

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

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 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 coordonnés 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/ANInformation14decembre2013.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 CFP 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'ouvrait 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 professionnelle 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-formation.

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 professionnelle ;
- 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_lqas_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

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 FPSPP 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-FPSPP-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 Opca ;
- 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