant encore dans une nouvelle situation »

Quelles sont, d'après vous, les difficultés que rencontrent les publics en matière d'orientation aujourd'hui ?

Il y en a de nombreuses et je m'attarderai sur deux : La première difficulté est de réussir à gérer la confusion de ces périodes de transition professionnelle. Il devrait y avoir une acceptation bienveillante de l'errance en orientation et les dispositifs auront beau avoir toutes les bonnes intentions du monde, il sera toujours difficile d'avancer sans prendre en compte cette période de confusion. Ce qui peut être d'autant plus déstabilisant pour les professionnels de l'orientation c'est que cette confusion, ces questionnements peuvent apparaître alors même que le projet de changement est souhaité. Cela peut se traduire par des propos « je voudrais être sûr de ne pas me tromper », « je voudrais avoir votre avis pour savoir car je ne sais pas où m'orienter ». Ils sont selon moi le signe du stress et de l'anxiété que peuvent générer le passage vers la nouvelle situation. Notre rôle de praticien dans ces situations-là est de permettre à travers les entretiens que nous menons, et lorsque cela est possible, une mise à distance de ce stress. Ces affects peuvent parfois empêcher les personnes d'analyser leur situation avec lucidité et pragmatisme. L'inquiétude et la confusion peuvent alors envahir la personne et l'empêcher de réfléchir, d'agir. La deuxième difficulté que je citerai, et cela peut paraître paradoxal à l'heure où l'information n'a jamais été aussi accessible, c'est justement de gérer et de décrypter ce flot d'informations. Ce n'est pas parce qu'elle est disponible que l'information est intelligible pour le grand public. Le vocabulaire utilisé reste le plus souvent un jargon peu accessible. Les personnes ont besoin d'avoir des points de repère par rapport à leur propre situation et ceci est une condition importante pour diminuer la première difficulté que j'ai citée.

Quel est, selon vous l'enjeu principal pour faciliter l'orientation aujourd'hui au service de l'emploi ?

Pour moi l'enjeu aujourd'hui c'est de faciliter l'accès aux informations sur l'emploi et les dispositifs pour y accéder (ex : comment financer mon besoin de formation ?), et de soutenir les personnes dans leur réflexion au cours ces périodes de transition, sans jugement et sans injonction. Ainsi ces personnes pourront prendre leur décision en conscience malgré l'incertitude. Alors seulement pourra s'installer la motivation, l'engagement vers l'avant. Le mouvement pourra se créer et peut-être l'évolution professionnelle souhaitée pourra se concrétiser.

Alice Vielajus, Centre-Inffo

Pascale Gérard (ARF) plaide pour une inscription du Conseil en évolution professionnelle dans le service public régional de l'orientation

« *Le cahier des charges relatif au Conseil en évolution professionnelle (CEP) n'est pas finalisé d'autant plus que nous travaillons à flux tendu* », relate Pascale Gérard, vice-présidente du Conseil régional de Paca, déléguée à la formation professionnelle et à l'apprentissage, et présidente de la commission de la formation professionnelle de l'Association des Régions de France (ARF), à l'issue de la réunion quadripartite du 28 mai.

« *Le projet de cahier des charges mélange les genres et il ne clarifie pas le lien entre le service public régional de l'orientation (SPRO) et le CEP. Il tend à distinguer le SPRO, qui coordonnerait l'accueil tout public, du CEP, qui relèverait d'une coordination spécifique par l'État. Or, du point de vue de l'ARF, le SPRO est la mise en dynamique de tous les acteurs délivrant les services d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement, dont les opérateurs du CEP. Il faut que le CEP soit bien inscrit dans le SPRO* », revendique-t-elle au nom de l'ARF.

Pour garantir l'égalité d'accès au CEP, Pascale Gérard considère qu'il est nécessaire « *d'imposer aux opérateurs un document type du plan d'actions, une fois la formation identifiée, qui facilite le pilotage dans la mesure où le bénéficiaire peut changer d'opérateur* ». Autre souhait des Régions, celui « *de prévoir à la suite de la formalisation du plan d'actions du projet professionnel, un acte de validation et de signature du bénéficiaire* ». « *Ce dernier doit pouvoir disposer d'un temps pour formaliser son projet professionnel de manière à ce qu'il ne lui soit pas imposé. Le cahier des charges indique bien que le conseil personnalisé délivré par les opérateurs du CEP implique une démarche de co-construction du projet* », relève Pascale Gérard.

Elle a également fait valoir « *la nécessaire professionnalisation des conseillers en évolution professionnelle* ». « *La DGEFP [1] et l'Afpa [2] travaillent d'ailleurs à l'élaboration d'un référentiel afin de créer un titre professionnel* » correspondant à l'offre de services du CEP. Le cahier des charges doit aussi « *prévoir un processus d'évaluation des opérateurs* » mais « *ce même cahier ne doit pas être gravé dans le marbre, ce qui suppose de le faire évoluer deux ans après sa mise en application* », considère-t-elle.

Dans le cadre de la prochaine réunion quadripartite, prévue le 11 juin prochain, « *il reste à régler la définition du socle commun de compétences (Ndlr, au regard des listes de formations éligibles au compte personnel de formation), c'est-à-dire réfléchir à l'articulation entre la définition par les partenaires sociaux de ce socle et les compétences de base référencées dans les Régions qui financent la formation à ces dernières pour permettre aux bénéficiaires d'accéder ensuite à une qualification* », expose Pascale Gérard.

Philippe Grandin

Article paru dans Le Quotidien de la Formation (<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>) du 2 juin 2014.

[1] Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

[2] Association pour la formation professionnelle des adultes

Actualité de la formation

La Région Bourgogne lance un service de “conseil en évolution professionnelle”

Auteur

Aurélien Gerlach

Publié en ligne par Monique Chatard

Si le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi prévoit la mise en place d'un “conseil en évolution professionnelle”, celui-ci est déjà mis en place dans certaines régions. Le Conseil régional de Bourgogne vient de lancer le sien...

Un accompagnement, mis en œuvre au niveau local, ouvert à tout salarié, et lui permettant d'être “mieux informé sur ses droits et ses possibilités de développement et de valoriser ses compétences et d'être ainsi orienté dans la poursuite de son parcours professionnel”.

C'est ainsi que l'exposé des motifs du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi décrit le tout nouveau “conseil en évolution professionnelle” prévu par son article 2, au même titre que le fameux compte personnel de formation. Alors qu'au moment où nous écrivons

ces lignes, la loi n'est pas encore votée – son adoption définitive par le Parlement ayant été reportée au 14 mai 2013 – certaines Régions n'ont pas attendu pour lancer cet accompagnement...

Pays de la Loire a commencé à élaborer un système de conseil en évolution professionnelle dès 2006 avant de l'expérimenter effectivement en 2010 (voir encadré), et la Région Champagne-Ardenne prévoit de le généraliser sur son territoire en 2013. La Région Bourgogne, de son côté, a lancé ce service le 2 avril dernier.

Les suites du “plan pour les continuités professionnelles”

“La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle est un engagement de campagne du président de Région, François Patriat, et fait suite à la signature, le 5 mars 2012, d'un Plan pour les continuités professionnelles entre la Région, l'État et les partenaires sociaux [1], rappelle Fadila Khattabi, vice-présidente PS de la Région Bourgogne, en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

L'objectif de ce Plan est notamment de recenser et de mettre en cohérence les dispositifs mobilisables en région, de simplifier les conditions d'accès des personnes – salariés ou demandeurs d'emploi – ainsi que des entreprises à ces dispositifs, et de répondre aux besoins identifiés, non couverts par les dispositifs existants. “Le Conseil régional n'a pas voulu agir seul dans son coin. Il s'agit véritablement d'un travail partenarial, dont nous sommes fiers. N'oublions pas qu'à l'époque, l'État et la Région n'étaient pas du même bord politique !”, rappelle l'élue.

Ce plan comprend treize projets en faveur de la sécurisation des parcours, parmi lesquels on compte la “mise en place d'un observatoire des métiers de demain” ou encore “accélérer la capitalisation et la diffusion des processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale”.

Le conseil en évolution professionnelle est le premier projet à être lancé et a représenté plus d'un an de travail. “Ce nouveau service répond à une attente forte des syndicats de salariés, formulée lors de la négociation du plan” et s'inscrit dans le prolongement d'actions déjà conduites, indique Fadila Khattabi. Il s'agissait, en effet, de remédier à l'hétérogénéité de l'offre de services en matière d'accueil, d'information et plus particulièrement d'appui au projet professionnel à destination des actifs sur le territoire Bourguignon.

“Nous avons 126 000 demandeurs d'emploi dans la région et avons récemment perdu beaucoup d'emplois industriels”, explique la vice-présidente, qui pointe que “les individus sont de plus en plus confrontés à une double exigence de mobilité et d'évolution professionnelles liées aux mutations économiques, techniques, sociales et environnementales”.

Pas de nouvelles structures

C'est sur les huit Points relais conseil VAE (validation des acquis de l'expérience) bourguignons – qui représentent vingt et un lieux d'accueil – que s'est appuyée la Région pour la mise en œuvre de son nouveau service. “Nous n'avons pas souhaité créer de nouvelles structures. Ces Points relais conseil, de par leur expérience et leur positionnement local, nous ont semblé être le réseau le mieux adapté au portage du CEP. Nous ne voulions pas que ce dernier se fasse au sein des entreprises, car les salariés pourraient avoir peur d'y

recourir s'ils se sentent en difficulté dans leur emploi." Les conseillers des antennes VAE existantes ont ainsi bénéficié d'actions de professionnalisation de manière à pouvoir mener à bien leurs nouvelles missions. En janvier 2013, le Conseil régional a par ailleurs voté une subvention s'élevant à 360 000 euros, devant bénéficier directement aux structures pour leurs embauches ou projets menés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Un travail partenarial

"Attention, il ne s'agit pas ici d'un bilan de compétences ! Le CEP doit permettre à chaque individu de bénéficier d'un temps et d'un accompagnement pour réfléchir sur son parcours professionnel et envisager l'ensemble des étapes pour évoluer : formation, reconversion, promotion, changement d'emploi... Le réseau de conseillers en évolution professionnelle recevra, écouterá et reformulera les demandes de tous les salariés afin de leur donner les moyens d'être acteurs de leur carrière et de leur choix d'évolution", précise Fadila Khattabi. Accessible à tous et gratuit, ce service consiste en entretiens d'une durée maximale de trois heures. Au-delà de l'État et des partenaires sociaux, le projet implique également l'ensemble des partenaires concernés, ajoute-t-elle : CIBC (Centre interinstitutionnel de bilans de compétences), Maison de l'emploi et de la formation, Opcá et Opacif, Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), Apec (Association pour l'emploi des cadres), Centre de ressources régional... "Nous travaillons de manière informelle avec tous les Opcá ayant des délégations dans la région, il s'agit de coordonner les outils, mais également d'identifier les besoins de formation." Par ailleurs, le Conseil régional s'est fait accompagner par le cabinet Sémaphores.

Quelles priorités ?

Mais quelles sont aujourd'hui les activités économiques créatrices de richesse en Bourgogne ? "Notre priorité est de maintenir une filière industrielle.

Nous avons un important pôle nucléaire, un pôle nutrition", indique la vice-présidente. La Région souhaite également développer les traditionnels secteurs tourisme, hôtellerie et restauration, mais aussi investir dans le développement durable et les filières innovantes, telles que les éoliennes et les normes BBC (bâtiments basse consommation) dans le BTP. Le projet de loi de décentralisation, qui prévoit une élaboration régionale de la carte des formations, devrait permettre, selon Fadila Khattabi, de répondre au mieux aux besoins des entreprises, et donc de favoriser la sécurisation des parcours des individus.

Ainsi, elle se réjouit : "À l'aube d'une nouvelle décentralisation qui doit confier aux Régions la mise en oeuvre du SPO (service public de l'orientation), la Région Bourgogne s'inscrit d'ores et déjà dans une démarche de mise en cohérence et d'articulation des outils et acteurs intervenant sur ce champ." L'inscription dans le projet de loi de sécurisation des parcours professionnels du concept de conseil en évolution professionnelle la satisfait également : "Cela montre que nous sommes véritablement précurseurs !"

LE CEP SE GÉNÉRALISE DANS LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE

Depuis 2010, les partenaires sociaux et la Région Pays de la Loire, rassemblés au sein de la Copire (Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi), ont commencé à expérimenter un service de conseil en évolution professionnelle. Mis en place dans un premier temps à trois bassins d'emploi – Angers, Ancenis et Nord-Sarthe –, le CEP s'est, en 2012, étendu à Saumur, Mayenne et Fontenay-le-Comte, ce qui a porté le nombre de points d'accueil à seize en tout. Selon la Région, en deux ans et demi, 640 personnes auraient bénéficié du service. En 2013, les services du conseil en évolution professionnelle doivent être encore étendus à quatre nouveaux territoires : Sud Loire-Atlantique, Vendée Ouest Littoral, Le Mans et Sud Mayenne dès le printemps prochain. Le CEP répond aux mêmes principes que celui mis en place en Bourgogne : il est gratuit, non prescriptif, à l'initiative du salarié, et se tient en dehors de l'entreprise. Financé par la Région et le Fongecif Pays de la Loire, ce dispositif se déroule en deux temps : un entretien initial téléphonique ou en face-à-face (environ 15 minutes) et à la suite de celui-ci, éventuellement, un ou plusieurs entretiens de suivi (environ 45 minutes).

Notes

[1] Les signataires sont : le préfet de la région Bourgogne, le président du Conseil régional, l'Uri CFDT Bourgogne, la CFE-CGC Bourgogne, la CFTC Bourgogne, la CGT Bourgogne, FO Bourgogne, la CGPME Bourgogne, l'UPA Bourgogne"