

**MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE
SOCIAL**

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

Inspection générale des affaires sociales

*Inspection générale
de l'éducation nationale*

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

N° RM 2013-020P

N° 2013-008

Le service public de l'orientation : état des lieux et perspectives dans le cadre de la prochaine réforme de décentralisation

Rapport à

Monsieur le ministre de l'éducation nationale

Madame la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

Monsieur le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Madame la ministre déléguée chargée de la réussite éducative

Monsieur le ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage

**MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE
SOCIAL**

Inspection générale des affaires sociales

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Inspection générale
de l'éducation nationale*

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

Le service public de l'orientation : état des lieux et perspectives dans le cadre de la prochaine réforme de décentralisation

Janvier 2013

Laurent CAILLOT

*Membre de l'Inspection générale
des affaires sociales*

**Aziz JELLAB
Didier VIN-DATICHE**

*Inspecteurs généraux de
l'éducation nationale*

**Hélène BERNARD
Jean-François CERVEL**

*Inspecteurs généraux de
l'administration de l'éducation
nationale et de la recherche*

SYNTHÈSE

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle a institué un droit individuel pour toute personne à l'information, au conseil et à l'accompagnement en orientation et un service public de l'orientation (SPO) tout au long de la vie, comportant deux dispositifs mis en place par l'État : d'une part un service dématérialisé (portail internet et plate-forme téléphonique), d'autre part une procédure de labellisation d'organismes ou de services locaux reposant sur un cahier des charges national.

Le présent rapport est issu d'une mission confiée par les ministres en charge de la formation professionnelle, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, conjointement à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) et à l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN). À la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 qui a tracé l'agenda social du quinquennat, et dans la perspective de la prochaine loi de décentralisation, dite acte III, la mission a été chargée d'évaluer la mise en œuvre du service public de l'orientation, puis de manière complémentaire à la lettre de mission, d'identifier des pistes de réforme du SPO visant à doter les régions d'un rôle de chef de file en la matière.

Les investigations menées par la mission ont porté sur le bilan du service public de l'orientation issu de la loi du 24 novembre 2009, sur l'état des lieux des réseaux d'opérateurs qui assurent une fonction d'accueil, d'information, de conseil ou d'accompagnement en orientation, sur les perspectives d'un SPO coordonné sur leur territoire par les régions et sur les modalités du pilotage d'ensemble sur le plan national.

Compte tenu des enjeux de l'orientation tout au long de la vie, de la complexité de ce sujet, du droit applicable, du paysage institutionnel et des pratiques professionnelles, la mission a rassemblé un grand nombre d'annexes qui visent autant à documenter les constats et recommandations du rapport qu'à éclairer au maximum le débat public. En particulier, l'ensemble des textes juridiques de référence est mis à disposition dans un recueil ordonné et la mission assortit ses propositions de réforme législative d'une suggestion rédactionnelle.

Le service public de l'orientation : un bilan décevant

Au départ limité à un dispositif de labellisation destiné à l'orientation des publics engagés dans la vie active, le volet orientation de la loi du 24 novembre 2009 a été très largement construit au cours de la phase parlementaire. Le texte adopté porte sur l'orientation tout au long de la vie élargie à tous les publics. S'il affirme un droit individuel à l'information, au conseil et à l'accompagnement en orientation professionnelle, il inclut malheureusement au final de multiples ambiguïtés qui ont pesé sur la lisibilité puis sur le déploiement du service public de l'orientation. La focalisation des débats sur les modes opératoires plutôt que sur les finalités du dispositif n'a pas favorisé la clarification de ces dernières.

Le service public de l'orientation a été créé en 2009 indépendamment des nombreuses dispositions législatives préexistantes qui confiaient déjà des compétences en orientation à des organismes de service public, en particulier : centres d'information et d'orientation (CIO) du ministère de l'éducation nationale, universités, missions locales, Pôle emploi, organismes

paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF). La labellisation a été utilisée au motif d'améliorer la qualité de l'offre de service, pour déterminer l'appartenance ou non des différents organismes et services au SPO, ce qui n'a légitimement pas été compris.

De plus et sans que ce point ait été relevé, la création législative du service public de l'orientation est intervenue moins de deux ans après l'insertion de l'orientation dans les missions du service public de l'emploi (SPE) par la loi du 13 février 2008.

La définition détaillée du contenu du service public de l'orientation et des règles d'organisation au niveau législatif a contribué à la confusion. La segmentation des niveaux de services n'a pas été clairement posée. La réduction du SPO à deux premiers niveaux de services, sans englober les services spécialisés en orientation scolaire et professionnelle déployés par les différents réseaux d'opérateurs, n'était guère cohérente avec la portée globale du droit individuel à l'orientation. Dès lors, la notion de SPO s'est traduite par une logique de service universel limité à une prestation de base.

Ces difficultés originelles ont été manifestes dès le stade de la mise en place du service dématérialisé, puis lors du déploiement de la labellisation.

Le service dématérialisé « orientation pour tous » dont l'État avait obtenu le cofinancement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et qui a été mis en place sous l'égide de la délégation à l'information et à l'orientation (DIO), n'a pas rencontré le succès escompté. Le portail internet, construit à partir d'un site existant d'information sur la formation, n'a guère apporté de valeur ajoutée et n'a pas enregistré de fréquentation supplémentaire. La plate-forme téléphonique, créée ex nihilo, est demeurée d'usage confidentiel, dans un paysage marqué par une offre de qualité de l'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) et l'existence de plates-formes en région.

Le dispositif de labellisation des organismes censés participer au SPO a rencontré d'importantes difficultés qui ont retardé la sortie des textes réglementaires et du cahier des charges, survenue en mai 2011. Ceux-ci ont nettement infléchi la loi, en autorisant la labellisation non plus de « lieux uniques » pour l'ensemble des publics – modèle inspiré des « cités des métiers » – mais de réseaux d'organismes ou de services opérant sur un territoire. Ce déploiement, apparu comme le seul faisable, a paradoxalement abouti à labelliser très largement les opérateurs existants, sans parvenir à atteindre les objectifs prévus par la loi du 24 novembre 2009 de garantir « *l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications les débouchés et les niveaux de rémunération ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux* ».

Même si les partenaires territoriaux ont été consultés dans le cadre des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), la labellisation a été menée par l'État seul, dans une logique perçue comme injonctive. Les régions n'ont pas obtenu de co-labelliser les opérateurs locaux comme elles le souhaitaient, en s'appuyant sur leurs attributions et leur expérience, ayant déjà mené à bien de nombreuses

initiatives pour rapprocher les acteurs de l'orientation. En effet, les PRDF, devenus contrats de plan État-région de développement des formations professionnelles (CPRDFP) avec la loi du 24 novembre 2009, pouvaient décliner leur compétence légale de définir « les priorités relatives à l'information [et] à l'orientation ».

Ces arbitrages ont pesé sur la montée en charge de la labellisation, qui ne concerne en décembre 2012 que 124 territoires sur une cible de 300 à 400 zones ou bassins, avec une forte hétérogénéité. Selon les territoires, la démarche volontariste de labellisation a tantôt accompagné des partenariats existants ou en développement, tantôt ignoré voire concurrencé des démarches régionales très avancées. Elle a également pâti de l'absence de moyens accordés par l'administration centrale, dans un contexte d'activité tendue dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), mobilisées aux côtés des rectorats d'académie. La délégation à l'information et à l'orientation (DIO), chargée en particulier de piloter la labellisation, n'a pas apporté un appui suffisant en termes d'outillage aux services déconcentrés. En définitive, de l'avis général des acteurs de terrain rencontrés, la labellisation n'a pas apporté de valeur ajoutée en termes de services aux usagers.

La création du DIO manifestait certes la volonté louable d'imposer une politique interministérielle en ce domaine, mais cette institution n'est pas parvenue à s'imposer aux différentes administrations traditionnellement compétentes.

Le prochain acte de décentralisation devra donc s'accompagner d'une réforme du service public de l'orientation intégrant la dimension d'aide au projet, pour en conserver les éléments positifs tout en lui ôtant ses ambiguïtés, afin de placer les régions en position de chefs de file d'un domaine de compétence clarifié.

La multiplicité des opérateurs de l'orientation : nécessité d'un chef d'orchestre

Les institutions en charge de l'orientation représentent près de 8 000 structures, et plus de 35 000 professionnels répertoriés. Cette diversité est une richesse à condition d'en fédérer les acteurs au service des publics et de renforcer leur professionnalisation. Il convient que chacun accomplisse bien les missions qui lui sont confiées, au lieu de chercher à capter les publics et exercer le métier des autres. La mission a cherché à décrire de façon documentée cette réalité en s'appuyant aussi sur les travaux d'évaluation récents déjà disponibles.

Concernant le réseau des centres d'information et d'orientation (CIO) et les conseillers d'orientation psychologues (COP) de l'éducation nationale, la mission reprend à son compte l'analyse développée en 2005 par l'IGAENR et l'IGEN : ces services n'ont pas été pris en considération depuis de nombreuses années par leur ministère de tutelle, malgré les enjeux majeurs de la réussite éducative, dont la lutte contre le décrochage scolaire. Ce contexte sensible ne favorise guère le dialogue social avec les personnels dans la perspective de l'acte III de décentralisation. La mission considère cependant que la prochaine loi de décentralisation et la refonte du SPO sont une opportunité historique de moderniser et mobiliser ces services d'orientation, en leur donnant toute leur place dans la mise en œuvre du service public de l'orientation.

L'exemple de l'enseignement catholique montre qu'une réflexion stratégique sur l'orientation scolaire associant toutes les parties prenantes (établissements, parents, personnels) peut réussir à bâtir une stratégie dynamique et partagée. L'orientation dans l'enseignement agricole tire parti de sa proximité avec le milieu professionnel.

Le réseau de l'information jeunesse est constitué d'un centre national de ressources, de centres régionaux et une myriade d'antennes locales, sur la base d'une labellisation par le ministère chargé de la jeunesse. À vocation généraliste, faiblement piloté et peu outillé, il apporte une contribution réelle mais assez limitée à la fonction orientation.

Doté de compétences légales et d'une autonomie organisationnelle, le réseau associatif des missions locales a évolué dans son rôle d'accompagnement global des jeunes en difficulté, pour devenir une composante essentielle du service public de l'emploi (SPE). Le réseau est financé pour moitié par l'État et pour un sixième par les régions. Au sein de la branche professionnelle qu'il a constituée en 2001, il a su développer un professionnalisme apprécié.

Pôle emploi détient également une compétence légale en matière d'orientation pour les demandeurs d'emploi, cette mission s'étendant même aux actifs occupés aux termes de la loi du 13 février 2008, mission largement théorique. Pôle emploi est en cours de structuration de sa fonction orientation, après le transfert en 2010 des psychologues du travail de l'AFPA, la convention tripartite 2012-2014 conclue avec l'État et l'UNEDIC et le projet d'entreprise Pôle emploi 2015 organisant la refonte de l'offre de service et des référentiels métiers.

S'agissant enfin des actifs occupés, une compétence voisine est confiée à Pôle emploi (pour les personnes « à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel ») et aux régions (pour les personnes « à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle »). Les régions apportent une contribution, certes modeste, à la formation des actifs en emploi, et animent le réseau des points d'information conseil en validation des acquis de l'expérience (VAE) qui leur a été transféré par la loi du 13 août 2004.

Pour la formation professionnelle continue (FPC), les OPACIF ont développé le conseil en orientation à l'initiative des partenaires sociaux, et sont depuis la loi du 4 mai 2004 missionnés pour assurer en tant que telle une fonction d'information et d'aide aux choix en orientation professionnelle. Le « conseil en évolution professionnelle » contenu dans le récent accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés devra être articulé, lors de sa transposition législative, avec le SPO. Pour l'avenir, le développement de l'offre de service des OPACIF est bridé par le cadre excessivement contraignant de la régulation financière issu lui aussi de la loi du 24 novembre 2009, et mis en œuvre dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) avec l'État.

Les organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la professionnalisation (OPCA) n'ont pas une fonction reconnue d'orientation des salariés des entreprises affiliées. Ils développent toutefois des services utiles aux actifs exerçant dans leur champ d'agrément ou pour les demandeurs d'emploi, notamment en gérant le droit individuel à la formation (DIF) portable.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participe surtout au financement d'actions de qualification ou requalification d'actifs ou de demandeurs d'emploi. Si la convention-cadre 2013-2015 signée avec l'État est plus ouverte que la précédente à la conclusion de partenariats entre le fonds paritaire et les régions, cela reste à concrétiser.

Les réseaux nationaux ont chacun développé des systèmes d'information spécifiques pour leur gestion, et des outils d'information en direction des publics jeunes et adultes à la fois abondants et indépendants, ceux développés par l'ONISEP pour le public scolaire et étudiant se distinguant par leur qualité. Les bases de données sur les qualifications, dont le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi, sont également structurants. L'information sur l'offre disponible de formation, initiale et continue, constitue un enjeu stratégique au service d'une bonne orientation ; les bases de données élaborées par les régions ou les centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF) – constitués entre l'État et les régions – coexistent avec un projet de base de données nationale (DOKELIO) développé par l'association Centre INFFO dépendant du ministère chargé de la formation professionnelle.

Ces réseaux ont bâti au fil du temps leur spécificité en raison des publics différents auxquels ils s'adressaient. On constate aujourd'hui une dispersion de l'offre de service des réseaux sur les territoires, et une tendance à l'élargissement de leurs activités à d'autres usagers que leur public d'origine. Cette profusion n'a pas réussi à garantir un service lisible et facile d'accès pour toute personne en recherche d'un conseil l'aidant à se diriger vers une activité professionnelle choisie.

La mission considère au terme de cette enquête, que les principaux réseaux devront être mobilisés par les régions, non pas dans une logique de concurrence mais de complémentarité et de partenariat. L'offre de service et les compétences disponibles sont multiples, de qualité variée, et devront d'abord être d'abord connues, évaluées et reconnues, pour que puisse se construire la coordination et les partenariats indispensables à l'amélioration du service offert aux différents publics.

Conforter la nouvelle compétence régionale de chef de file de l'orientation

Les régions avaient lancé parfois bien avant la création du service public de l'orientation des initiatives remarquables de coordination, tendant à améliorer l'information et à développer la mutualisation et la professionnalisation des réseaux d'opérateurs. Certaines ont constitué des structures de pilotage partenarial, GIP comme en Rhône-Alpes ou association comme en Aquitaine. Les cités des métiers, regroupant en un seul lieu les services en orientation pour l'ensemble des publics, ont aussi souvent servi de référence.

Pour que les régions exercent pleinement leur rôle de chef de file d'un nouveau SPO, la mission a identifié des conditions indispensables, socle de la réforme.

- Il faut clarifier le cadre législatif du service public de l'orientation, qui doit consacrer les objectifs et les principes du droit à l'orientation, les modalités étant renvoyées à un exercice de concertation quadripartite (État, région, organisations patronales, organisations syndicales). Le SPO doit s'appuyer d'abord sur les institutions auxquelles la loi confie une compétence en orientation, son périmètre

pouvant être élargi à d'autres intervenants. L'orientation scolaire et professionnelle doit être définie au sens de l'aide au projet, de l'autonomie de choix des personnes et non d'une décision imposée ;

- les régions devront élaborer et adopter un schéma régional de l'orientation tout au long de la vie, cohérent avec les objectifs du CPRDFP, pour préciser les objectifs et modalités d'amélioration de la qualité de l'offre de service ;
- les régions devront disposer de leviers transversaux :
 - le schéma régional de l'orientation se déclinera obligatoirement par des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens entre la région, l'État et les différents réseaux d'opérateurs ;
 - des structures de pilotage partagé et de coordination opérationnelle des acteurs, a priori sur la base des CARIF-OREF, sont préconisées ;
 - la région a la responsabilité légale de constituer et gérer une base de données complète et interopérable sur l'offre de formation et d'alimenter le futur entrepôt national de données DOKELIO, pour garantir la visibilité de l'offre de formation ;
 - la mission recommande d'introduire une obligation législative de dépôt de leur offre sur les bases de données régionales par les organismes de formation, au titre de leurs obligations de publicité.

Ce socle s'accompagne de propositions de la mission tendant à une meilleure organisation du pilotage d'ensemble sur le plan national.

Des propositions complémentaires de réforme des réseaux d'opérateurs

Les régions sont appelées à inscrire leur action de coordination dans un paysage déjà structuré par l'existence de nombreux réseaux d'opérateurs en orientation. La mission ne propose pas de transfert partiel ou total des missions d'orientation aujourd'hui légalement exercées par ces opérateurs, mais d'ériger un cadre institutionnel permettant aux régions de jouer leur futur rôle de chef de file de l'orientation tout au long de la vie. Elle propose des transferts limités de moyens, permettant de renforcer la compétence de chef de file des régions : transfert des locaux et du fonctionnement des CIO, qui peut être assorti du transfert des directeurs et des personnels administratifs et de documentation de ces centres ; transfert à titre optionnel des financements des CRIJ par le ministère de la jeunesse ; transfert d'une part des crédits de fonctionnement des missions locales.

À l'éducation nationale, les services d'information et d'orientation se situent à l'interface d'une mission d'accueil, d'information et de conseil des publics scolaires et d'une fonction régaliennne d'appui aux politiques pédagogiques et d'affectation des élèves. C'est la raison pour laquelle la mission ne préconise pas le transfert des COP aux régions. En effet, le scénario d'un découpage des compétences des COP en deux composantes, l'une de suivi psychologique des élèves et l'autre d'information et de conseil en orientation, ne serait adapté ni aux enjeux de réussite scolaire ni aux logiques métiers. A fortiori, un schéma d'autorité partagée entre le recteur et la région selon le lieu d'activité des COP – établissement scolaire ou CIO –, aggraverait la difficulté actuelle du pilotage.

La mission préconise le transfert de l'immobilier et du fonctionnement des CIO, pour sortir d'une situation historique complexe et très instable, ainsi que le transfert des directeurs et des personnels administratifs des CIO aux régions.

Quel que soit le scénario retenu, la mission recommande de regrouper les CIO et les délégations régionales de l'ONISEP (DRONISEP), qui jouent déjà un rôle d'outillage et d'animation de l'information, dans un groupement d'intérêt public (GIP) régional, opérateur de l'information et de l'orientation, coprésidé par le président du conseil régional et le(s) recteur(s) d'académie. Le réseau des CIO conserverait sa double vocation et gagnerait à la fois en structuration et en souplesse, tout en permettant à des partenaires extérieurs (dont le monde professionnel) d'adhérer au groupement d'intérêt public. Les personnels de l'État conserveraient leur statut au sein du GIP, et le pilotage conjoint État-région des CIO serait considérablement renforcé.

L'animation régionale du réseau de l'information jeunesse, au moyen des centres régionaux d'information jeunesse (CRIJ) pourrait être confiée aux régions en tant que compétence optionnelle, ce qui supposerait, en retour, de revoir le cadre d'exercice du centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ).

Pour les missions locales, la mission conclut à la nécessité de maintenir un financement partagé entre État, région et autres collectivités territoriales, assorti dorénavant d'une convention-cadre stratégique tripartite entre l'État, la région et chaque union régionale des missions locales (URML). Le redéploiement vers les régions d'une partie des crédits consacrés par l'État aux missions locales doit être envisagé, eu égard à la part de la fonction orientation dans l'activité des missions locales, qui est le double de la part du financement régional. Un tel transfert mettrait les régions en responsabilité de poursuivre le soutien financier à ce réseau stratégique.

S'agissant de Pôle emploi, du fait de l'imbrication de l'orientation professionnelle dans l'offre de service aux demandeurs d'emploi, la mission déconseille tout démembrement de l'opérateur national. La future contractualisation stratégique entre l'État, la région et Pôle emploi, devrait avoir une portée globale sur les services apportés au public des demandeurs d'emploi, en permettant une adaptation régionale de l'offre de service. Elle pourrait être assortie d'expérimentations de placement sous l'autorité fonctionnelle de la région, de l'animation régionale de l'offre de service en orientation professionnelle (psychologues du travail, conseillers, chargés d'accueil et d'information).

Enfin, le périmètre des missions légales de Pôle emploi devra être recentré sur le public des demandeurs d'emploi, pour confier sans ambiguïté aux OPACIF la responsabilité de la fonction orientation des personnes en emploi, stable ou précaire. Cette modification législative rejoindrait la convention tripartite État-UNEDIC-Pôle emploi 2012-2014, centrée sur les demandeurs d'emploi. Pour autant, le relais devra impérativement pouvoir être pris par le réseau des OPACIF afin de garantir l'accès à des services de qualité en orientation aux actifs en emploi, en particulier aux personnes précaires qui constituent un public prioritaire.

Afin de permettre aux OPACIF de développer les services en orientation, l'acte III de décentralisation devrait intégrer des mesures législatives autorisant :

- d'une part ces organismes à bénéficier de subventions à cet effet, au-delà des plafonds de frais de gestion et d'information qui leur sont alloués ;
- d'autre part le FPSPP à participer au financement de services en orientation assurés par les OPACIF. Un tel concours financier est aujourd'hui impossible faute d'habilitation législative, car les services en orientation ne constituent pas des actions de formation professionnelle continue.

Ces deux dispositions seraient prises à titre expérimental dans un premier temps jusqu'au terme de l'actuelle convention-cadre du FPSPP fin 2015. Elles apporteraient une solution dérogatoire immédiate à l'excessive rigidité de l'encadrement actuel des OPACIF, sans dispenser de rouvrir ce dossier sensible mais capital.

Un pilotage national mieux structuré

Le service public de l'orientation tout au long de la vie, coordonné au niveau territorial par les régions, doit faire l'objet d'un pilotage national tenant compte du partage de compétences entre l'État (éducation nationale, enseignement supérieur, emploi et formation professionnelle, agriculture, jeunesse), l'ensemble des régions et les partenaires sociaux. Cet enjeu rappelé par le rapport de la Cour des comptes sur le marché du travail (janvier 2013) qui souligne « l'absence d'une instance de gouvernance commune » en matière d'emploi et de formation professionnelle, appelle des solutions innovantes.

Le Gouvernement projette la création, à l'occasion de la prochaine loi de décentralisation, du conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (CNEOFP), par fusion du conseil national de l'emploi (CNE) et du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), dont les attributions (concertation, évaluation, consultation, animation du débat public) seraient ainsi étendues aux champs de l'orientation et de l'emploi. La mission y est tout à fait favorable. Elle considère que cette instance devra être le lieu permanent de concertation entre les partenaires de la gouvernance du SPO et qu'elle devra porter les chantiers structurants qui aideront à le développer : systèmes d'information, devenir du service dématérialisé du SPO, évolution de l'offre de service et de la professionnalisation. Enfin, il y aura lieu de supprimer la fonction de délégué à l'information et à l'orientation, désormais assurée par le CNEOFP.

La création de ce conseil national gagnerait à être prolongée par la création d'une structure nationale d'appui comprenant les différents organismes techniques impliqués dans l'orientation scolaire et professionnelle (ONISEP, Centre INFFO, CIDJ, Inter CARIF-OREF, Pôle emploi, FPSPP, INSEE, CEREQ). La formule du GIP, consolidée par la loi du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration du droit, serait en l'espèce bien adaptée à l'éventail des responsabilités assurées par cette structure de pilotage partenarial.

Ce GIP national « Objectif métier » assurerait à la fois :

- le secrétariat général du CNEOFP et de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;

- des fonctions de veille, d’expertise et d’appui à ces deux instances nationales ;
- un centre de ressources capitalisant l’expertise des membres du GIP ;
- la maîtrise d’œuvre des chantiers de systèmes d’information ;
- le développement de plates-formes multimédia dédiées aux différents publics.

Le personnel du GIP national serait constitué par mise à disposition des agents actuellement affectés aux secrétariats généraux du CNFPTLV et de la CNCP et d’équipes techniques provenant des différentes institutions partenaires, essentiellement l’ONISEP (amenant à repositionner cet établissement au service des politiques de ses ministères de tutelle) et dans une moindre mesure Centre INFFO et le CIDJ.

Enfin, la mission recommande de conforter la cité des métiers de La Villette au sein d’Universcience, en tant que tête de réseau et centre national de ressources pour favoriser le déploiement des cités des métiers, la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle (CSTI) et la création d’événements de mise en scène des métiers à l’échelle nationale.

SOMMAIRE

Introduction	1
Objet et délais de la mission.....	1
Contexte de la mission	2
L'orientation : un champ d'activité étendu, de très nombreux professionnels, une estimation budgétaire délicate.....	5
1. Un bilan médiocre du service public de l'orientation institué par la loi du 24 novembre 2009.....	7
1.1. L'élaboration du volet orientation de la loi du 24 novembre 2009 a amené des confusions.....	8
1.1.1. <i>Le cadre législatif résulte d'une construction parlementaire, à partir d'un dispositif initialement limité</i>	8
1.1.2. <i>Le service public de l'orientation a été créé indépendamment de l'état du droit et en traitant des modes opératoires plutôt que des finalités</i>	10
1.1.3. <i>La création du service public de l'orientation est venue doubler la mission d'orientation déjà confiée au service public de l'emploi</i>	11
1.1.4. <i>La définition du contenu du service public de l'orientation illustre également le manque de clarté de la loi</i>	13
1.2. Le bilan médiocre de son application confirme les défauts initiaux du service public de l'orientation	15
1.2.1. <i>Le service dématérialisé est resté confidentiel</i>	15
1.2.2. <i>La labellisation des organismes locaux a infléchi l'esprit de la loi et s'est traduite par des résultats modestes et hétérogènes</i>	17
1.2.3. <i>Le rôle, certes difficile, de la délégation à l'information et à l'orientation a été décevant</i>	22
2. L'offre de service en orientation : un paysage complexe de compétences juxtaposées	25
2.1. État des lieux des opérateurs de l'orientation scolaire et professionnelle : des ressources nombreuses et cloisonnées.....	25
2.1.1. <i>Les services académiques d'information et d'orientation</i>	26
2.1.2. <i>L'enseignement privé sous contrat et l'enseignement agricole</i>	32
2.1.3. <i>L'enseignement supérieur</i>	34
2.1.4. <i>Les missions locales</i>	36
2.1.5. <i>Le réseau information jeunesse</i>	38
2.1.6. <i>Pôle emploi</i>	39
2.1.7. <i>Actifs en emploi</i>	46
2.2. Les outils d'information en mutation des opérateurs de l'orientation	55

2.2.1.	<i>Présentation générale des outils d'information du public</i>	55
2.2.2.	<i>L'information sur l'offre de formation, un enjeu stratégique pour la qualité de l'orientation</i>	59
2.2.3.	<i>Les systèmes d'information de gestion des opérateurs</i>	60

3. Perspectives pour le service public de l'orientation en région : conforter les régions chefs de file..... 61

3.1. Des initiatives remarquables de coordination des acteurs de l'orientation ont précédé l'intervention de la loi 61

3.1.1.	<i>Le GIP PRAO et le Mondial des métiers en Rhône-Alpes</i>	63
3.1.2.	<i>Cap Métiers en Aquitaine</i>	64
3.1.3.	<i>Le SPO breton avant la loi du 24 novembre 2009</i>	64
3.1.4.	<i>La Cité des métiers et son réseau</i>	65

3.2. Les régions chef de file de l'orientation tout au long de la vie : un socle de réformes indispensables a minima..... 67

3.2.1.	<i>La clarification du cadre législatif du service public de l'orientation : principes et périmètre</i>	67
3.2.2.	<i>La région chef de file de l'orientation tout au long de la vie : une mise en œuvre institutionnelle concertée, à consacrer par la loi</i>	71
3.2.3.	<i>Des leviers transversaux pour les régions</i>	73
3.2.4.	<i>Consacrer le rôle des régions dans les systèmes d'information sur l'orientation et la formation</i>	76

3.3. Propositions pour aller plus loin..... 81

3.3.1.	<i>Les CIO : l'opportunité d'un nouveau départ ?</i>	82
3.3.2.	<i>Le réseau information jeunesse : vers une régionalisation partielle</i>	89
3.3.3.	<i>Les missions locales : un rééquilibrage du pilotage et des financements</i>	90
3.3.4.	<i>Organiser le dialogue État-Région-Pôle emploi sur l'offre de service aux demandeurs d'emploi</i>	94
3.3.5.	<i>Faciliter le développement des services en orientation pour les actifs en emploi</i>	99

4. Perspectives pour la composante nationale du service public de l'orientation : un pilotage partenarial 103

4.1. Structurer le pilotage national et mutualiser l'outillage en tenant compte du nouveau partage de compétences..... 103

4.1.1.	<i>Le rôle du futur conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle comme instance partenariale de pilotage stratégique</i>	104
4.1.2.	<i>La création d'un GIP, structure nationale d'appui au CNEOFP</i>	106
4.1.3.	<i>Le GIP national aura vocation à porter le chantier des systèmes d'information</i>	109
4.1.4.	<i>Renforcer le pilotage et l'animation des services d'information et d'orientation de l'éducation nationale</i>	111
4.1.5.	<i>Conforter la Cité des métiers au sein d'Universcience</i>	111
4.1.6.	<i>Lancer de l'événementiel pour promouvoir les métiers</i>	112

4.2. Pour une professionnalisation accrue du service public de l'orientation 113

4.2.1.	<i>Objectifs généraux d'une démarche de professionnalisation</i>	113
--------	--	-----

4.2.2. Ouvrir le recrutement des COP et réformer le statut des directeurs de CIO.....	115
Recommandations	118
Propositions de modification de dispositions législatives relatives ou connexes à l'orientation.....	122
Impact des transferts proposés de compétences et/ou de moyens de l'État aux régions	129
Recueil des textes juridiques de référence en matière d'orientation tout au long de la vie	130
1. Dispositions transversales.....	130
1.1. Droits individuels	130
1.1.1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.....	130
1.1.2. Résolution du 21 novembre 2008 de l'Union européenne	130
1.1.3. Droit à l'éducation.....	130
1.1.4. Droit à l'information, au conseil et à l'accompagnement en orientation professionnelle.....	131
1.1.5. Droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles.....	131
1.1.6. Stipulations des accords nationaux interprofessionnels récents.....	131
1.2. Service public de l'orientation	133
1.2.1. Définition	133
1.2.2. Service dématérialisé.....	133
1.2.3. Labellisation des opérateurs participant au service public de l'orientation	134
1.2.4. Délégué à l'information et à l'orientation.....	140
1.2.5. Cité des sciences et de l'industrie (UNIVERSCIENCE)	141
1.3. Gouvernance.....	142
1.3.1. Attributions de la région	142
1.3.2. Compétences des régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage	143
1.3.3. Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles.....	144
1.3.4. Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle	145
1.3.5. Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.....	147
1.3.6. Commission nationale de la certification professionnelle	147
1.4. Groupement d'intérêt public	148
1.4.1. Création des GIP	148
1.4.2. Organisation des GIP	149
1.4.3. Fonctionnement des GIP.....	150
1.4.4. Dissolution des GIP	152

2. Dispositions sectorielles.....	153
2.1. Orientation en milieu scolaire ou universitaire	153
2.1.1. Dispositions générales sur l'information et l'orientation.....	153
2.1.2. Procédure d'orientation.....	154
2.1.3. Services académiques d'information et d'orientation.....	154
2.1.4. Conseillers d'orientation psychologues et directeurs de centres d'information et d'orientation	156
2.1.5. Office national d'information sur les enseignements et les professions	157
2.1.6. Lutte contre le décrochage scolaire	159
2.1.7. Enseignement supérieur.....	159
2.1.8. Enseignement agricole.....	161
2.2. Orientation des publics engagés dans la vie active	162
2.2.1. Service public de l'emploi.....	162
2.2.2. Missions locales et accompagnement des jeunes	163
2.2.3. Pôle emploi	164
2.2.4. Maisons de l'emploi.....	166
2.2.5. Contrat de sécurisation professionnelle.....	167
2.2.6. Bilan de compétences.....	167
2.2.7. Organismes paritaires collecteurs agréés.....	169
2.2.8. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	175
2.2.9. Centre INFFO.....	177
2.3. Orientation des personnes handicapées.....	177
2.3.1. Ensemble des personnes handicapées.....	177
2.3.2. Travailleurs handicapés.....	178
Annexes	180

Introduction

Objet et délais de la mission

Le ministre de l'éducation nationale, la ministre déléguée à la réussite éducative, la ministre de l'enseignement supérieur, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage ont confié conjointement à L'IGAS, à l'IGAENR et à l'IGEN, par lettre de mission du 3 septembre 2012 (cf. annexe 1), l'évaluation de la mise en œuvre du service public de l'orientation (SPO), issu de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'orientation tout au long de la vie a une acception très large, transversale au service public de l'éducation (incluant l'enseignement agricole), au service public de l'emploi, et au champ de la formation professionnelle. Cette transversalité représente en elle-même une difficulté pour les acteurs (administrations centrales, régions, partenaires sociaux, opérateurs) qui tendent à aborder l'orientation de manière partielle, voire sous l'angle catégoriel. Confier la mission aux trois inspections générales couvrant le système éducatif, l'emploi et la formation professionnelle a représenté un avantage important, conduisant à adopter une approche large allant dans le sens du décroisement des réseaux, de leur nécessaire mise en cohérence, et de la promotion de démarches innovantes.

L'objet de la mission a été redéfini fin septembre 2012 par les cabinets des ministres commanditaires, qui ont élargi ses travaux à l'identification de scénarios de réforme du SPO dans la perspective du projet de loi de décentralisation et du projet de loi de refondation de l'école, tous deux en préparation. Parallèlement, le délai initialement prescrit (15 octobre), qui n'était pas tenable, a été plusieurs fois reporté en fonction de l'avancement des travaux de la mission et du calendrier évolutif du projet de loi de décentralisation.

Il n'entrait pas dans l'objet de la mission de produire un rapport complet sur les difficultés de l'orientation et des parcours tout au long de la vie (prévention du décrochage scolaire, amélioration de l'orientation des bacheliers technologiques et professionnels dans l'enseignement supérieur, parcours des demandeurs d'emploi...) ni sur l'évaluation du service rendu aux usagers.

L'orientation scolaire et professionnelle a été en effet largement documentée, directement et indirectement, depuis une dizaine d'années (cf. annexe 3). Le comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue (CCPRA) a produit en 2004 un rapport « pour une politique régionale coordonnée d'accueil, d'information et d'orientation ». Les Délégués à l'information et à l'orientation successifs depuis 2006 ont produit des rapports utiles. Plusieurs rapports ont accompagné l'élaboration et la mise en œuvre du volet orientation de la loi du 24 novembre 2009, en particulier le rapport Guégot sur le développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie, concomitant aux travaux parlementaires. En ce qui concerne l'orientation des publics en milieu scolaire, le rapport 2008 du Haut conseil de l'éducation sur l'orientation demeure une

référence, de même que plusieurs rapports de la Cour des comptes (pointant pour l'orientation scolaire, « des résultats incertains », « une procédure d'orientation mal maîtrisée »...) et le rapport IGAENR-IGEN de 2005 sur le fonctionnement des services d'information et d'orientation du ministère de l'éducation nationale, dont les conclusions sont confirmées par un rapport de l'IGEN en cours de rédaction au moment de l'achèvement du présent rapport. D'autres rapports se sont attachés à l'orientation et à la formation des demandeurs d'emploi, à l'accompagnement des salariés victimes de licenciement économique, à l'activité des organismes paritaires collecteurs agréés ou au fonctionnement des CARIF-OREF et de Centre INFFO. La mission a pu capitaliser les enseignements, le plus souvent convergents, de ces nombreux travaux qui ont mis en lumière la complexité et les dysfonctionnements des organismes et services concourant à l'orientation.

La modification de son objet a amené la mission à adopter un positionnement intermédiaire entre les logiques d'évaluation et d'appui : les travaux de la mission, menés en toute indépendance (logique d'évaluation), ont pu utilement éclairer la préparation de la réforme (logique d'appui).

Compte tenu de l'urgence et des attentes prioritaires des commanditaires, la mission a centré ses travaux sur le devenir du service public de l'orientation dans le cadre de la décentralisation annoncée au bénéfice des régions, en couvrant l'ensemble du champ de l'orientation scolaire et professionnelle tout au long de la vie (cf. liste des personnes rencontrées en annexe 2). Le délai supplémentaire dont elle a disposé lui a permis de mieux cerner la diversité des opérateurs, d'esquisser une description des initiatives régionales ayant précédé la loi, et enfin de proposer un tableau le plus documenté possible de l'orientation tout au long de la vie. La liste des sigles utilisés dans le rapport est en annexe 4.

La mission a mené des investigations auprès :

- des organismes et acteurs de niveau national (administrations centrales, opérateurs nationaux, instances consultatives) ;
- de régions et l'Association des régions de France (dont l'envoi d'un questionnaire, en annexe 6) ainsi que de CARIF-OREF et d'un CCREF ; la mission s'est rendue dans quatre territoires régionaux (Rhône-Alpes, Aquitaine, Nord-Pas-de-Calais, Bretagne) ;
- des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, auxquels un entretien a été proposé ;
- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et de certains organismes paritaires agréés ;
- des administrations déconcentrées : rectorats (dont l'envoi d'un questionnaire, en annexe 5), directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), une université.

Contexte de la mission

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie intervient après plusieurs initiatives en faveur d'une amélioration de

l'information et de l'orientation des jeunes, dans un contexte de chômage quasi-structurel du quart des moins de 25 ans, d'évolution forte des technologies et d'élévation des qualifications exigées sur le marché du travail.

Après les manifestations d'opposition au contrat de première embauche, est créée la fonction de délégué interministériel à l'orientation en 2006, chargé de coordonner l'action de l'État dans les domaines de l'information sur les métiers, de l'orientation scolaire et dans l'enseignement supérieur, de l'insertion professionnelle des jeunes. Plusieurs mesures visant aussi à améliorer les choix d'orientation des élèves et des étudiants sont prises entre 2006 et 2009. Elles concernent le domaine scolaire, avec la création de l'option de découverte professionnelle DP3 dans les collèges et la réorganisation de la lutte contre le décrochage scolaire. Elles concernent également l'enseignement supérieur, avec la procédure d'admission post-bac (APB), le dossier unique d'inscription et la mise en place de bureaux d'aide à l'insertion professionnelle par la loi du 10 août 2007.

La création du service public de l'orientation s'inscrit également dans un mouvement initié par l'OCDE et l'Union européenne : des rapports de l'OCDE diffusés en 2004 pointent la faible visibilité des politiques d'orientation, pourtant « au cœur de l'articulation entre la formation initiale ou continue et l'emploi », mais « peu prises en compte dans les priorités de l'action publique ». Les axes de progrès se recourent largement : faiblesse de l'orientation à destination des adultes, problèmes de coordination de systèmes fragmentés, cloisonnés, mal connus, professionnalisation et connaissance des réalités économiques et des métiers insuffisantes, manque d'évaluation de l'orientation. Au niveau de l'Union européenne, cette préoccupation s'est traduite dans deux résolutions, contribuant à des prises de conscience et à des réformes dans plusieurs pays de l'Union : la résolution du 18 mai 2004 relative au « renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation » puis la résolution du 21 novembre 2008 intitulée « mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation » est adoptée le 21 novembre 2008.

La présente mission a été diligentée à la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 dont une table ronde portait sur le développement des compétences et la formation tout au long de la vie, dans un contexte de préparation de l'acte III de décentralisation, chantier majeur de la législature. La feuille de route adoptée lors de cette conférence sociale prévoit de revisiter, « à partir d'un bilan (...) des démarches déjà réalisées, les finalités et les modalités de mise en œuvre du service public de l'orientation au sein des territoires ».

Déjà en 2003, l'État avait projeté de doter les régions d'attributions nouvelles en matière d'orientation. Le projet de loi relatif aux libertés et responsabilités locales déposé à l'automne 2003 contenait des dispositions prévoyant le transfert aux régions du financement par l'État des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et du réseau information jeunesse animé par le ministère chargé de la jeunesse. La décentralisation des CIO aux régions avait été introduite par amendement parlementaire. Si ces différentes dispositions ont été retirées du texte en raison d'oppositions convergentes du réseau des missions locales et d'élus locaux et à la suite des élections régionales de 2004, elles n'en demeurent pas moins présentes à l'esprit dans les débats contemporains.

Dans la perspective du prochain acte de décentralisation, l'ARF a publié le 4 juillet 2012 sa position quant à l'évolution des compétences des régions (cf. annexe 19). Ce document indique notamment que « pour être efficace, le service public de l'orientation devra répondre à trois impératifs : un pilotage régional ; une animation territoriale ; une cohérence d'actions et le développement d'une culture commune entre les acteurs ». L'ARF demande que les régions puissent à l'avenir mettre en place « un service public régional d'orientation » et élaborer, après concertation, « un schéma régional prescriptif de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement, pour l'ensemble des publics et tout au long de la vie », en cohérence avec les travaux de prospective régionale économique et sociale et les schémas régionaux (SRDE, PRDF, SRADT...).

Le 12 septembre 2012, l'État a conclu avec les régions un protocole de 15 engagements prévoyant que « les régions verront leurs responsabilités renforcées en matière de formation des demandeurs d'emploi ; une compétence centrale sur le pilotage et l'animation territoriale de l'offre d'orientation tout au long de la vie leur sera confiée ».

Le Président de la République a confirmé le 5 octobre 2012 lors de la clôture des États généraux de la démocratie territoriale, la future dévolution aux régions d'une compétence de chef de file en matière d'orientation tout au long de la vie : « la loi devra clairement confier aux régions l'ensemble des attributions qui sont encore celles de l'État en matière de formation professionnelle, d'orientation et de mise en cohérence des politiques de l'emploi au niveau territorial ».

La réforme annoncée du SPO prend ainsi place dans une large redéfinition du partage des rôles État/région, dans un domaine étendu et complexe où les partenaires sociaux ainsi que d'autres opérateurs (Pôle emploi, missions locales) et d'autres collectivités territoriales (départements) exercent des compétences légales et où l'État entend conserver des prérogatives importantes.

Le déroulement de la mission a coïncidé avec plusieurs concertations nationales, abordant en tout ou partie le sujet de l'orientation :

- le chantier de refondation de l'école a été engagé sur la base du rapport de la concertation remis le 11 octobre 2012 au ministre de l'éducation nationale. L'orientation faisant partie des thèmes confiés à l'un des groupes de travail nationaux : le devenir des centres d'information et d'orientation (CIO) conseillant les élèves de l'enseignement secondaire, et des conseillers d'orientation psychologues (COP) qui exercent en leur sein, ont été l'un des sujets majeur dans un climat social sensible. Un projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République sera examiné au Parlement dès le 1er semestre 2013 ;
- les assises de l'enseignement supérieur qui se sont tenues depuis l'été 2012 ont donné lieu à un rapport de synthèse remis le 17 décembre au Président de la République et seront suivies d'initiatives en matière d'orientation ;
- la conférence nationale contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale des 10 et 11 décembre 2012 a été préparée par plusieurs groupes de travail, dont

celui relatif à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle, qui consacre son rapport au droit au parcours accompagné vers l'emploi ;

- la tenue d'un comité interministériel de la jeunesse a été annoncée pour le début 2013.

Par ailleurs, à la suite de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, qui contient une stipulation sur le conseil en évolution professionnelle, un projet de loi de transposition sera débattu au Parlement au 1^{er} semestre 2013.

L'orientation : un champ d'activité étendu, de très nombreux professionnels, une estimation budgétaire délicate

L'orientation : un champ étendu et une notion ambiguë

À l'instar de la formation, le terme d'orientation « tout au long de la vie » concerne l'ensemble des publics jeunes, depuis l'entrée dans l'enseignement secondaire, et adultes au cours de leur parcours professionnel. Elle recouvre des fonctions qu'on retrouve sous des formes variées chez tous les opérateurs et qui comprennent :

- l'accueil, incluant l'écoute et la prise en compte des attentes individuelles ;
- l'information sur les métiers, les diplômes et qualifications, les formations, le marché de l'emploi, les débouchés, les conditions de travail et de rémunération ;
- le conseil (dans un sens plutôt ponctuel) et l'accompagnement (dans la durée).

La notion d'orientation est cependant employée dans des sens différents, selon le contexte institutionnel, ce qui contribue à brouiller les débats. Dans le système éducatif, l'orientation est comprise essentiellement par les élèves et leurs familles comme la décision d'affectation d'un jeune dans une formation, généralement dans un sens prescriptif et vécue comme une « orientation subie ». Le droit ne participe pas à la clarté : le code de l'éducation organise la gestion des flux des élèves en termes de « procédure d'orientation », l'article L. 313-8 relatif à la « décision d'orientation » prise par l'autorité académique suit l'article L. 313-7 qui traite du « projet d'orientation » élaboré par l'élève. En toute rigueur, il conviendrait de qualifier d'affectation les décisions d'inscrire un élève dans une filière de formation.

Cette ambiguïté rejaillit sur l'image des services d'orientation, y compris pour les publics adultes où le terme d'orientation est souvent contourné par des notions comme la mobilité, la transition, l'évolution ou les parcours professionnels. Il faut reconnaître que les pratiques de prescription, pas toujours compatibles avec les projets des personnes intéressées, existent aussi pour les publics engagés dans la vie active, en particulier les demandeurs d'emploi, ou les personnes handicapées. Moins une personne est considérée comme autonome dans sa vie ou proche de l'emploi, plus les services publics tendent à imposer des voies d'orientation professionnelle, jusqu'à des logiques de prise en charge complète des personnes.

La mission s'est attachée à analyser l'offre de service en orientation des principaux réseaux d'opérateurs, sans prétendre à l'exhaustivité ni à une évaluation complète qui n'était pas l'objet des travaux. Pour restituer une vision d'ensemble des moyens consacrés à

l'orientation, la mission a tenté d'approcher le recensement des professionnels impliqués et s'est penchée sur les estimations de l'effort financier global sur le plan national.

Plus de 35 000 professionnels concourent aux services d'orientation

L'accueil, l'information, le conseil et l'accompagnement en orientation mobilisent, tous publics confondus, environ 5 000 professionnels dédiés à ces missions et plus de 30 000 autres professionnels qui y concourent, essentiellement au travers de l'accompagnement de publics prioritaires : demandeurs d'emploi, jeunes en difficulté, personnes handicapées, etc. (cf. annexe 12) :

- les personnels spécialisés en orientation scolaire ou professionnelle exercent en large part dans les centres d'information et d'orientation (CIO) du ministère de l'éducation nationale, dans les services universitaires, à l'ONISEP ainsi qu'à Pôle emploi ;
- dans les autres réseaux (missions locales, réseau de l'information jeunesse, organismes paritaires collecteurs agréés pour la gestion du congé individuel de formation, réseau Cap emploi) et également bien entendu à Pôle emploi, la mission d'orientation constitue une composante des activités des opérateurs.

La fiche du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi, consacrée à l'orientation scolaire et professionnelle, est reproduite en annexe 11.

L'estimation du budget consacré par les services publics à la fonction d'orientation reste délicate

Les difficultés à identifier l'effort budgétaire consacré par la collectivité nationale dans le champ du service public de l'orientation sont manifestes, au travers des deux exercices de chiffrage budgétaires existant à ce jour.

D'une part, le document de politique transversale (DPT) sur l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes, annexé au PLF pour 2010, rassemblait des crédits de 18 programmes budgétaires de l'État, pour un montant global de 3,75 M€. Cette démarche, par construction partielle du fait des dépenses considérées (celles de l'État seul) et du public considéré (les jeunes), représentait une tentative de consolidation mais se heurtait d'évidentes fragilités méthodologiques. Le document budgétaire n'a pas été actualisé depuis.

D'autre part, le CNFPTLV s'est engagé depuis 2010 dans la voie délicate de l'établissement d'un compte agrégé de l'orientation. Cette démarche apparaît nettement plus pertinente, dans son intention de considérer l'ensemble des institutions concourant à l'orientation des jeunes comme des adultes, en cohérence avec le champ matériel du SPO défini par la loi du 24 novembre 2009 (cf. annexe 10).

Les données et analyses rassemblées par le CNFPTLV, tels qu'ils ont été publiés¹ en décembre 2012, montrent que la dépense collective en matière d'orientation est essentiellement composée de dépenses de personnel. Ce travail partenarial important en

¹ Dépenses de formation professionnelle relevant des politiques publiques au niveau régional. Tableaux financiers des contrats de plan régionaux de développement des formations (CPRDF) - données 2010.

termes de réflexion méthodologique et de collecte d'information révèle également les difficultés majeures restant à surmonter. L'identification de la part de l'orientation dans l'activité des réseaux ou dans les enveloppes budgétaires est ardue en soi (par exemple à Pôle emploi) et pose des problèmes de double compte (missions locales).

La grande faiblesse des outils analytiques disponibles ne permet pas de construire un compte agrégé de l'orientation sans un très gros effort d'investigation. Pour la mission, un tel travail ne revêt pas un caractère prioritaire, par rapport à l'indispensable démarche de clarification des objectifs, du périmètre et du contenu du SPO. L'attention du CNFPTLV est appelée sur l'importance de tirer parti du caractère partenarial de cette instance pour privilégier les chantiers à vocation stratégique et opérationnelle. Les travaux d'élaboration d'un compte agrégé de l'orientation paraissent utiles en revanche pour mieux cerner, par retour d'expérience, les besoins d'outils de suivi et de pilotage.

1. Un bilan médiocre du service public de l'orientation institué par la loi du 24 novembre 2009

Les problématiques relevant de l'orientation sont très variées, concernent tous les publics, certains particulièrement vulnérables. La mise en place progressive du SPO s'est opérée dans un contexte institutionnel marqué par une complexité de dispositifs et de structures dont les missions portent sur l'information, le conseil, l'orientation et le suivi des usagers.

L'intervention d'une nouvelle loi dans le domaine de l'orientation, celle du 24-11-2009, a eu pour mérite d'interroger un domaine faisant souvent l'objet de discours, de débats, voire de polémiques, sans véritablement prendre la mesure de la complexité du phénomène. Si l'on y ajoute l'ambiguïté déjà décrite sur le sens du mot et la différence entre la notion dynamique de l'orientation (préparée, validée, mise en œuvre, réorientation...) et la logique ponctuelle d'une décision d'affectation ou d'une prescription, on comprend pourquoi cette question ne peut pas, spontanément, faire l'objet de consensus.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie intervient au terme d'une période marquée par plusieurs initiatives en faveur d'une amélioration de l'information et de l'orientation des jeunes, dans un contexte de chômage quasi-structurel du quart des moins de 25 ans engagés dans la vie active, d'évolution forte des technologies et d'élévation des qualifications exigées sur le marché du travail.

Les régions, attentives à la problématique de l'orientation, ont pris de multiples initiatives, au-delà de leurs strictes compétences. Elles souhaitent que l'acte III soit aussi l'opportunité de refondre le SPO, d'autant que la loi du 24 novembre 2009, d'inspiration plus jacobine, s'inscrit dans une certaine défiance du pouvoir régional. L'Association des Régions de France (ARF), a fait connaître en juillet 2012 ses attentes quant à la dévolution de nouvelles compétences dans les champs de la formation professionnelle, du numérique, de l'orientation et de la lutte contre le décrochage et (cf. annexe 19).

1.1. L'élaboration du volet orientation de la loi du 24 novembre 2009 a amené des confusions

1.1.1. *Le cadre législatif résulte d'une construction parlementaire, à partir d'un dispositif initialement limité*

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie consacre, dans son article 1^{er}, l'objectif que la formation permette à chaque personne « de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle », en transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009. Elle comporte un volet orientation constitué de deux articles à portée générale et de deux articles spécifiques (cf. recueil des textes de référence), qui s'inscrit dans cette ambition d'élévation générale du niveau des compétences.

À titre principal, la loi institue en son article 4 :

- un droit individuel à l'orientation : « toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation » (1^{er} alinéa de l'article L. 6111-3 du code du travail) ;
- le service public de l'orientation (SPO), « organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux » (2^{ème} alinéa de l'article L. 6111-3 du code du travail) ;
- les deux composantes du SPO, même si cette articulation n'est pas expressément mentionnée : d'une part un service national dématérialisé dénommé « orientation pour tous » (un portail internet et une plate-forme téléphonique) (article L. 6111-4 du code du travail) et d'un dispositif de labellisation d'organismes ou de services territoriaux participant au SPO (article L. 6111-5 du code du travail) ;
- un délégué à l'information et à l'orientation (DIO), prenant la succession du délégué interministériel à l'orientation créé par décret du 11 septembre 2006 ; placé auprès du Premier ministre, le DIO est globalement chargé de coordonner l'action de l'État en matière d'orientation (article L. 6123-3 du code du travail).

Il s'agit d'un dispositif d'orientation tout au long de la vie, qui concerne l'ensemble des publics, les jeunes comme les adultes, les actifs en emploi comme les demandeurs d'emploi.

De plus, la loi complète, par son article 3, le droit préexistant à la qualification professionnelle (article L. 6314-1 du code du travail) en le faisant porter également sur l'information et l'orientation. Cette novation s'inscrivait dans l'ambition, exprimée à l'article 1^{er} de la loi, que la formation professionnelle « vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

La loi du 24 novembre comporte enfin deux dispositions de nature sectorielle : l'article 5 relatif aux conseillers d'orientation psychologues (COP) et l'article 53 sur les conditions de transfert de personnels de l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) spécialisés en orientation professionnelle.

L'évaluation du service public de l'orientation issu de la loi du 24 novembre 2009 passe d'abord par l'analyse de la genèse de ces dispositions (cf. annexe 14)². L'étude du cheminement législatif du projet de loi apporte des enseignements majeurs sur le volet orientation, marqué par la richesse des débats, dans un contexte d'examen accéléré du texte.

Ce retour d'expérience est d'autant plus intéressant en vue de l'examen parlementaire du projet de loi de l'acte III de décentralisation, qu'il révèle une construction progressive du corpus législatif du SPO. Le projet de loi déposé par le Gouvernement se limitait à l'adoption d'une disposition légale fondant une future procédure de labellisation des « organismes qui proposent aux adultes et aux jeunes engagés dans la vie active ou qui s'y engagent » un ensemble de services, au titre d'une « mission d'intérêt général d'information et d'orientation professionnelle ».

Le volet orientation de la loi a été progressivement développé par les Assemblées, très au-delà de l'ambition initiale du Gouvernement

Ce processus a conduit en particulier, au motif que la portée du texte initial n'était pas suffisante au regard des enjeux de l'orientation :

- à l'institution, non envisagée au départ, d'un « service public de l'orientation tout au long de la vie », aux larges responsabilités ; cette institution est introduite dans le projet de loi dès l'examen de celui-ci en commission, à l'Assemblée nationale ;
- à la création concomitante, par l'Assemblée nationale, en sus du droit à l'éducation qui était consacré depuis la loi du 10 juillet 1989 à l'article L. 111-1 du code de l'éducation, de deux droits individuels à l'information et à l'orientation, inscrits dans deux chapitres différents du code du travail : le premier, tout au long de la vie et articulé avec le droit à l'éducation ; le second, destiné aux personnes engagées dans la vie active et articulé avec le droit à la qualification professionnelle. L'intitulé de ce « droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles » est repris pour qualifier le titre premier de la future loi du 24 novembre 2009.

La phase parlementaire a conduit à un alourdissement graduel du texte par des dispositions de nature réglementaire

Ce phénomène s'observe sous de nombreux aspects :

- la création du service national dématérialisé d'information et d'orientation ;
- la détermination de critères de labellisation des organismes participant au service public de l'orientation ;
- la création du DIO et la définition de ses missions ;

² L'analyse ci-après ne porte pas sur les conditions de transfert des personnels spécialisés en orientation professionnelle de l'AFPA à Pôle emploi, qui constitue une mesure spécifique.

- les conditions de recrutement des COP, l'article législatif faisant figure de disposition préparatoire à une concertation encouragée avec les organisations syndicales du ministère de l'éducation nationale.

Cet alourdissement a pu refléter le souci de disposer dès le stade de la loi d'un dispositif complet et d'en encadrer la mise en œuvre. Il a été encouragé par le caractère limité du dispositif initial, que le Parlement a souhaité compléter. Il a surtout affaibli la lisibilité du droit individuel et du service public de l'orientation, en amenant les débats davantage sur le terrain des modalités d'application que sur celui des principes, finalités et objectifs, au détriment de la clarification du dispositif.

L'examen du projet de loi par le Sénat a modifié sensiblement le dispositif.

C'est le Sénat qui a articulé l'orientation scolaire et l'orientation professionnelle et qui a inscrit le nouveau droit individuel en matière d'orientation professionnelle tout au long de la vie dans le cadre du droit à l'éducation. Cet apport, qui a étendu le dispositif à l'ensemble des publics, a été sans doute favorisé par le fait que l'examen du texte a été confié à une seule commission, spéciale, de la Haute Assemblée, facilitant cette approche transversale.

1.1.2. Le service public de l'orientation a été créé indépendamment de l'état du droit et en traitant des modes opératoires plutôt que des finalités

Les travaux parlementaires n'ont pas fait référence aux nombreuses dispositions législatives préexistantes, souvent anciennes, qui conféraient une mission légale d'orientation scolaire et professionnelle à différents réseaux d'opérateurs nationaux ou territorialisés (services académiques d'information et d'orientation du ministère de l'éducation nationale, établissements d'enseignement supérieur, enseignement agricole, ONISEP, missions locales, Pôle emploi, organismes paritaires collecteurs agréés), pour leurs publics respectifs.

Le SPO a ainsi été conçu par le législateur comme s'il s'agissait d'une mission nouvelle, sans prendre en compte le droit existant. De plus, il a été structuré par une procédure de labellisation au niveau local : celle-ci ne portait pas seulement, comme c'est généralement l'objet de démarches de ce type, sur la qualité des prestations fournies par les organismes ou services, mais sur le principe même de leur appartenance au SPO, dans une logique d'inclusion/exclusion – reproduisant d'ailleurs une pratique d'orientation par la sélection ou par l'échec... Dans un tel schéma, pour un organisme ou un service local donné, la procédure de labellisation débouchait inévitablement sur une issue binaire :

- l'absence de labellisation conduisait à délégitimer l'organisme ou le service concerné, sans pour autant le priver de ses attributions propres, le cas échéant légales ; cela ne pouvait qu'être source d'incompréhension pour les usagers et les professionnels ;
- la labellisation induisait une différenciation de l'offre de service pour les organismes ou services labellisés. La loi du 24 novembre 2009 demande en effet aux réseaux d'opérateurs d'assurer des missions d'information et de conseil personnalisé dans le cadre de structures polyvalentes au sein du SPO labellisé, à côté de leurs missions propres, comme l'indiquait le rapport Guégot

(décembre 2009) accompagnant l'adoption de la loi³. De plus, la notion de lieu unique, supposant en principe le regroupement physique des organismes, services ou professionnels de l'orientation, sur des sites territoriaux, s'est avérée comme on le verra impossible à mettre en œuvre rapidement, amenant les textes d'application à accepter une logique de mise en réseau.

Les ambiguïtés qui ont entouré la création du SPO ont suscité d'emblée l'incompréhension, voire l'hostilité de certains acteurs, voyant dans l'institution de ce nouveau service public une remise en cause caractérisée de leur place dans le système, alors qu'ils remplissaient eux-mêmes une mission de service public. En particulier, les CIO ont craint que la labellisation ne soit le prélude d'un démantèlement ultérieur, dans un contexte marqué par une insatisfaction assez largement partagée quant à leurs prestations. Ces perceptions n'ont pas contribué à mobiliser les opérateurs, dans une période de forte dégradation économique et sociale, où l'objectif aurait dû être de fédérer les ressources plutôt que de les mettre en compétition.

Dès le départ, la construction du SPO contient en germe les difficultés majeures constatées dans sa mise en œuvre, à partir de 2011. Cette confusion explique largement les carences du SPO et nécessite de dresser un état des lieux de l'orientation scolaire et professionnelle (cf. partie 3 du rapport), avant d'identifier des pistes d'évolution dans la perspective de la décentralisation.

La mission souligne une autre incohérence, qui aurait pu apparaître dès l'examen du projet de loi : l'absence d'articulation entre les services publics de l'orientation et de l'emploi.

1.1.3. La création du service public de l'orientation est venue doubler la mission d'orientation déjà confiée au service public de l'emploi

La création du SPO par la loi du 24 novembre 2009 n'a pas tenu compte de l'inclusion, pourtant très récente, de « l'orientation » dans les missions du service public de l'emploi (SPE) et de Pôle emploi, par la loi du 13 février 2008 réformant l'organisation du SPE :

- l'inclusion de l'orientation dans les missions du SPE résultait d'un amendement parlementaire, accepté par le Gouvernement (cf. annexe 7). L'adoption de l'amendement, en séance plénière, n'a pas donné lieu à un débat approfondi sur la portée de la modification législative ainsi introduite. Deux services publics distincts se sont ainsi vus confier la même fonction, à moins de deux années d'intervalle, s'agissant des personnes engagées dans la vie active, sans qu'une articulation ne soit prévue par la loi du 24 novembre 2009 ;

³ « Par ailleurs, pour les deux services publics qui sont à titre principal concernés dans un premier temps par la construction du service public de l'orientation (les CIO et les sites de Pôle emploi), la participation au conseil personnalisé de premier niveau défini par la loi aura pour effet de distinguer deux types de mission bien séparés. Au sein des structures qui leur sont propres, les psychologues de l'AFPA qui seront rattachés à Pôle emploi, ou les conseillers d'orientation psychologues de l'éducation nationale, assureront la mission spécifique qui est la leur : bilans, accompagnement personnalisé, construction de projets. En revanche, dans le cadre de leur participation au service public labellisé, ils assureront, à côté d'autres agents de l'éducation nationale ou du Pôle emploi, un service d'une autre nature : l'information et le conseil personnalisé, les deux premiers niveaux du service public de l'orientation » (rapport au Premier ministre sur le développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie, page 65).

- l’inclusion de la mission d’« informer » et d’« orienter » dans les missions de Pôle emploi figurait, pour sa part, dès le projet de loi SPE déposé par le Gouvernement. La disposition concernée reformulait les missions de l’ANPE qui étaient auparavant rédigées en termes d’« assistance aux personnes à la recherche d’un emploi, d’une formation ou d’un conseil professionnel » (ancien article L. 311-7 du code du travail). Elle s’est traduite par l’inscription de la mission suivante : « accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu’elles disposent ou non d’un emploi, à la recherche d’un emploi, d’une formation ou d’un conseil professionnel ».

La discussion du volet orientation de la loi du 24 novembre 2009, pour ce qui est du public des adultes, aurait logiquement dû prendre en compte, pour les confirmer ou les réviser, les dispositions issues de la loi encore très récente du 13 février 2008. En effet, à l’exception des réseaux d’opérateurs de l’orientation en milieu scolaire et universitaire, les institutions œuvrant dans le champ de l’orientation participaient déjà au SPE, à des titres divers. Une autre solution aurait pu être de formuler le SPO comme constitué notamment du SPE, d’autres services publics (éducation, enseignement supérieur...) et d’autres institutions légalement chargées d’une mission d’accueil, d’information, de conseil ou d’accompagnement en orientation. La lisibilité du service public de l’orientation en a été affaiblie.

La mission relève aussi :

- que dans les deux textes (loi SPE et projet de loi orientation), le dispositif d’orientation envisagé initialement ne concernait que le champ des personnes actives (en emploi ou non), qui est celui du SPE ;
- l’absence d’articulation entre les enjeux d’emploi et de formation professionnelle, pourtant de plus en plus fortement imbriqués et dont l’orientation est un fil directeur.

Ce constat appellera des recommandations de la mission visant à clarifier les bases législatives du SPO et du SPE. Il amène à souhaiter une meilleure association, à l’avenir, des acteurs dont le champ de responsabilités est soit transversal (les partenaires sociaux), soit en cours d’élargissement (les régions, déjà dotées de compétences relatives à l’orientation, notamment des demandeurs d’emploi).

L’article 4 de la loi du 24 novembre 2009 est entré, comme on l’a vu, dans des considérations de mise en œuvre opératoire, allant jusqu’à segmenter les niveaux de service et à en déterminer le contenu, pour ce qui est du service dématérialisé et du service à rendre par les organismes ou services locaux dans le cadre de la labellisation. Or, loin de clarifier les termes du débat, cet encadrement a accentué les ambiguïtés.

1.1.4. La définition du contenu du service public de l'orientation illustre également le manque de clarté de la loi

Tableau 1 : la segmentation des niveaux du service public de l'orientation dans la loi du 24 novembre 2009

Définition synthétique du SPO : article L. 6111-3 (2 ^{ème} alinéa) du code du travail	Définition organique du SPO : articles L. 6111-4 et L. 6111-5 du code du travail	Commentaire du rapport Guégot sur le développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie (décembre 2009)
<p><u>Premier niveau</u> : « information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération »</p> <p><u>Deuxième niveau</u> : « services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux »</p> <p><i>Commentaire : les deux niveaux couvrent toute la gamme du droit individuel (information, conseil et accompagnement)</i></p>	<p><u>Premier niveau</u>, assuré par un service dématérialisé gratuit : « première information », « premier conseil personnalisé » et aiguillage vers les structures du deuxième niveau</p> <p><u>Deuxième niveau</u>, assuré par les organismes labellisés : « information exhaustive et objective », « conseils personnalisés » et aiguillage, le cas échéant, vers un organisme spécialisé en orientation professionnelle</p> <p><i>Commentaire : structuration en trois niveaux, dont seuls les deux premiers font partie du SPO, à la différence du troisième niveau (non consacré dans la loi)</i></p>	<p>« La loi a défini <u>trois niveaux de service public</u> : d'abord l'information et ensuite le conseil personnalisé, qui seront assurés par le SPO, enfin l'accompagnement individuel, qui restera de la compétence des réseaux et intervenants aujourd'hui en place – qu'il s'agisse ou non de services publics » (page 51)</p> <p><u>Premier niveau</u>, qui « assure, sous l'autorité du DIO, l'accueil dématérialisé (téléphone et internet) de tous les publics et le renvoi vers des réseaux spécifiques » (page 33)</p> <p><u>Deuxième niveau</u> : « d'information exhaustive et de conseil personnalisé par accueil physique, dans un lieu unique (...) assuré par les réseaux qui existent déjà, s'ils ont été autorisés à participer au service public de l'orientation labellisée, sur le fondement de normes de qualité » (page 33) ; ces réseaux ne doivent pas avoir « par ailleurs une fonction de formation » (page 64)</p> <p><u>Le troisième niveau</u> reste de la compétence de chaque réseau spécialisé</p>

Si le contenu du droit individuel à l'orientation est formulé de manière synthétique et claire, au 1^{er} alinéa de l'article L. 6111-3 du code du travail, il n'en va pas de même dans les dispositions législatives relatives au SPO censé mettre en œuvre le droit individuel, introduites par l'article 4 de la loi du 24 novembre 2009, comme le montre le tableau 1.

Alors que le droit individuel à l'orientation est défini en termes d'information, de conseil et d'accompagnement en matière orientation professionnelle :

- une première définition, synthétique, du service public de l'orientation (2^{ème} alinéa de l'article L. 6111-3 du code du travail) indique que celui-ci est structuré en deux niveaux, d'une part l'information et d'autre part le conseil et l'accompagnement. Cette définition correspond bien au contenu du droit individuel à l'orientation ; elle utilise des termes éprouvés qui fondent l'action du service public de l'emploi. On note aussi que ce service public est dépourvu d'une autorité organisatrice explicite, ce qui revient à en charger l'État puisque toute autre solution théoriquement envisageable (en particulier les régions) aurait supposé une disposition législative expresse ; cela se confirmera à la prise des textes d'application relatifs à la

labellisation, un an et demi après la loi (décret et arrêté du 4 mai 2011 créant le label « orientation pour tous ») ;

- une seconde définition, organique, résulte de la combinaison des articles L. 6111-4 (service dématérialisé) et L. 6111-5 (organismes labellisés) du code du travail et de son analyse par le rapport Guégot, remis au moment de la promulgation de la loi et destiné à éclairer l'application du volet orientation de celle-ci. Selon cette définition, la loi institue « trois niveaux de service public ». Les deux premiers relèvent du « service public de l'orientation » : le service dématérialisé assure le premier niveau de service (accueil dématérialisé et le renvoi vers les opérateurs du deuxième niveau et le deuxième niveau (information exhaustive et conseil personnalisé) est constitué des organismes labellisés. Le troisième niveau est assuré par des réseaux spécialisés opérant ou non dans une logique de service public (ce qui apparaît contradictoire avec la qualification d'ensemble de service public). La fonction de conseil (deuxième niveau) est ainsi dissociée de celle d'accompagnement (troisième niveau), selon une séparation qui apparaît largement artificielle. L'origine de la segmentation du SPO est à rechercher dans le Livre vert de la commission sur la politique de la jeunesse, publié en juillet 2009, au moment où le projet de loi était examiné à l'Assemblée nationale.

La mission relève un glissement de sens majeur entre ces deux définitions apportées par le même article 4 de la loi du 24 novembre 2009. En effet, le SPO tel qu'il est défini de manière organique, et tel qu'il sera mis en œuvre, par l'addition du service dématérialisé et des organismes labellisés n'est pas un service complet, mais un service à vocation universelle ou plus précisément un service de base en matière d'orientation. Son contenu est déterminé par des procédures, relevant au mieux du niveau réglementaire, qui contredisent l'architecture globale posée par la définition synthétique.

La conception partielle du SPO qui est ainsi ressortie de la loi du 24 novembre 2009 posait d'emblée au moins deux questions : celle de la lisibilité du dispositif pour les usagers, les professionnels et les opérateurs et celle de l'articulation de ce SPO avec l'offre de service des opérateurs existants. Ce glissement a été entrevu par le rapport Guégot, à travers le constat précité qui actait que la participation des organismes labellisés au deuxième niveau de service du SPO aurait pour effet de les amener à exercer deux types de missions bien séparées. Il n'a cependant pas alors été véritablement mesuré.

Les difficultés soulevées par l'instabilité du corpus législatif sont apparues en revanche clairement à la mission conjointe IGAENR-IGAS-IGF-IGJS sur la mise en place d'un service dématérialisé d'information et de premier conseil en orientation, et qui a remis son rapport en mai 2010. L'ingénierie du service dématérialisé supposait en effet de définir le périmètre de la « première information » et du « premier conseil personnalisé », en d'autres termes la nature du service à rendre par la future plate-forme téléphonique « orientation pour tous », qui n'apparaissait pas clairement au stade de la loi. La mission interinspections estimait ainsi que « La délimitation entre ce qui relève du « premier conseil » et du conseil tout entier est plus délicate. Le conseil, qu'il soit premier ou plus approfondi, est fondamentalement une activité de personnalisation inscrite dans une temporalité ». Elle notait que « le service dématérialisé

est pensé comme une préparation de la visite de la personne au sein d'un point de contact » physique relevant du deuxième niveau.

Pour contourner ces difficultés, la mission inter inspections sur le service dématérialisé a retenu une approche matérielle fondée sur la durée des communications téléphoniques, comme le recommandait le rapport Guégot⁴. Afin d'organiser le futur service dématérialisé, elle s'est appuyée sur l'observation du service britannique *Learn direct*⁵. Cette approche s'est concrétisée dans la convention de financement signée en 2011 sous l'autorité du DIO entre le FPSPP, la DGEFP et la DILA, et qui prévoyait des durées moyennes d'entretien téléphonique compris entre une et dix minutes.

En définitive, la fixation dès le stade de la loi d'un contenu détaillé et de règles d'organisation mal comprises aura été non pas facilitatrice mais source d'ambiguïté, de rigidité et d'effets pervers. L'enseignement qui peut en être tiré est, dans la perspective de la décentralisation du chef de filat du SPO aux régions, l'absolue nécessité d'une clarification du cadre législatif, qui passe par une amélioration de la construction issue de la loi du 24 novembre 2009. Le niveau législatif ne devrait porter que sur l'énoncé des principes et objectifs fondamentaux de l'orientation et sur la distribution des responsabilités, sans traiter du contenu du SPO et des modalités de mise en œuvre. L'acte III de décentralisation doit y procéder pour ne pas léguer aux régions le pilotage d'un dispositif instable.

1.2. Le bilan médiocre de son application confirme les défauts initiaux du service public de l'orientation

1.2.1. Le service dématérialisé est resté confidentiel

La loi du 24 novembre 2009 confie au délégué à l'information et à l'orientation (DIO) la responsabilité de créer « un service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne, lui permettant de disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelle » et « d'être orientée vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle ».

Ce service se compose d'une plateforme téléphonique et d'un site internet (cf. annexe 17), dénommés « orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers » et tous deux mis en service le 6 décembre 2011. Le budget qui leur a été consacré s'est élevé à 1,7 M€ en 2012. Le financement de ces deux programmes est assuré par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ».

⁴ « La plateforme téléphonique devra pouvoir, quels que soient les publics, les âges et les statuts :

- répondre aux questions ponctuelles (premier niveau de réponse, moins de trois minutes), en reprenant pour l'essentiel les informations figurant sur le site Internet ;
- donner un premier conseil en ligne (second niveau de réponse), dont la durée ne devrait pas dépasser environ cinq minutes » (page 58).

⁵ Les durées moyennes constatées des appels téléphoniques y sont de 5 minutes pour une information, de 8 minutes pour un premier conseil et de 40 minutes pour un conseil approfondi.

Le portail « orientation pour tous »

Le site internet, www.orientation-pour-tous.fr, a été créé et actualisé par Centre INFFO, mandaté par le DIO, à partir de son ancien site « orientation-formation ». Le centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre INFFO), organisme spécialisé dans le droit de la formation professionnelle, a rassemblé les données disponibles essentiellement via l'ONISEP pour l'offre de formation initiale, et les CARIF-OREF pour l'offre de formation continue financée par les régions. L'objectif du site est de donner aux usagers (élèves, étudiants, salariés, jeunes ou adultes à la recherche d'un emploi...) des informations sur les formations et leurs débouchés, région par région. Le plan du site fait apparaître quatre rubriques : choisir un métier, s'orienter dans la formation, espace utilisateur, actualités. D'autres partenaires ont participé à la mise en œuvre de ce portail qui donne accès à l'offre de formation, aux métiers, aux données géographiques : le CIDJ, Pôle emploi et les branches professionnelles.

Selon les données de fréquentation fournies par Centre INFFO à fin novembre 2012, le portail OPT a enregistré en moyenne 28 000 visites par semaine depuis son lancement un an auparavant. Cette audience est du même ordre que celle de l'ancien site « Orientation-formation », ce qui montre que la transformation du portail en « orientation pour tous » n'a pas guère d'impact. La fréquentation reste faible, comparée à celle des sites vers lesquels il renvoie, notamment ceux de l'ONISEP. La raison invoquée du retard de la campagne de communication prévue pour le lancement, ne peut expliquer à elle seule une telle confidentialité. Par ailleurs, un suivi des questions et suggestions formulées par les internautes sur le portail OPT a été mis au point par la DILA et est disponible depuis juin 2012. Il permet de repérer des questions fréquentes mais sans fournir de répartition des sollicitations selon une nomenclature claire et exploitable.

La valeur ajoutée du site n'apparaît pas clairement à ce jour, malgré un effort d'ergonomie du portail. Sa visibilité n'est pas immédiate puisqu'il apparaît sous cette appellation, dans un moteur de recherche, après deux autres sites privés. Surtout, on ne peut que s'interroger sur l'articulation de ce portail avec les sites de chacun des principaux opérateurs de l'information et de l'orientation dont les contenus se recoupent en grande partie, sans totalement se superposer. La logique d'un « portail » unique aurait pu consister à renvoyer explicitement à chacune des composantes dans le cadre d'une table des matières clairement explicitée. Aux yeux de la mission, il aurait été plus efficace, et moins coûteux, de confier aux organismes source d'information la mission de bâtir par convention un portail unique permettant de diffuser, sous leur responsabilité et de manière plus adaptée, des données destinées au public le plus large.

La plate-forme téléphonique « orientation pour tous »

Le service téléphonique, accessible au 0811 70 3939 (prix d'un appel local), a été mis en place par la direction de l'information légale et administrative (DILA), qui gère par ailleurs la plate-forme téléphonique *Allo Service-Public* (le 3939) et le site www.service-public.fr.

Basée à Amiens, la plate-forme téléphonique OPT met l'utilisateur en relation avec des conseillers délivrant des informations sur l'orientation, les formations et l'emploi. Ce service

téléphonique n'est pas parvenu à s'imposer, avec moins de 1 000 appels par mois depuis son lancement (entre 280 et 650 sur les 5 premiers mois), d'autant que l'ONISEP a mis en place depuis mai 2009 le service « Mon orientation en ligne », déployé depuis au niveau national. La mission reviendra sur ce point. Le suivi d'activité de la plate-forme téléphonique porte essentiellement sur l'origine et la gestion des appels, mais pas sur la nature des recommandations faites par les télé-conseillers.

L'analyse de la fréquentation entre décembre 2011 et septembre 2012 fait apparaître que la plate-forme téléphonique OPT est majoritairement utilisée en tant que premier niveau d'information sur le service civique, depuis la campagne de communication lancée sur ce thème début 2012. Selon les données disponibles seulement sur la période de juillet à septembre 2012, les trois quarts des questions posées par les appelants ont porté sur le service civique et les usagers qui ont été réorientés vers un autre organisme l'ont été à 64% vers l'agence du service civique. En d'autres termes, non seulement le service téléphonique est resté confidentiel mais il est utilisé comme relais par un autre organisme public, pour assurer la promotion de son dispositif. La mission observe que le résultat, à ce stade, est très éloigné de l'ambition affichée.

Au niveau territorial, la plupart des interlocuteurs rencontrés par la mission sont restés dubitatifs. En particulier, les CSAIO interrogés estiment que le numéro de la DILA ne rend pas un service comparable à celui de l'ONISEP (accueil et réponse par téléphone, méls et tchats), qui renvoie rapidement sur un service d'accueil proche du domicile de l'appelant, et qui en 2011 a reçu plus de 145 000 contacts.

Ainsi, le service dématérialisé n'a pas connu un développement à la hauteur de l'ambition de la loi du 24 novembre 2009 qui était d'en faire le premier niveau du service public de l'orientation. Tel est le cas en particulier du service téléphonique, créé certes par une administration expérimentée sur ce type de canal (la DILA) mais ex nihilo alors qu'il existait en région d'autres plates-formes professionnelles et reconnues. Cette carence du service dématérialisé intervient alors que le besoin d'outils dématérialisés performants va croissant.

1.2.2. La labellisation des organismes locaux a infléchi l'esprit de la loi et s'est traduite par des résultats modestes et hétérogènes

Malgré une forte mobilisation des services déconcentrés de l'État à partir de 2010, qui a devancé la parution des textes d'application⁶ de l'article L. 6111-5 du code du travail, la labellisation est encore très partielle à fin 2012, couvre très inégalement les territoires, et ses effets réels sur la qualité de l'offre de service sont toujours imperceptibles.

Les textes d'application de la loi sont parus très tardivement, après que des oppositions aient commencé de se faire jour sur le terrain. Les principaux réseaux dotés de compétences légales ont demandé à être labellisés d'office, ce qui n'était pas l'esprit de la loi. A défaut, certains de leurs membres ont refusé de se mobiliser. La démarche retenue a aussi été contestée par les régions, qui avaient demandé une labellisation conjointe avec l'État et qui coprésidaient

⁶ Décret du 4 mai 2011 portant sur la création du label, arrêté interministériel du 4 mai 2011 fixant le cahier des charges de l'attribution du label, suivi d'une circulaire d'application du 26 mai 2011 sur la reconnaissance des organismes participant au SPO.

souvent les commissions « orientation » créées bien souvent au sein des CCREFP. Celle-ci leur a été refusée, et c'est une des raisons qui ont amené le CNFPTLV, consulté sur les projets de décret et d'arrêté d'application, à rendre un avis défavorable le 8 décembre 2010. La contrainte des délais fixés a amené l'État à assouplir fortement le cadre initial.

Le dispositif de labellisation n'a pas respecté les objectifs intenable de la loi

Le décret du 4 mai 2011 prévoit que le label « orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers » vaut « reconnaissance de la participation au service public de l'orientation » (article R. 6111-1 du code du travail). Il est attribué pour une durée de cinq ans aux organismes demandeurs par le préfet de région après avis du CCREFP. Sa délivrance est conditionnée au respect de deux conditions :

- la fourniture gratuite, en un même site géographique, des prestations prévues par l'article L. 6111-5 du code du travail (information et premier conseil personnalisé, voir le détail plus haut) ;
- la conformité à un cahier des charges, défini par arrêté interministériel (formation professionnelle, éducation nationale, enseignement supérieur et de la jeunesse).

Le délai pris pour prendre ce décret d'application (un an et demi) est sans doute à relier aux difficultés posées par le cadre législatif. La mission relève en effet que dès le stade du décret, le principe du « lieu unique » posé par la loi du 24 novembre 2009 est contredit puisque le label peut également être attribué à un organisme multi sites ou à un « groupement d'organismes liés par convention » et qui délivre les prestations définies « dans plusieurs sites géographiques susceptibles de justifier pour chacun d'eux des conditions d'obtention du label. C'est cette seconde modalité qui sera finalement retenue au niveau territorial.

Cet assouplissement important a facilité le déploiement de la labellisation, mais a éloigné le dispositif d'un modèle initial plus exigeant, largement inspiré des Cités des métiers, regroupant physiquement sur un même site les services des principaux réseaux (CIO, missions locales, Pôle emploi, organismes collecteurs paritaires de la formation professionnelle continue). L'expérience des cités des métiers montre en effet que l'aboutissement d'un projet de ce type nécessite un processus partenarial long, d'environ trois ans.

Le cahier des charges annexé à l'arrêté du 4 mai 2011 fixe les critères de qualité pour trois activités (l'accueil individualisé et le premier conseil, l'information exhaustive et objective, le conseil personnalisé) en déclinant les principes d'universalité des publics, de gratuité, d'accessibilité et de confidentialité.

Concrètement, les organismes sollicitant l'attribution du label « orientation pour tous » s'engagent à garantir la permanence, la continuité, la lisibilité des services et leur accueil ainsi que leur accessibilité par tout public. Ils adhèrent à la Charte de l'accueil, de l'information et du conseil en orientation. Ils signent une convention multipartite territoriale qui exige de s'assurer que chacun des organismes est en mesure d'accueillir et d'offrir un premier conseil à toute personne venant le consulter. De manière à intégrer les autres partenaires apportant leur contribution au SPO sans être labellisés (organismes à vocation marchande ou ne disposant pas des ressources et des infrastructures en phase avec le cahier des charges), l'instance de coordination territoriale les invite à participer à la réflexion technique en tant que « personnes

ressources ». Une attention particulière est portée aux jeunes ayant quitté le système scolaire sans qualification.

Le cahier des charges détaille aussi des critères généraux de qualité des services rendus repris de la Charte Marianne de l'accueil dans les services publics. Il prévoit aussi des critères d'organisation, de pilotage et de management des organismes, incluant des démarches actives d'évaluation externe, des systèmes d'information pour le suivi d'activité, des personnels compétents formés aux technologies de l'information et de la communication. Les organismes liés par convention sollicitant ensemble le label, doivent fournir un diagnostic territorial, et s'engager sur un programme de travail, des moyens mutualisés, un plan de formation continue... (cf. recueil des textes de référence).

La circulaire du 26 mai 2011 adressée aux préfets et aux recteurs, rappelle que le SPO doit être mis en place « dans les meilleurs délais », mais introduit des « conditions de réussite » nouvelles et relativise certains critères, notamment le caractère complet de l'information à délivrer par les sites. Elle réintroduit ainsi les régions dans le processus, resituant la démarche de labellisation dans le cadre habituel de concertation des CCREFP. Cette circulaire, prenant acte que « certaines collectivités territoriales ont déjà pris des initiatives allant dans ce sens » (les objectifs du SPO), mais constatant aussi les freins à la labellisation sur le terrain, incite les services de l'État à une « coopération étroite » avec les régions, et appelle à la participation des réseaux légaux au SPO.

Il faut rappeler qu'à cette époque (2011) :

- la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC était en cours dans des conditions difficiles, pour former l'opérateur unique Pôle emploi ;
- les DIRECCTE étaient engagées dans une vaste remobilisation du service public de l'emploi à tous les niveaux (régional, départemental et local) ;
- les DIRECCTE devaient finaliser la première génération de CPRDFP (comprenant un volet orientation), mobilisant l'ensemble des partenaires régionaux. Les services déconcentrés de l'État ont de fait pris souvent l'initiative d'impliquer les régions, sans attendre les recommandations des ministères, arrivées tardivement sur ce point, sans doute à la suite des remontées du terrain.

Une montée en charge partielle et hétérogène

D'après le point de situation fourni par la DIO au 21 décembre 2012, la labellisation portait sur 124 territoires, ce qui représente une faible couverture (cf. annexe 18).

L'examen de la carte des labellisations telle que fournie par le DIO le 21 décembre 2012 montre de fortes disparités régionales que l'on peut regrouper en trois catégories : quelques régions où la labellisation couvre une grande partie voire la totalité du territoire (Aquitaine, Bretagne, Nord-Pas-de-Calais) ; des régions dans lesquelles la labellisation ne couvre qu'une partie du territoire, avec parfois de fortes concentrations dans les zones urbaines (Centre, Haute et Basse-Normandie, Île-de-France, mais concentration sur la Seine-et-Marne) et le plus souvent, une faible couverture de la labellisation (Picardie, Lorraine, Auvergne, Lorraine...) ; enfin, la moitié des régions n'ont pas de territoire labellisé (Pays-de-Loire,

Languedoc-Roussillon, Champagne-Ardenne, Bourgogne, Midi-Pyrénées, PACA, Rhône-Alpes). Ce bilan, en dépit de la mobilisation du DIO et des services de l'État, est près d'un an et demi après le lancement de la démarche, bien en-deçà de l'ambition de couverture exhaustive du territoire.

Les organismes labellisés au sein d'un réseau ou d'un site géographique pertinent (c'est essentiellement le bassin d'emploi qui a été retenu) varient selon les territoires et leur capacité à répondre au cahier des charges. En général, les CIO, missions locales, Pôle emploi, mais aussi les FONGECIF, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres des métiers sont présents dans la plupart des structures ou réseaux labellisés⁷. La démarche se voulait uniforme, mais les réalités des territoires, l'existence ou pas de partenariats existants, ou des oppositions politiques, ont, au-delà de l'absence de moyens consacrés à la démarche, abouti à ce tableau disparate.

La labellisation a cependant eu quelques effets positifs

Si de nombreux opérateurs et beaucoup de régions ont accueilli avec scepticisme une démarche perçue comme une remise en cause, la labellisation a néanmoins eu pour effet de formaliser le rapprochement entre différents prestataires et suscité des débats autour des notions d'accueil, de conseil et d'orientation.

Elle a pu contribuer à accélérer ou formaliser des dynamiques régionales de rapprochement d'opérateurs déjà engagées, et à initier un mouvement de concertation, de dialogue et de connaissances partagées là où cela ne faisait pas partie des pratiques courantes. En Bretagne notamment, le travail important de mise en synergie initié par la région avec l'ensemble de ses partenaires pour dynamiser, rationaliser les implantations et mutualiser les interventions des réseaux d'orientation, ainsi que les moyens d'animation qu'elle y a consacrés, ont permis à tous les territoires d'être rapidement labellisés.

Si la plus-value quant au service rendu n'est pas perceptible, la labellisation a eu pour principal effet de conduire les organismes partenaires à échanger sur leurs activités et à réfléchir aux conditions d'une amélioration des réponses apportées aux usagers. Pour un CSAIO, « au niveau local, il faut reconnaître que le processus de labellisation a parfois été perçu comme "artificiel" au départ et que c'est au cours des concertations que l'idée d'améliorer les rapports entre partenaires au profit des usagers s'est concrétisée ».

Là où ils ont été réalisés, les diagnostics ont permis de mieux connaître les caractéristiques de la population du territoire (élèves, étudiants, salariés, demandeurs d'emploi, etc.) et aux partenaires de se découvrir entre eux.

⁷ Parmi les organismes labellisés, on trouve 241 agences de Pôle emploi, 221 bureaux ou points information jeunesse, 180 missions locales, 169 CIO (le tiers d'entre eux) ; viennent ensuite par fréquence de labellisation, les Cap emploi (35), les chambres consulaires (33), les CIDFF (17), les FONGECIF (14) et les universités (14).

Le label a créé des confusions en concurrençant ou ignorant des démarches régionales bien avancées

La mission s'est rendue dans quelques régions, dont deux particulièrement engagées dans des actions de mutualisation des missions d'orientation (Rhône-Alpes et Aquitaine, cf. annexe 40), qui ont peu apprécié l'intervention de l'État en dehors de toute concertation.

Une démarche de labellisation avait été engagée en Rhône-Alpes, sur la base d'une expérimentation lancée dans 6 territoires. La labellisation SPO a généré de nombreux débats sur l'articulation des deux labels, qui ont nettement retardé la mise en œuvre de la labellisation État, perçue de surcroît comme une politique d'affichage. Que cette région connue pour avoir avant les autres, bâti un partenariat institutionnel entre État, région et partenaires sociaux, tarde à se lancer dans la démarche du SPO, pose question.

En Aquitaine, la création de l'association Cap métiers par la région en 2009 associant tous les réseaux présents a précédé largement le SPO. Financée à 80% par la région, Cap métier a d'abord outillé les opérateurs (sites d'information, formation, expositions fixes et tournantes sur les métiers) et a engagé à partir de 2011 le déploiement d'un réseau de 20 « Espaces Métiers Aquitaine », lieux d'accueil information et de premier conseil associant les réseaux, qui vont associer des partenaires de réseaux différents, sur la base d'un cahier des charges, mais sans modèle unique. Cap métiers et les EMA ont rencontré l'opposition du DIO à leur entrée dans le SPO, suscitant l'incompréhension des partenaires locaux.

En Alsace, les partenaires de la maison de l'emploi ont souhaité ne pas modifier leur projet initial de Cité des métiers, qui incluait des associations relativement éloignées des acteurs de l'orientation proprement dite. C'est le recteur et la DIRECCTE qui ont au final pesé sur la labellisation afin que le cahier des charges soit appliqué et que les associations apparaissent dans un deuxième cercle.

Selon l'attitude des préfets, recteurs, et des régions, il a été ou non possible d'articuler les initiatives régionales les plus notables à une labellisation dont la valeur ajoutée était faiblement perçue.

Une démarche volontariste mais faiblement outillée dans un contexte tendu

Le cahier des charges du label était complet, exigeant, cohérent avec la définition du SPO, il définissait un niveau très ambitieux de qualité des prestations, qui aurait supposé un travail de fond considérable de l'ensemble des organismes volontaire pour s'y préparer, et un investissement non moins important d'évaluation des dossiers par les services de l'État. Cela supposait aussi pour créer cette dynamique, une très grande adhésion des acteurs de l'orientation à la politique ainsi engagée ainsi qu'un temps de construction des diagnostics, des projets et des partenariats.

Or, la remise en cause d'emblée de la qualité du service effectué par les opérateurs chargés d'une mission légale, (CIO, missions locales, Pôle emploi), qui aurait pu être admise si elle avait été présentée comme une démarche de qualité et non comme la condition de l'appartenance au SPO, a heurté nombre d'acteurs et suscité méfiance ou hostilité, au lieu de

susciter l'adhésion nécessaire. Pour mémoire, les trois réseaux précités, disposant d'une compétence légale avaient revendiqué d'être labellisés de plein droit, et à défaut de l'avoir obtenue, certains membres de ces réseaux ont pu choisir de ne pas se mobiliser.

Par ailleurs, les délais extrêmement courts fixés par le décret lui-même ne permettaient pas un travail réel sur le fond, alors même qu'on avait laissé passer un an et demi pour les faire connaître : le CCREFP saisi des demandes de labellisation devait donner son avis au préfet dans un délai de 30 jours, à défaut l'avis était réputé défavorable, et le préfet devait de même se prononcer vingt jours au plus après réception de l'avis. Le caractère d'urgence de la procédure a conduit les services de l'État à labelliser sur le plan local les principaux réseaux, sans qu'il soit possible d'expertiser réellement de façon approfondie la qualité de l'offre de service proposée au regard des critères exigés. En outre, le dispositif de labellisation n'était assorti d'aucun financement tant pour le pilotage territorial que pour l'ingénierie de projet.

Dans certaines régions, la mise en œuvre du SPO est apparue comme injonctive ; dans d'autres, c'est le sentiment de devoir abandonner des modèles existants sans être assuré de la plus-value apportée par le SPO qui a prédominé ; dans d'autres cas, c'est la question des moyens à mobiliser qui a suscité des réserves. « J'ai eu le sentiment que le SPO arrivait très vite sans identifier les points d'appui, et sans moyens... ça nous a posé un problème par rapport aux partenaires sociaux car on travaille beaucoup sur le dialogue social, et on est sur de la co-construction » (une conseillère régionale).

Ainsi, en dépit de la forte mobilisation des services territoriaux de l'État (DIRECCTE, ainsi que les rectorats), le choix d'ignorer les régions dans un premier temps, l'absence de moyens supplémentaires accordés pour la mise en œuvre, la réaction des réseaux « historiques » et le défaut d'outillage par le niveau national (cf. infra sur le rôle de la DIO), ne pouvaient conduire à un résultat beaucoup plus satisfaisant. La labellisation concerne tout de même de fait un nombre certes faible, mais significatif de sites, et son devenir sera celui que les régions, l'État et leur partenaires voudront lui donner.

À ce stade, le bilan de la labellisation montre une faible efficacité de la méthode employée, qui a induit peu de changements significatifs depuis la mise en place du SPO. Cette procédure a consacré des partenariats déjà engagés ou n'a pas été en mesure de fédérer rapidement de nouveaux partenariats, et n'a pas eu d'incidence sur la qualité du service délivré. De ce fait, les diagnostics posés par les nombreux rapports de référence intervenus sur le sujet depuis une dizaine d'années restent d'actualité : manque de visibilité, juxtaposition des réseaux, absence de pilotage d'ensemble, insuffisance globale d'information malgré des initiatives régionales de coordination.

1.2.3. Le rôle, certes difficile, de la délégation à l'information et à l'orientation a été décevant

Alors qu'un décret du 11 septembre 2006 instituait un délégué interministériel à l'orientation, la loi du 24 novembre 2009 a créé, comme on l'a vu, un délégué à l'information et à l'orientation (DIO), placé comme son prédécesseur auprès du Premier ministre. Installé dans des locaux du ministère de l'éducation nationale, le DIO s'appuie actuellement sur une équipe dédiée comprenant sept collaborateurs de haut niveau (issus des ministères de l'éducation

nationale, de l'enseignement supérieur, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que de la jeunesse), formant la délégation à l'information et à l'orientation.

Ses missions, définies à l'article L. 6123-3 du code du travail, consistent à coordonner l'action de l'État en matière d'orientation : « proposer les priorités de la politique nationale d'information et d'orientation scolaire et professionnelle » ; « établir des normes de qualité pour l'exercice de la mission de service public d'information et d'orientation » ; « évaluer les politiques nationale et régionales d'information et d'orientation scolaire et professionnelle ». En outre, « il apporte son appui à la mise en œuvre et à la coordination des politiques d'information et d'orientation aux niveaux régional et local ».

Le DIO a également été chargé par le législateur de présenter « avant le 1^{er} juillet 2010, un plan de coordination aux niveaux national et régional de l'action des opérateurs nationaux sous tutelle de l'État en matière d'information et d'orientation », afin d'examiner « les conditions du rapprochement » de l'ONISEP, de Centre INFFO et du CIDJ.

Nommé le 23 juin 2010, le DIO a vu son rôle précisé par une lettre de mission du Premier ministre en date du 3 août 2010 (cf. annexe 15), qui a centré son action :

- sur l'élaboration du plan de coordination précité ; ce plan n'a pas été présenté, faute de soutien politique ;
- sur la « garantie » (formule pour le moins ambitieuse) « de cohérence des actions de l'État sur ce champ de compétence partagé entre de nombreux acteurs » et « de continuité de la politique d'orientation avec les politiques d'éducation, de jeunesse, de formation professionnelle et d'emploi » ;
- sur l'établissement de normes de qualité pour le service public de l'orientation et à garantir l'homogénéité des procédures de labellisation, dont on a décrit les modalités d'application ;
- sur la mise en place du premier niveau du SPO, à savoir le service dématérialisé « orientation pour tous » composé du portail internet et de la plate-forme téléphonique, et qui devait faire l'objet d'une convention de financement avec le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- sur le déploiement des plates-formes de lutte contre le décrochage scolaire ;
- sur l'« appui à la mise en œuvre et à la coordination des politiques d'information et d'orientation aux niveaux régional et local », en articulation avec les régions et les CCREFP.

Pour ce qui est de la mise en place du service dématérialisé, le DIO a assuré la supervision des chantiers respectivement confiés à Centre INFFO (transformation de son portail « orientation-formation » en portail « orientation pour tous ») et à la DILA (création de la plate-forme téléphonique), avec le concours financier du FPSPP formalisé par une convention signée en 2011 avec le FPSPP, la DGEFP et la DILA.

L'action de la délégation à l'information et à l'orientation s'est concentrée sur l'élaboration des textes réglementaires (décret et arrêté du 4 mai 2011) puis sur l'animation de la mise en œuvre de la labellisation du deuxième niveau du SPO. Sur les autres sujets de coopération

interministérielle, la DIO s'est heurtée à l'absence de volonté de ses correspondants des ministères de l'éducation nationale et de l'emploi et de la formation professionnelle.

Elle a élaboré la circulaire interministérielle du 26 mai 2011 relative à la reconnaissance des organismes participant au SPO tout au long de la vie (cf. annexe 18). Cette circulaire d'application n'a pas permis d'outiller les services déconcentrés mobilisés, alors qu'elle leur assigne une mission urgente, au point de ne pas attendre, pour engager le processus, la conclusion de la première génération de CRPDFP (la plupart courant 2011), lequel « définit les priorités relatives à l'information et à l'orientation » (article L. 214-13 du code de l'éducation).

En effet, la circulaire du 26 mai 2011 n'est accompagnée d'aucun des documents types habituellement annexés : argumentaire de communication, dossier type de demande de labellisation, modèle d'arrêté préfectoral et convention-type de labellisation en réseau. La justification donnée par la DIO a été le souci de ménager l'autonomie des acteurs territoriaux. Elle n'est guère recevable selon la mission, étant donné le caractère d'urgence (délai de dépôt des candidatures fixé au 31 janvier 2012), la complexité et la sensibilité de la procédure qu'ont eu à traiter les services de l'État en région. Les DIRECCTE, en articulation avec les rectorats, se sont ainsi trouvées devant la contrainte de produire chacune les documents administratifs nécessaires à la labellisation.

Les multiples déplacements en région faits par le DIO et ses collaborateurs n'ont pas suffi à atténuer le déséquilibre entre les résultats attendus des services déconcentrés (les demandes de *reporting* sur la montée en charge ont été régulières) et l'insuffisance de l'appui. Les questions des services déconcentrés ont reçu un traitement ponctuel, en mode bilatéral, sans que la DIO n'organise de réunions d'information collective ou ne diffuse des foires aux questions (FAQ), qui sont pourtant des pratiques de mutualisation courantes. Une DIRECCTE rencontrée par la mission ajoute que la DGEFP n'a pas accompagné son réseau de services déconcentrés qui était principalement à la manœuvre.

La mission conclut à un diagnostic décevant de l'action de la délégation à l'information et à l'orientation. L'exercice de coordination interministérielle était difficile à mener : la DIO a largement travaillé en autonomie, du fait d'un désintérêt des administrations centrales et d'un manque de soutien politique. La DIO n'a pas réussi à dépasser les cloisonnements traditionnels entre les deux sphères ministérielles concernées au premier chef par les enjeux d'orientation. Toutefois, c'est sur le plan de l'animation des services déconcentrés – une responsabilité confiée en propre à la DIO et qu'elle avait capacité à faire – que le bilan est le plus problématique.

En définitive, la mission dresse un bilan médiocre de la mise en place du service public de l'orientation, un an et demi après la parution des textes d'application de la loi du 24-11-2009, et conclut à la nécessité de refonder le SPO. Cela exige une analyse préalable des opérateurs et des outils de l'orientation scolaire et professionnelle, pour tenir compte de l'existant, pour préfigurer le nouveau SPO à l'occasion de la prochaine étape de décentralisation.

2. L'offre de service en orientation : un paysage complexe de compétences juxtaposées

Avant l'introduction par la loi du 24 novembre 2009 d'une définition du SPO, le législateur avait confié à de nombreuses institutions des missions entrant dans le champ de l'accueil, de l'information, du conseil et de l'accompagnement en orientation scolaire et professionnelle, au bénéfice de différents publics. Il s'agit des organismes suivants :

- pour les publics scolarisés : les CIO des services académiques du ministère de l'éducation nationale, les universités, les établissements d'enseignement agricole ; en appui à ces réseaux opérationnels, l'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) est chargé de fournir l'information sur les métiers et les formations ;
- pour les publics engagés dans la vie active : les missions locales, Pôle emploi, les organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement de la formation professionnelle continue ;
- au bénéfice des personnes handicapées (cf. annexe 34) : les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et le réseau des Cap emploi.

Par ailleurs, plusieurs autres réseaux participent aux fonctions couvertes par le SPO, sans bénéficier d'une consécration légale :

- l'enseignement privé sous contrat, dont la mission a analysé la principale composante, à savoir l'enseignement catholique ;
- le réseau de l'information jeunesse animé par le ministère chargé de la jeunesse ;
- les réseaux des chambres consulaires, l'APEC et l'APECITA ainsi que les CIDFF, présentés de manière synthétique en annexe 35.

Les principales institutions œuvrant dans le champ de l'orientation scolaire et professionnelle sont analysées ci-après sous les angles de leurs missions, de leur financement, de leur offre de service, de leurs systèmes d'information et de leurs métiers (3.1) ; les principaux systèmes d'information mis en œuvre au service de l'orientation scolaire et professionnelle sont ensuite présentés (3.2) ; enfin, les enjeux de progrès pour les réseaux de l'orientation et leurs maîtres d'ouvrage sont mis en perspective (3.3).

2.1. État des lieux des opérateurs de l'orientation scolaire et professionnelle : des ressources nombreuses et cloisonnées

L'estimation avait été faite par le CEREQ en 2008 qu'il y avait près de 8 000 structures ou services locaux en charge de l'accueil, de l'information, du conseil ou de l'accompagnement en orientation, relevant d'une vingtaine de réseaux aux statuts variés. Avec 300 à 400 bassins de formation ou zones d'emploi à couvrir, la mauvaise visibilité de l'offre auprès des différents publics, jeunes en formation initiale, sortis de formation, adultes actifs et demandeurs d'emploi, relève a priori plus d'un problème d'organisation et d'optimisation des ressources, que d'une insuffisance globale de moyens. Encore faut-il être en mesure d'évaluer ce que sont les prestations fournies par les différents réseaux.

2.1.1. Les services académiques d'information et d'orientation

La mission s'est très largement référée à un rapport de l'IGAENR et de l'IGEN remis en octobre 2005 sur le fonctionnement des services de l'information et de l'orientation. Les chiffres ont été actualisés mais les constats opérés sont encore tout à fait actuels.

Deux réseaux sont chargés de l'information et de l'orientation sous la tutelle du ministre de l'éducation nationale : celui des CIO (cf. annexe 22), services déconcentrés rattachés aux recteurs, et celui de l'ONISEP, établissement public disposant de 28 délégations régionales (DRONISEP, cf. annexe 23) au niveau académique, avec une seule délégation pour les trois académies d'Île-de-France.

Il faut ajouter les services de l'administration centrale à la DGESCO⁸, les services académiques de l'information et de l'orientation (SAIO) dirigés par un chef de service (CSAIO) placé sous l'autorité directe du recteur, et des inspecteurs de l'éducation nationale ayant la spécialité information orientation (IEN-IO), issus presque exclusivement du corps des conseillers d'orientation psychologues (COP), essentiellement placés auprès des directeurs académiques des services départementaux de l'éducation nationale (DASEN⁹). Les CSAIO ont une double mission qui doit assurer la cohérence des deux réseaux : chefs de service IO, et délégués régionaux de l'ONISEP.

Les CIO : structures et effectifs

Fin 2012, le réseau des centres d'information et d'orientation comprend 545 implantations (dont 288 financés par l'État et 257 par les départements), pour un effectif de 4 800 agents, dont 900 contractuels, représentant 4 274 ETP : 531 directeurs de CIO et 3 743 conseillers d'orientation psychologues. Le budget total de l'action information-orientation s'élève à 303,5 M€ en loi de finances pour 2013.

Les personnels des centres sont rémunérés par l'État depuis 1956. La moitié des CIO est toujours financée par les départements, l'État n'ayant pas mené à bien, pour des raisons budgétaires, son intention de les reprendre entièrement à sa charge. Les ressources des centres sont donc éminemment variables selon leur rattachement.

La mission IGAENR-IGEN de 2005 avait jugé que le réseau des CIO et de leurs annexes (« tableau très bigarré »), construit à l'origine sur le principe d'un CIO par district de collège, ne correspondait plus aux besoins du système éducatif, maintenant de nombreuses structures fonctionnant avec deux ou trois personnes. Elle préconisait un réseau national de 250 CIO fondé sur les bassins de formation/zones d'emploi, « soit 15 à 20 COP dans chaque CIO ». La seule évolution constatée depuis est le désengagement de plusieurs départements (qui n'ont pas de pas de compétence légale en la matière) du financement des CIO, sans stratégie

⁸ À la DGESCO, le « bureau de l'orientation et de l'insertion professionnelle » dépend de la « sous-direction du socle commun, de la personnalisation des parcours scolaires et de l'orientation » alors qu'une autre sous-direction est chargée des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie.

⁹ Anciennement dénommés inspecteurs d'académie-directeurs des services départementaux de l'éducation nationale.

nationale en réponse, les recteurs ajustant au cas par cas l'organisation du réseau, parfois en faisant appel aux régions¹⁰.

Les COP : profil et recrutement

Il n'y a pas eu de création d'emploi de conseillers d'orientation psychologues depuis les années 1980, et la politique de réduction des emplois est appliquée depuis les années 2000, sans que soient fixés des critères de répartition académique. Le recrutement des COP a été divisé par trois (cf. rapport du jury du concours de recrutement 2012), passant de 165 postes mis au concours externe en 2001 à 50 depuis 2006, le concours interne étant maintenu entre 10 et 15 postes. Le renouvellement du corps n'est pas assuré à ce niveau, la baisse des effectifs ainsi programmée ayant été prolongée avec la RGPP. Les recteurs compensent cependant le bas étiage des concours en recrutant des contractuels, les missions confiées au réseau n'ayant pas été diminuées pour autant, bien au contraire.

Les COP et les directeurs de CIO appartiennent au même corps (échelonnement indiciaire des professeurs certifiés). Les directeurs de CIO constituent en fait une hors-classe (15 % du corps), bien que tous les textes leur attribuent des responsabilités d'encadrement et des missions distinctes des conseillers, dont ils sont les premiers notateurs, et sur lesquels ils ont autorité (mission statutaire).

Le recrutement des COP reste réservé depuis 1991¹¹ aux détenteurs de la licence de psychologie (la mention des titres équivalents introduite par la modification du statut en 2011 n'ayant pas de conséquence pratique). Cette condition est exigée non seulement pour le concours externe, mais pour les concours internes et concours réservés aux non titulaires (dérogation au statut général de la fonction publique). Cette unique modalité est très largement critiquée, en raison des attentes fortes de la part des usagers d'un conseil qui porte aussi, au-delà de la prise en compte des difficultés individuelles des élèves, sur les métiers, les débouchés, les parcours professionnels et les formations qui y conduisent. Le constat d'une culture de moins en moins diversifiée au fil des ans des membres du corps, alors même que les enjeux de l'insertion professionnelle des jeunes sont immenses, plaide en faveur d'une ouverture des recrutements à d'autres profils, mais aussi d'un plan de formation continue des COP, qui permette leur adaptation aux évolutions rapides du système éducatif, incluant l'enseignement supérieur, des systèmes d'information (mutation de la documentation papier vers le numérique), et de l'environnement économique.

Selon la définition qui sera faite de leurs missions et de leur rôle dans la mise en œuvre annoncée du parcours individuel d'orientation pour tous les élèves, en lien avec les professeurs et les équipes de direction des établissements, selon les choix qui seront arrêtés en termes de partage des compétences avec les régions, devraient résulter des effectifs cibles et une gestion prévisionnelle de ces personnels.

La loi du 24 novembre 2004 a aussi ajouté à l'article L. 313-1 du code de l'éducation une disposition sur la formation initiale des COP qui aurait dû rester au niveau de la circulaire :

¹⁰ La seule obligation légale est qu'il y ait un CIO par département (article L. 313-4 du code de l'éducation).

¹¹ Cela résultait d'une contrainte juridique liée aux conditions fixées par le droit du travail de l'utilisation du titre de psychologue.

elle « leur assure une connaissance étendue des filières de formation, du monde économique, de l'entreprise, des dispositifs de qualification, des métiers et des compétences qui sont nécessaires à leur exercice. Ils sont tenus d'actualiser régulièrement leurs connaissances au cours de leur carrière ».

Voilà donc une nouvelle obligation légale pour ces fonctionnaires, celle de se former régulièrement¹², sur un champ de compétences particulièrement large. Cette disposition n'a pas été reprise dans le décret du 23 août 2011, qui a modifié le statut des COP en actualisant leurs missions. Toutefois, un arrêté interministériel du 13 mars 2012 a profondément transformé le contenu des épreuves des concours, auparavant essentiellement fondées sur du contrôle de connaissance en psychologie, en mettant plus largement l'accent sur l'économie, le marché du travail, les enjeux du système éducatif, l'orientation et l'insertion professionnelle. (cf. recueil des textes de référence). D'après le président du jury, cela entraîne une modification du profil des lauréats, plus ouverts et mieux préparés à leur futur métier. Cette évolution est positive, mais ne retire rien à la pertinence de l'analyse faite en 2005 par l'IGAENR et l'IGEN, que la mission reprend à son compte (cf. infra) d'ouvrir le recrutement à d'autres profils que les psychologues.

Par ailleurs, les missions pléthoriques et successives confiées aux COP, non priorisées, supposent certainement une formation initiale des stagiaires qui soit largement revue, mais aussi une vraie politique de formation continue.

Les missions des COP et des DCIO

Le décret du 23 août 2011, modifiant celui du 20 mars 1991 relatif au statut particulier des directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues, précise que les DCIO et les COP « délivrent une première information et un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles au profit de toute personne dans le cadre du service dématérialisé et gratuit institué par l'article L. 6111-4 du code du travail.

Ils assurent l'information, le conseil et l'accompagnement personnalisé :

- des élèves et de leurs familles, notamment des élèves handicapés, des élèves non francophones et des élèves soumis à l'obligation scolaire en difficulté ;
- des jeunes adultes ;
- des étudiants en formation initiale ».

Ils participent aussi aux réflexions collectives sur l'orientation, les parcours, l'insertion professionnelle.

Pour tenir compte de la loi du 24 novembre 2009 sur le SPO, les missions des COP et des directeurs de CIO ont ainsi été élargies à l'ensemble des publics pour délivrer une offre de

¹² En droit du travail, l'obligation de garantir l'adaptation des compétences des salariés à leur emploi repose sur l'employeur ; en régime statutaire qui est celui de la fonction publique la formation constitue un droit pour les personnels et une obligation pour leur employeur.

service de « premier niveau », et les missions de « second niveau » concernant le public en formation initiale ont été précisées.

Les COP doivent aussi conseiller – c'est leur vocation première qui justifie leur positionnement au sein de l'éducation nationale –, les élèves et les étudiants dans la construction de leur parcours, et partagent d'autres missions avec les équipes éducatives ou d'autres professionnels de l'orientation : contribuer à l'observation continue des élèves et à la mise en œuvre des conditions de la réussite scolaire, participer à la prévention du décrochage, contribuer à l'élaboration du projet d'établissement sur l'orientation...

Le bilan annuel d'activité des CIO (BILAC, cf. annexe 22) montre une diversification des activités : davantage de prestations vers les jeunes en difficultés, mais aussi les adultes ; progression de l'activité à destination des jeunes fréquentant les missions locales et au bénéfice de demandeurs d'emploi ; accroissement des actions collectives d'information destinées aux élèves et aux étudiants¹³ ; augmentation de 75% des prestations VAE.

Les instructions ministérielles citent les services d'orientation au titre de leur contribution à la mise en œuvre des politiques pédagogiques (y compris d'orientation), mais généralement en complément ou soutien des équipes éducatives. Sur ce point la mission ne peut que rappeler l'analyse faite par l'IGAENR et l'IGEN en 2005: « l'institution a associé le service d'orientation à pratiquement toutes les nouvelles mesures d'accompagnement des élèves »..., l'amenant à se « détourner en partie de sa mission originelle qu'elle lui reproche ensuite de ne pas assumer correctement ». « Tous les responsables y compris les magistrats de la Cour des comptes dans le rapport de 2003 sur le système éducatif, ont exprimé leur effarement devant le fait qu'aucune hiérarchisation des missions n'ait été formulée ni même tentée depuis un quart de siècle malgré les mutations importantes du système éducatif » (...). Cette mission inter inspection notait que la dernière circulaire traitant spécifiquement des missions des services d'orientation datait de 1980.

La présente mission a recherché si cela avait été fait depuis. La liste fournie par la DGESCO (cf. annexe 22) montre que le phénomène d'accumulation des instructions s'est poursuivi, sans cadrage d'ensemble pour les services de l'orientation, alors même que la modification du statut étendait une partie de leurs missions à tous les publics.

Pilotage et fonctionnement du réseau

Le rapport IGAENR-IGEN de 2005 constatait un « déficit de cadrage à tous les échelons » : « au niveau national : impulsions successives sans orientations générales sur les activités des services » (voir plus haut), « au niveau académique : un manque de fermeté et des approches contrastées », un réseau et des statuts du réseau imparfaitement adaptés aux besoins (cf. *supra*).

L'autre constat était le manque de visibilité de ces services, du fait d'emplois du temps éclatés, d'activités morcelées, d'un temps de travail règlementaire des COP leur laissant sans aucun contrôle le libre usage du quart de leur temps de service, le pilotage extrêmement

¹³ Les actions centrées sur le projet d'éducation à l'orientation enregistrent entre 2009 et 2011 une progression de 17%, sous l'effet de sollicitations liées au PDMF.

difficile des personnels à qui on demande beaucoup sans poser la question de l'organisation et des moyens¹⁴.

Il n'appartenait pas à la mission d'actualiser le rapport des inspections générales opéré en 2005, mais il était difficile de ne pas rappeler une analyse et des recommandations dont de très nombreux responsables rencontrés nous ont dit le caractère excellent, et la toujours grande actualité.

La mission s'est donc attachée, dès lors qu'elles s'inscrivaient dans l'objet du présent rapport, à resituer certaines de ces recommandations dans le contexte actuel d'une évolution attendue du partage de compétences entre l'État et les régions.

L'ONISEP et les DRONISEP

Créé par la loi du 8 avril 1954, le bureau universitaire de statistique et de documentation scolaire et professionnelle a pris le nom d'Office national d'information sur les enseignements et les professions en 1970 (décret du 19 mars 1970). La loi de 1954 comportait un seul article : « Le Bureau universitaire de statistique et de documentation scolaire et professionnelle est un établissement public doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Il est soumis à la tutelle du ministre de l'éducation nationale et placé, en ce qui concerne la documentation professionnelle, sous le contrôle technique du ministre du travail et de la sécurité sociale », codifié dans l'article L. 313-6 du code de l'éducation. Les rôles respectifs du ministère de l'éducation nationale et du ministère du travail dans la rédaction de cet article sont intéressants à noter même si on constate que l'accord du ministre chargé du travail pour la participation de l'ONISEP « à l'insertion professionnelle des étudiants et diplômés à leur sortie des établissements d'enseignement » a été supprimé par la loi du 24 novembre 2009.

L'ONISEP « a pour mission de mettre à la disposition des éducateurs, des parents, des étudiants et des élèves des établissements d'enseignement, la documentation nécessaire à ces derniers en vue de leur orientation scolaire et professionnelle » (article L. 313-6 du code de l'éducation).

Le conseil d'administration de l'établissement comporte des représentants des usagers (UNAF, associations de parents d'élèves, un représentant étudiant, un représentant lycéen), le président du CNFPTLV et, depuis sa création, le délégué à l'information et à l'orientation. L'ONISEP dispose également d'un conseil d'orientation, composé de représentants des trois organisations professionnelles de chefs d'entreprises, des trois assemblées consulaires, des quatre organisations syndicales de salariés les plus représentatives, de l'organisation d'exploitants agricoles la plus représentative, de cinq représentants des organisations syndicales d'enseignants les plus représentatives, d'un représentant de l'ARF, de l'ADF et de l'AMF, d'un directeur d'institut de formation des personnels des services d'IO, d'un directeur de CIO et d'un directeur de SCUIO.

¹⁴ Le suivi de l'activité du réseau fait par exemple l'objet d'une enquête annuelle (BILAC), dont certains CSAIO nous ont dit le caractère formel, déclaratif et non vérifié (vérifiable ?). Il n'y a pas de système d'information dédié au pilotage du réseau, contrairement à ce qui existe pour les missions locales, et même au sein du réseau Information Jeunesse.

La composition de ces deux instances montre à la fois le souci de prendre en compte les usagers de ce service et de s'appuyer sur toutes les structures professionnelles compétentes pour alimenter les bases de données nécessaires à l'information sur les professions. Cet acquis peut inspirer la mise en place d'un dispositif efficace dans le cadre du GIP national proposé en dernière partie du présent rapport.

L'ONISEP gère en effet, par son département « ressources documentaires » des bases de données sur les formations et sur les métiers et les professions qui se sont construites au fil du temps. Elles comportent quelque 600 métiers, 230 000 formations et cursus et 78 000 adresses d'établissements. Cette base centrale d'informations est alimentée régulièrement selon des procédures de mises à jour à calendrier variable et en fonction également des questions posées par les usagers dans une logique interactive (cf. infra sur les systèmes d'information).

Le réseau composé par l'ONISEP et ses délégations régionales dispose d'un budget global de 40,4 M€ (loi de finances pour 2013) qui permet de financer :

- les personnels (579 ETP en 2012, ramenés à 551 en 2013) répartis entre le siège (217) et les 28 délégations régionales (304), 23 emplois étant gelés ou vacants (cf. annexe 23) ;
- les frais de fonctionnement du siège et des activités nationales et une partie des frais de fonctionnement des délégations¹⁵.

Les DRONISEP complètent leurs budgets grâce aux subventions des collectivités régionales et à diverses autres ressources liées à leurs activités. Les dépenses de personnels représentent environ 67 % des dépenses totales (28 M€). Le budget est financé à 74 % par la subvention pour charges de service public apportée par l'État, complétée par des conventions avec des tiers (8 %) et par des recettes commerciales (18 %).

Les délégations régionales sont chargées notamment (article D. 313-24 du code de l'éducation) :

- « 1° De diffuser dans les conditions fixées par le ministre chargé de l'éducation l'information sur les enseignements et les professions ;*
- 2° D'élaborer la documentation propre à l'académie ;*
- 3° De mettre à la disposition des centres chargés de l'information et de l'orientation les moyens de documentation et d'information nécessaires à leur action ;*
- 4° De participer aux études suscitées par l'office national, en particulier pour l'analyse des fonctions et l'évolution des qualifications professionnelles. »*

Les DRONISEP travaillent en collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires de l'orientation en région. L'articulation entre les services de l'ONISEP et le réseau territorial de l'information et de l'orientation du MEN s'établit en la personne même des DRONISEP qui sont, simultanément, chef des services académiques de l'information et de l'orientation

¹⁵ Les 604 personnes physiques présentent dans le réseau (y compris les délégués régionaux qui sont sur des emplois de CSAIO) se répartissent entre 397 fonctionnaires titulaires et 207 personnels contractuels. Parmi les personnels titulaires, 84 sont des personnels de l'orientation, 121 des personnels de la filière ITRF (Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation), 110 de la filière administrative. Les principaux secteurs d'activités, en nombre d'emplois consacrés sont le département « ressources documentaires » (22 personnes), le département « édition cross-média »(34) et le nouveau service « mon orientation en ligne » (39).

(CSAIO). L'article D. 313-24 du code de l'éducation précise en effet que la délégation régionale de l'ONISEP, placée sous la tutelle du recteur, est dirigée par le CSAIO.

Depuis peu, l'ONISEP a développé, en aval de sa mission traditionnelle d'information sur les enseignements et les professions, des activités d'aide à l'orientation avec le portail Plate-forme multi canal « Mon orientation en ligne » qui comporte une plate-forme téléphonique, des possibilités de t'chat et d'échanges par SMS et par internet. Ce service en ligne est complété par une géolocalisation cartographique des formations et des établissements.

Le développement de cette activité qui n'est pas explicitement prévue dans les statuts de l'établissement, ne peut que poser question eu égard à la création du service dématérialisé « orientation pour tous ».

2.1.2. *L'enseignement privé sous contrat et l'enseignement agricole*

L'enseignement privé sous contrat (25 % des élèves) et l'enseignement agricole (170 000 élèves et 35 000 apprentis) ont mis en place des politiques d'orientation sans recourir au réseau des CIO et des COP de l'éducation nationale, qu'ils estiment être, pour l'enseignement agricole, peu au fait de ses formations et de ses spécificités, et pour l'enseignement privé, un partenaire pas nécessairement acquis à l'intérêt d'orienter les élèves vers ses établissements. Ces deux réseaux ont développé par ailleurs des relations contractuelles de qualité avec l'ONISEP, « partenaire réactif », « avec lequel on se sent à l'aise », que ce soit pour faire connaître leurs formations, contribuer à l'élaboration de fiches métiers, ou pour diffuser des outils comme le Web classeur dans leurs établissements.

L'enseignement privé sous contrat

L'enseignement catholique représente la très grande majorité des établissements privés sous contrat d'association avec l'État, et il est très souvent désigné par les autres organisations, comme le représentant légitime de l'ensemble du privé. Les conseils académiques de l'enseignement catholique (CAEC) sont de fait les interlocuteurs, avec les directeurs diocésains, des responsables académiques et des collectivités de l'enseignement privé.

L'enseignement catholique retient une vision large de l'orientation, qui selon le SGEC, ne se limite pas à l'orientation professionnelle, mais porte sur un choix de vie. A la suite d'un travail de concertation, a été adopté en juillet 2009 à l'unanimité par le comité national de l'enseignement catholique, un document repère, « L'accompagnement à l'orientation, pour rendre chacun acteur de ses choix : les communautés éducatives ouvertes sur le monde s'engagent » (cf. annexe 26). Ce texte expose une politique d'accompagnement à l'orientation, ses enjeux, ses principes d'action, ses objectifs, et une série de préconisations s'adressant aussi bien aux directions diocésaines qu'aux établissements, et précisant le rôle de chacun : élèves, familles, APEL, professeurs, formateurs, tuteurs en entreprise, personnels de vie scolaire, anciens élèves, formateur des personnels, psychologues de l'éducation. Ce document est un bon exemple de support d'une politique globale d'orientation animée et pilotée au niveau des académies, des directions diocésaines et des établissements.

Un groupe national de pilotage a été constitué, en lien avec l’APEL, et des équipes restreintes au niveau des directions diocésaines, avec désignation de référents académiques sur l’orientation, une animation nationale étant assurée au SGEN par un responsable des questions orientation.

En dehors d’une contractualisation avec l’ONISEP, pour la fourniture notamment du Web classeur (pour un coût de 20 000 €), l’enseignement catholique a développé sur son site national (www.enseignement-catholique.fr) un espace consacré à l’orientation, tourné vers les différents publics impliqués, et intégrant le Webclasseur, outil dont il est attendu qu’il crée une dynamique auprès des élèves et des enseignants, favorisant l’élaboration de projets d’orientation. Le budget national de ce site est estimé à 85 000 € intégrant le contrat ONISEP. Les coûts engagés au niveau déconcentré, notamment par les APEL, ne sont pas véritablement comptabilisés.

Une des spécificités de l’enseignement catholique, est sans doute l’implication des parents et des associations d’anciens élèves dans les politiques mises en œuvre. Ainsi, les APEL assurent le fonctionnement des BDI (Bureaux Documentation Info avenir, distincts des CDI) dans les établissements, et des Services ICF (Information et conseil aux familles). Si les équipes éducatives sont aussi largement sollicitées pour accompagner les jeunes dans leurs choix d’orientation, il existe des psychologues de l’éducation au sein des équipes diocésaines (équipes plus ou moins étoffées selon les académies, en fonction du poids de l’enseignement privé), personnels de droit privé, rémunérés par les directions diocésaines, ou bien par les associations de parents, dont le profil professionnel varie en fonction des priorités retenues par les DD. Le document cité plus haut intègre un véritable référentiel de compétences de ces professionnels, appelés à intervenir soit individuellement auprès des élèves, soit dans le cadre de projets plus collectifs d’accompagnement à l’orientation, soit en tant que personnes ressource de l’institution.

L’enseignement privé n’a pas été associé aux travaux sur la création du SPO ni à sa mise en œuvre. Il souhaite la préservation de la neutralité du SPO, dans un contexte de plus grande intervention des régions.

La mission retient que dans le cadre de la mise en œuvre du SPO en région, il serait légitime et utile d’associer autant que faire se peut les services information et conseil aux familles de l’enseignement privé, aux travaux de mise en œuvre du SPO en région.

L’enseignement agricole

Conformément au code rural et de la pêche maritime, l’enseignement agricole et ses établissements publics d’enseignement et de formation s’inscrivent dans une mission large de formation initiale et continue, ils contribuent (article L. 811-1) à l’insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes et à l’insertion sociale et professionnelle des adultes ». L’orientation est partie intégrante de la mission de service public d’enseignement et de formation. Est créé (article L. 811-2) un « service d’orientation commun à l’enseignement général, technologique et professionnel et à l’enseignement et la formation professionnelle aux métiers de l’agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires. Les élèves, étudiants, apprentis et stagiaires disposent de l’ensemble des informations de nature à leur permettre

l'élaboration d'un projet d'orientation. Ils bénéficient notamment d'une information sur l'évolution de la demande de qualification, les professions et les formations qui y préparent ». De fait, ce service est assuré par l'administration du ministère (DGER et services régionaux de formation des DRAAF) et par les établissements.

L'enseignement agricole n'a donc pas de personnels dédiés à l'orientation. Sa petite taille lui assure une bonne visibilité des parcours des élèves, y compris au sein du privé plein temps et du réseau des Maisons familiales rurales. Ses élèves ou apprentis ont par nature déjà fait un choix d'orientation professionnelle, ce qui ne signifie pas une absence de difficultés : formations agricoles parfois perçues comme voie de relégation par l'éducation nationale, mauvaise connaissance de son offre par le réseau des COP, poursuite d'études des bacheliers professionnels et technologiques vers les BTS, notamment. Les établissements d'enseignement agricole intègrent dans leur constitution même, une mission de formation tout au long de la vie et d'insertion professionnelle (formation initiale scolaire et sous apprentissage, formation continue, activité économique des exploitations).

Les excellents résultats en termes d'insertion professionnelle de l'enseignement agricole (89,9 % des diplômés 2010 et 72,8 % des diplômés 2011 sont en emploi en 2012) mériteraient que soient mieux connues ces filières de formation, nonobstant la gestion de plus en plus rigoureuse des capacités d'accueil, qui ne permet pas d'accueillir tous les postulants à certaines formations.

La politique d'éducation et d'accompagnement à l'orientation relève surtout des établissements, mais des outils nationaux ou des impulsions sont donnés par la direction générale enseignement et recherche : guide d'accompagnement des parcours, appels à projet pour des recherche action, sur l'égalité des chances filles/garçons, par exemple. La perspective d'un rôle plus grand confié aux régions crée plutôt une attente positive : que l'enseignement agricole soit mieux connu et reconnu dans les procédures pilotées par le MEN.

2.1.3. *L'enseignement supérieur*

La question de l'orientation au moment de l'accès à l'enseignement supérieur a fait l'objet d'un très gros travail au cours des dernières années à la suite des recommandations du rapport Hetzel « De l'université à l'emploi » remis le 24 octobre 2006 (cf. annexe 27). À l'initiative des délégués à l'information et à l'orientation successifs, un dispositif « orientation active » est mis en place et généralisé à compter de la rentrée 2008. Organisé autour du fonctionnement d'Admission Post-bac, il a été précisé par plusieurs circulaires conjointes au MEN et au MESR de manière à mobiliser conjointement les lycées et des différentes structures d'enseignement supérieur pour diffuser une information et assurer un accompagnement pour tous les élèves de classe terminale qui en ont besoin. Une circulaire du 24 juin 2011 a généralisé le conseil d'orientation anticipé dès la classe de première afin d'assurer le continuum le plus souple entre le parcours en lycée et l'enseignement supérieur.

Les établissements d'enseignement supérieur sont dotés de services chargés d'organiser l'accueil, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants. L'article L. 611-5 du code de l'éducation, introduit par la loi du 10 août 2007, prévoit qu'un bureau d'aide à l'insertion

professionnelle des étudiants (BAIP) est créé dans chaque université. Il est notamment chargé d'aider les étudiants dans leur recherche de stages et d'emplois et de les conseiller sur « leurs problématiques liées à l'emploi et à l'insertion professionnelle ».

Par ailleurs, l'article L. 714-1 du code de l'éducation prévoyait déjà que des services communs internes aux universités peuvent être créés dans quatre domaines dont l'accueil, l'information et l'orientation des étudiants. Son application avait donné lieu à un décret du 6 février 1986 relatif aux services communs universitaires et interuniversitaires d'accueil, d'orientation et d'insertion professionnelle des étudiants (SCUIO-IP).

Les modalités de mise en œuvre de ces textes sont très variables selon les établissements. L'administration centrale du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) ne dispose pas d'une information synthétique concernant la situation de ces services. On trouve diverses formes d'organisation, service unique SCUIO-IP, services séparés SCUIO d'une part et BAIP d'autre part mais avec une direction unique, souvent coordonnée par un vice-président, deux services complètement séparés. Ils travaillent selon les cas, avec les Observatoires de la vie étudiante et avec d'autres services de l'université (services de formation continue par exemple). Ainsi, la « Maison de la réussite » de l'université de La Rochelle regroupe-t-elle ces différents services.

Les services communs interuniversitaires dont la création est autorisée par le décret de 1986 sont à ce stade très peu nombreux, sans qu'un chiffre précis puisse être donné en l'instant. Il semble qu'aucun pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) n'ait mis cette compétence dans son champ d'intervention direct.

Quant aux moyens consacrés par les établissements à cette activité, ils ne font pas non plus l'objet d'un recensement précis. Ils sont très variables d'un établissement à l'autre. On estime entre 3 et 15 le nombre des agents affectés à ces services sans lien de proportionnalité avec la taille de l'établissement. Le total, au niveau national serait de l'ordre de 300 agents, pour 80 universités. Selon les cas il peut y avoir un ou plusieurs vice-présidents (VP) concernés : ceux en charge de la vie universitaire (CEVU), de l'orientation, de l'insertion, des relations avec les entreprises...

Les personnels des SCUIO et des BAIP sont pour l'essentiel issus des corps d'ingénieur et technicien de recherche et de formation (ITRF, branche d'activité professionnelle J) ; le nombre de COP mis à disposition de ces services diminue d'année en année, ainsi que les membres de corps d'enseignants. En raison des contraintes financières, on trouve de plus en plus de personnels contractuels. Le *turn over* de ce type de personnels nuit à la qualité du service rendu.

La direction du service est le plus souvent assurée par un ingénieur, de plus en plus rarement par un maître de conférences.

La DGESIP envisage de lancer une enquête permettant d'avoir une vision plus précise de la situation de ces services dans les établissements.

L'association « La Courroie » qui rassemble les différentes structures intervenant en ce domaine dans les universités, est également en train de réaliser une enquête car les organisations ont beaucoup bougé et continuent à le faire, à la suite des évolutions institutionnelles récentes.

Les SCUIO et BAIP accomplissent un travail important mais variable selon les académies et selon les établissements, pour l'accès des jeunes à l'enseignement supérieur. Ils participent le plus souvent au comité de coordination académique des formations post-bac, organisent fréquemment des journées d'information pour les Cop et pour les professeurs principaux. Certains ont participé au processus de labellisation SPO.

Ils ont aussi un rôle très important pour l'accompagnement des étudiants pendant leur parcours dans l'enseignement supérieur et notamment les étudiants en situation d'échec nécessitant une aide à la réorientation. Les modules « projet personnel et professionnel » réalisés au cours du premier semestre sont des outils intéressants sur ce plan.

En matière d'insertion, ces services ont permis d'accomplir de réels progrès pour assurer le suivi des étudiants et de leur insertion professionnelle. L'enquête « insertion professionnelle » menée par la DGESIP selon une « charte de la collecte des données sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'université » établie avec la conférence des présidents d'université (CPU) en 2009, permet désormais de renseigner un tableau par domaine et par établissement publié sur le site du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

2.1.4. Les missions locales

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ont été créées à la suite de l'ordonnance du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de 16-18 ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale, pour mettre en œuvre des « actions d'accueil, d'information et d'orientation » et « informer les jeunes sur les possibilités d'entrée en formation et de proposer à leur choix un processus d'insertion sociale de qualification professionnelle » (article 1 de cette ordonnance). Leur champ d'intervention a été étendu par la suite aux jeunes de moins de 25 ans.

Au 31 décembre 2010, le réseau comportait 468 structures autonomes, dont 444 missions locales et 24 permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), pour un total de 12 190 emplois et pour 10 879 ETP. De statut généralement associatif, ou à défaut GIP, avec une présidence assurée par un élu communal, les missions locales couvrent la quasi-totalité des communes, avec une moyenne de 78 communes par mission locale. Il ne s'agit pas d'un réseau décentralisé comme on l'entend parfois, mais d'un réseau national de structures locales, doté d'attributions propres et à financement partagé. Le conseil national des missions locales (CNML) assure un rôle de représentation politique et d'animation technique du réseau, tandis que l'union nationale des missions locales (UNML), en tant qu'organisation syndicale des employeurs, négocie la convention collective nationale applicable.

Tournées initialement vers l'accès à la qualification professionnelle, les attributions du réseau des missions locales participent directement à l'orientation professionnelle des jeunes ayant

quitté la formation initiale. Ces attributions d'origine ont été enrichies, depuis une quinzaine d'années, dans le sens du placement des jeunes vers l'emploi :

- accompagnement personnalisé TRACE en 1998 puis CIVIS depuis 2003 ;
- cotraitance de demandeurs d'emplois avec l'ANPE (puis Pôle emploi) depuis 2001, ce qui donne accès aux prestations financées par Pôle emploi pour les jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi et dont le suivi est délégué à la mission locale ;
- inscription des missions locales dans le SPE par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 ;
- mise en place des conventions pluriannuelles d'objectifs avec l'État (2008-2010 puis 2011-2013) ;
- ouverture de la prescription de contrats aidés depuis 2009 et plus récemment désignation comme principal prescripteur des emplois d'avenir.

Aux termes de l'article L. 5314-2 du code du travail, les missions locales, « dans le cadre de leur mission de service public pour l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de 16 à 25 ans révolus à résoudre l'ensemble de leurs problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement ». L'orientation professionnelle est indissociable de l'accompagnement développé par les missions locales dans une approche globale de la personne du jeune.

Le mode de financement des missions locales reflète l'étendue et le caractère composite de leurs attributions, de même que le poids prépondérant de l'État. En 2010, le réseau a bénéficié de 572 M€ de financement, en quasi totalité public. L'État finance près de la moitié (47 %) du réseau. S'il fait l'objet d'un conventionnement sur l'ensemble de l'offre de service, ce financement est centré sur des objectifs d'activité et de résultats en termes d'accompagnement et d'accès à l'emploi. Les financements émanant des différentes collectivités territoriales représentaient 40 % du budget du réseau. Avec 93 M€ de crédits sur la formation professionnelle des jeunes, la part des régions dans le tour de table financier est minoritaire (17 % en moyenne). Elle présente de très importantes variations régionales, inversement corrélées avec l'apport financier de l'État, entre 9 % en Midi-Pyrénées (pour 56 % de financements État) et 25 % en Rhône-Alpes (pour 40 % de financement État).

Par ailleurs, les missions locales bénéficient d'un financement par Pôle emploi au titre de la cotraitance (34 M€ à compter de 2010, soit 6 % des charges du réseau) et d'une part qui tend à devenir marginale de crédits du FSE (1,5 % en 2010 contre 7,4 % en 2009), pour le financement d'activités spécifiques.

Les financements sont apportés par chaque financeur selon sa logique propre et ne font pas l'objet d'une coordination (en particulier entre État et région) sous la forme d'un conventionnement multipartite, à de rares exceptions territoriales près, ce qui renvoie le rôle d'ensemblier aux missions locales elles-mêmes.

Depuis la circulaire DGEFP du 12 octobre 2007 relative au financement du réseau des missions locales et des PAIO, l'offre de service est répartie en cinq axes aux fins de conventionnement avec l'État : repérage, accueil, information et orientation ;

accompagnement des parcours d'insertion ; actions pour favoriser l'accès à l'emploi ; expertise et observation active du territoire ; ingénierie de projet et animation locale. La ventilation des ressources humaines entre ces axes n'est pas consolidée de manière exploitable et, de surcroît, le premier axe de service est loin d'épuiser la totalité du champ à couvrir par le SPO.

Le système d'information des missions locales comprend deux applicatifs développés sur le plan national par la DGEFP et déployés dans l'ensemble du réseau :

- créé dans sa première version en 2003, le logiciel Parcours 3 permet de suivre le parcours des jeunes suivis par les conseillers en retraçant les actes de services de ces derniers. Il constitue un outil moderne de pilotage opérationnel des missions locales à tous les niveaux, depuis la structure locale jusqu'au niveau national ;
- ICARE (information collectée sur l'activité du réseau) est le système d'information sur les structures ; il recueille des informations annuelles sur l'identité, les ressources humaines et les finances de chaque mission locale.

La professionnalisation des personnels a été favorisée par la conclusion (21 février 2001), d'une convention collective nationale spécifique comportant un système de classification et la définition des emplois repères.

Fin 2010, parmi les 12 190 personnels exerçant au sein des missions locales et PAIO, 8 911 (73 %) relevaient des métiers de la filière insertion sociale et professionnelle, principalement les conseillers de niveau 1 (3 157) et les conseillers de niveau 2 (3 901), ainsi que les chargés d'accueil (1 121).

2.1.5. Le réseau information jeunesse

Le réseau de l'information jeunesse, développé par le ministère chargé de la jeunesse pour offrir un accueil gratuit, anonyme sur tous les sujets d'intérêt des jeunes, bien au-delà de la chaîne orientation-formation-emploi est très réparti sur le territoire. Il assure une information généraliste sur les sujets de la vie quotidienne, qui porte à plus de 60% sur des questions de l'emploi, des métiers, stages et formations, ce qui reflète les préoccupations prioritaires des jeunes. Il s'adresse au public jeune dans sa globalité, et non prioritairement aux jeunes en difficulté d'insertion comme les missions locales. L'offre de services consiste en entretiens bilatéraux, mais aussi en semi-collectif. Le réseau a pour ambition d'apporter une information « fiable, concrète, de premier niveau, adaptée aux jeunes ».

Développé sans base législative susceptible de le rattacher à une politique structurante de l'État, le réseau information jeunesse (cf. annexe 24) est animé sur la base d'une labellisation par la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) du ministère de la jeunesse. Le financement attribué par l'État au CIDJ et aux CRIJ est limité (environ 8 M€).

Plus de 2 400 personnes y exercent, dont 2 000 dans les bureaux information jeunesse (BIJ) et points information jeunesse (PIJ) et 320 dans les 27 centres régionaux d'information jeunesse (CRIJ) et près de 90 au centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ) situé à Paris. Les structures sont à 70 % des services municipaux, employant des fonctionnaires

territoriaux, et à 30 % des associations régies par la convention collective nationale (CCN) des métiers de l'animation. La dispersion du réseau et son caractère généraliste limitent sa professionnalisation, d'autant que le pilotage est faible.

L'animation du réseau reste toutefois limitée, centrée sur la labellisation du ministère de la jeunesse, et rendue plus délicate par la fusion des anciens services déconcentrés jeunesse et sports dans des directions régionales ou départementales à périmètre interministériel. Le pilotage de ces services relevant du secrétariat général du gouvernement (SGG) s'est fortement réduit en intensité.

L'association du réseau information jeunesse à la labellisation du SPO n'a été obtenue qu'à la demande insistante de son ministère de tutelle. La DJPEVA a diffusé à cette fin à la mi-2011 un guide d'accompagnement des structures information jeunesse en vue de leur entrée dans le SPO, comportant un référentiel de compétences, ainsi que des préconisations à ses services déconcentrés dans la perspective de la mise en place de la labellisation SPO.

2.1.6. Pôle emploi

Créé par la loi du 13 février 2008 à partir de l'ANPE et des ASSEDIC, Pôle emploi a pour mission d'« *accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel* » (article L. 5312-1 du code du travail). Les personnels de Pôle emploi autorisés par la LFI 2013 s'élèvent à 47 422 ETP. Le rapport IGF de 2011 relatif à la comparaison des effectifs des services publics de l'emploi chiffrait, à partir de données de mai 2010 fournies par Pôle emploi, à 5 103 les ETP affectés à l'accueil et à l'information et à 11 315 (hors sous-traitance et cotraitance) les ETP affectés à l'accompagnement (hors intermédiation) des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, les maisons de l'emploi (MDE) sont légalement habilitées à assurer des services d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement des personnes à la recherche d'une formation ou d'un emploi (article L. 5313-1 du code du travail). Il convient toutefois d'ajouter que le cahier des charges ouvrant droit à leur financement par l'État a été resserré par un arrêté du 21 décembre 2009 qui restreint fortement ces activités et qui les conditionne à l'articulation avec l'offre de service et l'organisation territoriale de Pôle emploi.

Le financement de Pôle emploi, issu essentiellement d'un prélèvement sur les cotisations du régime d'assurance chômage et d'une subvention de l'État pour charges de service public, est réparti en quatre sections budgétaires aux termes de l'article L. 5312-7 du code du travail. La troisième section porte « *les dépenses d'intervention concourant au placement, à l'orientation, à l'insertion professionnelle, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi* ». Elle est très largement financée par l'apport de l'UNEDIC, étant indiqué que la construction financière de Pôle emploi (mélangeur de financements) répond à un principe de non affectation des ressources et des dépenses. Les pistes d'évolution de Pôle emploi dans le cadre du futur SPO devront tenir compte de la spécificité juridique et budgétaire de cet opérateur co-administré et financé par l'État (directement ou via le fonds de solidarité) et par les partenaires sociaux (via l'assurance chômage). En particulier, la troisième section budgétaire « intervention » (0,8 M€) et la quatrième section budgétaire

« fonctionnement et investissement » (4 M€) sont abondés globalement par l'État (1,5 M€ hors financement spécifique CTP) et l'UNEDIC (3 M€) cette dernière étant bien le contributeur majoritaire, et d'autres recettes.

L'ANPE, puis Pôle emploi à ses débuts ont toujours assuré aux demandeurs d'emploi un service plus ou moins formalisé en matière d'information et d'orientation professionnelle. C'est le transfert de la majeure partie des personnels de l'AFPA spécialisés en orientation professionnelle, qui a permis à Pôle emploi de structurer son offre de service d'orientation. Cette structuration est toujours en cours, dans le cadre de la redéfinition de l'ensemble de l'offre de service aux demandeurs d'emploi, à la suite :

- de la convention tripartite État-UNEDIC-Pôle emploi 2012-2014, qui prévoit notamment que « *Pôle emploi développe en direction des demandeurs d'emploi en situation d'orientation ou de réorientation professionnelle, des actions d'information sur les secteurs d'activité, les emplois et les métiers ainsi que sur les formations qui y conduisent, en lien avec les autres acteurs du service public de l'orientation* » ;
- de l'adoption en juin 2012 du projet stratégique Pôle emploi 2015. Ce programme prévoit notamment de « *développer [la] mission de conseil en matière d'orientation* » et pour ce faire de « *conforter l'offre de service interne (échéance : 2012-2013)* » et de « *développer les partenariats pour permettre à Pôle emploi de s'insérer efficacement dans les dispositifs régionaux et nationaux du service public de l'orientation (échéance : 2013)* ».

L'orientation professionnelle présente un caractère paradoxal au sein de Pôle emploi :

- elle est le fil conducteur du suivi du demandeur d'emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), dont l'outillage est multiple : accompagnement, aides à l'emploi, formation professionnelle financée par Pôle emploi ou par la région... La fonction d'appui à l'orientation professionnelle va jusqu'à l'intégration dans un parcours intensif, dans le cas des dispositifs d'appui aux transitions professionnelles des salariés victimes de licenciement économique. Tel est en particulier le cas du contrat de sécurisation professionnelle¹⁶, prévu à l'article L. 1233-65 du code du travail (cf. annexe 31), même si les notions de reclassement ou de transition sont préférées à celle, connotée négativement car liée à la logique de prescription, d'orientation ;
- l'information, le conseil et l'accompagnement en orientation professionnelle est par construction mise au service d'un objectif de placement, dans un dialogue entre le demandeur d'emploi et l'opérateur, et dans le contexte de ressources humaines et financières contraintes au sein de Pôle emploi.

Le transfert des personnels spécialisés de l'AFPA qui participent aux missions d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi, prévu par l'article 53 de la loi du 24 novembre 2009 avec effet au 1^{er} avril 2010, a été organisé par un accord

¹⁶ Aux termes du cahier des charges de l'offre de service mise en œuvre par les prestataires du CSP (octobre 2011), le prestataire « accompagne de façon intensive l'adhérent dans ses démarches actives de reclassement professionnel en favorisant sa mise en activité et en mobilisant, si nécessaire, un appui à l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et des actions de formation ».

du 18 juin 2010 entre Pôle emploi et l'AFPA. Ce sont ainsi 913 salariés de l'AFPA, positionnés sur l'orientation des demandeurs d'emploi vers la formation, qui ont rejoint Pôle emploi, dont 602 psychologues du travail, 197 assistants techniques d'orientation (ATO), 27 ingénieurs de formation, 34 managers et 53 technico-administratifs (cf. annexe 29).

Les psychologues du travail sont des personnes titulaires du titre de psychologue qui ont exercé dans le domaine des ressources humaines (en entreprise, en cabinet de recrutement, en centre de bilan de compétence, en formation). L'article 3 de l'accord précité reconduit leurs conditions d'exercice par rapport à celles de l'AFPA : respect du code de déontologie des psychologues, aménagement adapté des locaux pour garantir la confidentialité des entretiens avec les demandeurs d'emploi, temps hebdomadaire de veille professionnelle de deux heures pris sur le temps de travail.

Pôle emploi a pris en charge la fonction d'orientation spécialisée en deux temps :

- il s'est tout d'abord efforcé d'assurer une continuité avec l'ancien service d'appui à la définition d'un projet de formation (S2) de l'AFPA, en le reprenant sous l'appellation de prestation spécialisée d'orientation professionnelle (POPS) ; près de 170 000 demandeurs d'emploi en avaient bénéficié 2011 ;
- depuis février 2012, il s'attache à diversifier l'offre de service spécialisée d'orientation professionnelle (cap projet professionnel ; confirmer mon projet professionnel ; construire mon parcours de formation), tout en maintenant la prestation POPS pour les seuls demandeurs d'emploi handicapés (sur prescription de la MDPH). Cette évolution de l'offre de service vise à la recentrer sur une logique emploi/métier au lieu d'une logique antérieure de formation.

Le dispositif issu de ce transfert consistait, avant la réingénierie en cours de l'offre de service qui sera présentée plus bas, en trois niveaux dont le troisième s'appuie exclusivement sur les personnels issus de l'AFPA qui ont pu ainsi compléter les deux premiers niveaux antérieurs :

- un premier niveau d'accueil et d'information générale, en libre service dans les agences polyvalentes : consultation des offres d'emploi, du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME), modernisé en 2009 pour mieux identifier les compétences requises et faciliter les mobilités professionnelles... ;
- une fonction d'information et de conseil personnalisés assurée par le conseiller personnel ou référent, dans le cadre d'entretiens, programmés ou non et sous la forme d'ateliers d'information collective.

Les entretiens des demandeurs d'emploi avec les conseillers visent notamment à orienter la recherche d'emploi vers des métiers ciblés ; tel est le cas de l'entretien d'inscription et de diagnostic (EID) et des entretiens de suivi. La durée réduite des entretiens (45 minutes pour l'EID, 15 à 20 minutes en moyenne pour les autres entretiens) en lien avec la lourdeur des portefeuilles de demandeurs d'emploi par conseiller, le poids des considérations administratives et d'indemnisation dans les échanges, ainsi que l'absence d'instrumentation (au-delà du ROME) réduisent cependant la portée de l'exercice, fréquemment critiqué dans la mesure où il ne permet pas une démarche ouverte d'aide au projet d'orientation.

- Pour leur part, cinq ateliers collectifs proposés par Pôle emploi sont axés sur le « projet » : identifier ses atouts et compétences ; Rechercher des informations pour mieux connaître un secteur d'activité ou un métier ; décider de se former ; savoir choisir mon organisme de formation ; se préparer à la validation des acquis de son expérience. Ils sont assurés en régie ou sous-traités dans une logique d'extension de capacité ;
- un troisième niveau, spécialisé, de conseil par des équipes d'orientation spécialisée (EOS) composées de personnels venus de l'AFPA.

En décembre 2012, sur les 148 EOS, 107 EOS étaient positionnées dans les agences de services spécialisés (A2S), qui gèrent par ailleurs d'autres activités liées aux transitions professionnelles (contrat de sécurisation professionnelle, méthode de recrutement par simulation, accompagnement renforcé pour demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi), tandis que 41 EOS exercent en agence polyvalente.

Les prestations délivrées (« cap projet », pour l'aide à la définition du projet professionnel, « confirmer son projet professionnel » et « confirmer son projet de formation ») ne sont accessibles que sur prescription des conseillers personnels des demandeurs d'emploi. Ces prestations font l'objet d'une sous-traitance¹⁷.

Par ailleurs, Pôle emploi a récemment développé l'instrumentation en orientation professionnelle :

- en mettant au point, depuis 2011 et en lien avec les branches professionnelles, des kits sectoriels « s'orienter vers les métiers qui recrutent » destinés à outiller des ateliers d'orientation sectorielle d'une demi-journée¹⁸ ; ces kits sont composés notamment de questionnaires professionnels, d'un arbre des métiers, de fiches mobilités, de fiches sur les aides et mesures, d'outils argumentaires sur les gisements d'emploi ;
- en mettant depuis janvier 2012 à la disposition des demandeurs d'emploi (notamment ceux ayant recours aux prestations spécialisées d'orientation professionnelle) un modèle de « passeport orientation et formation » ; ce document qui retrace l'ensemble du parcours personnel et des compétences développées tout au long de la vie (expériences professionnelles et extra-professionnelles, diplômes, savoir-faire...) du demandeur d'emploi, a été mis au point après l'échec de la déclinaison réglementaire de la loi du 24 novembre 2009 (avis négatif du Conseil d'État en avril 2010 sur un projet de décret) ; il est prévu que les demandeurs d'emploi puissent le saisir en ligne à partir d'octobre 2013 ;

¹⁷ Selon les données de la programmation annuelle 2012 de Pôle emploi, cette externalisation a principalement concerné « cap projet » (36,0 M€ pour 60 241 prestations), « confirmer son projet professionnel » (24,6 M€ pour 47 594 prestations) et « confirmer son projet de formation » (1,0 M€ pour 5 036 prestations), soit un total de 62 M€ (pour 112 871 prestations).

¹⁸ Les premiers kits concernent : le secteur de l'eau, de l'air, des déchets et de l'assainissement ; le secteur de l'enfance, de la jeunesse et du lien social ; le bâtiment durable ; l'agro alimentaire ; le transport et la logistique ; la restauration et l'hôtellerie.

- en élaborant au 1^{er} semestre 2012 un guide méthodologique de l'orientation, destiné à outiller les conseillers et les psychologues du travail dans leurs relations avec les demandeurs d'emploi (cf. annexe 29).

Ce guide comporte, pour la première fois, une définition officielle de l'orientation professionnelle au sein de Pôle emploi : « L'orientation professionnelle vise à développer la capacité du demandeur d'emploi à s'orienter tout au long de sa vie professionnelle et à sécuriser lui-même l'adéquation entre son profil (aptitudes, compétences, intérêts, aspirations) et son environnement professionnel (marché du travail, connaissances des métiers et des organisations de travail) ».

Cette définition se prolonge par un référentiel de compétences en orientation, qui identifie huit compétences, dont six relevant de toute situation de demande d'emploi et deux sollicitées en cas de mobilité professionnelle.

La mission relève avec intérêt que cette définition participe d'une approche ouverte de l'aide au projet professionnel qui mériterait d'être soutenue et développée de façon large au sein de l'offre de service de Pôle emploi. Elle observe aussi que ce guide méthodologique, en cours d'enrichissement et de déploiement au sein de Pôle emploi au moment de la rédaction du présent rapport, n'était pas destiné aux demandeurs d'emploi eux-mêmes, sous une forme abrégée, ce qui apparaît contradictoire avec l'ambition affichée de renforcer l'autonomie des demandeurs d'emploi qui ne peut exclusivement reposer sur la médiation d'un professionnel de Pôle emploi.

Des évolutions importantes engagées dans le cadre de Pôle emploi 2015

Depuis le second semestre 2012, Pôle emploi a engagé de lourds chantiers de refonte de l'organisation de ses services aux demandeurs d'emploi, de son offre de service en orientation professionnelle et de ses référentiels métiers (cf. annexe 29).

Tout d'abord, Pôle emploi fait évoluer, à compter du 1^{er} janvier 2013, ses modalités de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, notamment le cadre de l'entretien d'inscription et de diagnostic :

- l'EID est confirmé dans sa fonction de diagnostic de retour à l'emploi.

D'une durée moyenne de 50 minutes, l'EID donne lieu à une pré-identification de la modalité de suivi et d'accompagnement, selon trois modalités possibles, le « suivi et l'appui à la recherche d'emploi » (pour les personnes les plus autonomes), l'« accompagnement guidé » et l'« accompagnement renforcé » (pour les personnes les moins autonomes). L'entretien débouche sur l'identification des « axes de travail » du demandeur d'emploi en vue de son retour à l'emploi.

Désormais, un entretien d'ajustement du diagnostic peut « exceptionnellement » être proposé au demandeur d'emploi, lorsque l'échange n'a pas permis de poser le diagnostic du fait d'une situation professionnelle complexe ou d'un métier particulièrement pointu ou de définir l'axe de travail principal du fait d'une multiplicité de choix possible. Ce second entretien est à réaliser dans les deux semaines par le même conseiller, sans qu'un budget-temps soit prévu à cet effet :

le conseiller arbitre dans le cadre de la gestion de son portefeuille de demandeurs d'emploi, entre l'approfondissement qu'il consacre ainsi à un demandeur d'emploi, et le suivi et l'accompagnement des autres.

Pôle emploi projette également de développer, à échéance fin 2013, un outil en ligne permettant au demandeur d'emploi de préparer l'EID au moyen d'une auto-évaluation portant sur sa situation et son projet professionnel, au-delà du recours au seul ROME ;

- au plus tard au quatrième mois de chômage, chaque demandeur d'emploi est positionné par son conseiller référent sur un registre de suivi ou d'accompagnement. La nature des services mobilisés à l'appui du projet de retour à l'emploi dépend fortement du type de suivi ou d'accompagnement, sans que cela conduise pour autant à réserver les prestations les plus lourdes, en particulier celles en orientation spécialisée, aux demandeurs d'emploi en accompagnement renforcé.

Chaque conseiller se voit confier un portefeuille de demandeurs d'emploi correspondant à une seule des modalités de suivi ou d'accompagnement, la taille du portefeuille étant progressive en fonction de l'autonomie des demandeurs d'emplois concernés.

La mission observe :

- que la possibilité de déclencher un entretien d'ajustement du diagnostic est une souplesse utile pour les demandeurs d'emploi et les conseillers. Elle apparaît cohérente avec le cadre posé par la convention tripartite consistant à leur redonner des marges de manœuvre dans le but de personnaliser davantage leur intervention. Il convient de noter que le caractère « exceptionnel » du second entretien est plus restrictif que ce que prévoit le plan stratégique Pôle emploi 2015 (« Le conseiller pourra également proposer un second entretien pour ajuster le diagnostic lorsqu'il le jugera nécessaire ») pour prévenir un effet inflationniste, compte tenu du nombre de conseillers disponibles ;
- qu'il serait tout à fait utile que le futur outil d'auto-évaluation en ligne, destiné aux demandeurs d'emploi pour préparer l'EID, soit développé en lien étroit avec « les fondamentaux de l'orientation professionnelle Pôle emploi » posés dans le guide méthodologique de l'orientation.

Par ailleurs, l'offre de service en orientation professionnelle est en cours de redéfinition, pour un déploiement prévu dès début 2013 :

- l'offre de service de Pôle emploi vise à accompagner les demandeurs d'emploi dans l'acquisition, le maintien ou le développement des compétences à s'orienter : « le travail d'orientation professionnelle est pleinement intégré au nouveau modèle d'accompagnement au sein du diagnostic comme dans le suivi des demandeurs d'emploi » ;
- la mise en place, par chaque direction régionale (déjà dotée d'une animation fonctionnelle en orientation), d'un « plan de déploiement régional » de l'offre de service orientation, dans le cadre du dialogue de performance avec la direction générale ;

- le développement qualitatif, par l’extension de la gamme des prestations en orientation, qui compte désormais 13 types de services ;
- l’élargissement de sa mise en œuvre aux conseillers, en dehors des seuls psychologues du travail. L’offre de service en orientation professionnelle est mise en œuvre à des degrés divers par l’ensemble des conseillers en charge de l’accompagnement guidé ou de l’accompagnement renforcé ; cette officialisation reconnaît que les conseillers pratiquent déjà des services en orientation, par exemple en prescrivant des évaluations en milieu de travail qui permettent de confronter des projets d’orientation avec les réalités professionnelles ;
- les psychologues du travail ont vocation à intervenir soit en propre, pour la délivrance des prestations les plus complexes, soit en appui des conseillers ; pour sa part, le métier d’ATO a vocation à disparaître et à être repris dans celui de gestionnaire appui, au sein de la filière des métiers d’appui.

La mission relève plusieurs novations importantes :

- l’affirmation du rôle de l’orientation dans le cadre de la nouvelle approche du suivi et de l’accompagnement des demandeurs d’emploi, dès le stade de l’EID ; cette affirmation est justifiée par Pôle emploi par « le fait que l’accompagnement des mobilités professionnelles est aujourd’hui au cœur des missions de Pôle emploi »
- l’inscription de l’offre de service en orientation dans une logique de programmation, avec un plan de déploiement régional, ce qui va dans le sens d’une contractualisation future avec les régions en tant que chef de file du SPO ; le guide d’accompagnement méthodologique au déploiement¹⁹ qui est destiné aux directions régionales est centré sur les moyens de Pôle emploi, tout en intégrant dans le diagnostic à établir sur le plan régional l’identification de l’offre de service des partenaires, notamment celles mises en œuvre dans le cadre du SPO ;
- la sollicitation et la formation prévues des conseillers sur la fonction orientation, ce qui va a priori dans le sens d’une diffusion accrue de l’information, du conseil et de l’accompagnement en orientation auprès des demandeurs d’emploi ;
- après des interrogations sur son devenir, le métier de psychologue du travail est confirmé au sein de Pôle emploi ; la perspective éventuelle d’un métier de conseiller d’orientation (non réservé aux titulaires d’un titre de psychologue, et accessible par déroulement de carrière en particulier pour des conseillers) n’a pas été retenue. L’opérateur indique qu’il entend maintenir le nombre de ses psychologues du travail au niveau du transfert (1^{er} avril 2010), tout en harmonisant la répartition des ressources entre ses directions régionales.

Enfin, une redéfinition des référentiels métiers par rapport à ceux annexés à la CCN de Pôle emploi et qui étaient issus des ASSEDIC et de l’ANPE, est engagée préalablement à une négociation de la grille de classifications. L’annexe 29 présente, de manière synthétique et centrée sur la contribution à la fonction orientation, les projets de référentiels de quatre métiers de conseil de la filière relation de services : chargé d’accueil et d’information, conseiller en gestion des droits, conseiller emploi, psychologue du travail. Les métiers de

¹⁹ Accompagnement méthodologique au déploiement de l’offre de service en orientation professionnelle, V3, Document de travail de Pôle emploi (fin 2012).

conseiller en gestion des droits et de conseiller emploi se substitueraient aux trois métiers existants : conseiller en gestion des droits, conseiller en charge de l'accompagnement et conseiller doté de la double compétence.

Plusieurs observations peuvent être formulées, s'agissant de la prise en compte de l'offre de service en orientation professionnelle, à partir de ces indications provisoires fournies par Pôle emploi :

- les conseillers emploi sont clairement mis en responsabilité de contribuer à l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi, aux côtés des psychologues du travail ;
- le fait que l'EID soit confié prioritairement à un nouveau métier, celui de conseiller en gestion des droits, appelle vigilance dans la mesure où le contenu de ce métier ne prévoit pas de composante identifiée en orientation professionnelle, à la différence de celui du conseiller emploi ; or c'est avant tout aux conseillers en gestion des droits qu'il reviendra d'établir avec les demandeurs d'emploi le diagnostic de leur situation professionnelle.
- La composante orientation des projets de référentiels de conseiller emploi et de psychologue du travail hésite encore, à ce stade, entre l'approche prescriptive (dominante) et l'approche par l'aide au choix (émergente). Tel est le cas pour le psychologue du travail qui « oriente et aide le demandeur d'emploi dans une démarche de projet professionnel », « met en œuvre l'orientation professionnelle » et « conduit une démarche d'orientation et d'élaboration de projet ». De plus, les formulations sont exclusivement centrées sur l'activité propre de ces professionnels et le développement de la capacité des demandeurs d'emploi à gérer leur orientation professionnelle n'est à ce stade pas évoqué, alors qu'il est au cœur de la définition institutionnelle de l'orientation professionnelle portée par le guide méthodologique de l'orientation. Sur ces deux points, une clarification est nécessaire sur la posture à adopter par ces professionnels vis-à-vis des demandeurs d'emploi.
- Enfin, cette construction de l'offre de service en orientation par Pôle emploi ne s'inscrit pas clairement dans un partenariat avec les régions, qui ont leur propre politique dans ce domaine, et financent au titre de leurs compétences pour la formation professionnelle, des prestations d'aide à l'orientation des demandeurs d'emploi.

2.1.7. Actifs en emploi

Les actifs en emploi constituent un public majeur pour le SPO tout au long de vie, à la fois quantitativement et qualitativement, notamment pour ce qui est des personnes précaires ou faiblement qualifiées, dont les parcours professionnels sont souvent marqués par une succession d'emplois courts et des allers et retours entre emploi et chômage. Les attributions légales en matière d'orientation professionnelle vers le public des actifs en emploi sont partagées entre Pôle emploi, les régions et les fonds de financement de la formation professionnelle continue, les OPACIF, tandis que le fonds paritaire de sécurisation des

parcours professionnels (FPSPP) s'est vu reconnaître une capacité, encore limitée, de contribuer financièrement au SPO.

Le rôle de Pôle emploi

Lors de la création de Pôle emploi, la compétence de cet organisme en matière d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel a été comme on l'a vu juridiquement étendue, par rapport à la situation antérieure (ANPE), aux personnes qui disposent déjà d'un emploi. Il s'agit en principe, au-delà des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et qui sont en activité réduite (catégories B et C : 1,5 million de personnes fin octobre 2012) ou titulaires d'un emploi (catégorie E : 0,4 million de personnes fin octobre 2012), de la population des actifs en emploi (public, salarié ou indépendant) et non inscrits à Pôle emploi.

Or, la mission légale confiée à Pôle emploi en matière d'orientation professionnelle des adultes occupés (et non demandeurs d'emploi) ne s'est pas concrétisée :

- l'architecture budgétaire de l'établissement public n'a pas prévu de capacité de financement d'interventions au bénéfice de non demandeurs d'emploi : la section « Intervention » a pour objet de couvrir les « dépenses d'intervention concourant au placement, à l'orientation, à l'insertion professionnelle, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi » (3^o de l'article L.5312-7 du code du travail), à l'exclusion par conséquent des actifs occupés qui n'auraient pas sollicité leur inscription en tant que demandeur d'emploi ; la mission observe que dès l'origine, l'extension législative des attributions de Pôle emploi a ainsi été privée de tout effet ;
- contrairement à la convention tripartite État-UNEDIC-Pôle emploi 2009-2011 qui prévoyait le développement d'une offre de service en orientation pour les actifs non demandeurs d'emploi, la convention tripartite 2012-2014 a prévu de concentrer les moyens de l'opérateur exclusivement sur les demandeurs d'emploi. Ce recentrage, dans un contexte d'augmentation rapide du chômage (postérieur à la loi du 13 février 2008 adoptée en période de croissance économique), paraît de bon sens.

Les compétences des régions

Depuis la loi du 13 août 2004, les régions détiennent la compétence de définir et mettre en œuvre « la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle » (article L. 214-12 du code de l'éducation). L'effort financier des régions pour la formation des actifs occupés restait cependant, en 2010, minoritaire (9%) au sein de leurs dépenses de formation professionnelle selon les données recueillies par la DARES, dont le rapport IGAS de mars 2012 sur l'évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les régions rappelle la relativité. Leur engagement financier s'inscrit dans des partenariats en particulier avec des branches professionnelles.

Les régions se sont vu confier dans le cadre de l'acte II de décentralisation, à compter du 1^{er} janvier 2006, l'organisation, sur leur territoire, du réseau des centres et points d'information et

de conseil sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) et la mission de contribuer à assurer l'assistance aux candidats à la VAE. Issue de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la VAE permet l'obtention de tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sur la base d'une expérience professionnelle ou bénévole d'au moins trois ans en rapport avec les référentiels du diplôme.

Destiné par construction aux personnes engagées dans la vie active, ce dispositif de mise en réseau inclut une étape d'orientation professionnelle au sens où le candidat doit identifier le diplôme visé, en vue d'une poursuite de parcours, dans le sens d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle. Il peut constituer une référence en vue de l'exercice par les régions d'une compétence de coordination de l'orientation professionnelle des actifs en emploi.

Le rôle du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le FPSPP (cf. annexe 32) contribue au financement du service dématérialisé créé dans le cadre du SPO. Surtout, il participe, de manière indirecte, au financement d'actions de formation professionnelle continue, dont celles à visée d'orientation professionnelle ; il a notamment apporté un concours financier important aux dispositifs d'accompagnement des licenciements économiques – convention de reclassement personnalisé (CRP), du contrat de transition professionnelle (CTP) puis contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ces dispositifs s'analysent comme des parcours de réorientation professionnelle même si le terme d'orientation est généralement évité en raison de sa connotation potentiellement prescriptive et réductrice.

Par rapport à la première convention-cadre (2010-2012) entre l'État et le FPSPP, la deuxième (2013-2015) ménage une place accrue à la problématique de l'orientation professionnelle et contient des stipulations opérationnelles plus favorables au cadre du futur SPO coordonné territorialement par les régions :

- s'agissant des salariés et demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques et dans le cadre de transitions et reconversions professionnelles, sur la période 2013-2015 « le FPSPP pourra appuyer des projets partenariaux portant notamment sur le développement des emplois et des compétences et destinés à sécuriser le parcours des actifs sur des bassins d'emploi en mutation. Dans ce cadre, ces projets pourront mêler activité d'ingénierie, d'information et d'orientation, de GPEC et de formation professionnelle, dans le respect des règles applicables à la gestion des fonds apportés par chacun des financeurs » ;
- « l'intervention du FPSPP pourra donner lieu à conventionnement entre le fonds et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel, les conseils régionaux ou [Pôle emploi] ». Une telle faculté de contractualisation, qui applique celle ouverte à l'article L. 6332-21 du code du travail par la loi du 24 novembre 2009, n'était pas prévue par la convention-cadre 2010-2012. Celle-ci envisageait pour seul mode opératoire les appels à projets du FPSPP, notamment pour abonder « des projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels portés par les OPCA et les OPACIF » et faisant

l'objet d'un partenariat (État, régions et/ou Pôle emploi). Or, les appels à projets dépendent de décisions unilatérales du fonds paritaire, leurs thématiques sont définies par les seuls partenaires sociaux représentatifs dans le champ interprofessionnel, qui ne comprend ni le secteur agricole ni le secteur associatif.

La Cour des comptes relève dans son rapport public thématique de janvier 2013 sur l'emploi et la formation professionnelle que jusqu'à présent « les régions [ont été tenues] à l'écart des appels à projets » du FPSPP. Ce point mériterait une analyse approfondie des responsabilités respectives du FPSPP et de l'État, qui n'est pas du ressort de la présente mission. Celle-ci note que les avancées de la nouvelle convention-cadre entre l'État et le fonds paritaire ne figuraient pas dans l'accord paritaire du 3 octobre 2012 sur l'affectation des ressources du fonds paritaire. Il reste cependant à les concrétiser car, une fois les facultés ouvertes, tout dépend de l'engagement du fonds paritaire lui-même, et de l'absence de veto de la part du commissaire du Gouvernement qui siège au conseil d'administration de l'organisme. On note que l'annexe financière 2013 de la convention État-FPSPP 2013-2015 n'identifie en effet pas à ce stade d'enveloppe financière dédiée aux conventionnements avec les régions.

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPACIF et OPCA)

Les organismes collecteurs paritaires agréés pour la gestion des fonds de la formation professionnelle continue, au titre du congé individuel de formation (OPACIF) et, dans une moindre mesure, ceux agréés du plan de formation et de la professionnalisation (OPCA), concourent à l'orientation professionnelle des salariés des entreprises adhérentes (ou des non-salariés qui leur sont affiliés, lorsqu'il s'agit de fonds d'assurance formation - FAF²⁰), dans un cadre complexe, détaillé en annexe 33.

L'activité des OPACIF et des OPCA est régulée par un mécanisme d'encadrement des frais de gestion et d'information et dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens (COM) conclues entre l'État (DGEFP) et chaque organisme (article L. 6332-1-1 du code du travail). Cette législation issue de la loi du 24 novembre 2009 traite la participation de ces organismes à la fonction d'aide à l'orientation professionnelle de manière indirecte et essentiellement financière, au travers des frais de gestion autorisés. La fonction orientation est ainsi reconnue aux OPACIF, mais pas aux OPCA.

Les OPACIF, opérateurs reconnus en orientation professionnelle des actifs

Les OPACIF ont pour mission de financer, aux termes de l'article L. 6331-11 du code du travail, le congé individuel de formation (CIF), le congé de bilan de compétences, le congé pour examen et le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et cohérentes avec la nature de ces droits, qui sont à l'initiative du salarié. Ils bénéficient d'une habilitation légale étendue qui les place dans un rôle d'opérateur de référence, et largement reconnus en tant que tels, en matière d'aide à l'orientation professionnelle et à l'élaboration de projet pour le public des actifs occupés. Cette habilitation est le résultat d'un processus de long terme, voulu par les partenaires sociaux interprofessionnels.

²⁰ Le code du travail missionne les FAF de non salariés pour assurer l'information et le conseil auprès de leurs affiliés (article R. 6332-64, 3°).

Le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF), ancêtre du FPSPP, a décidé le 4 novembre 1997 de confier aux FONGECIF une « mission d'information et de conseil auprès des salariés » pour « garantir à tous les publics salariés un service minimum d'information sur la formation et d'aide à l'orientation professionnelle » et « développer l'information, l'aide à l'orientation et l'accompagnement personnalisé des parcours professionnels et de formation au-delà de dispositif du CIF, en concluant des partenariats régionaux avec d'autres instances professionnelles et interprofessionnelles, en particulier avec les autres organismes paritaires collecteurs agréés ». Il s'agissait de dépasser la seule gestion des demandes de dispositifs gérés par les FONGECIF, pour mettre en place ce qui préfigurait un service public de l'orientation.

Cette décision a été renforcée par l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Son article 2-15 prévoit que « chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève. À cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,
- un appui à l'élaboration de son projet ».

L'ANI du 5 décembre 2003 a été transposé par la loi du 4 mai 2004 qui a autorisé les OPACIF à engager « dans les limites fixées par l'autorité administrative, les dépenses d'information des salariés sur ces congés ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet » (1° de l'article L. 6331-11 du code du travail).

Le développement de la mission d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement en orientation professionnelle a été accompagné par un plan national de professionnalisation engagé dès 1998 et structuré en 2000 par la production d'un document de réflexion en vue d'un guide repère de la fonction conseil dans un FONGECIF. Elle a abouti en 2007 à un guide repère décrivant les différents services proposés (analyse de la demande, accès à l'information, appui à l'élaboration du projet professionnel, ingénierie de parcours, aide à la décision, suivi du plan d'action et accompagnement à sa mise en œuvre)²¹. Aux yeux de la mission, la consécration légale, depuis près de dix ans, de la fonction d'aide à l'orientation assurée par les OPACIF doit leur assurer une participation de plein droit au SPO coordonné par les régions.

Le réseau des OPACIF est composé depuis 2012 de 26 FONGECIF régionaux et 8 OPACIF sectoriels. Les FONGECIF employaient en 2010 un total de 550 ETP de permanents, dont 260 conseillers ou chargés d'accueil et d'information et assurait un service de proximité dans plus de 300 points d'accueil, avec au moins une permanence par département. Il présente l'avantage structurel d'être largement interprofessionnel ou interbranche (y compris le « hors champ » et les professions indépendantes), de s'être doté d'un observatoire inter-FONGECIF

²¹ La mission Conseil au sein du FONGECIF. Accueillir, informer, conseiller et accompagner le salarié, FUP, juin 2008.

des transitions professionnelles, d'outils d'évaluation personnelle et d'aide à la définition de projets, et de faciliter ainsi par construction la définition et la mise en œuvre de projets d'orientation professionnelle.

Les OPACIF sont depuis longtemps largement reconnus, pour leur public (les actifs en emploi), comme les opérateurs de référence dans le domaine de l'information et de l'appui à l'élaboration du projet professionnel et le cas échéant du projet de formation, selon une approche personnalisée et ouverte. Cette approche centrée sur l'autonomisation de la personne correspond, aux yeux de la mission, à ce qu'il est nécessaire de promouvoir dans le cadre du SPO, quel que soit les publics auxquels il s'adresse.

Plus récemment, les partenaires sociaux ont réitéré leur attachement à cette mission des OPACIF :

- en réaffirmant dans l'ANI du 7 janvier 2009 que « le congé individuel de formation [était] un des instruments de la formation différée et de la promotion sociale permettant aux salariés d'élaborer un projet professionnel individuel » ;
- en inscrivant dans l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, un « conseil en évolution professionnelle ». Cette « offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité (...) aux salariés, visant l'évolution et la sécurisation professionnelle ». L'accord indique que « 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 ». Ce service « devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi ». Les partenaires sociaux indiquent que « l'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le SPO devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la décentralisation ». Afin d'assurer l'effectivité du nouveau service, ils s'engagent d'ores et déjà 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 ».

Les OPCA, réseau dépourvu de mission en orientation mais qui s'engage dans ce domaine

À la différence des OPACIF, les OPCA ne se voient pas légalement reconnu de service en matière d'orientation professionnelle des actifs en emploi. En conséquence, dans les COM conclus avec l'État, les frais de gestion et d'information des OPCA ne comportent pas de catégorie analogue à celles des OPACIF. La catégorie des « frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation » (2° de l'article R. 6332-36 du code du travail) est définie par la DGEFP comme « l'ensemble des opérations de gestion

nécessaires à la prise en charge des actions de formation, allant de l’instruction des demandes au paiement du montant pris en charge ou à la décision de refus notifiée à l’adhérent »²².

Les OPCA concourent toutefois à l’orientation professionnelle dans le cadre de leurs missions afférentes au droit individuel à la formation (DIF) portable et par l’appui qu’ils apportent à la gestion du contrat de sécurisation professionnelle²³.

Ils mettent également en œuvre, au titre de la professionnalisation, des services d’aide à l’orientation professionnelle au bénéfice des salariés de leurs entreprises adhérentes et/ou à des demandeurs d’emplois. La mission a identifié deux exemples, détaillés en annexe 33 :

- la plate-forme téléphonique Info Parcours mise en place depuis mai 2012 par UNIFORMATION, l’OPCA de l’économie sociale, et destinée aux salariés comme aux demandeurs d’emploi et gérée en régie dans le cadre des frais de gestion et d’information ;
- le dispositif d’accès des demandeurs d’emploi aux métiers agricoles (ADEMA) a été développé en 2010 par le FAFSEA en partenariat avec Pôle emploi, sous la forme d’actions de formation professionnelles confiées à des organismes de formation du secteur agricole, pour éclairer les projets de reconversion de demandeurs d’emploi. Il prend la forme d’un stage comprenant une formation préalable, une immersion en entreprise agricole et un bilan, sur d’une durée calendaire d’un mois.

Ces exemples sont intéressants à la fois en eux-mêmes et en ce qu’ils illustrent les difficultés induites par le cadre juridico-financier des OPCA :

- la plate-forme d’UNIFORMATION a été mise en place à moyens constants et son prolongement envisagé par des prestations personnalisées de conseil se heurtera au plafonnement des frais de gestion, proportionnels à la seule collecte ;
- le dispositif ADEMA, dont la mission souligne l’intérêt, suggère une piste alternative de développement de services d’aide à l’orientation professionnelle sous l’égide des OPCA, en coopération avec le service public de l’emploi²⁴. Cette action de formation professionnelle continue destinée à des demandeurs d’emploi s’impute sur les frais de mission du FAFSEA, et non sur ses frais de gestion et d’information (mobilisés par ailleurs pour financer des postes de chargés de mission qui suivent le dispositif en délégation régionale). Par ailleurs, ADEMA est financé de manière dérogatoire par une fraction du reversement du FAFSEA destiné au FPSPP, ainsi que depuis 2011 par le fonds social européen (FSE).

La mission note que l’ingénierie développée par le FAFSEA revient à faire financer une offre de service sectorielle d’aide à l’orientation professionnelle, organisée par un OPCA au bénéfice de demandeurs d’emploi :

²² Source : Vademecum DGEFP relatif aux annexes 1, 2A, 2B, 2C et 2D relatif à la COM avec les OPCA du champ.

²³ Cf. Rapport IGAS à paraître sur le contrat de sécurisation professionnelle.

²⁴ Il existe une convention-cadre entre Pôle emploi et chaque OPCA pour le placement, le développement des compétences et l’accompagnement des transitions professionnelles des demandeurs d’emploi.

- en déléguant la prestation à des organismes de formation, il permet de contourner les contraintes légales liées à l’encadrement des frais de gestion et d’information dans les COM, qui limite le développement d’une offre propre de service. Le déploiement d’ADEMA repose en effet sur l’externalisation d’une prestation d’aide à l’orientation professionnelle auprès d’organismes de formation (eu égard à leur connaissance fine des métiers agricoles) préalablement habilités par l’OPCA ; cette externalisation accroît la capacité d’aide à l’orientation, sur des familles particulières de métiers, par rapport à celle des prescripteurs du SPE. Le débat ancien sur les liens entre prestation d’orientation et organisme de formation est ainsi relancé dans des termes assez pragmatiques. Dans ADEMA, les formateurs référents sont sollicités pour informer, conseiller et accompagner les stagiaires en matière d’orientation ; la maîtrise d’ouvrage de la prestation confiée aux organismes de formation est assurée en amont par un cahier des charges exigeant et en aval par un suivi territorial assuré par les délégations régionales du FAFSEA ;
- au moyen d’une mutualisation interprofessionnelle de plein droit ; celle-ci revient à consacrer la fonction d’intérêt général du dispositif, qui dépasse le cadre traditionnel de l’intervention de l’OPCA tout en s’appuyant sur son expertise sectorielle et son réseau territorial. Le FAFSEA fait également valoir que la réduction ainsi obtenue sur le reversement au FPSPP vient compenser le fait que le secteur agricole, qui est « hors champ » de la gouvernance du FPSPP, bénéficie très peu des appels à projets lancés par le fonds paritaire.

La mission observe que la loi du 24 novembre 2009, à la suite de plusieurs rapports de référence (dont le rapport IGAS de 2008 sur l’évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés), a conduit à un puissant mouvement de regroupement des OPCA, dont le seuil annuel de collecte pour l’agrément est désormais de 100 M€, en un réseau de 21 organismes (décembre 2012), à comparer avec une centaine en 2007. Les OPCA devenus pour la plupart interbranche, lorsqu’ils ne l’étaient pas déjà (AGEFOS-PME et OPCALIA), développent parallèlement à leur accroissement de taille, de capacités accrues d’intervention sur le plan territorial pour assurer le service de proximité auquel la loi les oblige désormais. Cette évolution qui met les OPCA davantage en situation de développer des prestations d’aide à l’orientation professionnelle vers les métiers de leur champ d’agrément, sans pour autant que leur capacité à le faire soit reconnue.

C’est cependant au niveau des OPACIF que les conséquences de l’encadrement de l’activité par les COM et les règles relatives aux frais de gestion et d’information sont les plus dommageables dans la perspective d’un développement des services en orientation professionnelle.

Une offre de service en orientation bridée par le cadre actuel de régulation

Pour l’avenir, le cadre juridico-financier des OPACIF, ainsi que son application à ce stade par la DGEFP, limitent singulièrement, en quantité et en qualité, des services en orientation professionnelle susceptibles d’être mis en place en propre ou en partenariat, notamment avec les régions. Cela constituera un obstacle au bon fonctionnement du futur SPO, à moins d’y

remédier par des dispositions adaptées. Selon le FONGECIF Île-de-France, le système actuel d'encadrement des frais d'information et de gestion et la manière tel qu'il est décliné dans les COM ne permet pas de mesurer précisément l'efficacité et la valeur ajoutée d'un OPACIF et même bloque l'innovation et le développement de partenariats avec les autres acteurs institutionnels de la formation professionnelle continue.

Ce constat rejoint celui déjà posé par l'IGAS dans son rapport de 2008 sur l'évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés. Ce rapport estimait que « l'approche arithmétique de l'encadrement des moyens (proportionnelle aux sommes collectées) mis à la disposition de l'OPCA pour remplir ses missions » freinait le développement des services offerts et que « le plafonnement des frais de gestion ne prend en compte ni la taille ni la typologie de la branche, ni la réalité du service de proximité, ni la qualité du conseil ». Un tel diagnostic demeure valable après la loi du 24 novembre 2009 et ses textes d'application.

Les modalités actuelles de régulation des OPACIF posent deux problèmes structurels, qui ont été aggravés par l'élaboration des conventions d'objectifs et de moyens 2012-2014 :

- la segmentation de l'activité en compartiments étanches faisant chacun l'objet d'un plafonnement distinct des dépenses (d'un côté, l'accueil et l'information de premier niveau ; de l'autre, l'accompagnement et le suivi) et d'un appareillage d'indicateurs non coordonnés, n'apparaît pas compatible avec le développement d'une fonction aussi transversale que l'appui à l'orientation professionnelle ;
- le calcul des frais de gestion et d'information sur la seule assiette de la collecte, à l'exclusion de ressources complémentaires pouvant être obtenues par un cofinancement du FPSPP ou des subventions d'autres financeurs, dont la région, interdit par construction d'envisager une extension, par financement externe, de la capacité d'aide à l'orientation professionnelle des actifs occupés ;
- les COM 2012-2014 signés par la DGEFP avec les FONGECIF ont programmé une diminution des capacités de ces organismes à assurer l'information et l'accompagnement des salariés (cf. annexe 33). En proportion des prévisions de collecte, les taux moyens autorisés globalement aux FONGECIF sur ces deux catégories de frais de gestion sont en diminution passant de 4,11 % en 2012 à 3,96 % en 2014. Les fourchettes de taux autorisés se réduisent selon les FONGECIF régionaux entre 2012 (amplitude de 2,20 % à 5,15 %) et 2014 (amplitude de 2,00 à 4,60 %). L'examen plus détaillé des modalités de régulation des différents FONGECIF fait apparaître des disparités de traitement problématiques au regard de l'égalité d'accès aux services. Sur la période 2012-2014, les fourchettes de taux (information + accompagnement) vont du simple au double, selon le territoire régional et cette hétérogénéité se retrouve à l'intérieur de chacune des catégories (information, accompagnement). Par ailleurs, l'examen des frais autorisés par les COM, par rapport aux dépenses de 2010, montre des évolutions très variables d'un FONGECIF à l'autre, avec une compression plus ou moins rigoureuse dans la majorité des cas, mais aussi des situations d'augmentation. Ces constats se retrouvent pour ce qui concerne les OPACIF du « hors champ », c'est-à-dire couvrant des salariés d'autres branches que celles du secteur marchand industriel ou tertiaire. Ils appellent sans doute une évaluation approfondie de la régulation financière mise en place par la DGEFP à

l'occasion de la première génération de COM avec les organismes collecteurs agréés.

Pour ces raisons, le développement qualitatif et quantitatif de services en orientation est rendu très difficile voire impossible, que ce soit en régie par l'OPACIF lui-même ou dans le cadre d'un réseau territorialisé (qui aurait l'avantage d'une couverture de proximité pour les travailleurs), en associant notamment les prestataires actuels de bilans de compétences dans le cadre de prestations spécifiques commanditées par les OPACIF. Ce constat majeur appellera plus loin des recommandations de la mission afin de lever les obstacles légaux à des initiatives partenariales, notamment avec les régions.

2.2. Les outils d'information en mutation des opérateurs de l'orientation

Les effets conjugués de la décentralisation, de l'expansion spectaculaire des usages du numérique et des initiatives nationales en faveur de l'orientation, ont diversifié et très récemment transformé les systèmes d'information et de communication, qu'ils soient destinés au public ou aux opérateurs et gestionnaires de l'orientation.

2.2.1. *Présentation générale des outils d'information du public*

En matière d'information, il est nécessaire de bien distinguer ce qui relève de l'information des usagers, c'est-à-dire les différents dispositifs permettant de communiquer aux publics, sous différentes formes, toutes informations utiles à leur orientation, de ce qui relève des « systèmes d'information », c'est-à-dire de l'ensemble des procédures, données, logiciels et équipements permettant d'alimenter et de faire fonctionner efficacement les dispositifs d'information et d'aide à l'orientation mis à disposition des publics.

Des dispositifs variés d'information à destination des publics en pleine mutation

La présentation des principaux réseaux qui interviennent en matière d'orientation, montre que la plupart ont développé des supports plus ou moins diversifiés destinés à l'information des différentes catégories de publics auxquelles ils s'adressent. Bien qu'intervenant sur des rubriques similaires (les métiers, les filières de formation, les certifications et les diplômes, les outils et les lieux de formation...) les contenus diffusés par ces outils d'information ne sont souvent pas identiques en raison des approches spécifiques à chacun des acteurs. La multiplicité des canaux d'information en matière d'orientation en atténue la lisibilité pour les usagers, qui accèdent souvent difficilement au renseignement dont il a besoin. Ce constat avait inspiré la création et la mise en œuvre du service dématérialisé « orientation pour tous » (OPT) dans une logique de « porte d'entrée » unique, pour toutes les catégories de publics, et dont la mission a dressé plus haut le bilan.

Pendant longtemps ce sont les « supports papier » qui ont permis d'assurer cette information. Les multiples brochures de l'ONISEP sur les métiers, sur les filières de formation, sur les diplômes... ont été longtemps pratiquement les seuls vecteurs, essentiellement destinées au public des jeunes au long de leur cursus de formation initiale.

Avec la massification de l'enseignement, scolaire d'abord, supérieur ensuite et avec le développement de la formation continue, la demande s'est très fortement accrue et diversifiée entraînant une large diversification des acteurs et des modalités de l'offre d'information. En témoigne la multiplication des « évènements » sur ce thème et l'intervention forte d'acteurs privés (exemple : le groupe L'Étudiant) produisant et diffusant de l'information sous toutes les formes possibles, supports papier traditionnel, support électronique, évènementiel à diverses échelles (très nombreux « salons » à tous niveaux de spécialisation et d'assiette territoriale, « trains de l'orientation »...).

L'arrivée du numérique n'a fait qu'accentuer ce phénomène. Les sites consacrés à ce domaine sont nombreux et abondamment documentés. Le portail de Centre INFO dresse la liste de tous les sites généralistes existant en ce domaine : site portail « orientation pour tous », site de l'ONISEP mon orientation en ligne, site orientation active pour les lycées (développé par le ministère de l'éducation nationale), site du CIDJ, site de Pôle Emploi, site de l'APEC, site du guide des métiers de l'Étudiant, site du réseau des Cités des métiers. Il y ajoute les sites des régions (on constate que seulement huit régions sont présentes dans cette rubrique), et des sites par thèmes professionnels (toutes les branches professionnelles ne sont pas représentées).

Le site de l'ONISEP est le plus ancien. Comme nous l'avons présenté plus haut, l'ONISEP, a, depuis des décennies, la mission exclusive d'information sur les enseignements et les professions. Initialement destiné à l'information des jeunes, élèves et étudiants, en formation initiale et aux parents et professionnels les accompagnant, ses productions ont désormais une vocation beaucoup plus générale.

Le portail développé par l'ONISEP est très dense mais le plan du site est bien réalisé et permet d'obtenir des connaissances approfondies sur les métiers et les formations. Il fait apparaître cinq rubriques : Concours-actualités nationales, choisir mes études, découvrir les métiers, scolarité et handicap, espaces pédagogiques à partir desquels les informations sont très diversifiées. Les rubriques spécialisées « ma voie économique », « ma voie littéraire », « ma voie scientifique », « ma voie pro » ont permis de diversifier les approches possibles des informations contenues dans le site. L'audience de « l'espace ONISEP » connaît une forte croissance. Après environ 20 millions de visites en 2011, la fréquentation a été plus importante en 2012 et devrait atteindre 27 millions.

Par-delà ce niveau informatif, le site ONISEP présente des outils d'aides à l'orientation avec le dispositif « mon orientation en ligne » et avec le webclasser. « Mon orientation en ligne » (cf. annexe 16) propose des échanges aux collégiens, lycéens et étudiants par téléphone, mail ou tchat. C'est un dispositif qui a été mis en place récemment. Il a commencé à fonctionner en 2009 et s'organise autour de six plates-formes territoriales. L'espace pro, pour les professeurs, les documentalistes, les COP, les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les chefs d'établissements, ne fonctionne pas encore.

Le site Actuel-cidj.info du CIDJ reprend en format électronique, les informations et notamment les dossiers thématiques professionnels auparavant diffusés dans la version « papier » de la revue Actuel.

Par ailleurs, la mission n'a pas pu répertorier les nombreux dispositifs d'information sur les métiers et les formations mis en place par les branches professionnelles et les réseaux consulaires, certains développant aussi des supports interactifs variés (« *serious games* » par exemple...).

D'autres structures participent à l'information, en lien notamment avec le développement de la formation professionnelle continue (FPC). C'est le cas des centres d'animation de ressources et d'information sur la formation (CARIF) au niveau régional et de Centre INFFO au niveau national. Ce dernier a été créé par décret du 1^{er} mars 1976, en tant qu'association placée sous la tutelle du ministère chargé de la formation professionnelle. Ses missions sont « d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination plus particulièrement des pouvoirs publics et des partenaires sociaux (...) en liaison avec les dispositifs régionaux d'information » et « de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle ». Une troisième mission a été adjointe à Centre INFFO fin 2011, celle de développer un système d'information national sur l'offre de formation (initiale et continue), sur lequel la mission reviendra plus loin.

D'abord destiné aux « professionnels » du domaine de la formation permanente, Centre INFFO a développé une large gamme de ressources, de prestations, de produits et services (y compris de formation) sur la formation professionnelle, dont le droit de la formation, l'actualité de la formation et les pratiques de formation. Ses 96 salariés sont essentiellement des juristes, des documentalistes, des journalistes et des professionnels de l'édition et du multimédia.

Cette brève analyse des outils mis à la disposition de l'utilisateur pour lui apporter les informations nécessaires à son orientation scolaire et/ou professionnelle montre que de nombreux outils existent, avec des contenus de qualité mais sans articulation satisfaisante à ce stade. La mission reviendra sur ce sujet en dernière partie du rapport.

Des systèmes d'information variés y compris au niveau national

Les sites évoqués ci-dessus qui fonctionnent au service direct des usagers, s'appuient sur des systèmes d'information plus ou moins développés. Ils comportent des bases de données, des dispositifs permettant d'alimenter et d'actualiser ces bases de données (politique documentaire), des dispositifs d'exploitation et de mise à disposition de ces bases de données (logiciels d'exploitation et politique éditoriale).

Les principales bases de données existantes sont celles de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP). L'ONISEP gère par son département « ressources documentaires » des bases de données sur les formations et sur les métiers et les professions qui se sont construites au fil du temps depuis la création de l'Office. Cette base centrale d'informations est alimentée régulièrement selon des procédures de mises à jour à calendrier variable et en fonction également des questions posées par les usagers dans une logique interactive.

L'alimentation et l'actualisation des bases de données se fait :

- pour ce qui concerne l'offre de formation, grâce à une veille documentaire dans les territoires, assurée par les délégations régionales de l'ONISEP (DRONISEP) ;
- pour ce qui concerne les métiers, elle s'effectue par les relations systématiques établies avec les partenaires professionnels, branches professionnelles, syndicats professionnels, organismes consulaires, etc.

Des personnels documentalistes de l'ONISEP (23 au siège national et 64 dans le réseau) assurent la veille et le suivi de cette actualisation.

Ces bases de données travaillent en collaboration avec celles établies par diverses autres structures à vocation particulière. Il en est ainsi du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME).

Le RNCP, créé par la loi du 17 janvier 2002 dans la continuité du répertoire des titres homologués, contient des fiches de certification à visée directement professionnelle. Il comportait en 2011, 6 920 fiches dont 4 529 certifications de droit (diplômes nationaux, titres d'ingénieurs diplômés...) et 2 391 certifications enregistrées sur demandes. Ce répertoire est établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Composée de 43 membres, celle-ci a pour missions de répertorier l'offre de certification professionnelle, de diffuser cette information à l'ensemble des usagers (particuliers et entreprises) mais également de veiller à la cohérence et à l'adaptation des différents types de certifications.

L'enregistrement d'un titre au RNCP est de droit pour les diplômés d'État et sur demande pour les autres certificateurs. Il suppose une ingénierie modulaire des référentiels du diplôme permettant son acquisition par validation des acquis de l'expérience (VAE). L'inscription au RNCP est devenue un critère de sélectivité pour les financements de formation accordés par le service public de l'emploi et par les fonds de la formation professionnelle continue, et les partenaires sociaux sont très attachés au dispositif.

Le ROME (créé en 1989) est un référentiel conçu par l'ANPE, qui présente l'ensemble des métiers regroupés par fiches, organisées par domaines professionnels. La version actuelle, ROMEV3, établie en 2009, comporte 531 fiches emploi/métier regroupées en 110 domaines et 14 grands domaines.

Par ailleurs, de nombreux autres répertoires de métiers, spécialisés, existent tels que le répertoire interministériel des métiers de l'État qui présente 166 métiers des services de l'État, répartis en 15 familles professionnelles. Pour ne citer que quelques exemples, les fonctions publiques territoriale et hospitalière, ainsi que les organismes du régime général de sécurité sociale, disposent d'un répertoire des métiers.

La mission a par ailleurs constaté que le fichier des métiers élaboré par le réseau information jeunesse était utilisé par différents opérateurs de l'orientation.

2.2.2. *L'information sur l'offre de formation, un enjeu stratégique pour la qualité de l'orientation*

La formation (initiale ou continue, générale, technologique ou professionnelle) étant le principal levier d'orientation tout au long de la vie, l'information sur l'offre de formation revêt une importance majeure pour les professionnels de l'orientation et les usagers.

Pour la formation initiale, l'information sur l'offre de formation est organisée comme on l'a vu de manière satisfaisante par l'ONISEP, s'appuyant sur les services académiques (incluant l'agriculture).

S'agissant de la formation professionnelle continue, une information complète et actualisée sur l'offre est nécessaire à la fois pour :

- les usagers, qui doivent disposer de l'information, utile à l'élaboration de leur projet professionnel et au dialogue avec les professionnels de l'orientation, et permettant d'envisager leur inscription (localisation des formations, délais d'attente, modalités de prise en charge) ; cette information doit porter à la fois sur l'offre de formation achetée par les régions ou Pôle emploi²⁵ (offre dite conventionnée) et l'offre de formation privée, proposée sur catalogue par les organismes de formation (dite non conventionnée)²⁶ ;
- les services publics acheteurs de formation (régions, organismes collecteurs agréés, Pôle emploi, AGEFIPH), pour éclairer leur stratégie d'achat par une cartographie de l'offre de formation disponible comprenant des informations utiles à l'évaluation de la qualité des formations et de leurs résultats pour les stagiaires ;
- les membres du service public de l'emploi, afin de pouvoir préinscrire en ligne des demandeurs d'emploi dans des formations sur l'ensemble du territoire national et suivre le parcours des stagiaires. Dans la plupart des cas, la maille régionale est pertinente pour une telle information mais elle ne suffit plus dès lors que les formations recherchées sont de niveau II ou I, qu'elles concernent des compétences pointues ou rares et que les publics concernés résident en limite de région. Il est à noter que la fonction de préinscription est souvent assimilée à tort à de la prescription ; elle en diffère car elle pourrait, une fois l'accord du financeur obtenu, être ouverte directement au choix du demandeur d'emploi ou du salarié.

La mission émet deux observations sur l'intérêt, pour le SPE, d'une base de données nationale sur l'offre de formation :

- cette ambition, formulée notamment par le rapport de Jean-Marie Marx sur la formation des demandeurs d'emploi (janvier 2010), apparaît légitime mais ne dispense pas en amont d'un appui, par un professionnel, à la définition d'un projet

²⁵ Ainsi, les actions de formation conventionnées (AFC) de Pôle emploi sont destinées à permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences professionnelles correspondant à un besoin identifié sur le marché de l'emploi, au niveau d'un territoire ou d'une profession.

²⁶ Le champ de l'information utile ne se limite pas à l'offre conventionnée, mais inclut aussi l'offre sur catalogue notamment, chez Pôle emploi, pour l'accès aux actions individuelles de formation (AIF), aux actions de formation préalables au recrutement (AFPR) voire aux actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

- professionnel, la formation demeurant un moyen d'acquisition ou de développement de compétences, et non une finalité en soi ou un passage obligé ;
- la préinscription d'un demandeur d'emploi, qui s'analyse comme une pré-réservation de place de formation, par Pôle emploi ou ses cotraitants peut être rendue opposable aux organismes de formation dans le cadre de l'offre conventionnée (inclusion à prévoir dans le cahier des charges des appels d'offres), mais ce n'est pas le cas pour l'offre sur catalogue.

Dans chaque territoire régional, le recueil et la mise à disposition de l'information sur l'offre de formation, auprès des professionnels de l'orientation, de la formation et du service public de l'emploi, est par la volonté de la DGEFP depuis 2003 au cœur de la mission des CARIF, institués pour accompagner l'acte I de décentralisation qui a doté les régions d'une compétence en matière de formation professionnelle des jeunes et d'apprentissage. Les CARIF ont ainsi développé des bases de données sur l'offre de formation, centrées sur l'offre conventionnées mais allant parfois jusqu'à l'offre sur catalogue. En Île-de-France, la base de données KELIOS développée depuis 2006 conjointement par le CARIF et le FONGECIF couvre l'ensemble de l'offre de formation, grâce à une forte légitimité et à des partenariats efficaces.

Par ailleurs, les CARIF-OREF ont créé un réseau de mutualisation de ressources, Inter CARIF OREF, qui s'est constitué en décembre 2011 en une « association nationale de gestion des outils mutualisés des CARIF-OREF de France métropolitaine et d'outre-mer », regroupant la quasi-totalité du réseau, et présidée par Vincent Merle, professeur du conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et par ailleurs président du CARIF-OREF d'Aquitaine (Cap Métiers). Inter CARIF OREF gère le portail Offre Info qui regroupe l'ensemble de l'offre de formation collectée par les CARIF et la base de données Certif Info sur les qualifications (enregistrées ou non au RNCP) ; ces outils sont dotés d'un méta moteur de recherche permettant d'accéder aux informations souhaitées sur le plan interrégional.

La DGEFP a développé un standard technique LHEO (langage harmonisé d'échange d'informations sur l'offre de formation) destiné à rendre interopérables les bases de données. D'après l'Inter CARIF OREF, le langage LHEO était utilisé en 2010 par 14 CARIF, tandis que 10 autres exportaient leurs données au format de l'application OFAA (offre de formation ANPE-ASSEDIC) de Pôle emploi. Quelques bases de données régionales (Rhône-Alpes, Aquitaine) sont déjà interfacées avec le système d'information de Pôle emploi (application OFAA : offre de formation ANPE-ASSEDIC).

À partir de cet état des lieux, la mission reviendra plus loin sur l'enjeu de bases de données de référence sur l'offre de formation, dans le cadre du SPO régional et sur le plan national.

2.2.3. Les systèmes d'information de gestion des opérateurs

L'analyse de la situation des différents opérateurs montre que chacun d'entre eux a développé des outils informatisés de gestion pour son propre pilotage. C'est notamment le cas de Parcours 3 et d'ICARE pour les missions locales, de Pôle emploi, du réseau information jeunesse. En revanche, le réseau des CIO n'est pas équipé d'outils automatisés de suivi et de pilotage.

Par ailleurs, la mission n'a pas approfondi l'étude de trois grands systèmes nationaux, créés récemment, d'aide à l'affectation des élèves dans l'enseignement secondaire (AFFELNET) et des futurs étudiants (APB), qui structurent fortement les choix d'orientation, ainsi que du système interministériel d'échange d'informations (SIEI).

Le système d'affectation des élèves via le Net (AFFELNET) est une procédure automatisée généralisée en juin 2008. Il vise l'homogénéité de traitement et la transparence des règles d'affectation, notamment pour les familles, une déclinaison de politique académique et une utilisation optimale des capacités d'accueil tout en favorisant l'affectation sur le premier vœu.

Le SIEI est intéressant en ce qu'il constitue une traduction opérationnelle de la loi du 24 novembre 2009. Le SIEI repose sur l'interconnexion des systèmes d'information (éducation nationale, agriculture, centres de formation des apprentis, missions locales) et permet d'améliorer le repérage et l'accompagnement des jeunes décrocheurs, par une coopération interinstitutionnelle, ce qui est à souligner.

Le dispositif Admission post-bac (APB) est un système d'information dont le maître d'œuvre est l'institut national polytechnique de Toulouse (INPT), le MESR étant maître d'ouvrage. Un comité de pilotage en assure le contrôle. Sous la présidence du MESR (DGESIP), il rassemble les représentants de tous les types de structures de formation concernées, la DGESCO et l'IGEN. Il comporte un site public où le candidat se connecte, un site « établissements de sortie », un site « établissements d'accueil » et un site de gestion avec accès limité aux académies et aux ministères. Ce système d'information qui comporte un traitement automatisé de données à caractère personnel, a fait l'objet d'un arrêté du 8 avril 2011, pris après autorisation de la CNIL. L'exploitation statistique des données est assurée, au niveau national, par la sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) de la DGESIP et, au niveau territorial, par les rectorats. Ces données sont évidemment essentielles pour suivre les flux et les cohortes de jeunes au long de leur processus éducatif. Elles doivent être mises à disposition de tous les acteurs opérationnels à l'échelle territoriale.

Le bilan de l'existant dressé par la mission conforte la pertinence de doter les régions d'une compétence nouvelle de coordination du SPO sur leur territoire. Dans la perspective de l'acte III de la décentralisation, la mission propose des évolutions législatives pour permettre aux régions de jouer efficacement leur futur rôle de chef de file et pour améliorer l'offre de service rendu à tous les publics.

3. Perspectives pour le service public de l'orientation en région : conforter les régions chefs de file

3.1. Des initiatives remarquables de coordination des acteurs de l'orientation ont précédé l'intervention de la loi

Les régions sont d'ores et déjà impliquées dans les politiques d'orientation, ne serait-ce que par les PRDF puis CPRDFP, et du fait de leurs compétences en matière de formation professionnelle ; elles ont pris de nombreuses initiatives qu'elles ont financées, dans le cadre

et parfois au-delà du cadre de leurs compétences, afin d'améliorer l'information sur les filières économiques et les métiers, de développer la mutualisation, le décloisonnement, la professionnalisation des différents réseaux de l'AIO. La perspective de l'acte III de la décentralisation crée l'opportunité de leur donner enfin une responsabilité véritable de chef de file sur l'orientation, un des domaines les plus complexes et finalement les moins connus des politiques publiques, et ceci en pleine cohérence avec leurs compétences en matière de formation, d'économie et d'emploi.

Les initiatives régionales se sont appuyées le plus souvent sur l'inscription de l'information et de l'orientation au sein des PRDFP qui légitimait leur intervention. Ainsi en Rhône-Alpes, le PRDF adopté en 2000 valait-il « schéma régional de l'orientation ». De nombreuses régions, conjointement avec les services de l'État, avaient mis en place des chartes pour une orientation tout au long de la vie. En Basse-Normandie, une charte AIO a été adoptée en 2008, visant notamment à « favoriser une dynamique de travail partagée pour mieux articuler les pratiques des professionnels et des réseaux d'accueil, d'information et d'orientation dans les territoires ». La mission a annexé à son rapport quatre documents cadres particulièrement illustratifs, ceux de l'Aquitaine (cf. annexe 36), de la Lorraine (cf. annexe 37), de la Basse-Normandie (cf. annexe 38) et des Pays de la Loire (cf. annexe 39).

L'exemple de la politique menée en région Limousin est également instructif. Partie en 2006 de la création d'une cité des métiers labellisée à Limoges, intégrée au CARIF-OREF pour placer l'orientation dans l'ensemble de la politique régionale d'information et de formation, la région déploie des centres associés au niveau des 8 arrondissements, pour que toute personne trouve à moins de 30 minutes de chez elle un accueil mutualisé de premier niveau, adossé à la cité « mère ». Par ailleurs, la région a lancé deux démarches « expérimentales de pédagogie active, l'une, « DIMA orientation », en direction des jeunes collégiens décrocheurs, y compris issus de l'immigration (ZUS de Limoges), l'autre (« Sas pour l'orientation active ») dans le cadre d'un projet collectif pour des jeunes inscrits en mission locale et chômeurs de plus d'un an, rémunérés pendant 3 mois par la région. Dans les deux cas, il s'agit de faire vivre aux jeunes l'expérimentation de métiers différents en entreprise, et en centre de formations, pour les aider à trouver par tâtonnements successifs (droit à l'erreur) une voie professionnelle motivante.

L'impulsion donnée par la loi du 24 novembre 2009 instituant des CPRDF devant être signés pour la fin 2010, au sein desquels figurait un volet information et orientation, a par ailleurs déclenché incontestablement ou relancé des initiatives partenariales. L'analyse effectuée par le CNFPTLV le confirme (cf. annexe 9). Des commissions « Orientation » ont été mises en place au sein des CCREFP, coprésidées en général par l'État et la région.

En Région Picardie, une charte régionale fait ainsi partie du volet information et orientation du CPRDFP, avec l'objectif de fédérer les acteurs de l'Accueil, l'Information et l'Orientation au sein d'un réseau, qui s'engage dans une dynamique commune de concertation, de coordination et d'amélioration du dispositif d'orientation. En région Poitou-Charentes, le CCREFP adopté avant la sortie du décret sur le SPO inclut un objectif stratégique qui est d'« améliorer et coordonner le système d'orientation, informer tous les publics en formation

initiale et continue ». En Nord Pas-de-Calais, la volonté de signer le CPRDF rapidement, avec un volet orientation, a suscité un travail partenarial jugé fructueux par les acteurs régionaux.

Ces dispositions sont cependant récentes et n'ont pas vraiment eu le temps de produire des effets encore très concrets, au-delà des engagements réciproques, préalables aux actions menées en commun.

La mission n'a pu se rendre dans un grand nombre de régions, mais elle a pris connaissance de réalisations particulièrement remarquables, antérieures à 2009, qu'il convient de signaler ici, bien qu'elles soient souvent bien connues des acteurs régionaux. Par ailleurs, elle a adressé via la commission Formation continue de l'ARF, un questionnaire rapide à toutes les régions sur les dispositifs de découverte des métiers qu'elles avaient mis en place, qui a permis de compléter ses investigations de terrain. Les exemples donnés ci-après ne sauraient donc être exhaustifs, mais donnent une bonne idée des réalisations qui pourraient être déployées efficacement si les régions deviennent pilotes de l'orientation.

3.1.1. *Le GIP PRAO et le Mondial des métiers en Rhône-Alpes*

Le PRAO

Créé en 2004 sous forme de GIP par l'État, la Région, et les partenaires sociaux, fédérant 20 réseaux et services de l'accueil Information Orientation, incluant les associations de parents d'élèves et l'association en charge du Mondial des métiers, le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO) remplit les missions d'un CARIF-OREF (analyse sur la relation formation emploi, sur les métiers et l'offre de formation), mais au-delà soutient tous les projets et dispositifs favorisant l'innovation et la coopération entre les réseaux, et porte de nombreuses actions de professionnalisation des membres du GIP (cf. annexe 40).

Coprésidé par la Région et alternativement par les recteurs de Lyon et de Grenoble, le PRAO a créé deux portails : www.rhonealpes-orientation.org, pour l'orientation tout au long de la vie, destiné à tous les publics, et www.prao.org, destiné aux professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

Par son caractère novateur, le PRAO a été une référence nationale des politiques régionales d'orientation et de formation, avant que d'autres régions ne mettent en place à leur tour des partenariats structurés.

Le Mondial des métiers

Ce salon très original expose à Lyon chaque année depuis 17 ans, les démonstrations aujourd'hui d'environ 500 métiers (et non pas des formations, comme la plupart des salons organisés pour l'orientation). Plus de 110 000 élèves et leurs familles, étudiants, adultes en recherche d'emploi ou de réorientation, viennent pendant 4 jours rencontrer 3 000 professionnels et découvrir les métiers des différentes filières, industrielles, agricoles, mais aussi tertiaires, sanitaires et sociales, les métiers juridiques, etc. 2 200 élèves et apprentis assurent les démonstrations des métiers. Les visites des collégiens sont préparées par les professeurs plusieurs mois avant le salon, aidés par le site internet www.mondial-des-

metiers.com et une communication sur les réseaux sociaux. Tous les partenaires et les réseaux du PRAO sont associés, le SPE, mais aussi plusieurs régions européennes. Rhône-Alpes assure l'essentiel du financement de l'AROM (sur un budget de 1,4 M€), l'association chargée de l'organisation du Mondial, avec une contribution de l'État (DIRECCTE) et une mobilisation très importante des établissements, du réseau CIO, de l'ONISEP et des branches. Il a servi de modèle à la Cité des métiers de Genève, qui a développé depuis une organisation permanente, labellisée Cité des métiers.

3.1.2. Cap Métiers en Aquitaine

Pour promouvoir les métiers, la Région a créé cette association en 2009, en partenariat avec tous les acteurs (État, PE, partenaires sociaux, ARML, OPCA, OPACIF, maisons de l'emploi, départements, etc.). Cap métiers se consacre à outiller les opérateurs de l'orientation en montant des expositions et des coups de projecteurs sur les métiers. Cap métiers a aussi lancé en 2011 le déploiement de 20 « Espaces Métiers Aquitaine », à partir de 6 premiers sites dont celui de Bordeaux : un cahier des charges élaboré en concertation, un appel à projet destiné aux réseaux, pour créer une offre de service de premier niveau, obligatoirement en coopération inter-réseaux, chacun des réseaux s'engageant à prendre le pilotage d'au moins un EMA. La Région soutient (envisage un coût global de 800 000€ pour couvrir son territoire) mais laisse les candidats boucler leur plan de financement.

3.1.3. Le SPO breton avant la loi du 24 novembre 2009

Depuis 2005, la Région Bretagne a lancé la mise en réseau et coordination des acteurs en s'appuyant sur 12 délégués territoriaux agents de la Région sur ses 21 bassins. Elle a constitué un réseau de « Maisons de la formation professionnelle » sur la base d'une charte régionale engageant chaque partenaire : une offre de service de premier niveau d'accueil et d'information sur la formation et la VAE, mise en relation avec la structure adaptée qui prend le relais, mise à disposition de documentation tous publics. Le SPO en Bretagne comprend 350 sites, associant les cinq réseaux nationaux mais aussi Cap emploi, CIDFF, etc. Grande différence avec le SPO national : un investissement dans la durée, jouant les complémentarités et non les concurrences, engageant des moyens, « le contraire d'une labellisation qui tombe et qui impose ». La gouvernance est territoriale, partenariale, sous présidence régionale.

La mission a eu connaissance d'autres initiatives régionales très intéressantes, qu'elle ne peut restituer dans leur intégralité. Un questionnaire adressé via la commission Formation continue de l'ARF a cependant permis de mieux cerner l'action des régions. Elle porte le plus souvent :

- sur l'organisation des partenariats inter-réseaux (nombreuses régions, notamment Centre) ;
- sur la mutualisation des points d'information des réseaux, selon des démarches plus ou moins inspirées des cités des métiers (Aquitaine, Limousin, cité des métiers régionale en Haute-Normandie) ;

- sur des démarches qualité, de type labellisation (Centre, Bretagne, Rhône-Alpes²⁷), chartes régionales (Picardie), professionnalisation, référentiels de compétences (cf. plan de formation du PRAO) ;
- sur des systèmes d'information sur l'offre de formation et les métiers, pour le public : rhonealpes-orientation.org, Plateforme Régionale d'Information sur les Métiers (PRIM) en Nord-Pas de Calais, site internet breton, planetemetiers.picardie.fr, etoile.regioncentre.fr ;
- sur des outils de prescription en ligne pour les prescripteurs (exemples Aquitaine, Prosper en Rhône-Alpes) ;
- sur de l'événementiel, des sites dédiés, des forums, de la communication pour la découverte des métiers (presque toutes).

Les régions sont donc de plus en plus impliquées dans les politiques d'orientation, la loi du 24 novembre 2009 ayant pu servir d'aiguillon pour lancer certains projets. Interrogées, les représentants des régions rencontrés affirment que, dès lors qu'on leur en donnera la légitimité, elles seront en mesure d'améliorer fortement l'offre de service et sa lisibilité, en s'appuyant sur les compétences existantes.

3.1.4. La Cité des métiers et son réseau

La Cité des métiers est née en 1993, au sein de la Cité des sciences et de l'Industrie, devenue en 2010 Universcience, sans constituer pour autant une entité juridique ou un budget annexe rattaché à l'établissement, en s'appuyant sur les missions de la Cité des sciences : faire aimer la science, aider à comprendre en quoi les évolutions scientifiques et technologiques transforment la vie de chacun, et notamment la vie professionnelle. De la conviction qu'il fallait faire le lien entre culture scientifique et technique et aide à l'orientation professionnelle est née l'initiative originale de la cité des métiers.

Comme cité des métiers parisienne, sa localisation dans le lieu emblématique de la cité des sciences et de l'industrie n'est évidemment pas anodine. La mission souligne l'intérêt cette localisation qui crée un lien physique entre les expositions permanentes et temporaires organisées par Universcience et l'accueil de tous, pour l'information et l'aide à l'orientation, dans la cité des métiers.

La Cité des métiers est un espace d'information et un ensemble de services de conseil et d'aide à l'orientation proposés à tous les publics sans distinction : scolaires, étudiants, adultes actifs ou en recherche d'emploi, ou de réorientation professionnelle. L'accès est libre et gratuit, sans rendez-vous, anonyme, ouvert en continu 52 semaines par an, sauf les dimanches et lundis. L'accueil est assuré par des professionnels de différents réseaux et organisé sur 5 pôles :

- choisir son orientation (plutôt dédié aux jeunes, aux scolaires) avec les conseillers du CIO Médiacom, CIO sans mur de l'académie de PARIS ;
- trouver un emploi, avec les conseillers de Pôle emploi ;

²⁷ Rhône-Alpes a lancé une expérimentation de label qualité régional « Accueil Information Généraliste » sur 6 territoires , qui s'est trouvé en concurrence avec celui du SPO à partir de 2010...

- trouver une formation, avec un consortium comprenant l’AFPA, les DAFCO des 3 académies IDF, le CNED, le CNAM, Pôle emploi et le CLIP (carrefour local pour l’insertion professionnelle) ;
- changer sa vie professionnelle avec Pôle emploi, le CIBC de Créteil, le CESI et le DAVA de Paris, mais aussi l’ANDRH ;
- créer son activité avec Pôle emploi, et des associations spécialisées dans la création d’entreprise. Chaque pôle mobilise 2,5 ETP pour un poste de conseil permanent. Le partenariat repose sur un système de conventions bilatérales. Les personnels restent affectés à leur structure.

La Cité des métiers (CDM) assure environ 20 000 entretiens annuels, propose aussi des ateliers, et a généré la création de clubs qui permettent, en s’appuyant sur le réseau associatif francilien, de proposer des rencontres interactives, ciblées sur des problématiques spécifiques d’insertion professionnelle de certains publics. Implantée sur 600 m² au sein de la Cité des sciences, elle offre un centre documentaire multimédia très riche et un site de navigation. Les coûts sont partagés entre Universcience et les différents partenaires.

La CDM a développé depuis 1999 un réseau labellisé de 30 nouveaux sites : 19 en France dont 4 cités des métiers en Île-de-France (ville de Nanterre, agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines, Val-de-Marne) et 11 dans 7 autres pays. La labellisation repose sur une charte très précise (cf. annexe 25), qui a beaucoup inspiré celle du SPO. Les projets déposés, éventuellement accompagnés par la CDM, donnent lieu au bout d’un an ou deux à l’attribution du label par un comité de labellisation. Le label CDM appartient à Universcience, la marque est protégée.

« L’accès à l’information ne suffit pas, il faut être séduisant » : le directeur de la Cité des métiers, pionnier en la matière, souligne combien le modèle a changé en vingt ans, encore plus avec la diffusion du numérique. « On ne fournit pas l’information, on aide à l’utiliser pour s’orienter ».

Reste que l’avenir de la Cité des métiers au sein d’Universcience doit être conforté. Ce point sera abordé dans la dernière partie du rapport.

Lorsqu’est intervenue la loi du 24 novembre 2009, les régions étaient donc déjà impliquées dans les politiques d’orientation. La perspective de l’acte III de la décentralisation crée l’opportunité de leur donner enfin une responsabilité véritable de chef de file sur ce champ complexe qu’est l’orientation.

Ce rôle de chef de file peut recouvrir des compétences plus ou moins abouties, en particulier à l’égard des réseaux disposant légalement d’une compétence d’orientation. La mission a considéré absolument nécessaire de confier aux régions un socle de compétences minimales qui lui confère une légitimité plus visible dans un domaine de compétences partagées (3.2). Elle a distingué trois effets de levier susceptibles de donner un début d’opérationnalité à cette nouvelle distribution des rôles entre État, opérateurs nationaux, collectivités et partenaires sociaux.

Elle préconise, dans l'intérêt des usagers et du service public, d'aller plus loin et de confier aux régions un vrai pouvoir de copilotage, avec l'État notamment, des principaux réseaux (3.3.).

3.2. Les régions chef de file de l'orientation tout au long de la vie : un socle de réformes indispensables a minima

3.2.1. *La clarification du cadre législatif du service public de l'orientation : principes et périmètre*

Comme cela a été analysé plus haut, la loi du 24 novembre 2009 a créé un SPO plaqué sur des dispositions juridiques existantes, qui n'ont pas été modifiées (code de l'éducation et code du travail, notamment), dont le périmètre devait correspondre à un ensemble de structures progressivement labellisées, laissant entière la question du devenir de structures légalement chargées de missions d'orientation qui n'auraient pas été labellisées. Le SPO consistait aussi en un système d'information dématérialisé qui devait améliorer grandement le service rendu aux usagers, mais dont on a vu qu'au mieux, il doublonnait inefficacement des sites existants.

Un cadre légal pour une compétence partagée

Les prises de positions officielles ont confirmé la prochaine dévolution aux régions d'un rôle de chef de file pour l'information et l'orientation, ce que prévoit l'avant-projet de loi de décentralisation.

La mission attire néanmoins l'attention sur l'importance que revêt cette occasion de clarifier un domaine essentiel à la qualité des processus de formation, de certification, d'évolution professionnelle. En effet, éclaté notamment entre le code de l'éducation et le code du travail, mentionné en tant que mission de tel ou tel opérateur, le droit de l'orientation est cloisonné, peu visible ; il repose comme on l'a vu sur des ambiguïtés conceptuelles qui gênent sa mise en œuvre : confusions terminologiques, recouvrements législatifs, excès de détails.

La prochaine loi de décentralisation devra contribuer à clarifier le cadre juridique des missions d'orientation tout au long de la vie, et surtout à ne pas le rendre encore plus complexe. Le recueil des textes juridiques de référence qui figure à la fin du présent rapport vise à faciliter cet exercice. La loi devrait idéalement fixer les objectifs de l'action publique, les principes essentiels, et ne pas préciser et figer des modalités de mise en œuvre, surtout s'il s'agit de compétences confiées à des autorités décentralisées où le principe doit être d'en rester au maximum au niveau de la loi.

Pour l'essentiel, il convient d'affirmer dans la loi que l'orientation tout au long de la vie est un droit pour tous, qui commence au tout début de la formation initiale et se poursuit tout au long de la vie professionnelle. Il ne concerne pas exclusivement les élèves en difficulté ou les adultes sans emploi, il est d'application générale. La loi peut préciser très globalement qu'il recouvre une offre de service incluant des prestations individuelles et collectives, tout au long de la vie. Cette offre de service comprend l'information sur les métiers, les formations, les certifications, les réseaux d'orientation, les possibilités et conditions d'embauche, ainsi que des conseils personnalisés en orientation, des prestations de service diverses permettant à

chacun de construire de manière la plus autonome possible son parcours d'abord de formation initiale, ensuite son parcours professionnel.

Faut-il maintenir une consécration législative d'un « service public de l'orientation » ? L'affirmation qu'il convient de maintenir les principes de gratuité, d'universalité du droit à l'orientation et de qualité des services plaide en ce sens. Pour autant, le nouveau SPO devra se distinguer clairement dans sa conception même, de celui qu'a créé la loi de 2009.

La loi devrait clairement confier aux régions un rôle de chef de file pour la mise en œuvre du SPO tout au long de la vie sur leurs territoires, en précisant qu'elles exercent cette compétence en tenant compte de celles attribuées par la loi à l'État, à Pôle emploi et aux missions locales. Parmi les dispositions législatives existantes traduisant l'existence d'un chef de filat dans d'autres domaines (cf. annexe 8), celle relative au rôle de coordination du département en matière d'action sociale et médico-sociale (article L. 121-1 du code de l'action sociale et des familles modifié par la loi du 13 août 2004), est une référence utile.

Il ne semble pas nécessaire à la mission que la loi prévoie les modalités pratiques de mise en œuvre : nature des systèmes d'information, déclinaison précise de l'offre de service de premier, second ou troisième niveau. Cela peut au mieux relever de textes d'application, voire mieux, de préconisations élaborées de façon concertée entre l'État, les régions et les partenaires sociaux (cf. *infra*).

Recommandation 1 : Alléger le cadre législatif du service public de l'orientation en l'expurgeant de toute disposition de nature réglementaire et en renvoyant la détermination des modalités d'application à un exercice de concertation dans le cadre du futur conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Des concepts clarifiés, mais pas forcément dans la loi

Le SPO ne doit plus être un ensemble d'organismes labellisés, accompagné d'une plate-forme dématérialisée. La labellisation peut permettre d'améliorer la prestation de service aux usagers, en fonction des chartes dont se doteront les régions et leurs partenaires. Le SPO doit aider chacun à parvenir à l'autonomie de son orientation (« je ne suis pas orienté, je m'oriente »). Il peut être intéressant que soit mené au sein d'un groupe ad hoc constitué au sein du CNEOFP des différents partenaires, un travail de réflexion sur la nature même du SPO, pouvant éventuellement conduire à une charte de labellisation cette fois négociée. Le futur CNEOFP est en effet le lieu idoine pour une élaboration partagée (quadripartite) de principes de labellisation régionale, entendus sous l'angle de l'amélioration de la qualité mais en aucun cas comme conditionnant la participation au SPO.

Le même groupe pourra se pencher sur le contenu de l'offre de service du SPO, non dans le but d'écarter telle ou telle structure, mais dans celui de mettre en commun les réflexions menées un peu partout, et les expériences des uns et des autres, pour faire avancer une compréhension commune des enjeux, des compétences requises, des conditions d'exercice optimisées de ces missions. Les préconisations issues de ces travaux seraient d'autant mieux

acceptées et comprises, et mises en œuvre plus rapidement et efficacement. Des réflexions de ce type sont déjà menées depuis plusieurs années dans certaines régions, dans un esprit de partenariat et d'échanges, permettant d'améliorer la professionnalisation des réseaux.

Recommandation 2 : Redéfinir le service public de l'orientation à partir des institutions auxquelles le législateur a conféré des missions entrant dans le champ de l'accueil, de l'information, du conseil et de l'accompagnement en orientation scolaire ou professionnelle. Mettre fin à la logique actuelle de labellisation d'organismes ou de services territoriaux pour déterminer la participation à ce service public. Pour l'avenir, inscrire les démarches éventuelles de labellisation dans une perspective d'amélioration de la qualité.

Les difficultés rencontrées par la mise en œuvre du SPO s'expliquent aussi par l'ambiguïté du terme « orientation » et de la diversité des significations attribuées au « conseil ». Cela explique par exemple pourquoi la labellisation lors des réunions des CCREFP confond souvent qualité de conseil apporté et premier niveau d'information.

La mission ne souhaite pas proposer dans le cadre de ce rapport, des définitions de ce que recouvrent les notions de premier, de second ou de troisième niveau. Elle attire l'attention sur la nécessité que les parties prenantes se consacrent essentiellement à améliorer le service rendu aux différents usagers. Les objectifs à retenir devraient être d'assurer en tout point du territoire, un accès à des ressources dématérialisées les plus complètes possibles, accessibles en terme de contenu, compréhensibles, et un accès à un premier accueil physique de qualité dans un périmètre géographique raisonnable (par exemple au moins le bassin d'emploi en zone rurale). Il appartiendra aux partenaires en région de s'accorder sur le niveau pertinent du maillage, sur la composition de la première offre de service, sur la bonne articulation entre les réseaux permettant d'assurer une continuité du service public. En effet, la présence la plus large, la plus répandue et la mieux outillée possible d'un premier réseau d'accueil doit s'articuler avec des points d'accueil plus spécialisés, notamment par type de public (scolaires, jeunes, adultes demandeurs d'emploi, actifs en emploi), très professionnels, mais susceptibles de travailler ensemble pour assurer la complémentarité la meilleure.

La perspective d'une banalisation des prestations en tous lieux, pour tout type de public, apparaît à la mission comme une illusion, de nature à brouiller plus qu'à clarifier l'offre de service vis-à-vis du public, et à nier les compétences nécessaires.

Il lui apparaît également important que puisse être proposé un accueil anonyme à ceux qui le souhaitent (cf. charte des cités des métiers, ou principes d'accueil du réseau information jeunesse). Il lui semble que ce sera bien le rôle des régions, comme certaines ont déjà commencé de le faire, sur tout ou partie de ces aspects, de réunir toutes les institutions concernées et de piloter la construction d'un SPO rénové sur leur territoire : bilan de l'existant, définitions conjointes des objectifs sur la nature du SPO (offre de service, déclinée par public, par territoire, nouveaux projets à mener en commun, outillage, démarches qualité...), en cohérence avec les politiques de formation et d'emploi (lutte contre le décrochage, pour le raccrochage en formation, amélioration des parcours bac moins 3/bac

plus 3, amélioration de l'orientation et du conseil aux demandeurs d'emploi, lutte contre les ruptures et discontinuités en tout genre, etc.).

Appartenance de plein droit au SPO des réseaux légalement missionnés sur l'orientation

Elle doit être expressément reconnue dans la loi et ne pas donner lieu à ambiguïté ou interprétation. Cela positionnera la région non pas comme acteur (potentiellement concurrente) mais comme coordonnatrice des différents réseaux. Ainsi, les CIO et l'enseignement agricole, les universités, les missions locales, les unités de Pôle emploi et OPACIF font obligatoirement partie du SPO en région (ce qui ne les exonère en aucune manière de s'inscrire dans un objectif ambitieux d'amélioration concertée de leurs prestations).

La loi peut prévoir également que d'autres participants pourront être associés au SPO, à l'initiative de chaque région. Cela pourra concerner par exemple les réseaux consulaires, les organismes de l'enseignement privé sous contrat et d'autres niveaux de collectivités territoriales.

À l'occasion de l'acte III, confirmer l'inscription de l'orientation dans le sens de l'autonomisation des personnes

L'indispensable clarification du cadre législatif doit permettre de consacrer, simultanément, l'approche ouverte de l'orientation, par l'aide au choix, en cohérence avec la définition de l'orientation tout au long de la vie fournie par la résolution communautaire du 21 novembre 2008, axée sur le développement de la capacité de la personne à s'orienter.

Du point de la vue de la personne, la notion d'orientation est employée tantôt de manière active (s'orienter, aider à s'orienter) tantôt de façon passive (être orienté). Cette polysémie est source d'incompréhension, voire de rejet de la part de publics en difficulté ; elle amène en retour à contourner un terme d'orientation devenu stigmatisant. Il serait préférable que les pouvoirs publics différencient mieux, à l'avenir, les deux registres d'utilisation de la notion d'orientation ;

- les multiples services d'aide ou d'appui à l'orientation visent à développer la capacité des personnes, au sein du système éducatif comme dans la vie active, à prendre elles-mêmes les décisions d'orientation qui les concernent et à comprendre les conseils qui leur sont donnés ; la notion de prescription s'entend, dans ce cadre, comme la matérialisation formalisée de l'information ou du conseil délivré, et par conséquent comme une garantie du respect de l'autonomie de choix laissée aux personnes ;
- les décisions prises par certaines institutions (service public d'enseignement, MDPH...) en matière d'affectation dans des filières de formation ou d'établissements professionnels ou d'attribution de droits demandés par les personnes : le processus de décision ne devrait plus être qualifié d'« orientation ».

Cette clarification nécessite une revue des textes législatifs et infra-législatifs employant la notion d'orientation. En particulier, un chantier spécifique mériterait d'être mené pour reformuler les missions légales en matière d'orientation scolaire et professionnelle, des services et établissements dans le champ de la formation initiale, pour clarifier les missions relevant de l'appui au jeune et les missions régaliennes relevant de la politique ministérielle ou de l'établissement d'enseignement.

Recommandation 3 : À l'occasion de la décentralisation aux régions du chef de filat du service public de l'orientation, confirmer le sens à donner aux services en orientation scolaire et professionnelle, dans une logique de développement de la capacité des personnes à s'orienter et non dans une logique prescriptive qui nierait la capacité des personnes à faire des choix.

En cohérence avec les principes dont elle recommande l'adoption, la mission a formulé une piste de réécriture de certains articles législatifs relatifs ou connexes au service public de l'orientation (cf. propositions de rédaction législative faite par la mission).

3.2.2. *La région chef de file de l'orientation tout au long de la vie : une mise en œuvre institutionnelle concertée, à consacrer par la loi*

Le chef de filat

Comme vu plus haut, la loi doit consacrer ce nouveau rôle dévolu aux régions : il s'agit d'une compétence nouvelle, car la responsabilité de l'État en matière d'orientation se limite dans la loi du 24 novembre 2009 à mettre en place un service dématérialisé et à labelliser des organismes ou services locaux ; ce SPO originel ne porte comme on l'a vu que sur ces deux composantes et n'intégrait pas l'action en propre des différents réseaux d'opérateurs. En ce sens, la coordination des réseaux d'orientation n'est à ce jour assurée par aucune autorité publique.

Du CPRDFP au CPRDOFP

La mission préconise le maintien d'un cadre contractuel pour la déclinaison des politiques de formation professionnelle et d'orientation, dans la mesure où il s'agit de mettre en musique des compétences partagées. L'orientation tout au long de la vie figure déjà dans le champ des CPRDF, tel que défini par la loi du 24 novembre 2009. Le CNFPTLV a d'ailleurs noté dans son suivi de la mise en œuvre des CPRDF, que bien souvent ont été mis en place des commissions « Orientation » des CCREFP. Le terme d'orientation devrait cependant légitimement figurer explicitement dans l'acronyme (contrat de plan régional pour le développement de l'orientation et des formations professionnelles).

L'adoption par la région d'un schéma régional de l'orientation tout au long de la vie

Il conviendra de prévoir que la région élabore, dans la concertation (au sein du CCREFP élargi à l'orientation : CCREOFP), un « schéma régional de l'orientation tout au long de la vie ». Ce schéma régional de l'orientation devra être cohérent avec les objectifs du

CRPDOFP. Les têtes de réseau (URML, directions diocésaines de l'enseignement catholique) et les principaux opérateurs (universités, Pôle emploi, OPACIF, le cas échéant les GIP régionaux regroupant CIO et DRONISEP) devront être associés aux travaux préparatoires, sans pour autant devenir membres de droit du CCREOFP.

Le schéma régional de l'orientation tout au long de la vie déclinera de façon opérationnelle sur la même période que le contrat de plan, les priorités de la région et leurs modalités de mise en œuvre, avec ses partenaires. Il pourra ainsi comprendre, après un premier bilan diagnostique de l'existant, les objectifs de la région concernant la couverture de son territoire par les points d'accueil des différents réseaux, les objectifs fixés à chaque réseau concernant ses publics, la nature des informations délivrées et les modalités de coopération entre réseaux notamment pour la mise en commun de moyens (documentaires, de communication, de locaux, voire de personnels), le mode de *reporting* et d'évaluation des actions mises en œuvre par les différents opérateurs, les moyens que chaque autorité responsable consacrerà à la politique d'orientation...

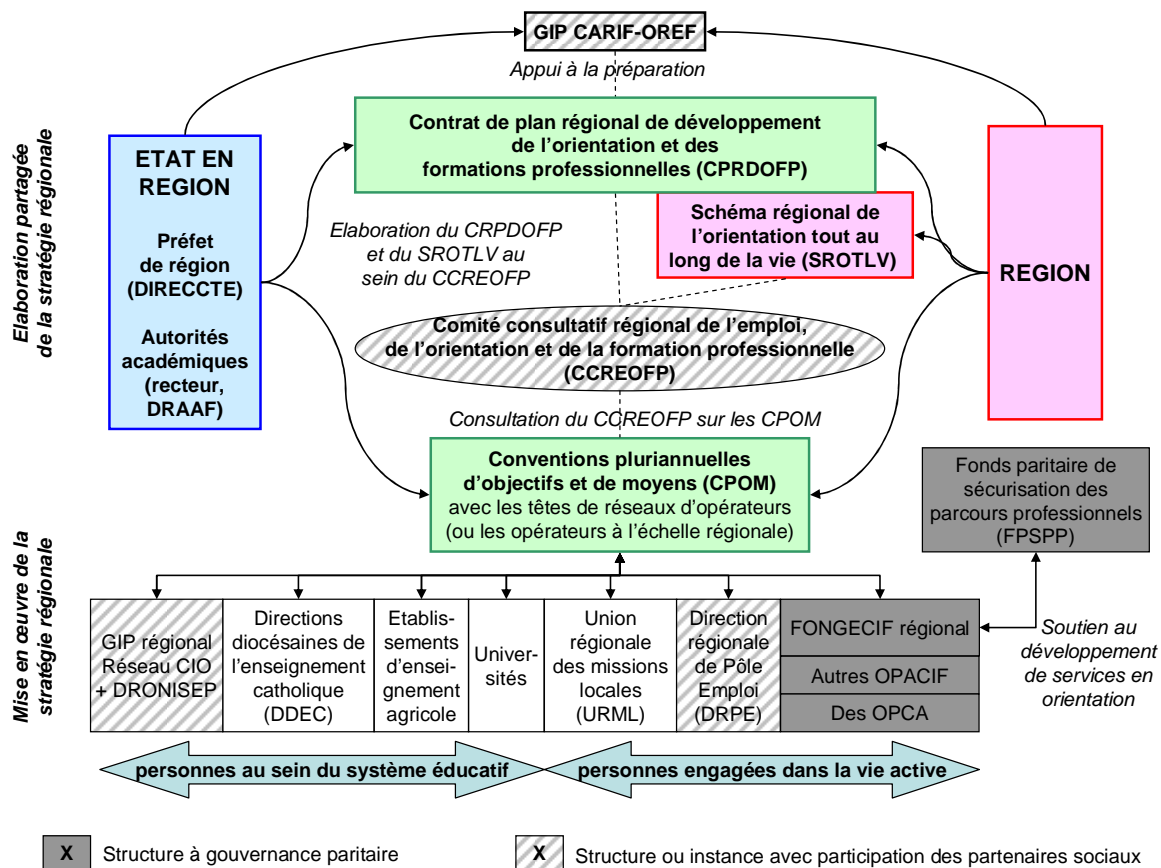
Ce schéma s'articulera nécessairement avec les politiques menées par exemple en matière de prévention du décrochage scolaire (a fortiori si les régions devaient devenir responsables de leur mise en œuvre), et avec les schémas régionaux pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation envisagés dans le projet de loi de décentralisation.

Un tel schéma aurait l'intérêt de préciser les publics et les segments prioritaires, en termes de parcours, de la politique d'orientation et d'information menée par les autorités compétentes. Il donnerait une vraie visibilité à l'action des différents réseaux, en les inscrivant dans une démarche cohérente à l'échelle d'un territoire qui fait sens, sur le plan économique et social. Il faciliterait les partenariats de tous ordres, et les mutualisations éventuelles, en donnant une perspective stratégique partagée aux nombreux acteurs²⁸.

La loi n'a pas besoin de préciser ces contenus au-delà d'un cadrage minimal dont la mission a fourni une rédaction possible (cf. propositions de rédaction législative faite par la mission). Il convient de ménager une grande latitude aux acteurs territoriaux ; ainsi, un groupe de travail entre partenaires au niveau régional peut être chargé d'élaborer le schéma régional de l'orientation. Sur le plan national, il serait utile que le futur CNEOFP assure une mission de veille et d'appui méthodologique à l'élaboration des schémas régionaux de l'orientation.

Recommandation 4 : Prévoir l'élaboration concertée, au sein du comité de coordination régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, puis l'adoption, par la région, d'un schéma régional de l'orientation tout au long de la vie, articulé avec le contrat de plan régional de développement de l'orientation et des formations professionnelles.

²⁸ Certains s'inscrivant beaucoup trop encore dans des logiques institutionnelles cloisonnées, et qui se connaissent trop peu, nonobstant les frémissements enclenchés par le SPO depuis un an.



3.2.3. Des leviers transversaux pour les régions

Considérant que la seule affirmation du chef de filat ne saurait enclencher rapidement une nouvelle dynamique des services en charge de l'orientation, et une vraie mobilisation des acteurs, la mission fait ici quelques propositions tendant à faciliter l'incarnation de la nouvelle compétence régionale. Certaines de ces dispositions peuvent être lancées sans attendre la publication de la loi.

À ce stade, la région n'a pas en effet de compétences propres en matière d'orientation (elle fixe seulement les « priorités » de l'orientation). Elle agit néanmoins dans ce domaine à travers sa politique de formation professionnelle, en tant que financeur et donneur d'ordre : elle met en place des actions favorisant la construction et la continuité des parcours professionnels, et finance le recours à des outils ad hoc (bilans de compétences, par exemple). Elle s'attache de même à faire de l'apprentissage un parcours de réussite en termes de certification et d'insertion, et peut inciter les organismes de formation à développer des dispositifs d'accueil, d'information, de suivi, de réorientation des apprentis. Mais elle n'est pas un opérateur direct.

La dévolution du chef de filat du SPO ne lui apportera pas de compétence d'opérateur, mais une fonction de coordination. Dans ce cadre futur, la région pourra agir par effet de système, par l'effort de mise en cohérence, par sa légitimité politique à l'échelle de son territoire, et la

mise en résonance avec ses compétences existantes. Il faudra garantir l'effectivité du schéma régional de l'orientation.

Une coopération contractualisée avec chaque réseau

La mission estime que la loi devra également prévoir que le schéma régional de l'orientation tout au long de la vie se déclinera par des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPOM) passés par la région et l'État avec chaque réseau d'opérateurs (recteur d'académie pour l'éducation nationale, direction régionale de Pôle emploi (DRPE), Union régionale des missions locales (URML), voire CRIJ/DRJSCS, FONGECIF). Ces contrats pluriannuels (correspondant aux durées du CPRDOFP et du schéma régional de l'orientation) porteraient sur la programmation et le financement des actions s'inscrivant dans le cadre du schéma régional de l'orientation (accueil, information, conseil, accompagnement du public), et plus largement sur les sujets d'intérêt commun.

À titre d'exemples, qui seront mis en perspective plus bas :

- la contractualisation avec les missions locales serait ainsi tripartite avec l'État, au lieu de conventions aujourd'hui parallèles (État/missions locales sur la politique de l'emploi et Régions/missions locales sur les politiques régionales), permettant d'aborder plus globalement leurs modes de financement ;
- de même, une contractualisation globale avec la direction régionale de Pôle emploi, portant en particulier sur l'orientation et la formation, donnerait une assise plus large à une relation partenariale plus équilibrée, qui devrait porter sur l'ensemble de l'offre de service aux demandeurs d'emploi. La perspective que la région soit d'ailleurs la seule à acheter des prestations de formation continue pour les demandeurs d'emploi, clarifierait grandement le rôle de chacun ;
- un contrat d'objectifs et de moyens passé avec le recteur d'académie sur le pilotage des CIO pourrait reprendre et détailler les principaux objectifs partagés, les actions menées en faveur de l'information des jeunes sur les métiers, de la lutte contre l'échec scolaire et le décrochage, des modalités de partenariat, des actions convergentes d'information sur les filières de formation débouchant sur l'emploi, sur l'apprentissage, sur les métiers en tension, en lien avec les partenaires sociaux. Le recteur ferait connaître à la région et au CCREOFP les caractéristiques de l'orientation et des résultats scolaires dans son académie, les modalités d'action qu'il retient en matière d'évolution des parcours des élèves, les résultats obtenus, éléments dont les régions ne disposent pas le plus souvent, et qui sont essentiels dans la conduite d'un partenariat sur l'offre de formation. La contractualisation pourrait notamment préciser les modes opératoires à privilégier pour développer l'information, au sein des établissements scolaires, sur les métiers, les formations et les emplois.

Les régions y intégreraient l'évolution des implantations territoriales des réseaux, dans la recherche d'une optimisation de la couverture régionale (le rapport IGAENR-IGEN de 2005 sur l'orientation recommandait par exemple le passage de 400 à 250 CIO : il appartiendra à chaque région avec ses partenaires de définir la meilleure organisation, en tenant compte de l'ensemble des structures, ce que personne aujourd'hui n'est en mesure de faire, même si la

démarche enclenchée par la labellisation du SPO a permis de faire partager aux différents opérateurs, une vision plus panoramique de l'orientation.

De même, des conventions tripartites passées entre la région, l'OPACIF et le FPSPP pourraient favoriser une dynamique intéressante si le FPSPP était légalement habilité à financer des services en orientation professionnelle et si les OPACIF l'étaient à percevoir des subventions des régions ou du FPSPP.

Les conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens devraient comporter un dispositif de suivi et d'évaluation des engagements contractualisés, avec un appareillage d'indicateurs d'activité des services et de suivi des parcours des bénéficiaires. Chacun des réseaux d'opérateurs doit ainsi être en mesure d'assurer un *reporting* vers la région et, au travers du CCREOFP, les autres maîtres d'ouvrage (État et partenaires sociaux).

Recommandation 5 : Décliner le schéma régional de l'orientation tout au long de la vie par une contractualisation stratégique, pluriannuelle, avec chaque tête de réseau et avec l'État en tant que partenaire.

Des instances partenariales plus structurées

La mission signale l'intérêt que les régions pourraient trouver, comme certaines le font déjà (notamment Rhône-Alpes et l'Aquitaine), à faciliter les partenariats en mettant en place des structures de pilotage partagé, d'ingénierie et de mutualisation, sous forme de GIP ou d'association, venant prolonger l'action des CARIF-OREF. Il s'agit bien de centres ressources destinés à outiller les réseaux d'opérateurs, il ne s'agit pas d'un opérateur supplémentaire au service direct des publics. A titre d'exemple, un tel GIP peut regrouper les têtes de réseaux (y compris les chambres consulaires), les partenaires sociaux, les représentants des usagers. Il serait une instance au sein de laquelle pourraient légitimement être évoqués tous les sujets de l'orientation, où pourraient se concrétiser des projets, où l'on pourrait faire concrètement avancer une culture commune. Il n'est nul besoin d'une disposition législative pour y parvenir.

Le recours à des normes de qualité, au choix des régions

La question se pose du maintien ou non d'une forme de labellisation au sein du service public de l'orientation. La loi du 24 novembre 2009 avait fait de l'obtention du label la condition de participation au SPO.

La suppression logique de cette obligation, incompatible selon la mission, avec la dévolution de la compétence de chef de file aux régions et contraire au maintien de missions légales de nombreuses institutions (missions locales, CIO, sites de Pôle emploi...), supprime-t-elle pour autant l'intérêt d'une démarche de qualité fondée sur un cahier des charges ? La mission ne le pense pas. C'est la marque de fabrique de la Cité des métiers, cela peut être un outil de pilotage que certaines régions et leurs partenaires pourront souhaiter maintenir.

La mobilisation à marche forcée qui s'est opérée l'an passé sous l'impulsion de l'État (DIO, préfets et DIRECCTE) peut être exploitée et prolongée, ne serait-ce qu'en raison des énergies dépensées ; les régions qui le souhaitent peuvent reprendre cette démarche à leur compte, avec le cahier des charges qui leur conviendra.

La mission considère que si la loi doit déterminer les principes fondamentaux de l'acte d'orientation intégrant l'aide au projet, elle ne doit pas en déterminer les modalités, mais préconiser que le futur CNEOFP soit chargé d'une mission de réflexion et d'animation sur le sujet, avec l'accord des régions, pouvant jouer un rôle de veille intéressant sur les démarches, les pratiques et les résultats obtenus, et contribuer ainsi à l'adoption d'un référentiel méthodologique commun.

Par ailleurs, l'expérience reconnue du réseau des Cités des métiers, avec son label et sa charte de qualité, dont certaines régions se sont déjà inspirées, voire ont contribué au déploiement, devrait pouvoir être exploitée, pour participer aux démarches d'amélioration de la qualité des réseaux. Il serait en particulier intéressant que la région Ile de France, où sont déjà implantées quatre cités des métiers, porte attention à ce réseau, en lien avec la Ville de Paris et Universcience, au conseil d'administration duquel siègent ces deux collectivités.

3.2.4. Consacrer le rôle des régions dans les systèmes d'information sur l'orientation et la formation

Des systèmes d'information à la hauteur des enjeux

L'objectif est que le public, dans sa diversité, et les professionnels de l'orientation disposent d'une information complète, actualisée, accessible sous forme dématérialisée en tout point du territoire régional sur :

- les métiers et les filières professionnelles,
- les formations et les certifications,
- l'emploi, les débouchés, les rémunérations.

Compte tenu de l'importance des systèmes d'information nationaux (ONISEP sur les formations initiales et les métiers, en lien avec les bases académiques et nationales de l'éducation nationale et de l'agriculture, fichiers ROME de Pôle emploi, statistiques sur l'emploi, RNCP pour les certifications...), cet objectif requiert une très bonne articulation avec les données régionales (CARIF OREF notamment, données FONGECIF, ...) sur la formation continue, l'apprentissage, ou académiques sur la formation initiale.

La mission a aussi constaté la grande diversité des outils informatisés utilisés par les réseaux, et la variété des données (fiches métiers ONISEP, CIDJ/CRIJ, répertoire ROME de Pôle emploi), cette diversité reflétant celle des opérateurs et des réseaux.

Or les systèmes d'information doivent permettre non seulement de mettre à disposition des fichiers à jour et complets, mais de produire une information moderne, fiable, contrôlée, adaptée aux différents publics à qui elle est destinée, ciblée, utilisant toutes les possibilités des technologies numériques. C'est ce type d'outil d'information et de communication que développe par exemple l'ONISEP depuis 2009 avec « mon orientation en ligne ».

De nombreuses régions ont par ailleurs investi dans des systèmes d'information destinés à la gestion de la formation continue, afin de suivre la mise en œuvre des politiques et des budgets qu'elles ont engagés. Ces systèmes sont plus ou moins performants, certains de très bonne qualité, ont été mis en commun avec Pôle emploi, qui les a utilisés pour sa propre prescription (cas de « Prosper » en Rhône-Alpes).

L'enjeu pour les régions et Pôle emploi, est de disposer de bases de données actualisées en permanence, permettant de suivre en temps réel l'activité des organismes de formation, de connaître les possibilités de formation sur les différents territoires, et donc de prescrire dans des conditions satisfaisantes, en réduisant les délais de mise en œuvre pour les intéressés, des formations dont le contenu, les pré-requis, la localisation, la durée, la disponibilité, correspondent aux besoins repérés. Cet enjeu concerne aussi bien l'offre conventionnée que l'offre non conventionnée, en direction de l'ensemble des actifs.

C'est donc un sujet stratégique que de disposer au niveau régional d'outils performants non seulement pour le SPO en région, mais aussi pour la gestion de l'ensemble de l'offre de formation. Il convient également d'assurer une information agrégée et disponible à l'échelon national, certaines formations rares ou de haut niveau, étant présentes dans quelques régions seulement.

On voit donc qu'il s'agit de bâtir des systèmes d'information articulant pour l'essentiel des données de type ONISEP et CARIF-OREF, pour la formation initiale et l'offre conventionnée, et d'intégrer sous contrôle l'offre non conventionnée utilisée notamment par les FONGECIF.

La mission considère qu'il faut confier aux régions, en partenariat avec l'État s'appuyant sur un opérateur national performant, la responsabilité de construire le système d'information et de communication destinés aux publics de leur territoire, permettant d'articuler les informations d'intérêt régional et d'intérêt national. Déresponsabiliser les régions au moment où on leur confère une mission nouvelle de coordination de l'orientation tout au long de la vie serait non seulement incohérent, mais inefficace, car n'assurant pas la fiabilité des données venues du terrain (organismes de formation). Cette responsabilité, qui doit accompagner la dévolution de compétence, doit porter en particulier sur l'information relative à l'offre de formation.

La collecte et la diffusion de l'information sur l'offre de formation

Après la loi du 24 novembre 2009, deux options stratégiques étaient envisageables en vue d'atteindre l'objectif final de réunir, à l'échelle nationale, un ensemble de données homogène sur l'offre de formation dans une base de données, dénommée DOKELIO.

La première consistait à s'appuyer sur les régions, avec la contribution des CARIF (formation continue) et de l'ONISEP (formation initiale), pour mettre en place un entrepôt national de données sur l'offre de formation, dans une logique agrégative fondée sur le développement des bases de données régionales au contenu exhaustif et structuré par le langage LHEO. Cela revenait à partir de l'existant pour le faire monter en gamme : en tant qu'entrepôt national de données selon un format normalisé, DOKELIO n'impliquait pas la disparition des bases de

données des régions, sous réserve de leur conformation au standard d'échanges de données. La réussite du système d'information national dépend, dans cette configuration, de la montée en charge du niveau régional qui en constitue l'infrastructure. En termes d'analyse de risques, le principal aléa qui pèse sur une option de ce type réside dans le délai nécessaire à la mise en conformité des bases de données régionales avec les spécifications attendues ; cet aléa peut être géré en apportant une assistance technique aux régions les moins avancées ou en facilitant l'assistance mutuelle entre régions, notamment au sein de l'association Inter CARIF-OREF. En revanche, il n'existe pas sur ce point de risque d'échec global du projet.

La seconde voie, centralisatrice, consistait à mettre en place une base de données nationale dans laquelle les organismes de formation étaient censés saisir directement sur leur offre de formation, sans intermédiation par des bases de données régionales. Les prescripteurs du service public de l'emploi, en particulier Pôle emploi désireux d'adosser à DOKELIO un module automatisé de préinscription en formation, ont fortement pesé en faveur de son adoption.

C'est cette seconde option, court-circuitant l'échelon régional, qui a été mise en œuvre en 2011 par le ministère chargé de la formation professionnelle pour mettre en œuvre le volet information sur l'offre de formation du service dématérialisé du SPO :

- un décret du 5 décembre 2011 a confié à Centre INFFO, dont les missions ont été étendues, la mise en place de DOKELIO, à partir de l'acquisition de la base de données KELIOS auprès du CARIF et du FONGECIF d'Île-de-France ;
- de manière anticipée, la circulaire DGEFP du 25 juillet 2011 sur le pilotage des CARIF-OREF a repositionné les CARIF sur un rôle de « facilitation du processus de saisie dans la base [nationale] par les organismes et le contrôle qualité des informations entrées dans la base et d'analyse de l'offre ».

Cette voie initialement retenue comportait un risque important d'échec, identifié par l'IGAS dès avril 2010, dans son rapport d'enquête sur le rôle et le fonctionnement des OREF et des CARIF. Ce rapport indiquait que « les bases de données sur l'offre de formation gérées par les CARIF » étaient « un enjeu pour le SPE et pour le SPO ». Il estimait de manière prémonitoire que si l'État faisait « le choix d'un système national de prescription en ligne », « il faudrait soit assumer le risque d'un rétrécissement de la base des informations disponibles, qui a toutes les chances de se concentrer sur l'offre de Pôle emploi, soit envisager une articulation entre les démarches régionales de collecte des informations et de prescription des formations développées par les CARIF et le système national ». Il recommandait de « confirmer la mission centrale des CARIF en matière de collecte et de gestion de proximité des données sur les formations », en veillant aux articulations avec la mise en œuvre d'un premier palier dématérialisé du SPO et en ouvrant cette collecte aux informations sur l'alternance ».

La présente mission confirme le risque du mode opératoire centralisé de DOKELIO :

- en termes de gouvernance, une telle démarche est radicalement incompatible avec la responsabilisation des régions sur l'orientation et la formation professionnelle, qui va être amplifiée par l'acte III de décentralisation. La logique initiale de DOKELIO s'est ainsi heurtée à l'opposition des régions réunies au sein de l'Inter CARIF-OREF ;

- sur le fond, l’absence d’exhaustivité et la diminution de qualité de la base de données nationales par rapport à des bases régionales, du fait du dessaisissement, de la délégitimation et de la démotivation des acteurs territoriaux normalement chargés d’accompagner et de contrôler la saisie de l’offre par les organismes de formation. En particulier, l’effectivité du dépôt de l’offre sur catalogue repose sur l’intérêt à agir pour les organismes de formation ; seuls des partenariats et une animation à l’échelle régionale sont susceptibles de garantir un engagement important de ces organismes. L’approche centralisée de DOKELIO induit de fait le rétrécissement de la mise en ligne à l’offre de formation conventionnée, ce qui va à rebours de l’ambition affichée et avec une grave perte de qualité pour les régions, les usagers et les prescripteurs.

De plus, s’agissant de l’Île-de-France (principale région en termes d’offre de formation) les conditions de reprise de KELIOS à ses propriétaires par Centre INFFO (cf. annexe 30) sont apparues bancales, voire léonines, et n’ont pas été respectées.

Dès le départ, en privant le CARIF et le FONGECIF d’Ile-de-France de toute propriété²⁹ sur KELIOS, dont ils ne conservaient qu’un droit d’usage, l’acte de cession du 22 mars 2012 a placé les deux parties dans une situation quasiment inextricable :

- il a rendu l’Ile-de-France totalement dépendante du futur système d’information DOKELIO, puisque le système d’information régional a été totalement cédé ;
- il est logiquement assorti de conditions drastiques de transfert visant à assurer une continuité vitale des fonctionnalités nécessaires au dispositif francilien.

Jusqu’en novembre 2012, ces conditions de transfert n’ont pas été respectées par Centre INFFO. Cet organisme, placé par le ministère chargé de la formation professionnelle en double position de maître d’ouvrage et de maître d’œuvre, ne s’était pas mis en capacité de les exercer, faute de reprise des personnels compétents, de désignation d’un véritable chef de projet (fonction assurée par le directeur lui-même) et d’une conduite partenariale du projet – un constat déjà dressé³⁰ par l’IGAS en 2006.

L’incapacité de Centre INFFO à bien prendre en charge DOKELIO a compromis le projet lui-même. Cette difficulté sérieuse était relevée par le rapport IGAS récent (mai 2012) d’évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux³¹, qui recommandait de « clarifier l’articulation future entre la base de données nationale du Centre INFFO sur l’offre de formation et celles mises en place en régions en renforçant le dialogue entre acteurs nationaux et régionaux ». La clarification n’avait pas eu lieu en octobre 2012,

²⁹ « Propriété matérielle du système d’information dans son ensemble ainsi que la totalité des droits d’exploitation et de propriété intellectuelle sur celui-ci ».

³⁰ Dans son bilan diagnostic du Centre INFFO de janvier 2006, l’IGAS notait que « Centre INFFO doit rechercher la complémentarité avec les informations mises à la disposition dans les régions et les départements par les CARIF et diverses institutions également concernées » et qu’il s’est pensé « légitime à construire une base de données sur l’offre, travail d’envergure engagé sur plusieurs années avant que la DGEFP n’indique, en 2004, qu’il lui semblait préférable de confier cette mission aux CARIF ».

³¹ Ce rapport dressait le diagnostic d’un projet DOKELIO non sécurisé, suscitant « l’hostilité de certains conseils régionaux (et de CARIF-OREF), non au principe d’une base de données nationale, dont l’intérêt n’est pas contesté, mais à la méthode retenue pour l’alimenter ». Il soulignait que Centre INFFO n’assurait pas alors de conduite partenariale du projet et qu’il fallait « régler dans les meilleurs délais ce déficit de concertation ».

suscitant l'inquiétude des acteurs franciliens qui avaient pourtant accepté de céder leur système d'information au nom de l'intérêt général.

La reconfiguration bienvenue de DOKELIO dans une logique fédérative

Le cabinet du ministre délégué à la formation professionnelle et à l'apprentissage, qui s'était déjà engagé dans la reprise directe du pilotage du dossier, a décidé en novembre 2012 de réorienter le chantier DOKELIO. Le projet est désormais conduit dans une logique non plus centralisatrice consistant à alimenter directement un entrepôt national de données, mais fédérative ou d'agrégation de bases de données régionales. Ce repositionnement dans le sens de la complémentarité ou subsidiarité par rapport aux bases de données en région a été acté lors d'un comité de pilotage partenarial tenu à la DGEFP en décembre 2012.

La mission soutient, dans son principe, cette réorientation du projet DOKELIO, à laquelle elle a contribué par ses conseils. Elle fait trois observations à ce stade :

- la nécessité de réformer dans les meilleurs délais la circulaire DGEFP du 25 juillet 2011 sur le pilotage des CARIF-OREF, devenue obsolète ;
- le nouveau mode de portage du projet n'est pas exempt de risques. Le pilotage direct par un cabinet ministériel – schéma atypique – pose la question de la stabilité du projet dans la durée. La maîtrise d'ouvrage de DOKELIO est désormais confiée à la DGEFP, administration qui n'avait pas alerté ses ministres de tutelle sur les risques du projet initial. Centre INFFO a été maintenu en tant que maître d'œuvre du projet (la maîtrise d'ouvrage lui étant logiquement retirée), malgré les difficultés constatées. Une voie alternative (qui demeure une solution possible de recours) pouvait consister à confier à l'Agence de services et de paiement (ASP)³², une mission de maîtrise d'œuvre, voire également d'assistance à maîtrise d'ouvrage ;
- la situation de l'Île-de-France n'est pas réglée pour autant. Les conditions de cession de KELIOS doivent d'autant plus être corrigées que le projet DOKELIO s'appuie désormais sur des bases de données régionales. Il faut restituer au CARIF et au FONGECIF IDF la propriété de KELIOS, pour leur permettre de continuer à l'exploiter (sans quoi ils devraient recréer un système d'information régional), tout en conférant au maître d'œuvre de DOKELIO un droit d'adaptation de l'outil initial.

Recommandation 6 : Tirer les conséquences du repositionnement du projet DOKELIO (entrepôt national de données sur l'offre de formation) dans le sens de son articulation avec une infrastructure de bases de données régionales. En particulier, réformer l'acte de cession du système d'information KELIOS pour en restituer la propriété à leurs fondateurs (CARIF et FONGECIF Île-de-France) et doter le maître d'œuvre de DOKELIO d'un droit d'adaptation.

³² L'ASP, dont l'expertise en matière de développement de systèmes d'information est reconnue, présente l'avantage d'être familial (rémunération des stagiaires) et neutre dans le champ compliqué de la formation, avec un positionnement exclusivement technique. Centre INFFO continuerait d'être associé à DOKELIO au titre de la gestion passée du projet et de son expertise en matière de formation professionnelle continue.

L'intérêt d'une responsabilisation des régions et des organismes de formation

La réorientation du projet DOKELIO doit, selon la mission, s'accompagner de deux nouvelles obligations législatives à la charge respectivement des régions et des organismes de formation, pour faciliter le déploiement du système d'information et améliorer son efficacité.

D'une part, et c'est le corollaire du schéma finalement retenu, il convient d'instaurer à l'occasion de la prochaine loi de décentralisation une obligation législative pour chaque région d'une part de mettre en place une base de données complète sur l'offre de formation (sur le modèle de KELIOS) utilisant le protocole LHEO et d'autre part d'alimenter quotidiennement la base de données DOKELIO. Cette obligation législative s'analyserait comme un aménagement de la compétence préexistante des régions en matière de « formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle » et n'impliquerait donc pas de transfert de moyens (cf. annexe 20) ; les spécifications techniques seraient officialisées par voie réglementaire.

Recommandation 7 : Assortir les compétences des régions en matière d'orientation et de formation professionnelle, d'une obligation législative de mettre en place une base de données régionales sur l'offre de formation, initiale et continue, selon un protocole normalisé, et d'alimenter le futur entrepôt national de données DOKELIO.

D'autre part, la mission propose, pour favoriser la saisie de leur offre par les organismes de formation, d'instituer une obligation législative de dépôt en temps réel par tout organisme de formation, de son offre dans la base de données de sa (ses) région(s) d'établissement. Cette obligation, qui conditionnerait le maintien ou le renouvellement de la déclaration d'activité, pourrait être inscrite (par amendement pour ne pas tomber sous le coup de l'article L1 du code du travail) à la section 5 « Publicité » du chapitre II « Fonctionnement » du titre V « Organismes de formation » du livre III « La formation professionnelle continue » de la sixième partie « La formation professionnelle tout au long de la vie » du code du travail. Elle pourrait donner lieu à des dispositions d'adaptation pour des organismes de formation opérant sur plusieurs régions. La rédaction d'une telle disposition nécessite une instruction par l'administration centrale.

Recommandation 8 : Introduire, par amendement au projet de loi de décentralisation, une obligation législative de saisie régulière de leur offre de formation par les organismes de formation dans la base de données de leur(s) région(s) d'établissement, ce qui renforcera les obligations de publicité à la charge de ces organismes.

3.3. Propositions pour aller plus loin

Comme il a été analysé ci-dessus, le processus d'orientation est un processus complexe. Il diffère selon les catégories de public concernées. Il comporte des étapes très différentes les unes des autres : information, aide et conseil, décision d'orientation. Il fait intervenir des acteurs variés selon les publics intéressés. Il s'agit donc de bien identifier ce qui, en matière

d'orientation, est intrinsèquement lié à la compétence de chacun des acteurs et ce qui peut être mis en commun et être assuré par l'acteur coordonnateur régional.

La nouvelle légitimité des régions sera certes un facteur de progrès (continuité au moins sur la durée d'un mandat, proximité, pragmatisme, réactivité), mais elle sera bien plus efficace encore si les régions sont dotées des moyens d'intervenir dans le fonctionnement même des réseaux, dans un contexte de partage des compétences.

De plus, la mission ayant identifié des facteurs de frein ou d'obstacle au déploiement du chef de filat régional et des partenariats axés sur le développement de services en orientation professionnelle au bénéfice des publics, des recommandations de réforme sont présentées à titre de mesure d'accompagnement de l'acte III de décentralisation.

À ce propos, la mission rappelle qu'aux termes de l'article L1 du code du travail, « tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle » doit donner lieu à la consultation préalable, sur la base d'un document d'orientation, des partenaires sociaux, en vue s'il le souhaitent d'une éventuelle négociation interprofessionnelle, préalablement à la réforme. Cette règle s'applique toutefois :

- sans préjudice du droit d'amendement, à valeur constitutionnelle ; c'est par conséquent ce registre qui serait adapté à l'introduction de mesures connexes à la décentralisation, destinées à aménager le cadre juridique dans lequel les régions vont exercer leur compétence de chef de file du SPO ;
- à l'exclusion des expérimentations législatives, qui du fait de leur durée limitée ne constituent pas à ce stade des réformes ; cette voie peut par conséquent être prévue dès le stade du projet de loi.

3.3.1. Les CIO : l'opportunité d'un nouveau départ ?

Le statu quo n'est plus possible : le constat opéré en 2005 par le rapport de l'IGAENR et de l'IGEN sur le fonctionnement des services d'information et d'orientation, de la déficience du pilotage national et, en partie, académique, du réseau des CIO, ajouté au désengagement en cours des départements qui jusqu'à présent assuraient le fonctionnement de la moitié des CIO, oblige à clarifier leurs missions et leurs conditions d'exercice dans le cadre qui se dessine du rôle accru des régions en matière d'orientation, de formation et d'emploi.

Ce rapport (voir annexe 22) avait brossé un portrait sans complaisance d'un réseau « dans une situation d'abandon plus ou moins critique », dont la décentralisation aux régions avait échoué en 2003 sans que soit proposée une alternative. Des missions multiples non priorisées – encore accrues par la loi du 24 novembre 2009 – des personnels jamais évalués, décidant sans contrainte et sans contrôle de l'utilisation d'une partie de leur service, mal perçus par les usagers (parents, élèves), par leur environnement (collectivités, entreprises), des textes officiels ajoutant régulièrement les missions prioritaires aux missions essentielles, es fonctions d'encadrement, d'animation des directeurs de CIO non reconnues : ce rapport

proposait « de profondes réformes », concernant l'organisation, les missions du réseau et les statuts des personnels.

Il excluait cependant la décentralisation au profit des régions, parce que l'opposition de la majorité du corps et des organisations syndicales, la faible appétence des régions et l'absence de préparation d'une telle décision avaient eu raison de la volonté de décentralisation, mais appelait à une meilleure synergie entre réseau CIO et collectivités.

Le rapport de 2005 rejetait également le scénario d'une séparation des fonctions : conseil psychologique exercé au sein des établissements par des psychologues, dont l'utilité d'un corps ne lui apparaissait pas, information/orientation sur les parcours, les métiers, l'insertion, exercés en CIO par des conseillers non obligatoirement psychologues ou par d'autres personnels, avec probable transfert à terme de cette partie des services aux régions. Cette coupure au sein des missions est apparue aux rédacteurs du rapport comme risquant d'appauvrir un métier qui, c'est le cas dans de nombreux pays, est justement en dehors et au sein des établissements, assumant dans une « tension positive » cette bivalence des compétences. Cela ne fut pas dit en 2005, mais la mission considère aujourd'hui que ce scénario contribuerait aussi à enfermer un peu plus des personnels spécialisés dans le contact individuel avec les élèves au sein des établissements, sans lien avec l'extérieur, et encore moins au fait des réalités économiques et professionnelles qu'aujourd'hui.

Au-delà de réformes statutaires et de réorganisation du réseau, le rapport concluait à la nécessité de relancer les partenariats internes à l'éducation nationale, et externes, constatant que les missions des COP étaient essentiellement des missions partagées. Les inspecteurs généraux préconisaient l'émergence de guichets uniques, de lieux permettant d'accueillir les jeunes, de « maisons de l'orientation » fonctionnant avec des ressources variées (conseillers en missions locales, information jeunesse, de Pôle emploi), connaissant les entreprises, mais aussi les systèmes de bourses, d'aide au logement, d'aide à la recherche d'emploi, etc., centres qui seraient ouverts « 6 jours sur 7 ». Ce rapport imaginait que des permanences sur l'orientation puissent être organisées sur des lieux publics autres que les CIO (gares, bibliothèque municipale, CCAS...), tout cela pouvant être mis en place, en prenant le temps nécessaire à la construction de partenariats « qui ne se décrètent pas ».

Les COP et, plus largement, les CIO participent clairement de la mission régaliennne d'éducation nationale : conseil avant choix d'affectation/gestion du parcours des élèves, du collège au lycée et vers l'enseignement supérieur. Ils font normalement partie de la chaîne hiérarchique qui relaie les instructions académiques sur l'orientation des élèves, et ces compétences ne sauraient être transférées aux régions. La décision d'inscription dans une formation se passe entre les élèves, les parents, les établissements de formation, et finalement l'autorité académique. Les textes actuels et ceux en préparation le rappellent.

La décentralisation des CIO et des COP aux régions pourrait-être en théorie une option envisageable, mais dans une perspective de décentralisation classique (transfert de blocs de compétences). La région et le recteur devraient alors nécessairement s'accorder de façon contractuelle sur la mobilisation du réseau en faveur de la politique académique d'orientation, explicitée et portée à la connaissance des différents partenaires. L'abandon par l'éducation nationale du seul réseau ayant spécifiquement en charge l'information et l'orientation scolaire

et professionnelle des élèves, et la préparation de l'affectation, paraît cependant aventureux, et de nature à compliquer encore le paysage actuel.

La mission estime que cette décentralisation se ferait difficilement, pour les mêmes raisons qu'en 2003 : faible appétence des régions sauf exception, rejet des organisations syndicales, risque de focalisation sur ce sujet au détriment d'autres aspects tout aussi importants de la décentralisation. Par ailleurs, une telle décision appellerait logiquement un transfert symétrique des compétences en orientation confiées aux autres réseaux (missions locales, Pôle emploi), et ce ne sont pas les orientations qui se dessinent à travers le projet de loi sur l'acte III.

Enfin, la mission estime qu'il est possible de réformer intelligemment sans transférer les personnels de l'État aux régions.

Proposition : un transfert partiel de compétences au profit des régions

Plusieurs scénarios de décentralisation partielle du réseau des CIO sont envisageables, qu'il faudra accompagner d'une réforme de la gouvernance.

1) Transfert logistique : les régions se voient transférés les locaux et le fonctionnement des CIO.

Dans des conditions symétriques à celles qui s'appliquent aux EPLE, les régions récupérerait de l'État et des Départements, l'immobilier (y compris la propriété foncière, dans les conditions prévues par la loi du 13 août 2004) et le fonctionnement des CIO, avec la compensation financière correspondante. Si cela peut apparaître comme une nouvelle charge sans intérêt pour certaines collectivités, qui se traduira inévitablement par des revendications de moyens supplémentaires, il faut d'abord noter le faible poids relatif des CIO eu égard à l'immobilier des collèges et lycées, les régions maîtrisant parfaitement ce type de gestion. Cette décision, cohérente avec le chef de filat, garantirait la pérennité et une meilleure organisation du réseau à terme.

Les avantages ne seraient pas si négligeables pour le futur chef de file : pouvoir d'optimiser les implantations territoriales, en cohérence avec sa politique globale d'orientation, et de favoriser les regroupements (le rapport de 2005 déjà cité soulignant l'excessive disparité des CIO, certains n'ayant pas la taille critique pour intervenir efficacement sur leur bassin de formation). La région serait légitime pour inciter à des regroupements, lorsque c'est possible, de différents services en orientation dans les locaux des CIO, afin d'améliorer la visibilité de l'offre de services, dans l'esprit des cités des métiers, avec toutes les variantes d'organisation qui peuvent se décliner de façon partenariale.

À défaut, ce sont les recteurs qui auront à gérer au fil de l'eau les conséquences du retrait des départements, dans un contexte de recherche d'économies budgétaires. La démarche rigoureuse de rationalisation du réseau des CIO conduite en Nord-Pas-de-Calais par l'académie de Lille montre que c'est possible, mais sans que la région ait été associée dans une recherche concertée de cohérence inter-réseaux. Or les régions devenues chefs de file devront obligatoirement avoir leur mot à dire sur le devenir du réseau des CIO...

2) Transfert logistique complété par le transfert des directeurs de CIO et des personnels administratifs, assurant le fonctionnement et la documentation des centres.

Ce scénario renforce la cohérence du précédent, sans toucher aux fonctions régaliennes de l'État. Les DCIO sont déjà largement impliqués dans les actions partenariales associant collectivités et partenaires économiques et sociaux. Leurs missions sont complètement distinctes de celles des COP, et requièrent de toute façon une modification statutaire, qui dans ce scénario se traduirait par un détachement dans des cadres d'emploi administratif à préciser, avec transfert des emplois correspondants aux régions. Les personnels pourraient exercer un droit d'option pendant une période transitoire, à l'issue de laquelle ils seraient soit intégrés, soit détachés d'office, soit reviendraient à l'État sur des emplois existants à préciser.

Les régions disposeraient alors de personnels, cadres pour l'essentiel, qu'elles pourraient missionner dans le cadre de leur compétence d'ensemblier de l'orientation. Les COP resteraient à l'État, soit affectés en établissement, soit demeurant affectés dans les CIO, sous l'autorité fonctionnelle des directeurs de CIO décentralisés (situation inverse de celle des agents régionaux des établissements, sous l'autorité fonctionnelle de fonctionnaires de l'État). Cela conduirait obligatoirement l'État et la région à préciser (enfin), conjointement, les missions exercées par les conseillers au sein et en dehors des établissements, qu'elles soient d'information et de conseil sur l'orientation, ou d'aide psychologique individuelle aux élèves en difficulté. Il serait enfin possible d'ouvrir et de diversifier le recrutement des directeurs de CIO à d'autres profils que les seuls COP, pour renforcer cette dimension importante pour l'information des jeunes, scolaires ou étudiants, qu'est la connaissance du marché de l'emploi, des filières économiques, des métiers et des parcours professionnels.

Ce scénario peut séduire un plus grand nombre de régions, mais aussi susciter des oppositions syndicales. Toutefois, la garantie d'une variété de profils parmi les futurs DCIO, incluant des profils de psychologues, pourrait atténuer les réserves habituelles des organisations syndicales.

La mission considère ce scénario comme le plus équilibré.

3) Même chose, scénario complété par un transfert partiel des emplois de COP

Ce scénario correspond à un transfert partiel aux régions des missions des COP, celles d'information et de conseil en orientation, à l'exception des conseils individuels à dimension plus « psychologisante », ce qui pourrait correspondre à un transfert de l'ordre de 40 à 50 % de l'activité des CIO et des postes de COP. Les personnels seraient soit détachés sur des cadres d'emploi régionaux, soit plus probablement, en l'absence d'un cadre d'emploi correspondant aujourd'hui à ces fonctions, mis à disposition de la région par l'État.

Ce scénario présente plusieurs difficultés :

- il scinde les missions des conseillers, aboutit à une spécialisation de ceux qui resteraient affectés à l'État, sans doute dans les établissements, dans un paysage institutionnel dont on recherche plutôt la mise en cohérence et le décloisonnement ;

- il contribue à enfermer ces conseillers dans un rôle de soutien individuel, appauvri au regard de leurs missions actuelles, et complique l'intervention dans les établissements de personnels dédiés à l'information/orientation ;
- il suscitera la même opposition de la part des représentants des personnels que la décentralisation pure et simple, sans la clarification des compétences ;
- il suppose qu'on soit capable d'estimer véritablement la part des missions transférées pour apprécier la compensation, alors même que le temps et la nature du travail des COP ne sont pas contrôlés, que les rapports d'activité des CIO (BILAC) sont assez peu vérifiables, et de l'aveu de nos interlocuteurs, très formels. Les remontées académiques ne permettent donc pas une restitution exacte de la réalité ;
- l'application d'une clé de répartition arbitraire risque enfin de désorganiser les services, à un moment où l'intérêt général est au contraire de mobiliser les compétences et les bonnes volontés.

La mission préconise donc le scénario 2, et à défaut le premier, mais dans tous les cas, l'amélioration de la gouvernance.

Recommandation 9 : Transférer aux régions les directeurs et les personnels administratifs des CIO ainsi que l'immobilier et le fonctionnement de ces centres.

Proposition complémentaire : un GIP État (recteur) – région pour l'orientation des publics scolaires

Quel que soit le scénario retenu, l'articulation des politiques académiques et régionales doit mettre en cohérence sur le territoire régional, le pilotage de l'orientation et de la carte des formations, en application des dispositions contractuelles du CPRDOFP et du schéma régional de l'orientation tout au long de la vie. Le partage des compétences État/région sur les CIO, même dans son acception la plus modeste, nécessitera plus que jamais une bonne coordination.

L'émergence d'un pôle orientation renforcé pour le public scolaire, les apprentis et les étudiants, doté de moyens contractualisés, dans le respect des missions clarifiées de chaque institution, appelle une structure mieux identifiée qu'aujourd'hui, qui facilite la mise en synergie des services de l'État et de la Région.

Le rapport de 2005 sur le fonctionnement de l'orientation préconisait une réorganisation du réseau par création d'un établissement public régional (EPR), qui sous l'autorité du recteur, « piloterait la restructuration du réseau des CIO, (*passer de 556 structures à environ 250 CIO correspondant pour l'essentiel aux bassins de formation/emploi*), répondraient aux exigences de la proximité en organisant des partenariats, et améliorerait l'efficacité de la gestion administrative de centres ». Les délégations régionales de l'ONISEP seraient intégrées dans ces nouveaux EPR. Leur conseil d'administration, de format restreint, associerait la région, avec « une direction forte et claire ». Ce scénario est très séduisant et pourrait être repris *in extenso*, mais il doit s'inscrire, en 2013, dans le nouveau contexte du chef de filat des régions.

Un scénario alternatif serait la création d'établissements publics régionaux sous tutelle non plus du recteur mais de la région. C'est intéressant, mais c'est priver l'académie des moyens d'appliquer sa politique d'orientation scolaire, ce qui ne paraît pas non plus envisageable, dans le cadre d'une relance de la politique de réussite éducative.

C'est pourquoi la mission propose que soient créés non pas des EPR régionaux, sous l'autorité du recteur, mais des GIP orientation sous double tutelle académique et régionale (sous coprésidence Président de région et Recteur). Ces GIP regrouperaient tous les CIO et leur personnels, seraient dotés d'un directeur nommé conjointement par les deux autorités, en charge des fonctions d'accueil, d'information, d'aide à l'orientation et d'accompagnement des jeunes en formation initiale, principalement scolaire, mais travaillant étroitement avec les services des établissements d'enseignement supérieur (SCUIO, BAIP), et avec l'ONISEP.

Le GIP se verrait doté des moyens que l'État et la région consacrent à ces missions (personnels, crédits, locaux). Les personnels de l'État seraient mis à disposition gratuite du GIP avec conservation de leurs statuts, les effectifs pouvant être complétés ultérieurement, sous réserve de l'accord des deux tutelles, présentes au conseil d'administration.

Les DRONISEP seraient intégrées dans cette structure, ce qui aurait l'avantage de regrouper toutes les structures académiques chargées des missions information et orientation. Les services du CSAIO et les inspecteurs de l'information et de l'orientation (IIO) resteraient évidemment les collaborateurs des recteurs et des DASEN.

Le programme d'action du GIP serait défini conjointement ; le directeur qui le mettrait en œuvre rendrait compte chaque année de son activité au recteur et à la région. Ce bilan serait présenté conjointement au CCREOFP.

Juridiquement, cette création est possible dans le cadre des textes existants, mais la loi peut prévoir la création d'un GIP par région, cette disposition renforçant la présence des régions pour le public des jeunes en formation initiale, scolaires, apprentis et étudiants.

La convention constitutive du GIP prévoit les conditions dans lesquelles le GIP exerce ses activités pour le compte du rectorat et de la région.

L'avantage de cette formule en dehors de sa souplesse et de la véritable visibilité qu'elle confère enfin à l'orientation, est une capacité opérationnelle nouvelle, le GIP étant doté d'une autonomie juridique et financière, qui peut porter des partenariats, des mutualisations avec les autres opérateurs (missions locales, pôle emploi, FONGECIF, réseau information jeunesse, réseaux consulaires, etc). Les partenaires sociaux pourraient aisément entrer dans ce GIP. Celui-ci aurait aussi toute légitimité pour intervenir dans les établissements et les écoles à la demande du recteur, mais avec la « puissance de feu » que peut lui donner la région et ses relais dans le monde économique.

Recommandation 10 : Prévoir la création de GIP État (recteur) – région pour l'orientation des publics scolaires, regroupant les centres d'information et d'orientation et les délégations régionales de l'office national d'information sur les enseignements et les professionnels.

Les moyens consacrés à l'orientation vers et au sein de l'enseignement supérieur, doivent être renforcés, dans la prolongation de l'orientation active

Le recteur est aujourd'hui chargé de la présidence du comité de coordination des formations post-baccalauréat chargé de mettre en œuvre le processus bac-3/bac+3 articulé autour d'Admission Post Bac (APB). Il est évident que la région doit participer à cette instance qui regroupe l'ensemble des partenaires assurant des formations supérieures sur le territoire régional. Elle doit notamment veiller à ce que l'articulation entre les deux ordres d'enseignement et les échanges d'information réciproques s'effectuent efficacement et à ce que la gestion des flux aboutisse aux résultats les plus ajustés.

L'analyse des décisions qui ont été prises pour améliorer l'orientation vers l'enseignement supérieur au cours des années récentes (cf. annexe 27) témoigne de la volonté de mobiliser les différents acteurs du dispositif et notamment les établissements d'enseignement supérieur et les lycées pour permettre de lutter contre les mauvais choix d'orientation générateurs d'échec en premier cycle universitaire. L'article 20 de la loi du 10 août 2007, codifiée à l'article L. 612-3 du code de l'éducation prévoit en effet désormais que « Tout candidat est libre de s'inscrire dans l'établissement de son choix sous réserve d'avoir au préalable sollicité une préinscription lui permettant de bénéficier du dispositif d'information et d'orientation dudit établissement qui doit être établi en concertation avec les lycées ». Sans remettre en cause la non sélection à l'entrée de l'université, cette mesure vise à essayer de diminuer l'échec en premier cycle universitaire et à lutter contre l'effet pervers des filières sélectives ou qui le sont devenues.

Pour atteindre sa pleine efficacité, ce dispositif nécessite un service d'information et d'aide à l'orientation qui puisse fournir tous les éléments nécessaires au meilleur choix par l'élève et accompagner le dispositif « orientation active ».

De la même manière, au sein de l'enseignement supérieur et dans une logique de responsabilisation des établissements, les SCUIO assurent un suivi des étudiants et notamment lorsqu'ils sont en situation d'échec et souhaitent une réorientation. Les BAIP permettent d'avoir une meilleure connaissance des flux de sortie et de l'insertion professionnelle.

Les données fournies par ces services doivent évidemment alimenter les travaux du comité de coordination des formations post baccalauréat et aider ainsi à mieux informer et orienter les élèves au moment de leurs choix pour l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, le dispositif « orientation active » doit être systématisé en renforçant les coopérations entre les établissements d'enseignement supérieur et les lycées. Ce point a d'ailleurs été rappelé dans les conclusions des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le recteur-chancelier des universités et les chefs d'établissements d'enseignement supérieur sont responsables de sa bonne efficacité dans le cadre du comité de coordination des formations post-baccalauréat. La région doit être représentée dans ce comité.

Recommandation 11 : Systématiser le dispositif « orientation active » en renforçant les coopérations entre les établissements d'enseignement supérieur et les lycées. Prévoir la

participation de plein droit de la région au comité de coordination des formations post-baccalauréat.

Les dispositifs de suivi des parcours et de l'insertion professionnelle des étudiants au long de leur cursus dans l'enseignement supérieur doivent être systématisés. Les universités doivent organiser leurs services de manière à pouvoir répondre aux besoins de conseil, d'accompagnement et de suivi de tous les étudiants en formation initiale et des adultes en reprise d'études notamment pour la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette mission peut être organisée si les établissements le souhaitent, à l'échelle de leurs groupements (PRES...). Les contrats passés entre l'État et les établissements d'enseignement supérieur doivent obligatoirement comporter une rubrique à ce sujet.

Le projet CapaCités-Campus, proposé par le réseau Cité des métiers dans le cadre des Assises et qui vise à créer des sites à proximité des campus universitaires mutualisant l'offre, organisant des événements et animant des clubs thématiques pourrait être, à cet égard, un outil de développement à prendre en considération.

Les établissements d'enseignement supérieur participent à la formation des personnels intervenant en matière d'information et d'aide à l'orientation notamment dans le cadre des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE).

Recommandation 12 : Inscrire dans les contrats entre l'État et les établissements d'enseignement supérieur ou leurs groupements, un volet consacré à l'orientation et à l'insertion professionnelle des étudiants.

3.3.2. Le réseau information jeunesse : vers une régionalisation partielle

Compte tenu de la faiblesse de la coordination territoriale du réseau information jeunesse, la DJEPVA, propose dans la perspective de l'acte III de décentralisation, de transférer les CRIJ aux régions, avec les financements État correspondants (près de 6 M€). Aux yeux de la mission, il ne fait aucun doute que l'État doit transférer l'animation et le financement du réseau information jeunesse aux régions, à titre de compétence optionnelle puisqu'il ne s'agit pas aujourd'hui d'une compétence légale de l'État. Cela mettrait les régions en responsabilité de faire évoluer le réseau en le rapprochant le cas échéant des CIO et/ou des missions locales.

La DJEPVA souhaite conserver le CIDJ comme structure nationale. Or le positionnement hybride de cette association, à la fois centre de ressources national et CRIJ d'Ile de France soulève la question de son devenir. Le scénario d'une distinction des missions de type CRIJ et des missions nationales, rattachées à l'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) (comme envisagé lors de la révision générale des politiques publiques, ou celui d'un organisme constitué à partir de l'ONISEP, de Centre INFFO, du CIDJ (voire du CNML) paraît intéressant à la mission.

Recommandation 13 : Envisager le rattachement des centres régionaux d'information jeunesse aux régions par un transfert des financements, dans le cadre d'une compétence

régionale optionnelle à créer. Revoir le statut du centre d'information et de documentation jeunesse et envisager son rattachement à un opérateur national.

3.3.3. Les missions locales : un rééquilibrage du pilotage et des financements

Les missions locales étant dotées d'attributions propres, confortées depuis leur création, et d'un financement partagé, la suppression de ces structures autonomes et leur intégration soit dans le cadre de « missions régionales », soit au sein des services des régions, n'est pas un scénario recommandé par la présente mission, pour plusieurs raisons :

- les attributions des missions locales ont intégré, comme on l'a décrit plus haut, une composante croissante d'accompagnement et d'intermédiation vers l'emploi, dans le cadre du service public de l'emploi ; une régionalisation (au sens de dévolution des missions locales aux régions) ne serait pour cette raison pas adaptée à l'évolution du rôle du réseau ;
- en outre, cela entraînerait un risque élevé de désengagement financier et politique des collectivités infrarégionales et déstabiliserait un réseau fortement sollicité pour l'insertion des jeunes, dans la conjoncture difficile actuelle.

De ce point de vue, le schéma opérationnel du projet de loi relatif aux libertés et responsabilités locales, tel qu'examiné au Parlement en 2003-2004, qui mettait les régions en capacité légale d'organiser et d'animer le réseau, par convention avec les autres financeurs, ne peut plus être envisagé une décennie plus tard. Ce projet de loi prévoyait initialement, avant que le Gouvernement y renonce, que « la région coordonne les actions en faveur de l'accueil, de l'information et de l'orientation des jeunes et des adultes, en vue de leur insertion professionnelle et sociale, sous réserve des missions exercées par l'État, les établissements publics et les établissements d'enseignement à l'usage des élèves et des étudiants ». La demande formulée par l'ARF, dans sa plate-forme du 5 juillet 2012, que la région « organise et agréé le réseau des missions locales qu'elle cofinance, avec le transfert des financements de l'État correspondant, avec les collectivités infrarégionales », n'appelle donc pas aux yeux de la mission de suite favorable.

En revanche, l'évolution du réseau des missions locales, son éventuel rapprochement avec le réseau des CIO, peuvent aux yeux de la mission tout à fait s'envisager, et sans doute plus efficacement, de manière progressive qu'au moyen d'une opération ouverture affichée de restructuration consécutive à la décentralisation.

Ces considérations ne doivent toutefois pas déboucher sur un statu quo. En effet, la consécration des régions comme chefs de file du SPO pose avec évidence la question de leur place dans le pilotage du réseau des missions locales, dont la mission originelle est l'accueil, l'information et l'orientation avec une visée de qualification professionnelle, mais auquel les régions apportent comme on l'a vu une contribution financière trois fois moindre que l'État (17% contre 47 %).

Cette disproportion de financement, à elle seule, n'apparaît pas compatible avec le pilotage futur des missions locales par les régions en tant que chef de file du futur SPO. De plus, elle

ne correspond pas à l'activité déployée par les missions locales telle qu'elle est retracée dans l'application informatique Parcours 3.

La fonction d'aide à l'orientation et d'appui au projet a été identifiée par la mission, avec la validation technique du secrétariat général du CNML, au sein de la nomenclature des actes de service des missions locales (cf. annexe 28). Les activités entrant dans le SPO sont, dans les domaines « projet professionnel », « formation » et « accès à l'emploi », celles qui participent directement à l'orientation professionnelle. Il s'agit de l'information et du conseil sur le projet professionnel, les formations ou l'emploi ainsi que de l'appui et du conseil sur l'orientation professionnelle. Ce périmètre n'incorpore ni l'appui et le conseil sur la recherche d'emploi, ni la mise en relation sur des formations, ni l'intermédiation vers les entreprises. La part des actes de service se rapportant au champ du SPO s'établit à 36 % en 2011 (après 35 % en 2009). Un éclairage complémentaire, sur la part de l'activité des ML-PAIO qui relèvera de compétences de la région, conduit à une proportion voisine de 35 % en 2011 (après 36 % en 2009) : 16% sur le thème « projet professionnel » et 19 % sur le thème « formation ». Ces deux méthodes d'approche convergent : la place des régions dans le financement du réseau représente un peu moins de la moitié de l'activité qui sera directement liée aux futures compétences de la région.

Par ailleurs, le financement principal des missions locales, par le ministère chargé de l'emploi, fait l'objet d'une contractualisation bilatérale avec chaque structure, dans le cadre de CPO triennales. Ce dispositif non coordonné, sauf exception (dont la région Rhône-Alpes), doit être élargi aux collectivités régionales afin d'intégrer la dimension politique de l'orientation dont elles sont chargées. L'enjeu est bien de permettre d'articuler efficacement les contributions respectives des missions locales d'une part au SPE coordonné par l'État et d'autre part au SPO coordonné par la région et à la compétence des régions en matière de formation professionnelle des jeunes.

Ce mode actuel de pilotage financier par l'État ne correspond d'ailleurs pas à l'ambition portée par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, qui prévoyait la conclusion de contrats d'objectifs et de moyens sur l'insertion professionnelle des jeunes (COM IPJ) avec les régions. Ce conventionnement introduit au niveau législatif a été déclassifié, lors de la recodification du code du travail, au niveau réglementaire (articles L. 5131-6 du code du travail). Sur les 19 démarches de type COM IPJ recensées par la DGEFP, seules 5 régions disposaient d'un document contractuel postérieur à la circulaire du 12 octobre 2007 qui a institué les CPO. Dans le contexte d'un dialogue difficile État-régions, de la contractualisation du PRDFP depuis 2010 et du déploiement des COM apprentissage, l'outil COM IPJ est demeuré au second plan. Il n'a d'ailleurs même pas été évoqué lors de l'examen à l'Assemblée nationale du projet de loi relatif aux emplois d'avenir, la contractualisation État-région sur le sujet ayant été renvoyée au cadre du CCREFP (article 3 de la loi du 26 octobre 2012).

À l'appui de ces constats, la mission recommande, a minima, de réformer le mode de pilotage des missions locales et, dans le souci de rééquilibrer la gouvernance du réseau, d'envisager de redéployer vers les régions une part du financement apporté par le ministère de l'emploi.

La mise en place indispensable d'un pilotage conjoint entre l'État et chaque région

Le pilotage des missions locales doit être rendu tripartite, avec l'État et la région, complété d'une convention-cadre stratégique avec les représentants régionaux du réseau.

Il convient de reconnaître la vocation des régions à copiloter le réseau avec l'État et créer les conditions d'une mise en cohérence des politiques et objectifs des deux principaux donneurs d'ordres :

- en transformant les CPO État-missions locales en CPO tripartites État-région-mission locale, à compter de la prochaine génération de CPO (l'actuelle expirant fin 2013) et selon un calendrier calé, dans chaque région, sur celui du CPRDFP qui aura été étendu à l'orientation tout au long de la vie (à l'article L. 5314-2 du code du travail) ;
- en faisant précéder la conclusion de ces conventions financières par l'obligation législative d'une convention-cadre entre la région, l'État et l'URML destinée à succéder aux COM IPJ et à décliner sur le champ de l'orientation professionnelle des jeunes le CRPDEF (étendu à l'orientation tout au long de la vie). Cette convention-cadre serait conclue après recueil de l'avis obligatoire du CCREFP. Une telle disposition qui pourrait être introduite à l'article L. 5314-2 du code du travail, irait au-delà de conférences de financeurs (régulières ou ponctuelles). Elle repositionnerait utilement les relations avec le réseau vers un registre plus stratégique que celui des CPO actuelles, marquées par la prégnance d'un dialogue de gestion très technique, axé sur le suivi d'indicateurs. Elle créerait les conditions de la mise en place d'un tableau de bord des missions locales partagé entre les parties signataires. Dans ce cadre, le regroupement des ARML au sein des URML, qui deviendraient à la fois l'entité de représentation politique et d'animation technique du réseau, devrait être envisagé ;

Ces mesures recommandées par la mission présentent de nombreux avantages :

- elles s'appuient sur une logique d'articulation entre les deux principaux financeurs du réseau, en réponse à un problème ancien mais qui sera avivé, si l'on n'y remédie, dans un contexte de consécration du chef de filat régional en matière de SPO ;
- elles capitalisent également sur le précédent des COM IPJ dont les ambitions sont reprises et recentrées sur le pilotage du réseau des missions locales, avec une procédure renforcée par la subsidiarité entre les CPO avec chaque structure et les futures conventions-cadres État-région-URML ;
- elles améliorent la visibilité stratégique, financière et opérationnelle du réseau en apportant des garanties pluriannuelles supérieures à la situation actuelle où les régions fournissent des financements au moyen de plusieurs conventions, le plus souvent annuelles ;
- elles permettraient de consulter les partenaires sociaux, au sein du CCREOFP, sur le pilotage des missions locales organisé par la convention-cadre État-région-URML ;

- elles renforcent le rôle de l'URML, qui représente les collectivités publiques associées à la gouvernance des missions locales, sans pour autant modifier cette gouvernance, point particulièrement sensible ;
- elles sont tout à fait compatibles avec le maintien des missions locales en tant que structures autonomes, régies par une convention collective nationale spécifique.

Recommandation 14 : Prévoir des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens tripartites entre l'État, les régions et les unions régionales des missions locales ainsi que, le cas échéant, d'autres financeurs territoriaux. Décliner ce conventionnement au niveau de chaque mission locale.

Cette recommandation, qui fait figure de mesure socle en vue d'une ingénierie cohérente du SPO régional, appelle une mesure complémentaire qui porte sur le rééquilibrage des financements respectifs par l'État et les régions.

Un rééquilibrage des financements apportés par les régions et l'État

Le financement des missions locales est marqué, comme on l'a vu plus haut, par un déséquilibre massif entre l'apport de l'État et l'apport des régions, et par une variabilité importante de ces contributions d'un territoire à l'autre. Ce déséquilibre risque de constituer un obstacle à l'exercice effectif du chef de filat régional sur le SPO, en maintenant les régions dans un second rang de financeur, derrière le ministère chargé de l'emploi, qui promeut une approche centrée sur l'accompagnement et l'accès à l'emploi.

C'est la raison pour laquelle la mission recommande de rééquilibrer les parts de financement respectives de l'État et des régions, à un niveau proche de 35 % correspondant à la proportion de l'activité des missions locales accomplie dans le cadre des compétences actuelles et futures des régions.

Le financement actuel des missions par le ministère de l'emploi prend la forme (cf. circulaire DGEFP du 19 janvier 2011 sur les CPO 2011-2013) :

- à titre principal, d'une « contribution financière » au fonctionnement du réseau ; cette dotation non paramétrique (179 M€ en LFI 2013) pourrait être réduite de moitié, au niveau régional, pour gager un transfert de crédits vers les régions ;
- à titre secondaire, de crédits fléchés et paramétrés au travers de l'allocation CIVIS (50 M€ en PLF 2013) et du FIPJ et des mesures d'accompagnement (23 M€ en PLF 2013) ; ces deux enveloppes ne seraient pas impactées par une mesure de transfert.

L'abondement de l'enveloppe financière des régions à hauteur de la moitié de la contribution financière DGEFP aux missions locales amènerait les financements État (dont DGEFP) à 180 M€ (sur la base des enveloppes 2013) et ceux des régions à 187 M€ (sur la base des montants respectifs de financement en 2010), ce qui porterait les parts des régions et de l'État à près de 32 % chacun, sur la base des charges financières 2010 du réseau.

Un tel redéploiement serait rendu encore plus opportun pour le cas où l'acte III de décentralisation procéderait, comme cela figurait dans l'avant-projet de loi en décembre 2012, à une redéfinition des attributions des missions locales, pour les rééquilibrer dans le sens de l'accès à une qualification professionnelle ou à un emploi.

La partition du principal canal de financement État des missions locales présenterait plusieurs avantages :

- elle s'appuie sur l'analyse de l'offre de service déployée au sein du réseau des missions locales, qui met en évidence l'inadéquation du tour de table financier actuel avec le paysage institutionnel qui résultera de l'acte III de décentralisation ;
- l'analyse des tours de table financiers au niveau régional montrant une corrélation négative entre les parts État et région (cf. annexe 28), la modalité de rééquilibrage proposée, qui serait mise en œuvre sur le plan régional, est par construction de nature à s'adapter à chaque situation territoriale ;
- elle est compatible avec le maintien d'un financement important des missions locales par l'État, correspondant au mandatement progressivement affirmé de ce réseau pour mettre en œuvre l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et les objectifs d'accès à l'emploi, en particulier dans le cadre du programme des emplois d'avenir.

Un tel redéploiement partiel de financement mettrait en responsabilité les régions de poursuivre le soutien financier aux missions locales.

Recommandation 15 : Rééquilibrer les parts respectives de financement des missions locales par l'État et les régions.

3.3.4. Organiser le dialogue État-Région-Pôle emploi sur l'offre de service aux demandeurs d'emploi

Les modalités d'inscription de Pôle emploi, institution nationale, dans le cadre du futur SPO régional piloté par les régions sont à l'évidence complexe.

S'agissant des demandeurs d'emploi, la mission estime que la fonction d'aide à l'orientation professionnelle est au cœur des missions, de l'organisation et du fonctionnement de Pôle emploi, en particulier de l'action des conseillers. Cette fonction n'est pas détachable du reste de l'offre de service fourni par l'opérateur aux demandeurs d'emploi. Le transfert des EOS issues de l'AFPA vers les régions, au nom d'un transfert éventuel de compétences en orientation professionnelle des demandeurs d'emploi, conduirait ainsi :

- à l'isolement des personnels spécialisés en orientation professionnelle des demandeurs d'emploi par rapport aux autres services de Pôle emploi, et ce trois à quatre années après leur transfert en provenance de l'AFPA ;
- à faire perdre à Pôle emploi la vocation de guichet unique du demandeur d'emploi qui a motivé sa création ;
- au démembrement des agences de services spécialisés de Pôle emploi, construite comme des plates-formes d'appui aux transitions professionnelles ;

- à des choix d'organisation difficiles pour les régions qui devraient soit internaliser les EOS, soit les réorganiser en une entité autonome, soit les regrouper avec d'autres services d'orientation, sous des modalités statutaires et de rémunération à préciser.

Ce constat d'une nécessaire intégrité organisationnelle et physique de Pôle emploi en matière d'orientation professionnelle, déjà valable avant la redéfinition de l'offre de service, sort renforcé des décisions prises pour appliquer la convention tripartite et le plan stratégique Pôle emploi 2015. La mission observe en outre que l'intégrité de Pôle emploi est vivement souhaitée par les partenaires sociaux nationaux.

A fortiori, la mission ne recommande pas d'engager un scénario de transformation des directions régionales de Pôle emploi en agences régionales qui seraient copilotées par l'État, la région et les partenaires sociaux. Une telle évolution, radicale, ne pourrait s'envisager à court et moyen terme ; elle est mentionnée ici à titre de repère. Elle n'aurait de sens qu'en s'accompagnant de la délégation à l'opérateur régionalisé des moyens territorialisés des régions destinés aux demandeurs d'emploi, pour regrouper au sein de chaque Pôle emploi régional l'ensemble des crédits de fonctionnement, d'investissement et d'intervention. Un établissement public national prendrait la suite de la direction générale de Pôle emploi en tant qu'entité tête de réseau remplissant des fonctions mutualisées. Un tel scénario, compatible avec le maintien d'une convention collective, achèverait la territorialisation de Pôle emploi et porterait à son terme sa logique de guichet et financeur unique des parcours des demandeurs d'emploi.

Si un transfert de compétences vers les régions n'apparaît pas opportun s'agissant des demandeurs d'emploi, la mission estime que la mise en place d'une compétence de chef de file des régions sur le SPO doit conduire à modifier la formulation des attributions légales de Pôle emploi en matière d'orientation professionnelle des adultes en emploi (et non demandeurs d'emploi), en revenant vers la logique de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 (cf. proposition de dispositions législatives faite par la mission).

Ce n'est qu'à la condition d'un recentrage de l'action de Pôle emploi vers le public des demandeurs d'emploi que les régions pourront, dans le respect du principe constitutionnel de libre administration et en concertation avec leurs partenaires régionaux, déterminer sans ambiguïté institutionnelle les modalités de mise en œuvre du droit individuel à l'orientation pour ce qui est des personnes occupées, en contractualisant avec les organismes paritaires collecteurs agréés (OPACIF et OPCA) ainsi que sur d'autres réseaux concourant à l'orientation professionnelle des adultes (dont Pôle emploi). Le rôle d'ensemblier de l'orientation professionnelle pour les adultes en emploi doit revenir sans ambiguïté à la région. Cette modification aura valeur de clarification dans la mesure où comme cela a été exposé, la compétence nouvelle de Pôle emploi s'agissant des actifs occupés n'a pas véritablement été mise en œuvre sur le plan budgétaire, l'accès aux prestations autres que d'information étant réservée aux demandeurs d'emploi inscrits. Elle n'empêcherait pas pour autant, comme c'est le cas aujourd'hui, des actifs non demandeurs d'emploi de s'adresser à Pôle emploi en libre service.

Par ailleurs, le public des actifs en emploi est probablement celui pour lequel le SPO doit s'inscrire le plus dans une logique préventive de facilitation des parcours professionnels et non dans une logique curative à l'occasion d'une période de chômage.

Recommandation 16 : Recentrer les missions de Pôle emploi sur le public des demandeurs d'emploi pour clarifier ses responsabilités par rapport aux autres opérateurs de l'orientation.

Pour ce qui est du public des demandeurs d'emploi, Pôle emploi devra déployer son offre de service en matière d'orientation professionnelle en cohérence avec les politiques des régions.

Après une période 2009-2011 marquée par une mise en place difficile, dans un contexte économique lourd et selon un schéma de pilotage interne fortement centralisé, Pôle emploi s'est engagé depuis, à la demande de l'État et des partenaires territoriaux, à doter ses échelons déconcentrés de marges de manœuvre accrues. La convention tripartite État-UNEDIC-Pôle emploi 2012-2014 prévoit, en son point 2.1.2., de « renforcer l'ancrage territorial de Pôle emploi pour mieux articuler ses interventions avec ses partenaires locaux » ; elle précise que la « stratégie régionale » élaborée par chaque direction régionale de Pôle emploi doit contribuer notamment « à la constitution d'une offre territoriale d'orientation professionnelle dans le cadre du SPO créé par la loi du 24 novembre 2009 ».

La déclinaison de cette convention tripartite devra prendre pleinement en compte l'acte III de décentralisation, pour permettre aux régions d'influencer significativement l'action de Pôle emploi en matière d'orientation professionnelle et, plus largement parce que cette partie ne peut être isolée de l'ensemble, de l'offre de service aux demandeurs d'emploi. Cette offre de service est entendue dans son acception la plus large : implantation territoriale des services, modalités de suivi et d'accompagnement, prestations spécialisés en orientation professionnelle, attributions d'aides à l'emploi, prescriptions de formation, voire financement d'actions de formation dans le cas où Pôle emploi conserve un budget propre de formation des demandeurs d'emploi.

Une contractualisation pluriannuelle État-Région-Pôle emploi sur les objectifs et les moyens de l'offre de service aux demandeurs d'emploi

A minima, en guise de socle de la réforme, la mission considère que les plans de déploiement régionaux de l'offre de service d'orientation professionnelle de Pôle emploi devront contribuer à nourrir le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) à conclure entre chaque région, chaque direction régionale de Pôle emploi et chaque préfet de région, sur l'ensemble de l'offre de service aux demandeurs d'emploi. Ce contrat pluriannuel organiserait en outre la délégation à Pôle emploi de la prescription des actions de formation professionnelle financées par la région.

Le volet orientation des contrats pluriannuels pourrait porter notamment sur le contenu, le volume et le ciblage des prestations, l'organisation et le fonctionnement des EOS, les profils de personnels, le degré d'externalisation des prestations (l'instruction de Pôle emploi relative

aux prestations d'insertion professionnelle du marché 2012 indique que « pour les prestations qui peuvent être réalisées à interne ou à l'externe, la prescription est faite en fonction des orientations régionales ». La région pourra, le cas échéant, apporter des financements complémentaires à ceux consacrés par Pôle emploi.

C'est dans le cadre de cette contractualisation stratégique que Pôle emploi aura vocation à adapter son offre de service aux demandeurs d'emploi, en fonction des priorités et des objectifs des CPRDFP, élaborés au sein du CCREFP. La convention pluriannuelle tripartite se substituerait à l'actuelle convention annuelle régionale (CAR) bilatérale entre le préfet de région et le directeur régional de Pôle emploi. Le pilotage opérationnel de Pôle emploi, au niveau territorial, serait ainsi rééquilibré sur ses deux jambes : l'État au nom du SPE et la région au titre de ses compétences en matière de formation professionnelle et de SPO.

Aucun obstacle n'apparaît à ce stade qui s'opposerait à la mise en œuvre d'un tel copilotage qui apparaît comme l'accompagnement minimal à envisager, pour ce qui concerne les relations régions-Pôle emploi, de la mise en place du chef de filat régional en matière de SPO.

L'instruction DGEFP-Pôle emploi du 13 décembre 2012 relative à feuille de route partagée pour 2013 entre le représentant de l'État et Pôle emploi prévoit d'« associer Pôle emploi à la gouvernance régionale des politiques de formation des demandeurs d'emploi et des jeunes » : « en préparation d'une nouvelle étape de la décentralisation, et en vue de la simplification à venir de la gouvernance territoriale en matière de formation, l'association systématique de Pôle emploi aux travaux du CCREFP sera organisée ». La mission soutient cette décision qui permettra une participation de l'opérateur aux travaux de concertation régionale, sans pour autant lui conférer un statut de membre à part entière, délicat à imaginer vis-à-vis de l'État et des partenaires sociaux qui assurent sa gouvernance.

Recommandation 17 : Prévoir un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens entre la région, la direction régionale de Pôle emploi et l'État sur l'offre de service aux demandeurs d'emploi, dont l'orientation professionnelle, en substitution de l'actuelle convention annuelle régionale entre l'État et Pôle emploi.

Le degré d'adaptation de l'offre de service de Pôle emploi aux spécificités de chaque région gagnera à fait l'objet d'une concertation nationale, dans le cadre du conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (CNEOFP) qui sera abordé plus bas.

Expérimenter de placer l'animation régionale de Pôle emploi en orientation professionnelle sous l'autorité fonctionnelle de la région

En sus de sa recommandation d'une contractualisation pluriannuelle, la mission a souhaité exposer une disposition complémentaire qui pourrait donner lieu à des expérimentations régionales pendant (par exemple) une durée de trois années civiles à compter du 1^{er} janvier 2014. Un degré supérieur d'adaptation de l'offre de service pourrait être obtenu en organisant de manière conventionnelle la mise sous autorité fonctionnelle de la région, de

l'animation régionale de la fonction orientation professionnelle de Pôle emploi. Une disposition législative est nécessaire à cet effet.

Cette mise sous autorité fonctionnelle porterait sur le pilotage et l'instrumentation des moyens (services, enveloppes budgétaires de sous-traitance³³) de Pôle emploi participant à la fonction orientation, aux différents échelons (direction régionale, directions territoriales, agences polyvalentes, agences spécialisées), en couvrant les trois niveaux de service (accueil et information générale, activité des conseillers, activité des psychologues du travail). Elle n'impliquerait aucun transfert de moyens humains, organisationnels et financiers. Les personnels de Pôle emploi resteraient régis par les dispositions statutaires qui leur sont applicables (article L. 5312-9 du code du travail).

Le précédent de la mise à disposition des départements des services déconcentrés du ministère de l'équipement peut être cité : le dispositif, resté en application jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 13 août 2004, prévoyait un dispositif complet, notamment de conventionnement (titre premier de la loi du 2 décembre 1992). Transposé au cas d'espèce, ce schéma aboutirait à la conclusion d'une « convention de mise à disposition de l'animation régionale de l'offre de service en orientation professionnelle ».

Le contenu des expérimentations de mise sous autorité fonctionnelle de la région de l'animation régionale de l'offre de service de Pôle emploi en orientation professionnelle aurait vocation à être précisé dans le cadre de la convention pluriannuelle entre l'État, la région et Pôle emploi que la mission appelle de ses vœux. Il pourrait en être attendu le développement d'un outillage partagé, en partenariat entre la région et Pôle emploi, notamment en élargissant la palette des instruments disponibles pour les demandeurs d'emploi, les conseillers et les psychologues du travail. Ce développement s'inspirerait plus facilement de pratiques pertinentes développées par d'autres opérateurs (dont les FONGECIF) si la région obtenait ainsi une autorité fonctionnelle la mettant en situation d'adapter et d'enrichir l'offre de service de Pôle emploi. Cela représenterait un défi à relever pour les régions expérimentatrices, dont les équipes administratives devraient monter en compétences.

Chaque expérimentation ferait l'objet avant son terme d'une évaluation partenariale au sein du CCREFP. La représentation nationale serait appelée à se prononcer, à l'automne 2016, sur le devenir du dispositif (prorogation, extension, généralisation, abandon) (cf. annexe 21).

Les expérimentations devraient être menées en garantissant, tout au long de leur durée :

- par Pôle emploi, au minimum le maintien des moyens généralistes et spécialisés qu'il consacre à l'orientation professionnelle ;
- par les régions, le respect des marchés d'achat de prestations d'orientation professionnelle déjà passés par Pôle emploi.

Recommandation 18 : Expérimenter dans quelques régions la mise sous l'autorité fonctionnelle de la région, de l'animation régionale de l'offre de service en orientation professionnelle de Pôle emploi, comportant à la fois la chaîne de pilotage (direction

³³ Toutes régions confondues, le budget consacré par Pôle emploi aux principales prestations sous-traitées d'orientation professionnelle s'est élevé en 2011 à 62 M€.

régionale, direction territoriale, agences), les moyens généralistes (accueil et information, activité des conseillers) et les moyens spécialisés (activité des psychologues du travail) ainsi que les budgets de sous-traitance de prestations d'orientation professionnelle.

3.3.5. *Faciliter le développement des services en orientation pour les actifs en emploi*

La dévolution du chef de filat du SPO aux régions devra s'accompagner d'un effort de coordination, dans le sens d'une structuration de l'offre de service et dans le respect des prérogatives qui sont celles des partenaires sociaux s'agissant de la formation professionnelle continue des actifs employés. Il importe de prendre en considération ce public, parfois fragilisé, pour éviter qu'il ne devienne, en matière d'orientation, le laissé pour compte de l'acte III de décentralisation, et qu'il ne fasse l'objet d'une attention publique que dans la mesure où les adultes transitent par la situation de demandeur d'emploi.

La mission, qui recommande par ailleurs (cf. supra) de recentrer les attributions de Pôle emploi en matière d'orientation professionnelle sur les demandeurs d'emploi, ne recommande pas pour autant de transférer en propre aux régions la compétence professionnelle en orientation des actifs en emploi. Celle-ci est en effet, comme cela a été indiqué, une compétence législative partagée entre les OPACIF (dont les FONGECIF), chacun dans leur champ d'agrément ; dans ce cadre, la région a vocation à jouer un rôle d'ensemblier, et non de gestionnaire direct.

La transposition législative de la stipulation de l'ANI du 11 janvier 2013 relative au conseil en évolution professionnelle

Il est prévu que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 fera l'objet d'un projet de loi de transposition au 1^{er} semestre 2013. Dans ce cadre, l'article 16 relatif à la création d'un conseil en évolution professionnelle au bénéfice des salariés recevra une consécration législative. La mission estime :

- préférable de retenir à cette occasion une formulation synthétique, qui qualifie bien le contenu de ce nouveau droit (information, conseil et accompagnement) en évolution professionnelle ;
- indispensable d'articuler ce nouveau droit, comme le demandent d'ailleurs les partenaires sociaux, avec le service public de l'orientation tout au long de la vie ;
- utile de mettre à l'étude la faisabilité d'une extension de ce droit, réservé aux salariés du régime général (secteurs marchands de l'industrie et commerce) par l'ANI du 11 janvier 2013, au bénéfice des travailleurs indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales...). Il convient de rappeler que dans le code du travail, l'objet (article L. 6311-1) et l'accès (article L. 6312-2) à la formation professionnelle, le droit à la qualification professionnelle (article L. 6314-1) et le bilan de compétences (L. 6313-10) s'adressent à tout travailleur, quel que soit son statut (salarié, indépendant, privé d'emploi), et que les besoins d'aide à l'orientation sont prégnants aussi pour les non salariés et pour les personnes qui connaissent des parcours professionnels alternant ces statuts ;

- utile également d’expertiser, pour l’avenir, l’impact de la consécration de ce nouveau droit sur le cadre législatif des OPACIF.

Une suggestion rédactionnelle est fournie (cf. propositions de rédaction législative faites par la mission).

Recommandation 19 : Lors de la transposition législative de la stipulation de l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relative au conseil en évolution professionnelle au bénéfice des salariés, veiller à articuler ce nouveau droit avec le cadre d’ensemble du service public de l’orientation tout au long de la vie. Étudier la faisabilité d’une extension de ce droit aux travailleurs indépendants.

À l’instar des autres segments du SPO, celui consacré à l’orientation professionnelle des adultes en emploi devra faire l’objet, en s’appuyant sur les partenariats existants, d’une contractualisation entre les régions et les organismes paritaires collecteurs agréés, en premier lieu les OPACIF mais également les OPCA, pour mieux articuler l’offre de service et renforcer les capacités d’aide au projet professionnel.

La mise en place des SPO régionaux se traduira vraisemblablement par des initiatives territoriales visant à développer les services des OPACIF en termes d’appui à l’orientation professionnelle. La mission estime qu’il est indispensable de faciliter cette évolution par des mesures d’accompagnement, qui lève les deux obstacles repérés plus haut : d’une part, la rigidité excessive de l’encadrement des OPACIF et, d’autre part, l’absence d’habilitation du FPSPP à cofinancer des services en orientation. Ces mesures sont présentées non pas dans une optique de réforme du droit de la formation professionnelle, ce qui dépasserait le cadre de l’acte III de décentralisation et le mandat de la présente mission. C’est la raison pour laquelle la technique expérimentale pourrait être utilisée. En tout état de cause, ces mesures ne modifieraient en rien la répartition des compétences entre régions, État et partenaires sociaux dans le champ de la formation professionnelle continue.

Prévoir une dérogation expérimentale permettant un financement additionnel des OPACIF

En attendant une éventuelle remise en cause des modalités actuelles de régulation des organismes paritaires agréés, l’assouplissement du cadre juridico-financier des OPACIF pour leur permettre de recevoir des financements externes ciblés sur le développement de services en orientation professionnelle pourrait être obtenu par une expérimentation temporaire, à l’échelle nationale. Les nombreux ANI qui ont promu la fonction orientation des OPACIF, et la loi du 4 mai 2004 qui l’a légalisée recevraient ainsi une application effective.

L’expérimentation consisterait à autoriser à cette fin un financement externe, venant soit des régions soit du FPSPP, dans un premier temps jusqu’au 31 décembre 2015, terme de la convention-cadre État-FPSPP, ce qui laisserait deux années de fonctionnement après l’acte II, sous réserve que celui-ci entre en vigueur au 1^{er} janvier 2014 (cf. proposition de rédaction de dispositions législatives faite par la mission).

Les OPACIF seraient autorisés à percevoir, en dépassement des plafonds prévus par leur convention d'objectifs et de moyens, des concours financiers qui abonderaient les deux catégories de frais de gestion couvrant la fonction d'aide à l'orientation (l'information et l'accompagnement).

Il conviendrait de limiter la capacité d'abondement, tous financeurs confondus, à un niveau de l'ordre de 4 % de la collecte, ce qui autoriserait en d'autres termes un quasi doublement de la capacité actuelle pour les FONGECIF (le taux moyen de frais sur l'information et l'accompagnement des salariés est lui aussi, sur 2013-2014, de 4 % dans les COM).

Les financements externes devraient être retracés sur un budget supplémentaire de services en orientation professionnelle, annexé à titre d'information à la COM. Il en résulterait certes la coexistence de deux enveloppes financières (l'une provenant de la COM et l'autre retracée dans le budget supplémentaire financé par les partenaires) pour un même service dans un même OPACIF.

L'adjonction d'un budget annexe aurait l'avantage de ne pas obliger à réviser à ce stade les COM OPACIF, même si rien n'empêche d'envisager un tel chantier soit organisme par organisme, soit globalement. Dans l'hypothèse d'une réforme d'ensemble, il semblerait opportun (sans préjudice d'un éventuel relèvement des plafonds autorisés) de restructurer l'architecture des frais de gestion et d'information sous une forme qui distinguerait mieux l'offre de service en tant que cœur de métier (avec une enveloppe globale), par rapport aux frais de gestion au sens de fonction support. A cette occasion, la question de la reconnaissance de la participation des OPCA aux services en orientation professionnelle mérite d'être posée, au travers du concours, apporté ou susceptible de l'être, à la sécurisation des parcours professionnels, notamment pour éclairer les projets de reconversion de demandeurs d'emploi, dans une vocation interprofessionnelle ou d'intérêt général.

La mise en place annoncée du conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, héritier du CNFPTLV et du conseil national de l'emploi (CNE), offre un cadre tout à fait adapté à ce chantier, surtout si cette instance partenariale (où siègeront les régions) bénéficie d'un secrétariat général à la mesure de ses attributions comme le recommande la mission (cf. infra).

Recommandation 20 : Prévoir une dérogation expérimentale au cadre juridico-financier des organismes collecteurs paritaires agréés pour la gestion du congé individuel de formation pour autoriser ceux-ci à percevoir, en complément des frais de gestion et d'information plafonnés par leur convention d'objectifs et de moyens, des subventions des régions ou du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, destinées à financer le développement de services en orientation professionnelle.

Autoriser la contribution du FPSPP au développement des services en orientation

La réussite des expérimentations ainsi recommandées repose sur l'engagement financier des régions et du FPSPP. Or celui-ci n'est pas habilité à financer par conventionnement des services administratifs des OPACIF, à la différence d'actions de formation professionnelle.

La mission observe que le FPSPP finance déjà à hauteur de 30 M€ des actions (non imputables en tant qu'actions de formation professionnelle) d'accompagnement de jeunes en difficulté d'insertion professionnelle, aux termes de l'ANI du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès à l'emploi. Cette intervention, bienvenue sur le fond, s'est faite sans que le cadre légal soit régularisé.

S'agissant du concours aux services en orientation des OPACIF, la mission propose de modifier le 3° de l'article L. 6332-21 relatif aux charges du fonds paritaire, à titre d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2015. À la capacité de financer le service dématérialisé du SPO serait substituée la faculté d'abonder les dépenses d'information et d'accompagnement en orientation professionnelle des OPACIF.

Par ailleurs, une autre disposition législative à introduire pourrait prévoir que le Gouvernement transmettra au Parlement, avant le terme des expérimentations, un bilan établi par le conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (CNEOFP), sur les partenariats entre FPSPP, régions et OPACIF/OPCA et sur la mise en œuvre des expérimentations de financement dérogatoire des OPACIF sur la fonction orientation et de subventionnement par le FPSPP. Ce bilan partenarial éclairerait le Gouvernement et le Parlement quant à l'engagement effectif du FPSPP dans des démarches partenariales avec les régions et en vue de la décision de proroger, de généraliser ou d'abandonner les expérimentations.

Recommandation 21 : Prévoir une dérogation expérimentale au cadre juridico-financier du fonds paritaire de sécurisation des parcours pour autoriser celui-ci à contribuer financièrement au développement de services en orientation professionnelle dans les organismes collecteurs paritaires agréés pour la gestion du congé individuel de formation. Cette habilitation se substituerait à celle qui permet actuellement au fonds paritaire de financer le service dématérialisé du service public de l'orientation.

Par ailleurs, la mission ajoute une recommandation et une suggestion de réforme procédurale concernant la gouvernance du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Elle rejoint les préoccupations exprimées par la Cour des comptes dans son rapport public thématique de janvier 2013 sur les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Assouplir la gouvernance du FPSPP pour faciliter son engagement

La première proposition, de nature législative, répond à la nécessité d'associer les régions à la négociation des futures conventions-cadres État-FPSPP, le fonds paritaire demeurant un fonds national, non régionalisé. Pour ce faire, la consultation obligatoire du CNEOFP, où siègeront les régions, pourrait être introduite avant la conclusion de la convention-cadre. Cette étape supplémentaire tiendrait compte des compétences exercées par les régions en matière d'orientation et de formation professionnelle et atténuerait la logique tripartite actuelle, qui est structurellement centralisatrice. Cette préconisation rejoint la préconisation faite en janvier 2013 par la Cour des comptes dans son rapport sur le marché du travail, et qui consiste à « saisir l'occasion de la négociation de la convention-cadre entre l'État et le FPSPP

(...) pour inciter le fonds à mener des actions coordonnées avec celles des régions par des conventions entre le FPSPP et les conseils régionaux comme le prévoient l'accord et la loi qui ont créé le fonds ».

Recommandation 22 : Prévoir la consultation obligatoire du futur conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle sur la convention-cadre entre l'État et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, pour associer indirectement les régions à la préparation de cet important accord.

La mission ajoute une suggestion quant au droit de veto dont bénéficie le commissaire du gouvernement désigné par la DGEFP. Ce droit de veto suspensif pendant une durée de quinze jours (article R. 6332-112 du code du travail) peut être exercé par le commissaire du gouvernement envers toute décision du FPSPP. Il existe en droit depuis 1996, du temps des prédécesseurs du FPSPP, mais n'avait pas été utilisé jusqu'à la création du fonds paritaire. Il l'a été depuis alors même que la gouvernance du FPSPP comporte une novation capitale par rapport à celle de l'ancien FUP : la conclusion d'une convention-cadre avec l'État. La mission note que l'ancienne logique de tutelle coexiste avec la logique, plus moderne, de pilotage, ce qui n'est pas cohérent. Pour y remédier, et a minima, ce droit de veto pourrait être reconsidéré :

- en limitant son recours à toute décision qui apparaîtrait manifestement illégale ou contraire à la convention-cadre conclue entre l'État et le FPSPP ;
- en l'assortissant d'une obligation de rendre compte du veto au ministre chargé de la formation professionnelle ; le veto aurait un caractère suspensif jusqu'à ce que le ministre statue, dans le délai de 15 jours à compter de la notification de la décision du commissaire du gouvernement, par décision motivée adressée au président du fonds paritaire.

4. Perspectives pour la composante nationale du service public de l'orientation : un pilotage partenarial

4.1. Structurer le pilotage national et mutualiser l'outillage en tenant compte du nouveau partage de compétences

Le service public de l'orientation, coordonné au niveau territorial par les régions, a vocation à conserver une composante nationale, au-delà de l'encadrement législatif dont il continuera à faire l'objet. Cette composante nationale doit être constituée :

- des administrations centrales concernées par l'orientation scolaire et professionnelle, en particulier les directions en charge de l'appui à la conception et de l'application des politiques publiques (DGESCO, DGESIP, DGEFP), la fonction de DIO étant destinée à être supprimée comme on le verra plus loin ;

- des centres ressources nationaux que sont l’ONISEP, Centre INFFO et la CNCP (en tant que gestionnaire du RNCP) ainsi que, à un moindre degré, le CIDJ voire Universcience dans le domaine de la culture scientifique et technique ;
- des instances consultatives et de concertation : celles-ci sont, aujourd’hui, le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), le conseil national de l’emploi (CNE) ; le conseil national des missions locales (CNML) et la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Selon la mission, la logique qui devrait présider à sa réorganisation est celle d’une adaptation au nouveau partage de compétences qui résultera de la future loi de décentralisation et à la nécessité d’éclairer et d’appuyer efficacement le service public de l’orientation coordonné par chaque région sur son territoire. Il convient que la réorganisation de la composante nationale du SPO :

- s’inspire d’un principe de subsidiarité qui part du niveau régional ;
- soit conçue selon une entrée fonctionnelle, par les services à rendre, plutôt qu’institutionnelle ;
- participe à la démarche de modernisation de l’action publique qui accompagnera l’acte III de décentralisation ;
- soit menée s’agissant des effectifs et crédits budgétaires de l’État à moyens constants, par redéploiement, dans le contexte de réduction programmée des déficits publics sur le moyen terme. Cela n’empêchera toutefois pas, le cas échéant, des apports externes ciblés de moyens comme on le verra plus loin.

4.1.1. Le rôle du futur conseil national de l’emploi, de l’orientation et de la formation professionnelle comme instance partenariale de pilotage stratégique

En décembre 2012, l’avant-projet de loi décentralisation prévoyait de fusionner les deux principales instances consultatives nationales existant dans le champ de l’emploi et de la formation professionnelle. Le CNFPTLV et le CNE seraient regroupés dans un conseil national de l’emploi, de l’orientation et de la formation professionnelle (CNEOFP). Cette instance partenariale de pilotage stratégique interviendrait sur un large champ, serait dotée d’une composition quadripartite (État, régions, organisations patronales, organisations syndicales de salariés, auxquels s’ajouteraient des représentants du Parlement) à l’image de celle du CNFPTLV et se verrait confier des missions étendues.

Les attributions de ce nouveau conseil seraient de concourir à la définition des orientations stratégiques et à la mise en cohérence des politiques de l’emploi, de l’orientation et de la formation professionnelle. A ce titre, le CNEOFP serait chargé non seulement d’une fonction consultative classique, mais également :

- d’assurer la concertation nationale entre l’État, les régions et les partenaires sociaux en matière de formation professionnelle et d’orientation tout au long de la vie ;
- de veiller, sur l’ensemble du champ, à la mise en réseau des systèmes d’information et au partage des ressources documentaires et à la diffusion des bonnes pratiques ;

- d'évaluer les politiques nationales et régionales sur l'ensemble du champ, et de formuler des propositions d'amélioration de l'offre de service du SPO ;
- de suivre notamment les travaux des CCREOFP et la mise en œuvre des CRPDOFP ;
- de rendre un avis sur les programmes d'études des services statistiques des ministères concernés et de leurs opérateurs ;
- de participer au débat public sur son champ.

La mission est tout à fait favorable à la création d'une telle instance de gouvernance partagée, qu'elle a soutenue auprès des cabinets des ministres commanditaires dès les travaux préparatoires au projet de loi. Elle note que cette ambition rejoint pour l'essentiel la recommandation exprimée en 2008 par un rapport du CEREQ sur le pilotage de l'orientation tout au long de la vie³⁴, même si la notion de quadripartisme y est utilisée dans un autre sens : « l'instauration d'une instance publique nationale chargée de concevoir et promouvoir une nouvelle politique d'orientation tout au long de la vie décloisonnée. Cette instance devrait être quadripartite : services d'État, l'ensemble des régions et l'ensemble des partenaires sociaux et l'ensemble des représentants des différents réseaux professionnels de l'orientation ».

La Cour des comptes, dans son rapport précité de janvier 2013 sur le marché du travail, souligne les inconvénients « au niveau national [de] l'absence d'une instance de gouvernance commune » dans les champs de l'emploi et de la formation professionnelle, sans laquelle « les actions menées par l'État, les régions et les partenaires sociaux, ainsi que par leurs opérateurs (Pôle emploi, OPCA, etc.) se superposent sans faire l'objet d'une véritable coordination ».

Pour ces raisons, la mission ne partage pas la position exprimée par le rapport³⁵ remis récemment au Premier ministre par Yannick Moreau sur la transformation du Centre d'analyse stratégique (CAS) et sur le devenir des instances nationales consultatives ou d'expertise. Ce rapport, qui réserve la question des instances existant dans le champ du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, recommande de distinguer les organismes « purement consultatifs » de ceux qui exerceraient une « mission de travail concerné » (à savoir des instances d'expertise). Une telle césure, qui conduirait à priver le futur CNEOFP de toute capacité d'élaboration partagée de stratégies partenariales, constituerait une erreur pour la qualité de la gouvernance de la politique d'orientation tout au long de la vie, de même que plus largement pour celle des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, toutes fortement imbriquées les unes dans les autres. Il est préférable de raisonner d'abord en considérant les enjeux spécifiques au champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle qui est de favoriser la conception et le déploiement d'approches partagées entre des partenaires dotés chacun d'une légitimité et de compétences propres.

La mission relève par ailleurs avec intérêt que les travaux préparatoires, coordonnés par l'IGAS, de la convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour

³⁴ Le pilotage de l'orientation tout au long de la vie. Le sens des réformes, Notes Emploi Formation n°29, CEREQ, juillet 2008.

³⁵ Pour un commissariat général à la stratégie et à la prospective. Rapport au Premier ministre, groupe de travail présidé par Yannick Moreau, décembre 2012.

l'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 5214-1 B du code du travail³⁶, ont mis en évidence la même nécessité d'une instance de gouvernance interinstitutionnelle. Cette convention, dont la conclusion est prévue au 1^{er} trimestre 2013, devrait mettre en place à cet effet un « comité d'orientation » (présidé par le ministre chargé de l'emploi compte tenu des compétences confiées à l'État sur le sujet), qui aura notamment pour mission de coordonner des projets partenariaux : définition d'un cadre de référence national pour l'offre de service interinstitutionnelle ; création à moyen terme d'un système d'information partagé destiné à optimiser les échanges d'informations entre les acteurs.

Par sa composition et avec l'appui d'un secrétariat général composé d'une équipe technique de haut niveau, le CNEOFP assurera l'interface non seulement sur le plan interministériel mais également avec les partenaires de l'État ; en corollaire, la fonction de DIO doit être supprimée.

Recommandation 23 : Créer une instance partenariale de concertation dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, dotée d'un éventail étendu de missions, complétant celles du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie par le pilotage de chantiers partenariaux stratégiques.

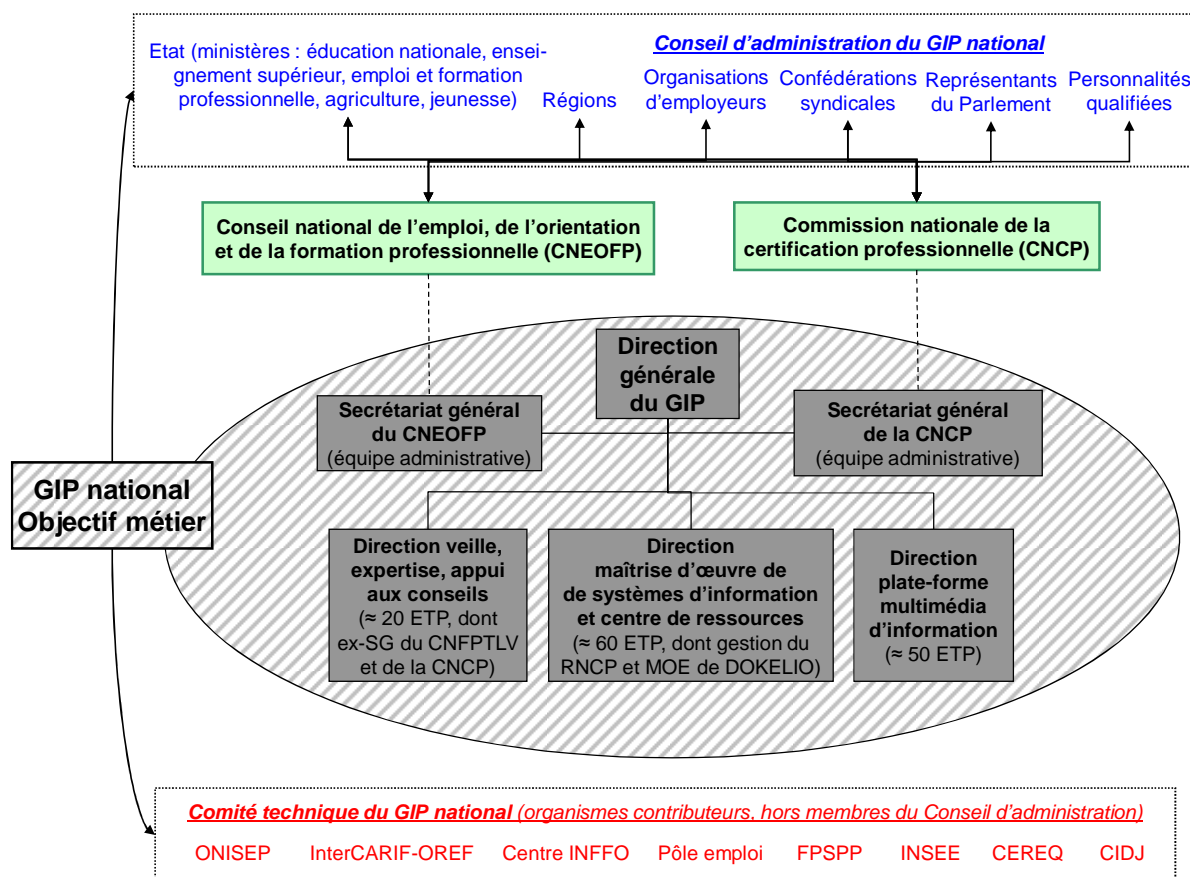
Recommandation 24 : En conséquence de la création du futur conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, supprimer la fonction de délégué interministériel à l'orientation.

La mission assortit cette recommandation juridique d'une recommandation organisationnelle afin de garantir que le futur CNEOFP dispose de l'autonomie administrative et des moyens de fonctionnement indispensables à la réussite de ses missions. Il s'agit, en particulier, d'opérer une évolution par rapport à la situation du CNFPTLV – il en est de même de la CNCP –, qui bien que placés juridiquement sous l'autorité du Premier ministre, sont gérés pour ce qui concerne les moyens de leur secrétariat général par l'administration centrale du ministère du travail. La question qui se pose est donc avant tout celle de l'autonomie organisationnelle du futur CNEOFP et de la CNCP.

4.1.2. La création d'un GIP, structure nationale d'appui au CNEOFP

La mission préconise de confier le secrétariat général du CNEOFP à un groupement d'intérêt public (GIP) national (dénommé par exemple « Objectif métier ») regroupant notamment les principaux ministères et opérateurs.

³⁶ Cette convention sera proposée à la signature de l'Etat, de Pôle emploi, de l'AGEFIPH, du FIPHFP, de la CNSA, de l'ARF, de la CNAMTS et de la CCMSA.



Cette structure nationale d'appui rassemblerait les ressources nécessaires au pilotage partenarial des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle.

Elle permettrait d'accompagner la mise en place d'une nouvelle organisation des compétences. Il s'agirait au fond de réussir, à l'occasion de l'acte III de décentralisation, à mettre en place un cadre structuré de gouvernance partagée. Cela avait manqué à l'acte I de décentralisation lors du transfert de l'aide sociale aux départements et cela n'a été que partiellement rattrapé, dans le champ du handicap et de la dépendance des personnes âgées, au moment de l'acte II par la création de la CNSA. En matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle, il est temps.

Le GIP national serait constitué de deux cercles de membres, tous invités à apporter des ressources (financières, humaines ou d'expertise) :

- l'État (ministères de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de l'emploi et de la formation professionnelle, de l'agriculture et de la jeunesse), chacune des régions, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives sur le plan interprofessionnel, des représentants du Parlement et quelques personnalités qualifiées ; ces membres composeraient le conseil d'administration ;
- des opérateurs ou centres de ressources (en particulier l'INSEE, Pôle emploi, l'ONISEP, l'Inter CARIF-OREF, le FPSPP, le CEREQ, Centre INFFO, le CIDJ) qui siègeraient, aux côtés des membres du conseil d'administration, dans un comité technique. De même, en tant qu'hébergeant la tête de réseau des Cités des

métiers, et eu égard à ses missions, la présence de d'établissement public « Universcience » dans ce GIP paraît à la mission tout à fait indispensable, pour renforcer le lien entre orientation, formation, emploi, et culture scientifique et technique.

Il assurerait une double fonction :

- en premier lieu, le secrétariat général du CNEOFP, auquel serait adjoint le secrétariat général de la CNCP, dans la mesure où ces deux instances associent sensiblement les mêmes organismes ;
- en second lieu, un appui administratif et technique de haut niveau au CNEOFP et à la CNCP, sur deux plans :
 - la veille et l'expertise sur les politiques, organisations et pratiques professionnelles en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle, ainsi que l'appui à l'élaboration partagée de cadres de références interinstitutionnels d'évolution de l'offre de service en orientation professionnelle et de professionnalisation des personnels. A cet égard constitue une référence l'adoption en octobre 2011 du cahier des charges du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) par le comité de pilotage partenarial institué par l'ANI du 31 mai 2011 qui a créé cette prestation.

L'équipe technique du secrétariat général du CNFPTLV (soit 6 postes de cadre A) y participerait, et serait renforcée par l'adjonction de cadres de haut niveau mis à disposition, le cas échéant, par d'autres ministères, des régions et des organisations professionnelles ou syndicales. Il devrait également pouvoir solliciter, en tant que de besoin, l'expertise de la DGEFP, notamment de son département synthèses qui travaillerait ainsi au bénéfice de l'ensemble des partenaires, et non seulement du ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle ;

- la maîtrise d'ouvrage déléguée, voire également la maîtrise d'œuvre, de projets partenariaux complexes de systèmes d'information, de bases de données et de services d'information multimédia entrant dans le champ du SPO.

Cette fonction serait assurée par un centre de ressources national constitué par la mise à disposition de personnels spécialisés en provenance des opérateurs ou centres de ressources contributeurs au GIP (dont l'ONISEP dont l'organigramme figure en annexe 13 ; Centre INFFO ; le CIDJ) et la reprise de l'équipe technique du secrétariat général de la CNCP. Les personnels experts nécessaires seraient mis à disposition du GIP par les opérateurs : ingénierie web, documentalistes, informatique, multimédia.

Le développement des bases de données sur les métiers, les certifications ou qualifications, les formations, l'emploi et les conditions d'emploi pourrait ainsi être mieux piloté et davantage en synergie. Un projet comme DOKELIO devrait dès lors être confié au GIP Objectif métier.

Le scénario de GIP national aurait deux avantages :

- en premier lieu, la formule du GIP est bien adaptée au portage de projets techniques interinstitutionnels. La mission note que le rapport IGAENR-IGAS-IGF-IGJS de mai 2010 sur la mise en place du service dématérialisé du SPO recommandait, dans le même esprit et pour un objet plus limité, de confier ce chantier à un GIP associant l'État, l'ARF et le FPSPP ;
- en second lieu, le maintien des structures existantes (ONISEP, Centre INFFO, CIDJ). Celles-ci devraient se repositionner, en lien avec leur ministère de tutelle, sur l'activité qu'elles continuent d'assurer en propre (à côté de leur participation au GIP national).

Parmi les conditions de réussite de ce GIP national, on peut identifier d'ores et déjà :

- une volonté politique forte, débouchant sur l'inscription d'une disposition législative en lien avec la création prévue du CNEOFP dans la future loi de décentralisation ;
- l'équilibre à trouver entre autonomie du GIP, condition de sa capacité à fédérer, et sa supervision par l'État ;
- la qualité du recrutement des responsables (directeur général, directeur des projets de systèmes d'information...) ;
- l'existence d'effectifs suffisants et d'un budget intégrant les besoins de communication.

Pour le cas où la constitution d'un tel GIP national serait décidée, il pourrait être envisagé de confier une mission de préfiguration à une mission conjointe IGAS-IGAENR.

Recommandation 25 : Confier le secrétariat général du conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle à un groupement d'intérêt public national Objectif métier qui assurerait par ailleurs le portage de chantiers partenariaux complexes : veille et expertise stratégique, développement de systèmes d'information et de services multimédia, élaboration de cadres de référence en matière d'offre de service et de professionnalisation.

4.1.3. *Le GIP national aura vocation à porter le chantier des systèmes d'information*

La mission a rappelé l'abondance et la diversité de l'offre d'information à destination des publics et des systèmes d'information qui la nourrissent, au niveau territorial comme au niveau national. Une des missions essentielles du GIP national serait, sous la responsabilité du CNEOFP, de veiller à la mise en cohérence des systèmes d'information nécessaires au bon fonctionnement du SPO en région, en particulier à l'articulation entre une information territoriale organisée par région et une information nationale pour tous les sujets communs à l'ensemble du territoire.

Plutôt que de proposer directement une architecture des systèmes d'information, la mission estime qu'il est préférable de confier aux partenaires du CNEOFP et les opérateurs techniques fédérés au sein du GIP national Objectif métier, la responsabilité de mener cette réflexion globale. Elle s'en tient par conséquent à une recommandation de méthode.

Le développement des bases de données sur les métiers, les certifications ou qualifications, les formations, l'emploi et les conditions d'emploi pourrait être mieux piloté et davantage en synergie. Les bases de données doivent donner lieu à une consolidation nationale au service des SPO régionaux, permettant d'alimenter une déclinaison documentaire sur tous types de supports d'information vers les différents publics concernés. Ainsi, le portage du projet DOKELIO devrait être confié au CNEOFP pour sa maîtrise d'ouvrage et au GIP Objectif métier pour sa maîtrise d'œuvre. C'est dans ce cadre que le CNEOFP s'appuyant sur le GIP national pourra envisager le devenir de l'actuel portail internet « orientation pour tous ».

Le CNEOFP aura également à statuer, en s'appuyant sur l'expertise du GIP national, sur l'avenir de l'actuel « service dématérialisé d'information et d'orientation ». Aux yeux de la mission, il n'apparaît pas pertinent de conserver la plate-forme téléphonique mise en place par la DILA étant donné l'existence de plateformes réparties sur le territoire et apportant des réponses aussi bien téléphoniques que par internet (messagerie et tchat).

Recommandation 26 : Confier au conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle la responsabilité, en s'appuyant sur le GIP national, de repenser un service dématérialisé, dans le cadre de ses travaux sur l'architecture des systèmes d'information.

Enfin, la mission attire l'attention sur l'intérêt d'un travail partenarial autour du développement et de l'interopérabilité des systèmes de gestion des opérateurs de l'orientation, en particulier :

- au sein des opérateurs tournés vers le public jeune. Alors que les missions locales sont dotées de systèmes d'information performants (Parcours 3 et ICARE), les CIO et le réseau de l'information jeunesse manquent d'un outil analogue de pilotage et de suivi de l'activité et des publics bénéficiaires. Il convient d'expertiser la faisabilité d'un aménagement des systèmes d'information des missions locales pour couvrir les CIO et le réseau information jeunesse, facilitant par ailleurs les échanges de données individuelles, notamment pour la lutte contre le décrochage scolaire ;
- au sein de Pôle emploi. Les décideurs régionaux et nationaux doivent pouvoir disposer d'un *reporting* sur les parcours des demandeurs d'emploi et les modalités de leur orientation. Pôle emploi détient des données très complètes de gestion sur les demandeurs d'emploi, versées dans l'application DUDE (dossier unique du demandeur d'emploi). Ces données ne sont toutefois destinées qu'à un usage interne, partagé avec les cotraitants ou les sous-traitants. L'ANPE, puis Pôle emploi n'ont pas développé à ce stade d'outil de suivi transversal des parcours individuels, à l'exception notable, en cours de montée en charge, de l'extranet du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)³⁷. Ce manque doit être résorbé pour éclairer la contractualisation avec l'État et les régions.

³⁷ Cf. rapport IGAS (précité) à paraître début 2013 sur le contrat de sécurisation professionnelle.

4.1.4. Renforcer le pilotage et l'animation des services d'information et d'orientation de l'éducation nationale

Au vu du constat effectué dans la partie 3.1., la mission estime indispensable que le ministère de l'éducation nationale accompagne la mise en œuvre annoncée d'une nouvelle politique de l'orientation au sein du scolaire et pour l'accès à l'enseignement supérieur, d'une clarification et une hiérarchisation des missions confiées à ses services d'information et d'orientation. Au cours des années récentes, où s'est construite la politique d'orientation active dans le scolaire, où les missions statutaires des personnels ont été réécrites, aucun texte d'application spécifique destiné aux directeurs de CIO et au COP n'a été pris, notamment pour préciser l'articulation de leurs interventions avec celles des établissements scolaires et des personnels enseignant.

Sans avoir conduit d'investigation particulière sur l'organisation des services nationaux et académiques en charge de cette politique, la mission estime toutefois indispensable que le ministère engage un travail approfondi sur les modalités de gestion et d'animation de son réseau, aussi bien au niveau national qu'académique. En particulier, les critères d'affectation des moyens en emploi aux académies pourraient être précisés. Une politique des ressources humaines adaptée à l'évolution des missions devrait également être menée, dans le sens d'une meilleure professionnalisation du réseau (voir ci-dessous).

Enfin, la mission s'interroge sur le positionnement du bureau de l'orientation et de l'insertion professionnelle au sein de la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), où il est rattaché à la sous-direction du socle commun, de la personnalisation des parcours scolaires et de l'orientation, les questions d'orientation concernant l'ensemble des élèves, et notamment les lycéens.

Recommandation 27 : Engager au niveau du ministère de l'éducation nationale une réflexion sur le pilotage, la gestion et l'animation des services de l'information et de l'orientation, à l'occasion du nouveau partage de compétences entre l'État et les régions. Revoir le positionnement de la structure en charge de l'orientation à la DGESCO.

4.1.5. Conforter la Cité des métiers au sein d'Universcience

Comme cela a été examiné plus haut, la Cité des métiers, de La Villette et son réseau sont très souvent cités comme l'exemple à suivre en matière d'information et d'orientation.

Pour ce qui concerne le niveau national, la Cité des métiers de La Villette, est située dans l'établissement public du palais de la découverte et de la cité des sciences et de l'industrie créé par décret du 3 décembre 2009. Cet EPIC plus communément appelé « Universcience », a dans ses missions (article 2) de contribuer à « susciter de nouvelles vocations pour les métiers scientifiques et techniques » ; « il assure l'information sur les métiers et les filières » dans le cadre plus général du rapprochement entre la recherche, les sciences et la société et de la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle. Il a, à la fois, une dimension territoriale, parisienne et francilienne et, bien entendu, une dimension nationale, confortée par son rôle de « pôle national de référence » en matière de CSTI. Il en est de même de la Cité des métiers de La Villette, à la fois entité territoriale, et tête de réseau internationale.

La complémentarité est évidente entre les deux missions, information /orientation d'une part, culture scientifique et technique de l'autre. Le rayonnement d'Universcience devrait permettre de multiplier les manifestations et événements autour des métiers et des qualifications dans le champ des sciences, des techniques et de l'industrie. La proposition faite plus haut par la mission d'introduire Universcience dans le GIP « Objectif métier » va dans ce sens.

Par ailleurs, une meilleure identification de la Cité des métiers - qui n'a pas aujourd'hui de statut juridique propre - est souhaitable, peut-être sous forme de budget annexe, plutôt qu'une formule d'externalisation, l'ancrage à Universcience étant parfaitement légitime. Elle pourrait s'accompagner d'une articulation renforcée avec le pôle « *learning center* », en cours de réorganisation à partir de la bibliothèque-médiathèque de la CSTI, mais pas au prix d'une perte d'identité.

Enfin, la mission estimerait cohérent, compte tenu des enjeux actuels de l'économie et de l'emploi, de revenir à une représentation des ministères en charge de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'industrie au conseil d'administration de l'établissement.

4.1.6. Lancer de l'événementiel pour promouvoir les métiers

La Cité des sciences n'a jamais suffisamment développé les 3 « piliers » d'une véritable politique d'information sur les métiers et l'orientation professionnelle : accueil/information/conseil, mais aussi Agora (rencontres, colloques, centre de ressources), et lieu d'exposition des métiers, en lien avec les branches professionnelles. Un projet de cette nature, qui pourrait comprendre aussi une pépinière d'entreprises innovantes, des incubateurs, ferait sans doute sens à la Cité de sciences, et supposerait des partenariats avec le monde économique, des établissements comme le CNAM, etc.

Il reste une travée libre à La Villette, soit 30 000 m²... La question du financement d'un lieu nouveau qui serait ainsi dédié aux métiers, à des expositions thématiques, à l'information et à l'orientation par la démonstration et l'échange, mérite d'être soulevée... Ce peut être un beau projet fédérateur, symbolisant l'ambition partagée de faire progresser la connaissance et la culture de l'entreprise, la découverte des métiers, le goût pour l'innovation, la science et les techniques, qui prendrait toute sa place dans une nouvelle politique pour l'orientation.

Recommandation 28 : Outre une meilleure identification de la tête de réseau Cité des métiers au sein d'Universcience, et l'association de cet établissement au groupement d'intérêt public « Objectif métier », élargir aux ministères chargés de l'industrie, de l'emploi et de la formation professionnelle la composition du conseil d'administration d'Universcience, dans la perspective de développer des projets événementiels autour des métiers.

4.2. Pour une professionnalisation accrue du service public de l'orientation

4.2.1. Objectifs généraux d'une démarche de professionnalisation

Un volet ressources humaines qui s'appuie sur une clarification de l'offre de service et sur une structuration des métiers

Si la création d'un service public d'orientation de qualité est un objectif consacré par la loi, assurer l'adaptation des compétences des membres des réseaux à leurs missions, et aux besoins du public est aussi une priorité. L'amélioration de l'offre de service passe aussi par un investissement dans la formation des personnels de l'orientation, la gestion des profils et des carrières.

La clarification de l'offre de service par type de prestation et par type de public est la première étape d'une politique des ressources humaines (voir plus haut). L'état des lieux effectué par la mission a montré des points communs mais aussi une diversité et des spécificités à la fois des statuts et des rémunérations des personnels impliqués, des missions effectuées, des compétences mobilisées. Certains réseaux ont formalisé des référentiels de compétences au niveau national (missions locales, information jeunesse), ou s'y sont engagés (Pôle emploi).

La complexité du paysage tient au nombre de réseaux et de structures impliquées, mais aussi à la confusion des missions : les CIO doivent depuis 2011 développer une offre de service « premier niveau » pour tout public, les points information Jeunesse se mettent à recevoir des adultes, Pôle emploi peut se consacrer aux actifs en emploi... Tout le monde peut s'occuper de tout le monde, développer une offre généraliste, et en même temps assurer une mission spécialisée par public. Dès lors que l'objectif de réunir les différents réseaux sur des sites uniques était abandonnée, la conception du SPO universel institué en 2009 se révèle source de confusion supplémentaire.

La mission préconise au contraire de clarifier autant que possible le rôle de chaque réseau, et de renforcer le professionnalisme des réseaux s'adressant à des publics différents : les CIO accueillent les jeunes scolarisés ou déscolarisés et les étudiants, les missions locales s'occupent globalement des jeunes et participent à la politique de l'emploi, l'action de Pôle emploi est recentré sur les demandeurs d'emploi, les OPACIF (et les réseaux consulaires), des actifs en emploi.

Mais en même temps doit être encouragée à l'échelon régional une politique de regroupements des structures, en fonction des opportunités, soit dans une logique de type cité des métiers offrant un « front office » ouvert à tout public, soit dans des structures spécialisées par public, jeunes (CIO, missions locales et réseau de l'information jeunesse) d'une part, adultes (OPACIF) d'autre part, avec Pôle emploi. Le regroupement géographique dans une cité des métiers labellisée n'entraîne pas, bien au contraire, la confusion des compétences, mais leur complémentarité.

Des outils de professionnalisation à développer, avec une animation nationale

Un travail entre réseaux partenaires a permis dans certaines régions de progresser sur les référentiels communs, sur la base desquels se sont montées des formations inter-réseaux.

La mission de professionnalisation confiée depuis 2008 au PRAO en Rhône-Alpes témoigne de la capacité des acteurs locaux (État, région, partenaires sociaux et 16 partenaires de l'AIO et de la formation continue), à bâtir dans la durée des plans d'action en commun. Le PRAO a formé depuis 4 000 personnes ; il propose en 2013, 67 actions de formation organisées sur tous les territoires de la région, dans 9 domaines différents³⁸, destinées à l'exercice d'un métier (métiers de l'orientation, conseiller des relations entreprises, formateurs), ou d'un projet (exemple : « développer un partenariat européen », « se positionner sur le dispositif VAE », ainsi que des stages d'immersion et des rencontres pour les professionnels de l'AIO, chevronnés ou débutants (cf. annexe 40).

Ces bonnes pratiques se développeront d'autant mieux que le niveau national les relaiera. C'est le rôle que jouera désormais l'association inter CARIF-OREF, mais ces avancées gagneront aussi à être connues par les différentes tutelles nationales.

La mission préconise, au-delà de partenariats institutionnalisés au niveau régional, sous forme de GIP ou d'association (voir plus haut), que le futur CNEOFP relaie ce travail sur les référentiels métiers, et les outils RH pour les réseaux, en animant un groupe de travail proposé aux régions et partenaires volontaires.

Favoriser les mobilités professionnelles inter-réseaux

La mission considère que l'offre spécialisée par public doit être maintenue, en même temps que doit être mieux structuré un premier accueil très polyvalent et accessible. Elle estime cependant intéressant que les régions et leurs partenaires facilitent des mobilités professionnelles entre les différents réseaux, pour offrir aux agents une diversité de lieux et de conditions d'exercice, et aussi un enrichissement de leurs compétences. La région peut faire de cet objectif un des leviers de sa compétence nouvelle. Cela suppose d'abord de connaître la situation des personnels concernés mais aussi que les barrières statutaires et de rémunération ne bloquent pas excessivement un management plus ouvert qu'aujourd'hui.

Le recrutement sur contrat à durée déterminée peut permettre d'accueillir des personnels de statut varié au sein du service public de l'État, s'il n'y a pas de corps spécifique. L'État recrute déjà des contractuels faisant fonction de COP, pour pallier l'insuffisance des recrutements statutaires, il est donc possible d'accueillir dans les CIO des conseillers ayant une expérience professionnelle dans d'autres réseaux.

Les voies du détachement permettent des mobilités entre FPE et FPT, à grades équivalents, mais en l'absence d'un cadre d'emploi de conseiller d'orientation, dont la création est peu

³⁸ Les 9 domaines : « dispositifs de l'orientation, de la formation et de l'emploi », « l'environnement économique de l'emploi et de la formation », « l'environnement stratégique et administratif des structures », « l'accueil, le conseil et l'orientation professionnelle », la pédagogie et l'ingénierie de formation », « l'accompagnement des parcours de l'individu », « la veille et la culture numérique », « métiers et secteurs d'activité en Rhône-Alpes », l'information et le conseil en VAE ».

probable (sauf dans le cas d'une décentralisation des COP aux régions), il faudrait envisager un détachement sur un cadre d'emploi existant (emploi administratif, le statut de psychologue de la FPT ne correspond pas aux missions de l'orientation...) ou sur un contrat. Des COP qui voudraient faire un passage en mission locale ou dans CRIJ devraient donc être soit détachés sur un contrat ne conduisant pas à pension, soit mis à disposition (contre remboursement).

Des mobilités entre réseaux soumis au droit du travail (Pôle emploi/ missions locales/ enseignement privé sous contrat/FONGECIF et autres réseaux professionnels) sont plus faciles à gérer, encore faut-il qu'il y ait une impulsion. La mise en place de structures partenariales de type cité des métiers où exercent des conseillers des différents réseaux est sans doute la meilleure stratégie pour faire se connaître les professionnels entre eux, et susciter des envies ultérieures de mobilité professionnelle.

4.2.2. Ouvrir le recrutement des COP et réformer le statut des directeurs de CIO

Depuis le rapport conjoint IGEN-IGAENR de 2005 qui préconisait (cf. annexe 22) d'élargir le recrutement des COP et de créer un statut particulier pour les directeurs de CIO, le décret du 23 août 2011 a actualisé comme on l'a vu l'article 2 sur les missions des COP, pour tenir compte de la loi du 24 novembre 2009, mais aucune des recommandations du rapport précité n'a été suivie d'effet.

Ouvrir le recrutement des COP

Le recrutement des COP reste réservé aux détenteurs de la licence de psychologie (la mention des titres équivalents n'ayant pas de conséquence pratique). Un arrêté interministériel du 13 mars 2012 a toutefois profondément transformé le contenu des épreuves des concours, auparavant essentiellement fondées sur du contrôle de connaissance en psychologie, en mettant plus largement l'accent sur l'économie, le marché du travail, les enjeux du système éducatif, l'orientation et l'insertion professionnelle (cf. recueil des textes de référence). D'après le président du jury du concours de recrutement des COP, cela entraîne une modification du profil des lauréats, plus ouverts et mieux préparés à leur futur métier.

Cette évolution est positive, mais ne retire rien à la pertinence de l'analyse faite en 2005, que la mission reprend à son compte.

Dans l'hypothèse du maintien des COP à l'État, il appartient au ministère de l'éducation nationale de préciser ce qu'il attend de ses personnels, de fixer un objectif d'effectifs en relation avec les missions qui leur sont confiées, et d'adapter le recrutement aux profils souhaités. L'importance donnée à la construction du parcours individuel d'orientation dans le cadre de la refondation de l'école justifie un réinvestissement de l'État sur les compétences requises pour accueillir, informer, conseiller et accompagner les jeunes et les familles tout au long de la scolarité. La mobilisation des équipes de direction et des équipes pédagogiques des établissements ne saurait suffire à exercer l'ensemble des missions aujourd'hui confiées aux COP et aux CIO.

Si le choix de créer un statut de psychologue n'est pas retenu, dont la contrepartie pourrait être le transfert à terme de la mission information/orientation aux régions, avec les personnels

correspondants, la proposition équilibrée du rapport IGAENR-IGEN de 2005 de préserver l'unicité et la diversité actuelle (mais menacée) du corps, avec un recrutement diversifié et le maintien du titre de psychologue à titre individuel pour ceux qui auront réussi les épreuves du DECOP semble toujours pertinente, soit :

- un concours externe à deux voies, l'une ouverte aux licenciés en psychologie, l'autre aux titulaires d'autres licences universitaires ;
- un concours interne sans conditions de titre ouvert aux agents des trois fonctions publiques ayant 5 ans d'ancienneté ;
- un concours réservé aux non titulaires avec conditions d'ancienneté ;
- un troisième concours ouvert à des non fonctionnaires ayant une réelle expérience professionnelle dans les domaines de l'orientation et de l'insertion professionnelle.

La formation des COP devrait être confiée aux futures écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), ce qui permettrait de sortir les stagiaires de leur isolement par rapport à leurs futurs collègues des établissements. La formation initiale des professeurs stagiaires devrait elle aussi construire des connaissances sur le système de formation initiale et les problématiques de l'orientation.

Une négociation sur l'organisation du temps de travail serait nécessaire, pour renforcer le temps de présence des conseillers dans les établissements. La mise en place souhaitée de plates-formes d'information de qualité, adaptées aux attentes du public, accessibles par internet, et une réflexion sur les missions documentaires des CIO, qui pourraient être confiées à des personnels qualifiés, faciliteraient le travail des conseillers en leur permettant de consacrer plus de temps au conseil et à l'accompagnement individuel.

Recommandation n° 29 : Fixer des modalités et un niveau de recrutement des conseillers d'orientation psychologues et des directeurs de centre d'information et d'orientation, cohérents avec les dispositions qui résulteront des lois à venir sur la refondation de l'école et l'acte III de la décentralisation. Diversifier autant que possible les profils de ces personnels en ouvrant les concours à d'autres viviers.

Revoir le statut des directeurs de CIO pour tenir compte des missions exercées

Qu'ils restent à l'État ou qu'ils soient transférés aux régions, les missions des directeurs de CIO sont trop différentes de celles des COP pour justifier le statu quo. Certains revendiquent un statut d'emploi, à la tête d'établissements publics. La trop petite taille de très nombreux CIO ne le permet pas, et une rationalisation du réseau en 250/300 structures prendra du temps.

Dans le cas du maintien dans la fonction publique de l'État, le plus simple serait de les rattacher au statut du corps des personnels de direction, en créant une filière de recrutement avec des épreuves spécifiques, correspondant effectivement aux missions et aux compétences attendues.

Cette réforme statutaire aurait plusieurs avantages collatéraux : rendre au grade de débouché son vrai rôle de promotion interne pour les COP, sans les obliger à changer de métier et de

lieu d'exercice, et permettre un recrutement diversifié des directeurs de CIO, qui pourraient accueillir des personnels d'éducation, de direction, des enseignants intéressés, et plus généralement des fonctionnaires d'expérience.

Dans le cas d'un transfert aux régions, il conviendra de prévoir le cadre d'emploi d'accueil, à partir d'un cadre existant ou par création d'un cadre d'emploi spécifique, comme cela a été fait en 2004 pour les agents de l'État devenus agents techniques des établissements d'enseignement.

Recommandation n° 30 : Prévoir pour les directeurs de centre d'information et d'orientation, un statut ou un cadre d'emploi adapté à leurs missions particulières.

Recommandations

N°	Recommandation	Autorité responsable	Échéance
A. Clarification du cadre législatif du service public de l'orientation			
1	Alléger le cadre législatif du service public de l'orientation en l'expurgeant de toute disposition de nature réglementaire et en renvoyant la détermination des modalités d'application à un exercice de concertation dans le cadre du futur conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
2	Redéfinir le service public de l'orientation à partir des institutions auxquelles le législateur a conféré des missions entrant dans le champ de l'accueil, de l'information, du conseil et de l'accompagnement en orientation scolaire ou professionnelle. Mettre fin à la logique actuelle de labellisation d'organismes ou de services territoriaux pour déterminer la participation à ce service public. Pour l'avenir, inscrire les démarches éventuelles de labellisation dans une perspective d'amélioration de la qualité.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
B. Institution du chef de filat des régions sur le service public de l'orientation			
3	A l'occasion de la décentralisation aux régions du chef de filat du service public de l'orientation, confirmer le sens à donner aux services en orientation scolaire et professionnelle, dans une logique de développement de la capacité des personnes à s'orienter et non dans une logique prescriptive qui nierait la capacité des personnes à faire des choix.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
4	Prévoir l'élaboration concertée, au sein du comité de coordination régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, puis l'adoption, par la région, d'un schéma régional de l'orientation tout au long de la vie, articulé avec le contrat de plan régional de développement de l'orientation et des formations professionnelles.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
5	Décliner le schéma régional de l'orientation tout au long de la vie par une contractualisation stratégique, pluriannuelle, avec chaque tête de réseau et avec l'État en tant que partenaire.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
6	Tirer les conséquences du repositionnement du projet DOKELIO (entrepôt national de données sur l'offre de formation) dans le sens de son articulation avec une infrastructure de bases de données régionales. En particulier, réformer l'acte de cession du système d'information KELIOS pour en restituer la propriété à leurs fondateurs (CARIF et FONGECIF Ile-de-France) et doter le maître d'œuvre de DOKELIO d'un droit d'adaptation.	État (DGEFP)	Dans les meilleurs délais
7	Assortir les compétences des régions en matière d'orientation et de formation professionnelle, d'une obligation législative de mettre en place une base de données régionales sur l'offre de formation, initiale et continue, selon un protocole normalisé, et d'alimenter le futur entrepôt national de données DOKELIO.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
8	Introduire, par amendement au projet de loi de décentralisation, une obligation législative de saisie régulière de leur offre de formation par les organismes de formation dans la base de données de leur(s) région(s) d'établissement, ce qui renforcera les obligations de publicité à la charge de ces organismes.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation

C. Mesures d'accompagnement de la dévolution du chef de filat aux régions			
9	Transférer aux régions les directeurs et les personnels administratifs des CIO ainsi que l'immobilier et le fonctionnement de ces centres.	État (MEN, DGCL)	Loi de décentralisation
10	Prévoir la création de GIP État (recteur) – région pour l'orientation des publics scolaires, regroupant les centres d'information et d'orientation et les délégations régionales de l'office national d'information sur les enseignements et les professions.	État (DGESCO)	Loi de décentralisation
11	Systematiser le dispositif « orientation active » en renforçant les coopérations entre les établissements d'enseignement supérieur et les lycées. Prévoir la participation de plein droit de la région au comité de coordination des formations post-baccalauréat.	État (DGESCO et DGESIP)	2013
12	Inscrire dans les contrats entre l'État et les établissements d'enseignement supérieur ou leurs groupements, un volet consacré à l'orientation et à l'insertion professionnelle des étudiants.	État (DGESIP)	A partir de 2013
13	Envisager le rattachement des centres régionaux d'information jeunesse aux régions par un transfert des financements, dans le cadre d'une compétence régionale optionnelle à créer. Revoir le statut du centre d'information et de documentation jeunesse et envisager son rattachement à un opérateur national.	État (DJEPVA, DGCL)	Loi de décentralisation
14	Prévoir des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens tripartites entre l'État, les régions et les unions régionales des missions locales ainsi que, le cas échéant, d'autres financeurs territoriaux. Décliner ce conventionnement au niveau de chaque mission locale.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
15	Rééquilibrer les parts respectives de financement des missions locales par l'État et les régions.	État (DGEFP, DGCL)	Loi de décentralisation, loi de finances de l'État
16	Recentrer les missions de Pôle emploi sur le public des demandeurs d'emploi pour clarifier ses responsabilités par rapport aux autres opérateurs de l'orientation.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
17	Prévoir un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens entre la région, la direction régionale de Pôle emploi et l'État sur l'offre de service aux demandeurs d'emploi, dont l'orientation professionnelle, en substitution de l'actuelle convention annuelle régionale entre l'État et Pôle emploi.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
18	Expérimenter dans quelques régions la mise sous l'autorité fonctionnelle de la région, de l'animation régionale de l'offre de service en orientation professionnelle de Pôle emploi, comportant à la fois la chaîne de pilotage (direction régionale, direction territoriale, agences), les moyens généralistes (accueil et information, activité des conseillers) et les moyens spécialisés (activité des psychologues du travail) ainsi que les budgets de sous-traitance de prestations d'orientation professionnelle.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
19	Lors de la transposition législative de la stipulation de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relative au conseil en évolution professionnelle au bénéfice des salariés, veiller à articuler ce nouveau droit avec le cadre d'ensemble du service public de l'orientation tout au long de la vie. Étudier la faisabilité d'une extension de ce droit aux travailleurs indépendants.	État (DGEFP)	Loi de transposition de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

20	Prévoir une dérogation expérimentale au cadre juridico-financier des organismes collecteurs paritaires agréés pour la gestion du congé individuel de formation pour autoriser ceux-ci à percevoir, en complément des frais de gestion et d'information plafonnés par leur convention d'objectifs et de moyens, des subventions des régions ou du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, destinées à financer le développement de services en orientation professionnelle.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
21	Prévoir une dérogation expérimentale au cadre juridico-financier du fonds paritaire de sécurisation des parcours pour autoriser celui-ci à contribuer financièrement au développement de services en orientation professionnelle dans les organismes collecteurs paritaires agréés pour la gestion du congé individuel de formation. Cette habilitation se substituerait à celle qui permet actuellement au fonds paritaire de financer le service dématérialisé du service public de l'orientation.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
D. Gouvernance partagée du SPO, articulée à l'emploi et à la formation professionnelle			
22	Prévoir la consultation obligatoire du futur conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle sur la convention-cadre entre l'État et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, pour associer indirectement les régions à la préparation de cet important accord.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
23	Créer une instance partenariale de concertation dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, dotée d'un éventail étendu de missions, complétant celles du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie par le pilotage de chantiers partenariaux stratégiques.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
24	En conséquence de la création du futur conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, supprimer la fonction de délégué interministériel à l'orientation.	État	Loi de décentralisation
25	Confier le secrétariat général du conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle à un groupement d'intérêt public national Objectif métier qui assurerait par ailleurs le portage de chantiers partenariaux complexes : veille et expertise stratégique, développement de systèmes d'information et de services multimédia, élaboration de cadres de référence en matière d'offre de service et de professionnalisation.	État (DGEFP)	Loi de décentralisation
26	Confier au conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle la responsabilité, en s'appuyant sur le GIP national, de repenser un service dématérialisé, dans le cadre de ses travaux sur l'architecture des systèmes d'information.	État (DGEFP)	2014
27	Engager au niveau du ministère de l'éducation nationale une réflexion sur le pilotage, la gestion et l'animation des services de l'information et de l'orientation, à l'occasion du nouveau partage de compétences entre l'État et les régions. Revoir le positionnement de la structure en charge de l'orientation à la DGESCO.	État	2013
28	Outre une meilleure identification de la tête de réseau Cité des métiers au sein d'Universcience, et l'association de cet établissement au groupement d'intérêt public « Objectif métier », élargir aux ministères chargés de l'industrie, de l'emploi et de la formation professionnelle la composition du conseil d'administration d'Universcience, dans la perspective de développer des projets événementiels autour des métiers.	État	2013

E. Professionnalisation des opérateurs de l'orientation

29	Fixer des modalités et un niveau de recrutement des conseillers d'orientation psychologues et des directeurs de centre d'information et d'orientation, cohérents avec les dispositions qui résulteront des lois à venir sur la refondation de l'école et l'acte III de la décentralisation. Diversifier autant que possible les profils de ces personnels en ouvrant les concours à d'autres viviers.	État (DGESCO, DGESIP, DGRH)	2014
30	Prévoir pour les directeurs de centre d'information et d'orientation, un statut ou un cadre d'emploi adapté à leurs missions particulières.	État (DGESCO, DGRH)	2014

Propositions de modification de dispositions législatives relatives ou connexes à l'orientation

Les dispositions législatives proposées ci-après illustrent les recommandations du rapport. Elles comportent les ajouts en mode souligné et les suppressions en mode barré.

1. Droit individuel à l'orientation, service public de l'orientation et service public de l'emploi

1.1. Définition du droit individuel à l'orientation

Article sur le droit individuel à l'orientation

Le premier alinéa de l'article L. 6111-3 du code du travail est ainsi modifié :

Toute personne dispose du droit à être accueillie, informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation scolaire et professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation.

Cet alinéa est complété par deux mentions :

- *celle de l'accueil comme composante du droit individuel, en amont de l'information, du conseil et de l'accompagnement ;*
- *celle de la notion d'orientation scolaire, et non seulement professionnelle.*

1.2. Définition et coordination du service public de l'orientation

Article sur le service public de l'orientation

I. Le deuxième alinéa de l'article L. 6111-3 du code du travail est ainsi modifié :

Le service public de l'orientation tout au long de la vie ~~est organisé pour garantir~~ a pour mission de mettre en œuvre le droit reconnu à l'alinéa précédent en favorisant le développement de la capacité de toute personne à s'orienter tout au long de sa vie.

Il garantit à toute personne l'accès à ~~une~~ l'information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération.

Il est assuré dans des conditions de gratuité, d'accessibilité, de qualité et d'objectivité.

La coordination du service public de l'orientation tout au long de la vie est confiée, sur son territoire, à la région dans le cadre des articles L. 214-12 et L. 214-13 du code de l'éducation.

II. Les articles L. 6111-4 et L. 6111-5 du code du travail sont abrogés.

III. La section 2 du chapitre III du titre II du livre sixième du même code est abrogée.

IV. Le III de l'article 4 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie est abrogé.

Cet alinéa est modifié dans plusieurs sens :

- *il est articulé explicitement avec le droit individuel à l'orientation, en ce qu'il a pour mission de le mettre en œuvre ;*
- *il exprime le choix univoque d'un service public tourné vers l'aide au choix des personnes et attaché à développer leur autonomie ;*
- *il reformule les principes de ce service public : il maintient ceux de gratuité, de qualité, de complétude et d'objectivité (qui portent sur l'ensemble des prestations,*

et non seulement l'information) ; il ajoute celui de l'accessibilité territoriale, à laquelle les régions auront à veiller ;

- il confie à la région, en lien avec le code de l'éducation qui contient déjà ses attributions légales en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, le chef de filat du service public de l'orientation sur son territoire ;*
- enfin, il abroge les articles L. 6111-4 (service dématérialisé) et L. 6111-5 (labellisation) du code du travail, la section 2 du chapitre III du titre II du livre sixième du code du travail (dispositions relatives au délégué à l'information et à l'orientation) et le III de l'article 4 de la loi du 24 novembre 2009 (plan de coordination des opérateurs nationaux de l'orientation), devenu caduc.*

1.3. Compétence de la région en matière de coordination du service public de l'orientation

A l'article L. 214-12 du code de l'éducation, insérer l'alinéa suivant, après le premier alinéa :

La région coordonne, sur son territoire, l'action du service public de l'orientation tout au long de la vie défini à l'article L. 6111-3 du code du travail en s'appuyant sur les institutions auxquelles la loi a confié une compétence entrant dans son champ et par les autres organismes qu'elle associe selon des modalités qu'elle définit.

Ce nouvel alinéa :

- introduit la compétence de chef de file du service public de l'orientation tout au long de la vie qui est confiée à la région sur son territoire ; cette disposition est complétée par celle qui est proposée plus bas sur l'adoption du schéma régional de l'orientation tout au long de la vie ;*
- redéfinit clairement le périmètre du service public de l'orientation par l'addition des institutions dotées d'une compétence légale et des autres organismes associés par les régions ; cette formulation consacre la reconnaissance de la participation de plein droit des réseaux d'opérateurs légalement missionnés, tout en permettant d'élargir ce premier cercle, à l'initiative des régions.*

1.4. Schéma régional de l'orientation tout au long de la vie

A l'article L. 214-13 du code de l'éducation, insérer l'alinéa suivant :

La région élabore et adopte un schéma régional de l'orientation tout au long de la vie, qui détermine, en cohérence avec le contrat de plan régional de développement de l'orientation et des formations professionnelles, les priorités de développement du service public de l'orientation défini à l'article L. 6111-3 du code du travail. Le schéma régional de l'orientation garantit la couverture équilibrée du territoire régional et veille à l'articulation des actions menées par les membres de ce service public et à l'amélioration des services rendus aux usagers. Il est mis en œuvre notamment au moyen de conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens conclues par la région avec les membres du service public de l'orientation. Ces conventions déterminent la programmation et le financement des actions menées dans le cadre du schéma et prévoient un dispositif de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de ces engagements en s'appuyant sur des indicateurs de pilotage de l'activité des services et de suivi des parcours des personnes bénéficiaires.

Dans ce nouvel alinéa :

- *le schéma régional de l'orientation tout au long de la vie est adopté par la région ;*
- *quatre principes présidant au schéma régional de l'orientation sont énoncés : l'objectif de développement du service public de l'orientation ; la couverture équilibrée du territoire ; l'articulation des services entre eux ; l'amélioration de la qualité du service public de l'orientation (ce qui peut donner lieu à l'usage de normes de qualité et/ou au lancement de démarches qualité) ;*
- *la déclinaison du schéma régional de l'orientation est assurée par des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens conclues avec les représentants des réseaux d'opérateurs du service public de l'orientation et avec l'État. Cette rédaction permet d'envisager simplement différentes configurations de signature, selon les organismes et les publics concernés ;*
- *les conventions d'application ont pour objet la programmation et le financement des actions s'inscrivant dans le cadre du schéma régional de l'orientation ; elles prévoient obligatoirement un dispositif de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des engagements contractualisés, comprenant deux types d'indicateurs (pilotage de l'activité des services, suivi des parcours individuels).*

En conséquence, supprimer la mention « à l'information, à l'orientation et », au premier alinéa de l'article, qui porte sur les « priorités » définies par le CPRDFP.

1.5. Définition du droit à la qualification professionnelle

Chapitre IV du titre premier du livre troisième de la sixième partie du code du travail

~~Droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles.~~

(Suppression des mentions de l'information et de l'orientation dans l'intitulé du chapitre)

Article droit à la qualification professionnelle

L'article L. 6314-1 du code du travail :

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à ~~l'information, à l'orientation et~~ à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

Le droit individuel à l'orientation (article L. 6111-3) est inscrit dans le cadre du seul droit à l'éducation (tout au long de la vie), sans redondance avec le droit à la qualification professionnelle qui est pour sa part destiné aux personnes engagées dans la vie active ou qui s'y engagent. Il s'agit d'une réécriture de simplification et de coordination, sans impact opérationnel mais utile pour clarifier le cadre législatif.

1.6. Création du conseil en évolution professionnelle

Article conseil en évolution professionnelle

Article L. 6311-2

Tout travailleur, qu'il soit salarié ou non salarié, a droit à une information, à un conseil et à un accompagnement en évolution professionnelle qui lui permettent notamment de connaître son environnement professionnel et territorial, de repérer, valoriser et développer ses compétences et de repérer les offres d'emploi adaptées à ses compétences.

Ce droit est mis en œuvre, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie défini à l'article L. 6111-3, par les organismes collecteurs agréés visés au chapitre II du titre troisième du livre troisième de la partie VI du présent code et par d'autres organismes paritaires assurant une mission de sécurisation des parcours professionnels.

Ce nouvel article, créé au chapitre premier (objet de la formation professionnelle continue) du titre premier du livre III de la sixième partie du code du travail, transpose l'article 16 de l'ANI du 11 janvier 2013 :

- en créant le droit à l'information, au conseil et à l'accompagnement en évolution professionnelle pour refléter la nature complète de la prestation instituée par les partenaires sociaux ;*
- en l'étendant à tout travailleur en emploi (salarié ou non salarié), de manière à couvrir également les travailleurs indépendants ;*
- en précisant le contenu du droit, en reprenant les principes posés par les partenaires sociaux (l'obligation d'informer sur l'existence du droit et sur les possibilités d'y accéder est comprise dans la consécration de ce droit) ;*
- en l'articulant au service public de l'orientation défini à l'article L. 6111-3 du code du travail : le droit à l'information, au conseil et à l'accompagnement en évolution professionnelle est la forme que prend, pour les actifs occupés, le droit à l'accueil, à l'information, au conseil et à l'accompagnement en matière d'orientation.*

1.7. Définition du service public de l'emploi

Article service public de l'emploi

L'article L. 5311-1 du code du travail est ainsi modifié :

~~Le service public de l'emploi a pour mission l'indemnisation et le placement l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide-concours~~ à l'orientation professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés de tous les travailleurs engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

La définition du service public de l'emploi telle qu'introduite par la loi du 13 février 2008 est réécrite afin d'en reformuler la mission d'orientation, pour éviter tout chevauchement législatif en la matière compte tenu de l'existence d'un service public dédié à l'orientation scolaire et professionnelle depuis la loi du 24 novembre 2009.

A cette occasion, les publics bénéficiaires du service public de l'emploi sont clarifiés par un retour à la logique de la loi du 18 janvier 2005 : l'action du service public de l'emploi est recentrée sur les demandeurs d'emploi. Il participe également à l'orientation professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels des personnes actives. Cette seconde mission,

formulée en termes de concours, permet de couvrir les prestations apportées à des personnes non inscrites comme demandeurs d'emploi par le service public de l'emploi, sans consacrer à ce dernier une compétence exclusive dans ces matières où les compétences sont partagées.

La notion proposée de « travailleurs engagés dans la vie active ou qui s'y engagent » est plus large que celle, préexistante, de salariés, afin de couvrir les situations de travailleurs indépendants et les situations de parcours mixtes.

Les missions du service public de l'emploi seraient désormais définies en seulement trois termes complémentaires : indemnisation, accompagnement et placement (le chapitre II du titre premier du livre III de la cinquième partie du code du travail, consacré à Pôle emploi, est intitulé « Placement et accompagnement des demandeurs d'emploi »). Les notions d'accueil, de formation et d'insertion seraient retirées de l'article L. 6311-1 du code du travail, afin de mieux tenir compte de l'intervention de la convention tripartite État-UNEDIC-Pôle emploi (article L. 5312-3 du code du travail), qui a vocation notamment à préciser « les objectifs d'amélioration des services rendus aux demandeurs d'emploi » et « les personnes devant bénéficier prioritairement des interventions » compte tenu de la situation de l'emploi et des moyens de l'opérateur.

Tableau comparatif des définitions législatives du service public de l'emploi

Loi du 18 janvier 2005	Loi du 13 février 2008	Nouvelle rédaction proposée
1 ^{er} alinéa de l'article L. 311-1 du code du travail	Article L. 5311-1 du code du travail	Article L. 5311-1 du code du travail
Le service public de l'emploi comprend le placement, l'indemnisation, la formation l'accompagnement des demandeurs d'emploi.	Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.	Le service public de l'emploi a pour mission l'indemnisation et le placement des demandeurs d'emploi. Il concourt à la sécurisation des parcours professionnels de tous les travailleurs engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

2. Adaptation de la formulation des missions de plusieurs institutions

2.1. Missions de Pôle emploi

Article Pôle emploi

Le 2° de l'article L. 5312-1 du code du travail est ainsi modifié :

2° Accueillir, informer, ~~orienter~~ conseiller et accompagner les ~~personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi,~~ demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un ~~conseil professionnel~~ appui en orientation professionnelle, prescrire toutes actions pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle, et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle ;

Les missions de Pôle emploi vis-à-vis des publics sont recentrés sur les demandeurs d'emploi, auprès desquels l'institution assure une mission non plus d'orientation, mais d'appui en orientation professionnelle, sous différents registres (accueil, information, conseil, accompagnement) pour bien ancrer les prestations dans une logique de développement des

capacités d'orientation des demandeurs d'emploi eux-mêmes, à rebours de la logique selon laquelle c'est l'institution qui oriente les personnes.

2.2. Financement des services en orientation des OPACIF

Article OPACIF (non codifié dans le code du travail)

Les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du droit individuel à la formation sont autorisés, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2015, à percevoir des concours financiers des régions ou du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels destinés à financer des dépenses de même nature que celles mentionnées au 1° de l'article L. 6331-11 du code du travail. Les dépenses ainsi financées s'ajoutent aux dépenses limitativement prévues par la convention triennale d'objectifs et de moyens mentionnée à l'article L. 6332-1-1 du même code, en dépassement du plafond mentionné au 7° de l'article L. 6332-6 du même code. Elles ne peuvent excéder, pour une même année civile, 4% de la collecte des organismes collecteurs paritaires agréés qui en bénéficient. Ceux-ci établissent un budget supplémentaire de services en orientation professionnelle, annexé à titre d'information à la convention précitée.

Cette disposition expérimentale vise à autoriser les OPACIF à percevoir des financements externes (régions, FPSPP) destinés à renforcer leur capacité propre à délivrer des services en orientation professionnelle (information et accompagnement). Ces financements interviendraient en sus des frais de gestion et d'information qui sont autorisés par la COM signée avec l'État et qui sont exprimés en proportion de la collecte. Le calibrage de 4% par rapport à la collecte permettrait un doublement moyen de la capacité des OPACIF, sur la base des taux de frais de gestion déjà autorisés aux FONGECIF (4% en moyenne sur 2013-2014).

2.3. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article FPSPP [à introduire par amendement]

I. - Le 3° de l'article L. 6332-21 du code du travail est ainsi modifié :

3° de contribuer au financement du service visé au premier alinéa de l'article L. 6111-4 développement des services en orientation professionnelle délivrés par les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du droit individuel à la formation en versant à ceux-ci des concours financiers destinés à financer des dépenses de même nature que celles mentionnées au 1° de l'article L. 6331-11, dans le cadre de l'expérimentation prévue par l'article [OPACIF] de la loi [acte III de décentralisation].

II. - Le sixième alinéa de l'article L. 6332-21 du même code est ainsi modifié :

[6^{ème} alinéa] La déclinaison de cet accord [entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel] donne lieu à une convention-cadre signée entre l'État et le fonds, après avis du conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

L'article définissant les charges du FPSPP est réécrit :

- *au 3°, en ce qui concerne l'habilitation législative du fonds paritaire à financer des dépenses concourant au service public de l'orientation, pour substituer au*

financement du service dématérialisé, le financement du développement des services en orientation professionnelle délivrés par les OPACIF. Il convient de rappeler que l'article L. 6332-21 du code du travail a valeur d'habilitation législative, les règles d'utilisation des ressources du FPSPP étant fixées par une convention-cadre entre l'État et les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel ;

- au 6^{ème} alinéa, pour disposer que la conclusion de cette convention-cadre est complétée par l'obligation de consulter préalablement le CNEOFP afin de pouvoir recueillir dans ce cadre l'avis des régions.*

2.4. Bilan des expérimentations visant à faciliter le développement des services en orientation des OPACIF

Article Bilan (non codifié dans le code du travail)

Le Gouvernement transmet au Parlement, au plus tard le 30 septembre 2015, un bilan établi par le conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, portant sur :

1° les partenariats entre le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les régions et les organismes collecteurs paritaires agréés ;

2° la mise en œuvre des expérimentations instituées par les articles [OPACIF] et [FPSPP] de la présente loi.

Cette disposition prévoit de confier au CNEOFP la réalisation d'un bilan de la mise en œuvre des mesures qui seraient introduites pour favoriser le développement de services en orientation professionnelle au sein des OPACIF. Ce bilan destiné au Parlement lui permettrait en particulier de statuer sur l'issue à donner à l'expérimentation consistant à autoriser les OPACIF à percevoir des concours financiers réservés à cet effet, en sus des frais de gestion et d'information fixés dans les COM.

Impact des transferts proposés de compétences et/ou de moyens de l'État aux régions

Les éléments ci-après ont été rassemblés par la mission auprès des différents ministères concernés et doivent être considérés comme des estimations.

1. Recommandations « socle »

- **Transfert de plein droit de l'État aux régions, des compétences et moyens suivants en ce qui concerne les centres d'information et d'orientation (CIO) :** postes de directeur de centre d'information et d'orientation (DCIO), postes de personnels administratifs, propriété des locaux d'État, frais de fonctionnement.
 - Coût des locaux d'État : le transfert s'effectue à titre gratuit ;
 - Frais de fonctionnement : 7,5 M€ de loyers à d'autres propriétaires que l'État et de frais de fonctionnement, auxquels s'ajoute la part de maintenance immobilière des 1,9 M€ de loyers budgétaires à France Domaine (pour les locaux d'État) (cf. annexe 22) ;
 - Coût chargé des DCIO : 21,7 M€ (pour 439 ETP)
 - Coût chargé des personnels administratifs : 45,3 M€ (pour 952 ETP)
 - Somme des moyens à transférer : **75 à 77 M€**

Ces moyens transférés par l'État aux régions seraient obligatoirement mis à disposition, par les régions, des GIP régionaux constitués à partir du réseau des CIO et des DRONISEP.

- **Transfert optionnel de l'État aux régions, de la compétence et du financement des centres régionaux d'information jeunesse (CRIJ).** Financements État : **5,435 M€** en 2013, à comparer avec les financements apportés par les régions (2,938 M€), les départements (1,660 M€) et le bloc communal (2,095 M€) ainsi que d'autres financeurs, pour un total de financements de 16,645 M€. Ces moyens transférés par l'État aux régions permettraient à celles-ci de devenir le principal financeur des CRIJ, avec 69% du financement.

2. Recommandation complémentaire

- **Transfert de plein droit de l'État aux régions, de la moitié de la dotation du ministère de l'emploi finançant la « contribution financière » au fonctionnement des missions locales.** Cette dotation s'élève à 179 M€ en loi de finances initiale pour 2013. Le transfert de crédits porterait sur **90 M€** et serait opéré région par région. Ces moyens transférés par l'État aux régions permettraient à celles-ci d'atteindre globalement la parité de financement des missions locales avec l'État (32% chacun).

3. Total des transferts proposés

- À titre de mesure « socle » : 80 à 82 M€.
- À titre de mesure complémentaire : 90 M€.
- Au total : 170 à 172 M€.

Recueil des textes juridiques de référence en matière d'orientation tout au long de la vie

1. Dispositions transversales

1.1. Droits individuels

1.1.1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

13. La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État.

1.1.2. Résolution du 21 novembre 2008 de l'Union européenne

Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 21 novembre 2008 — «Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie»

Le Conseil de l'Union européenne et les représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, (...) confirment :

La définition de l'orientation en tant que processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leurs parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que l'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière.

1.1.3. Droit à l'éducation

Article L. 111-1 du code de l'éducation

L'éducation est la première priorité nationale. Le service public de l'éducation est conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants. Il contribue à l'égalité des chances.

Outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs de la République.

L'école garantit à tous les élèves l'apprentissage et la maîtrise de la langue française.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels mettent en œuvre ces valeurs.

Le droit à l'éducation est garanti à chacun afin de lui permettre de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation initiale et continue, de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle, d'exercer sa citoyenneté.

Pour garantir ce droit dans le respect de l'égalité des chances, des aides sont attribuées aux élèves et aux étudiants selon leurs ressources et leurs mérites. La répartition des moyens du service public de l'éducation tient compte des différences de situation, notamment en matière économique et sociale.

Elle a pour but de renforcer l'encadrement des élèves dans les écoles et établissements d'enseignement situés dans des zones d'environnement social défavorisé et des zones d'habitat

dispersé, et de permettre de façon générale aux élèves en difficulté, quelle qu'en soit l'origine, en particulier de santé, de bénéficier d'actions de soutien individualisé.
L'acquisition d'une culture générale et d'une qualification reconnue est assurée à tous les jeunes, quelle que soit leur origine sociale, culturelle ou géographique.

1.1.4. Droit à l'information, au conseil et à l'accompagnement en orientation professionnelle

Article L. 6111-3 du code du travail (1^{er} alinéa)

Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation.

1.1.5. Droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles

Article L. 6314-1 du code du travail

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

1.1.6. Stipulations des accords nationaux interprofessionnels récents

Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Article 2-15 (extrait)

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,
- un appui à l'élaboration de son projet.

Article 2-28 (extrait)

Les [FONGECIF] ont pour mission (...) :

- de proposer à tout salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel, les mesures d'accompagnement visées à l'article 2-15 ci-dessus.

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail

Article 2 : L'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle est un élément primordial pour toute personne qui est amenée à faire un choix soit, au cours de son cursus scolaire ou universitaire, en faveur d'un métier, soit, au cours de sa vie professionnelle, pour améliorer sa situation ou se reconvertir.

Elle doit être fondée sur une information concrète et facilement accessible, sur les secteurs d'activités, la diversité des métiers, les entreprises et les organisations, ainsi que sur la formation tout au long de la vie. Elle doit également prendre en compte les débouchés professionnels offerts par les différentes filières scolaires et universitaires.

Cette information doit plus largement prendre en compte la situation du marché du travail et s'accompagner d'interventions plus systématiques de professionnels en activité, notamment de jeunes professionnels, dans les établissements d'enseignement, en liaison avec les chefs d'établissement, dans le cadre d'une amélioration des relations entre le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise.

Pour favoriser ce type d'action, les branches professionnelles examineront les modalités susceptibles d'être mises en œuvre pour faciliter l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement.

La qualité des informations disponibles participe à une meilleure information de tous les acteurs et par conséquent doit permettre de diminuer de façon significative le taux d'échec et les sorties sans diplôme ni qualification du système éducatif.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux diffuseront et valoriseront les informations disponibles, provenant notamment des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, concernant les différents secteurs d'activité et les métiers y afférents et leurs évolutions prévisibles, au besoin par la création d'un portail internet interprofessionnel qui s'appuiera sur les sites existants.

Au-delà de ces dispositions, les parties signataires précisent en annexe les demandes qu'ils entendent présenter aux Pouvoirs Publics dans ce domaine.

Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels

1.4.2. Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un des instruments de la formation différée et de la promotion sociale permettant aux salariés d'élaborer un projet professionnel individuel.

Article 28

Afin d'assurer l'information des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi potentiellement bénéficiaires des actions de qualification et de requalification, les OPCA pour les entreprises et les institutions représentatives du personnel, les OPACIF pour les projets individuels des salariés et Pôle emploi, en lien avec les OPACIF, pour les demandeurs d'emploi, auront un rôle d'accueil et d'information pour les dispositifs mis en place au titre 2 [qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi] du présent accord.

Point 3.4. (socle de connaissances et de compétences)

La formation professionnelle continue ne peut à elle seule combler certaines insuffisances de la formation initiale sous statut scolaire. En particulier, l'information des élèves, des étudiants et de leurs parents doit être renforcée et l'orientation améliorée par une meilleure information sur les possibilités d'emploi, la diversité des métiers et les formations qui y mènent.

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés

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.

1.2. Service public de l'orientation

1.2.1. Définition

Article L. 6111-3 du code du travail (2^{ème} alinéa)

Le service public de l'orientation tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

1.2.2. Service dématérialisé

Article L. 6111-4 du code du travail

Il est créé, sous l'autorité du délégué à l'information et à l'orientation visé à l'article L. 6123-3, un service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne, lui permettant :

- 1° De disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles ;
- 2° D'être orientée vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle.

Une convention peut être conclue entre l'État, les régions et le fonds visé à l'article L. 6332-18 [fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels] pour concourir au financement de ce service.

1.2.3. Labellisation des opérateurs participant au service public de l'orientation

Article L. 6111-5 du code du travail

Selon des modalités définies par décret en Conseil d'État et sur le fondement de normes de qualité élaborées par le délégué visé à l'article L. 6123-3 après avis public du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, peuvent être reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie les organismes qui proposent dans un lieu unique à toute personne un ensemble de services lui permettant :

- 1° De disposer d'une information exhaustive et objective sur les métiers, les compétences et les qualifications nécessaires pour les exercer, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et les labels de qualité dont ceux-ci bénéficient ;
- 2° De bénéficier de conseils personnalisés afin de pouvoir choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adaptée à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire et, lorsque le métier, la formation ou la certification envisagé fait l'objet d'un service d'orientation ou d'accompagnement spécifique assuré par un autre organisme, d'être orientée de manière pertinente vers cet organisme.

Article R. 6111-1 du code du travail

I.-Le label intitulé " Orientation pour tous-pôle information et orientation sur les formations et les métiers ", valant reconnaissance de la participation au service public de l'orientation tout au long de la vie, est attribué sur demande à l'organisme remplissant les conditions suivantes :

- 1° Délivrer gratuitement à toute personne le souhaitant, en un même site géographique, l'information mentionnée au 1° de l'article L. 6111-5 et le premier conseil personnalisé prévu au 2° de ce même article ;
- 2° Fournir ces services de manière conforme aux clauses d'un cahier des charges comportant des exigences de qualité de service portant sur l'accueil indifférencié de tout public, l'accueil individualisé des usagers, l'exhaustivité et l'objectivité des informations délivrées et le caractère personnalisé des conseils donnés. Le cahier des charges prévoit également des normes relatives à l'organisation et au fonctionnement du service, et en particulier sa gratuité, son accessibilité et la garantie du respect de la confidentialité des informations personnelles concernant les usagers.

II.-Le label est également attribué :

- 1° A un organisme qui délivre l'information et le conseil mentionnés ci-dessus dans plusieurs sites géographiques susceptibles de justifier pour chacun d'eux des conditions d'attribution du label ;
- 2° A un groupement d'organismes liés par convention et qui délivre l'information et le conseil mentionnés ci-dessus dans plusieurs sites géographiques susceptibles de justifier pour chacun d'eux des conditions d'attribution du label.

III. — Le cahier des charges mentionné au I est défini par un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la jeunesse en tenant compte des normes de qualité élaborées par le délégué à l'information et à l'orientation mentionné à l'article L. 6123-3.

Article R. 6111-2 du code du travail

Le label " Orientation pour tous-pôle information et orientation sur les formations et les métiers " délivré à l'organisme ou au groupement d'organismes est associé à un logotype prévu par un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la jeunesse.

Seuls les organismes qui ont fait l'objet d'une décision d'attribution du label notifiée peuvent utiliser le logotype.

Une rubrique dédiée et actualisée du service dématérialisé prévu à l'article L. 6111-4 présente les implantations et les coordonnées des sites à qui le label a été attribué.

Article R. 6111-3 du code du travail

La demande d'attribution du label est présentée par l'organisme ou le groupement d'organismes. Elle est adressée au préfet de région.

La demande d'attribution du label comporte les indications suivantes :

- 1° La dénomination et l'emplacement du ou des sites justifiant le label ;
- 2° Les caractéristiques des services offerts sur ce ou ces sites ;
- 3° Le cas échéant, la convention liant le groupement d'organismes demandeurs ;
- 4° Les engagements pris pour respecter le cahier des charges mentionné à l'article R. 6111-1 ;
- 5° Le périmètre géographique couvert dont le ou les organismes s'engagent à satisfaire les besoins ;
- 6° L'analyse des besoins d'information et de conseil en orientation de la population correspondant à ce périmètre géographique.

La composition du dossier de demande d'attribution du label est précisée dans l'arrêté mentionné au III de l'article R. 6111-1.

Le préfet de région transmet pour avis, sous huit jours, le dossier, dès lors qu'il est complet, au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R. 6111-4 du code du travail

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle ou sa commission spécialisée donne un avis sur la conformité du dossier de demande d'attribution du label au cahier des charges mentionné à l'article R. 6111-1.

Le comité peut entendre les représentants de l'organisme ou du groupement d'organismes demandeurs afin de recueillir des précisions sur les éléments du dossier qui ne lui paraissent pas conformes au cahier des charges.

Le comité transmet son avis au préfet de région dans un délai maximum de trente jours suivant la date à laquelle il a été saisi du dossier. Les membres du comité ou de la commission qui ont un intérêt personnel à l'affaire qui est l'objet de cet avis ne peuvent prendre part aux délibérations.

A défaut d'avis du comité dans le délai mentionné au troisième alinéa, l'avis du comité est réputé défavorable.

Le préfet de région prend la décision d'attribution du label dans le délai de vingt jours suivant la réception de l'avis du comité. Il motive sa décision en cas de refus. Dans tous les cas, sa décision est notifiée à l'organisme ou au groupement d'organismes et communiquée pour information au comité ainsi qu'au délégué à l'information et à l'orientation.

Article R. 6111-5 du code du travail

Le label est attribué pour une durée de cinq ans. Cette attribution peut être renouvelée sur demande adressée trois mois avant l'expiration de la durée pour laquelle le label a été attribué.

La demande est présentée et examinée selon les modalités prévues aux articles R. 6111-3 et R. 6111-4.

Le label peut être retiré par le préfet de région lorsqu'une condition légale ou réglementaire de délivrance du label ou une clause du cahier des charges n'est pas respectée.

Lorsque le préfet constate un ou des manquements et qu'il envisage le retrait du label, il demande par écrit à l'organisme de présenter ses observations dans un délai de trente jours puis communique au comité les informations dont il dispose et les observations de l'organisme. Le comité délibère dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article R. 6111-4 et communique son avis au préfet dans un délai de trente jours à compter de la date de réception du courrier du préfet.

La décision de retrait du label est notifiée par le préfet de région à l'organisme ou au groupement d'organismes dans un délai de trente jours suivant la réception de l'avis du comité. Elle est communiquée pour information au comité ainsi qu'au délégué à l'information et à l'orientation.

Le retrait du label entraîne le retrait du droit d'utiliser le logotype du label.

Cahier des charges relatif au label national « Orientation pour tous - pôle information et orientation sur les formations et les métiers » prévu à l'article R. 6111-1 du code du travail, annexé à l'arrêté du 4 mai 2011

Les organismes reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie doivent permettre à toute personne, quel que soit son âge ou son statut, d'y trouver toute l'information utile et de s'y voir proposer des conseils personnalisés lui permettant de « choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adaptés à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire » (art. L. 6111-5 du code du travail). Ils se conforment aux critères de qualité, d'organisation et de pilotage définis par le présent cahier des charges.

Ces organismes délivrent leurs services à l'échelle d'un site géographique défini sur un critère de proximité tenant compte notamment des commodités de déplacement et d'accès pour le public.

I.- Critères de qualité des activités d'orientation proposées dans les organismes participant au service public de l'orientation

Ces critères s'appliquent aux activités mentionnées dans le décret n° 2011-487 du 4 mai 2011 :

- d'accueil individualisé et de premier conseil ;
- d'information exhaustive et objective ;
- de conseil personnalisé.

1.1. L'accueil individualisé et le premier conseil

1. La demande formulée est écoutée et analysée quelle que soit la situation des personnes.
2. L'organisme et ses personnels veillent à la confidentialité des démarches. Ils garantissent l'anonymat de l'accueil et du premier conseil proposé à l'utilisateur. Avec l'accord explicite de la personne intéressée, un enregistrement des données indispensables au suivi individuel et à l'évaluation peut être effectué. Le traitement de ces données, ou leur transmission éventuelle à des organismes partenaires, s'opère dans le respect des formalités et des exigences prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.
3. Le conseiller s'assure de la situation individuelle (personnelle et professionnelle) de l'utilisateur. Il s'informe de ses intentions et de ses perspectives et, si nécessaire, aide à la

formulation de la question posée. Il vérifie notamment qu'il s'agit d'une première démarche et, dans le cas contraire, s'informe des démarches effectuées antérieurement.

4. Le conseiller donne à l'usager un premier conseil portant sur les modalités de sa recherche d'information. Il lui indique notamment, si besoin est, l'organisme qui pourra, sur le même site géographique, lui présenter l'information exhaustive et objective correspondant à sa recherche et lui fournir un conseil personnalisé. Avec l'accord de l'usager, il organise un rendez-vous auprès de cet organisme.

1.2. L'information exhaustive et objective

5. L'accès à toutes les données communicables par le service dématérialisé prévu à l'article L. 6111-4 du code du travail et aux portails ou sites publics nationaux et régionaux est garanti.

6. L'accès à la documentation, physique ou dématérialisée, produite par les opérateurs nationaux, ainsi qu'aux données régionales et locales relatives aux emplois, aux formations, aux organismes de formation et aux labels de qualité dont ces derniers bénéficient et aux organismes présents pour accueillir et accompagner les personnes est assuré. Une actualisation régulière de l'information régionale et locale dans le cadre des coordinations des services d'accueil, d'information et d'orientation (AIO) est réalisée.

7. Une aide à la recherche d'information est organisée. Le libre service total ne peut être considéré comme un accueil suffisant. L'appui d'une personne ayant des compétences pour l'accueil et la documentation ainsi que la possibilité d'un soutien à distance par le service dématérialisé sont proposés.

1.3. Le conseil personnalisé

8. La demande de conseil est écoutée et comprise en prenant en compte le mode de communication de l'interlocuteur.

9. Le conseiller assure une communication et un dialogue dans le cadre d'entretiens individuels, pour apprécier la situation de la personne, indiquer les possibilités d'accès aux prestations et les possibilités de financement. Il est apte à analyser les demandes et à amener l'usager à clarifier ou à valider sa demande.

10. Le conseiller établit un diagnostic individuel pour repérer les atouts et freins inhérents à chaque situation et valide ce diagnostic avec la personne.

11. L'exploration des options d'orientation s'effectue sous forme d'échanges. Le conseiller connaît les filières de formation, notamment les dispositifs d'alternance, les conditions d'insertion professionnelle et les déroulements de carrière. Il a une connaissance précise des organismes, accessibles sur le territoire, qui proposent un conseil et un accompagnement spécialisés soit par type de public, soit par type de service. Il dispose, lorsqu'elles sont établies, des informations relatives aux perspectives d'emploi des différents secteurs.

12. Les conseils doivent être adaptés aux besoins des usagers et placés dans une perspective de progressivité et d'adaptabilité pour inscrire la personne dans un processus d'orientation tout au long de sa vie professionnelle. Les préconisations sont formulées de manière à respecter l'autonomie des choix de la personne. La délivrance d'un conseil personnalisé se concrétise par l'établissement d'un plan d'action avec la personne concernée, formalisé de façon à lui servir de guide dans la mise en œuvre de son projet.

II.- Critères généraux de qualité des services rendus par les organismes reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie

Cet ensemble de principes se réfère plus généralement à la « charte Marianne » de l'accueil dans les services publics, centrée sur l'usager (accès, attention, rapidité, réactivité).

2.1. Principes généraux de délivrance des services

13. L'organisme reconnu comme participant au service public de l'orientation prend en compte l'individu dans toutes ses dimensions :

- il répond individuellement aux personnes ;
- il est ouvert aux heures de disponibilité des personnes ;
- il tient compte du degré d'autonomie des personnes ;
- les utilisateurs sont aidés à solliciter le service au niveau le plus approprié.

14. Il respecte le principe de non-discrimination et la diversité des utilisateurs :

- l'accueil des personnes handicapées est prévu ;
- l'organisme dispose de statistiques concernant le public accueilli (âge, genre, le cas échéant, statut).

15. Il est gratuit, impartial et respecte la liberté des choix :

- il n'a pas d'activité commerciale ni prosélyte ;
- il est indépendant des organismes de formation.

16. Il assure la neutralité dans le traitement des demandes susceptibles d'être mieux adressées à d'autres organismes spécialisés :

- l'utilisateur est adressé à l'organisme disponible le plus adapté à son cas ;
- l'organisme ne privilégie pas l'offre d'un autre organisme en particulier.

17. Il garantit la confidentialité :

- la clause de confidentialité est inscrite dans le contrat de travail ou les règles d'emploi des personnels ;
- un espace isolé est prévu pour les entretiens.

18. Les types de prestations et les résultats attendus sont décrits de façon à être compréhensibles par tous les publics susceptibles d'en bénéficier :

- la description est référencée dans le cadre du service dématérialisé ;
- les prestations d'initiative locale ou régionale sont identifiées comme telles ;
- les organismes de conseil et d'accompagnement spécifiques sont clairement indiqués.

19. Les services rendus favorisent le développement de l'autonomie de la personne. Les utilisateurs sont guidés pour l'utilisation des outils de communication et autres ressources leur permettant de se documenter par eux-mêmes.

20. Les services rendus permettent à l'utilisateur de s'engager dans une démarche constructive. Ils favorisent l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que la sécurisation des trajectoires professionnelles. Ils aboutissent à la détermination par la personne de son plan d'action individuel.

2.2. Critères d'accessibilité aux organismes

21. Les organismes participant au service public de l'orientation sont accessibles à tous :

- ils sont accessibles par des transports publics ;
- ils sont accessibles aux personnes handicapées ;
- ils disposent d'une signalétique claire ;
- ils sont accessibles par les moyens de télécommunication (internet, téléphone).

22. L'accès aux organismes tient compte des besoins des personnes :

- un livret d'accueil précise toutes les modalités d'accès et de délivrance du service ;
- les heures d'ouverture sont adaptées aux besoins des usagers dans la zone concernée et comportent des plages significatives en dehors des heures habituelles de travail ou de scolarité.

23. Les locaux disposent de commodités d'accès et d'équipements appropriés, pour que le public puisse accéder sans difficultés à l'ensemble des services d'information et de conseil :

- les liaisons télématiques avec les partenaires et, dès son ouverture, avec le service dématérialisé créé par l'article L. 6111-4 du code du travail, sont assurées gratuitement ;

- les outils sont accessibles et en nombre suffisant au regard de la fréquentation ;
- les locaux sont signalés et comportent au minimum un espace d'accueil, un espace de consultation documentaire aménagé (papier, téléphone et écrans) et un espace confidentiel pour les entretiens.

III.- Critères d'organisation et de fonctionnement des organismes reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie

3.1. Critères d'organisation et de pilotage

24. Les organismes partenaires qui sollicitent ensemble l'attribution du label concluent une convention qui permet d'attester la permanence, la continuité, la lisibilité des services et leur accessibilité par tout public. Chacun des organismes est en mesure d'accueillir et d'offrir un premier conseil à toute personne venant le consulter.

25. La convention prend appui sur un diagnostic territorial, élaboré en relation avec l'ensemble des acteurs de l'orientation, qui recense notamment la localisation, les activités et les besoins d'orientation des différents publics afin de rechercher un maillage territorial assurant un accès équitable de tous les publics aux services d'orientation. Elle définit son périmètre géographique prioritaire d'intervention. Elle prend en compte les politiques menées en faveur des jeunes sortis sans qualification de formation initiale au sens de l'article L. 313-7 du code de l'éducation, et notamment la coordination mise en place au titre de l'article L. 313-8 du même code.

26. La convention comporte notamment :

- la dénomination et les noms et coordonnées des organismes partenaires porteurs du projet ;
- la désignation de la personne physique (nom et adresse) responsable de la coordination des organismes partenaires participant au projet ;
- la définition des missions du responsable de la coordination ;
- l'engagement mutuel d'accueillir les utilisateurs orientés vers l'organisme par les autres organismes partenaires ;
- les modalités de mutualisation et de partage des ressources d'information sur le marché du travail et l'offre de formation.

27. La convention prévoit l'établissement d'un programme de travail commun et de formation continue pour les personnels concernés et définit les ressources humaines ou financières correspondantes. Le programme porte sur des compétences communes et la connaissance mutuelle des pratiques professionnelles et de l'offre de service de chacun des organismes partenaires.

3.2. Principes de management des organismes

28. Le responsable de l'organisme ou des organismes partenaires liés par convention définit les objectifs des services, qui concernent notamment l'activité, le public et les résultats. Il met en œuvre des évaluations périodiques internes et externes.

29. Les utilisateurs sont consultés en vue de l'amélioration des services :

- les moyens de consultation des utilisateurs existent ;
- la consultation peut être anonyme ou personnelle ;
- l'organisme ou les organismes partenaires liés par convention traitent les réclamations et procèdent à des enquêtes de satisfaction des usagers.

30. Le responsable de l'organisme ou de la coordination des organismes partenaires met en place un système d'information lui permettant d'analyser l'activité :

- il enregistre et suit les services rendus par les personnels ;
- il analyse les coûts ;
- il dresse un bilan d'activité au moins annuel.

31. Le personnel a les compétences appropriées. Le ou les organismes impliqués définissent les compétences requises pour l'exercice des différentes activités et prestations proposées ainsi que la polyvalence nécessaire pour assurer la continuité des services offerts.

32. Les organismes participant au service public de l'orientation offrent une gamme de ressources et d'outils d'information adaptés à la diversité des utilisateurs ainsi que des informations mises à jour. Les responsabilités et règles de cette mise à jour sont définies. Le personnel est formé aux technologies de l'information et de la communication.

IV.- Composition du dossier de demande de label

La demande d'attribution du label est adressée au préfet de région par voie électronique par le représentant légal de l'organisme ou des organismes partenaires formulant la demande de label et comporte :

- la raison sociale et l'adresse de l'organisme ou des organismes partenaires demandeurs ;
- le nom et les coordonnées du responsable de la coordination, la définition de ses missions, son mode de désignation ;
- l'analyse de l'offre de services d'information, de conseil et d'accompagnement pour l'orientation et des besoins des personnes résidant dans le périmètre géographique sur lequel l'organisme ou les organismes partenaires proposent prioritairement leurs services. Ce périmètre devra être précisé ;
- la nature des services rendus et des activités effectuées ;
- le nombre et les conditions d'emploi ou de mise à disposition des personnels ;
- les conditions concrètes de fonctionnement, et notamment les horaires d'ouverture au public, adaptées aux besoins des usagers ;
- les moyens prévus pour répondre aux dispositions du présent cahier des charges, en particulier en matière de formation des personnels concernés ;
- le descriptif des compétences mobilisées pour remplir les fonctions à exercer ;
- la copie de la convention conclue entre les organismes partenaires formulant la demande de label.

A la demande de renouvellement du label sont joints, en outre :

- les éléments permettant d'apprécier le niveau de qualité des services mis en œuvre ;
- le résultat des évaluations internes et externes et des consultations effectuées auprès des bénéficiaires ;
- les rapports annuels d'activité établis depuis l'attribution du label.

1.2.4. Délégué à l'information et à l'orientation

Article L. 6123-3 du code du travail

Le délégué à l'information et à l'orientation est chargé :

- 1° De proposer les priorités de la politique nationale d'information et d'orientation scolaire et professionnelle ;
- 2° D'établir des normes de qualité pour l'exercice de la mission de service public d'information et d'orientation ;
- 3° D'évaluer les politiques nationale et régionales d'information et d'orientation scolaire et professionnelle.

Il apporte son appui à la mise en œuvre et à la coordination des politiques d'information et d'orientation aux niveaux régional et local.

Article L. 6123-4 du code du travail

Le délégué à l'information et à l'orientation est placé auprès du Premier ministre. Il est nommé en conseil des ministres.

Article L. 6123-5 du code du travail

Pour l'exercice de ses missions, le délégué à l'information et à l'orientation dispose des services et des organismes placés sous l'autorité des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la jeunesse.

III de l'article 4 de la loi du 24 novembre 2009

Le délégué à l'information et à l'orientation présente au Premier ministre, avant le 1^{er} juillet 2010, un plan de coordination aux niveaux national et régional de l'action des opérateurs nationaux sous tutelle de l'État en matière d'information et d'orientation. Il examine les conditions de réalisation du rapprochement, sous la tutelle du Premier ministre, de l'établissement public visé à l'article L. 313-6 du code de l'éducation, du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente et du Centre d'information et de documentation jeunesse.

Le plan de coordination est remis au Parlement et rendu public.

1.2.5. Cité des sciences et de l'industrie (UNIVERSCIENCE)

Décret du 3 décembre 2009 portant création de l'Établissement public du palais de la Découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie

Article 1^{er}

Il est créé un établissement public à caractère industriel et commercial dénommé « Établissement public du palais de la Découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie », placé sous la tutelle des ministres chargés de la culture et de la recherche. Son siège est à Paris.

Article 2

L'Établissement public du palais de la Découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie a pour mission de rendre accessible à tous la culture scientifique et technique.

Il constitue dans ce domaine le pôle national de référence.

A cette fin :

1° Il favorise le rapprochement entre la recherche, les sciences et la société ; il offre à tous les publics les outils de compréhension des enjeux de la recherche scientifique et de l'innovation dans la société et des débats qui y sont liés ; il assure des rencontres du public avec les acteurs de la recherche et de l'industrie ; il assure la présentation de l'actualité scientifique et technique ; il contribue à accroître la place de la recherche et de l'innovation dans les médias et apporte son expertise aux scientifiques et aux chercheurs dans leur activité de diffusion de la recherche en direction du public ;

2° Il met en valeur les démarches de la science, stimule la curiosité et l'initiation des élèves et des jeunes publics à la démarche d'expérimentation scientifique et contribue à susciter de nouvelles vocations pour les métiers scientifiques et techniques ; il assure l'information sur les métiers et les filières ; il développe, dans ce cadre, des innovations pédagogiques et contribue à la formation des enseignants et des formateurs ; il contribue, par la mise à disposition de ses ressources documentaires et de services sous toutes formes et tous supports, à l'enseignement des sciences à l'école ;

3° Il participe à la diffusion de la culture scientifique et technique aux niveaux national et international en prenant part à des réseaux et en mettant en œuvre des partenariats avec les autres acteurs intervenant dans ce domaine ; à cet effet, il développe des liens avec les universités, les organismes de recherche, les entreprises et le monde de l'innovation ainsi qu'avec les autres centres de science, en France, en Europe et dans le monde ; en particulier, il contribue ainsi à la dynamique européenne de la culture scientifique ;

4° Il concourt à la recherche scientifique et en diffuse les résultats dans les domaines de l'histoire des sciences et des techniques, de la muséologie, des rapports entre science et société et entre science et art.

Pour l'accomplissement de ces missions, l'établissement tire parti de la complémentarité et de l'expérience précédemment acquise par chacune de ses composantes originelles.

La mission de l'établissement s'inscrit dans la stratégie nationale de développement durable prévue par la loi n°2009-967 du 3 août 2009 susvisée.

1.3. Gouvernance

1.3.1. Attributions de la région

Article L. 4211-1 du code général des collectivités territoriales

La région a pour mission, dans le respect des attributions des départements et des communes et, le cas échéant, en collaboration avec ces collectivités et avec l'État, de contribuer au développement économique, social et culturel de la région par :

1° Toutes études intéressant le développement régional ;

2° Toutes propositions tendant à coordonner et à rationaliser les choix des investissements à réaliser par les collectivités publiques ;

3° La participation volontaire au financement d'équipements collectifs présentant un intérêt régional direct ;

4° La réalisation d'équipements collectifs présentant un intérêt régional direct, avec l'accord et pour le compte de collectivités locales, de groupements de collectivités locales, d'autres établissements publics ou de l'État ;

5° Toute participation à des dépenses de fonctionnement liées à des opérations d'intérêt régional direct ;

6° Toutes interventions dans le domaine économique, dans les mêmes conditions et limites que celles prévues pour les départements par les articles L. 3231-1 à L. 3231-3, L. 3231-6 et L. 3232-4 sans préjudice des dispositions des 7° et 8° du présent article. Ces mesures doivent faire l'objet d'une consultation préalable des conseils municipaux et des conseils généraux concernés ;

7° L'attribution pour le compte de l'État d'aides financières que celui-ci accorde aux investissements des entreprises concourant au développement régional et à l'emploi dans des conditions prévues par décret ;

8° La participation au capital des sociétés de développement régional et des sociétés de financement interrégionales ou propres à chaque région, existantes ou à créer, ainsi que des sociétés d'économie mixte.

9° La souscription de parts dans un fonds commun de placement à risques à vocation régionale ou interrégionale ou la participation, par le versement de dotations, à la constitution d'un fonds d'investissement auprès d'une société de capital-investissement à vocation régionale ou interrégionale ayant pour objet d'apporter des fonds propres à des entreprises.

Le montant total des dotations ou des souscriptions versées par une ou plusieurs régions ne peut excéder 50 % du montant total du fonds.

La région passe avec la société gestionnaire du fonds d'investissement une convention déterminant notamment l'objet, le montant et le fonctionnement du fonds ainsi que les conditions de restitution des dotations versées en cas de modification ou de cessation d'activité de ce fonds ;

10° La participation, par le versement de dotations, à la constitution d'un fonds de garantie auprès d'un établissement de crédit ayant pour objet exclusif de garantir des concours financiers accordés à des entreprises.

La région passe avec la société gestionnaire du fonds de garantie une convention déterminant notamment l'objet, le montant et le fonctionnement du fonds, les modalités d'information du conseil régional par la société ainsi que les conditions de restitution des dotations versées en cas de modification ou de cessation d'activité de ce fonds.

11° Le financement ou l'aide à la mise en œuvre des fonds d'investissement de proximité définis à l'article L. 214-30 du code monétaire et financier par convention avec la société de gestion du fonds qui détermine les objectifs économiques du fonds, lesquels figurent dans le règlement du fonds.

Dans le cadre de cette convention, des départements, des communes ou leurs groupements pourront participer financièrement à la mise en œuvre du fonds.

Les collectivités territoriales et leurs groupements ne peuvent pas détenir des parts ou actions d'une société de gestion d'un fonds d'investissements de proximité.

12° Le versement de dotations pour la constitution de fonds de participation tels que prévus à l'article 44 du règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil, du 11 juillet 2006, portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, et abrogeant le règlement (CE) n° 1260/1999, à l'organisme gestionnaire sélectionné selon les modalités prévues par ce même article, pour la mise en œuvre d'opérations d'ingénierie financière à vocation régionale.

La région conclut, avec l'organisme gestionnaire du fonds de participation et avec l'autorité de gestion du programme opérationnel régional des fonds structurels, une convention déterminant, notamment, l'objet, le montant et le fonctionnement du fonds, l'information de l'autorité de gestion sur l'utilisation du fonds ainsi que les conditions de restitution des dotations versées en cas de modification ou de cessation d'activité de ce fonds.

1.3.2. Compétences des régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Article L. 214-12 du code de l'éducation (formation professionnelle et apprentissage)

La région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Elle organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience.

Elle organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation. Elle veille en particulier à organiser des formations permettant d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail.

Elle assure l'accueil en formation de la population résidant sur son territoire, ou dans une autre région. Dans ce dernier cas, une convention fixe les conditions de prise en charge de la formation par les régions concernées.

1.3.3. Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles

Article L. 214-13 du code de l'éducation (CPRDFP)

I.-Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation. Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser leur insertion sociale. Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Ce contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.

Le contrat de plan régional est élaboré par la région au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés. Le comité procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes en sa qualité de membre du Conseil national de l'emploi.

Le contrat de plan régional est signé par le président du conseil régional au nom de la région après consultation des départements et adoption par le conseil régional, par le représentant de l'État dans la région au nom de l'État et par l'autorité académique. Il engage les parties représentées au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le suivi et l'évaluation de ce contrat de plan sont assurés par le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle selon des modalités générales définies par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le contrat de plan régional est établi après chaque renouvellement du conseil régional et prend effet le 1er juin de la première année civile suivant le début de la mandature.

II.-Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi et veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle. Il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.

Il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires.

III.-Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, pour sa partie consacrée aux adultes, couvre l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

IV.-Des conventions annuelles d'application précisent, pour l'État et la région, la programmation et les financements des actions.

Elles sont signées par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région ainsi que, selon leur champ d'application, par les divers acteurs concernés.

Dans les établissements d'enseignement du second degré, les établissements relevant des articles L. 811-1 et L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime et les établissements relevant du ministère chargé des sports, ces conventions, qui sont également signées par les

autorités académiques, prévoient et classent, par ordre prioritaire, en fonction des moyens disponibles, les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale. Leurs stipulations sont mises en œuvre par l'État et la région dans l'exercice de leurs compétences, notamment de celles qui résultent de l'article L. 211-2 du présent code et de l'article L. 814-2 du code rural et de la pêche maritime. A défaut d'accord, les autorités de l'État prennent, pour ce qui les concerne, les décisions nécessaires à la continuité du service public de l'éducation. S'agissant des demandeurs d'emploi, ces conventions, lorsqu'elles comportent des engagements réciproques de l'État, de la région et de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, sont également signées par cette institution. Elles précisent, en matière d'orientation et de formation professionnelles, les conditions de mise en œuvre de la convention prévue à l'article L. 5312-11 du même code.

V.-L'État, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 du code du travail peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.

Ces contrats déterminent notamment les objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie territoriales et les chambres d'agriculture peuvent être associées aux contrats d'objectifs.

L'État, la région ou la collectivité territoriale de Corse, les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent également conclure des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage conformément à l'article L. 6211-3 du code du travail. Ces contrats peuvent prendre la forme d'une annexe aux contrats visés à l'alinéa précédent.

VI.-Dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, chaque région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les départements, les communes ou groupements de communes qui ont arrêté un programme de formation sont associés, à leur demande, à l'élaboration du programme régional.

Pour la mise en œuvre de ce programme, des conventions sont passées avec les établissements d'enseignement publics et les autres organismes de formation concernés.

1.3.4. Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

Article D. 6123-18 du code du travail (mission)

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle a pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques.

Article D. 6123-19 du code du travail (attributions)

Le comité de coordination régional est consulté sur :

1° Les programmes et les moyens mis en œuvre dans chaque région par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes ;

2° Les projets de conventions tripartites à conclure entre l'État, la région et chacun de ces organismes en vue de l'adaptation des contrats de progrès à la situation particulière de la région ;

3° Les projets d'investissement et les moyens d'intervention dont disposent les services régionaux de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes. En Corse, cette dernière est consultée sur les programmes prévus à l'article L. 4424-34 du code général des collectivités territoriales.

Article D. 6123-20 du code du travail (attributions)

Le comité de coordination régional est informé par les services compétents de l'État :

1° Chaque année, du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution au financement des contrats de professionnalisation, auprès des entreprises de la région, ainsi que de leurs affectations ;

2° Des contrats de progrès quinquennaux conclus entre l'État, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Article D. 6123-21 du code du travail (composition)

Outre le préfet de région et le président du conseil régional, le comité de coordination régional comprend :

1° Six représentants de l'État :

a) Les recteurs d'académie ;

b) Des représentants des services de l'État désignés par le préfet de région, dont :

- le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

- le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ;

- le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative ;

2° Six représentants de la région ;

3° Sept représentants des organisations d'employeurs et des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers ;

4° Sept représentants des organisations syndicales de salariés, dont cinq représentants des organisations syndicales représentatives au plan national ;

5° Le président du conseil économique, social et environnemental régional.

Article D. 6123-25 du code du travail (présidence)

Le comité de coordination régional est présidé conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional.

Article D. 6123-26 du code du travail (organisation et fonctionnement)

Le préfet de région et le président du conseil régional établissent les conditions d'organisation et de fonctionnement du comité de coordination régional.

Ils fixent conjointement l'ordre du jour des réunions.

Article D. 6123-27 du code du travail (commissions)

Le comité de coordination régional se dote des commissions nécessaires à son fonctionnement, notamment en matière d'information, d'orientation, de validation des acquis de l'expérience, de formation des demandeurs d'emploi et de formation en alternance, ainsi que d'un secrétariat permanent.

1.3.5. Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article L. 6123-1 du code du travail (missions)

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie est chargé :

- 1° De favoriser, au plan national, la concertation entre l'État, les régions, les partenaires sociaux et les autres acteurs pour la définition des orientations pluriannuelles et des priorités annuelles des politiques de formation professionnelle initiale et continue, ainsi que pour la conception et le suivi de la mise en œuvre de ces politiques ;
- 2° D'évaluer les politiques de formation professionnelle initiale et continue aux niveaux national et régional, sectoriel et interprofessionnel ;
- 3° D'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de dispositions réglementaires en matière de formation professionnelle initiale et continue ;
- 4° De contribuer à l'animation du débat public sur l'organisation du système de formation professionnelle et ses évolutions.

Les administrations et les établissements publics de l'État, les conseils régionaux, les organismes consulaires et les organismes paritaires intéressés à la formation professionnelle sont tenus de communiquer au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

Les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'État.

Article L. 6123-2 du code du travail (organisation)

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie est placé auprès du Premier ministre. Son président est nommé en conseil des ministres. Il comprend des représentants élus des conseils régionaux, des représentants de l'État et du Parlement, des représentants des organisations professionnelles et syndicales intéressées et des personnes qualifiées en matière de formation professionnelle.

1.3.6. Commission nationale de la certification professionnelle

Article L. 335-6 du code de l'éducation

I.-Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent, sans préjudice des dispositions des articles L. 331-1, L. 335-14, L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du présent code et L. 811-2 et L. 813-2 du code rural et de la pêche maritime.

II.-II est créé un répertoire national des certifications professionnelles. Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau.

Les diplômes et titres à finalité professionnelle peuvent y être enregistrés à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle. Ceux qui sont délivrés au nom de l'État et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés y sont enregistrés de droit.

Préalablement à leur élaboration, l'opportunité de leur création fait l'objet d'un avis public de cette commission dans un délai de trois mois. Passé ce délai, cet avis est réputé favorable.

Les certificats de qualification professionnelle établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi peuvent également être enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis conforme de la Commission nationale de la certification professionnelle.

La Commission nationale de la certification professionnelle établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

Les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle peuvent être recensées dans un inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Les personnes qui appartiennent aux promotions prises en compte dans le cadre de la procédure d'instruction pour enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles visé au présent article ainsi que celles qui appartiennent à la promotion en cours et ayant obtenu la certification peuvent se prévaloir de l'inscription de cette certification au répertoire national des certifications professionnelles.

De même, les personnes qui ont suivi un cycle préparatoire à une certification en cours de validité au moment de leur entrée en formation peuvent, après obtention de la certification, se prévaloir de l'inscription de celle-ci au répertoire national des certifications professionnelles.

La Commission nationale de la certification professionnelle réalise l'évaluation publique qu'elle juge nécessaire de certificats de qualification professionnelle et émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes.

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission.

1.4. Groupement d'intérêt public

Loi du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit

Chapitre II : Dispositions relatives au statut des GIP

1.4.1. Création des GIP

Section 1: création des GIP

Article 98

Le groupement d'intérêt public est une personne morale de droit public dotée de l'autonomie administrative et financière. Il est constitué par convention approuvée par l'État soit entre plusieurs personnes morales de droit public, soit entre l'une ou plusieurs d'entre elles et une ou plusieurs personnes morales de droit privé.

Ces personnes y exercent ensemble des activités d'intérêt général à but non lucratif, en mettant en commun les moyens nécessaires à leur exercice.

Les collectivités territoriales et leurs groupements ne peuvent pas constituer entre eux des groupements d'intérêt public pour exercer ensemble des activités qui peuvent être confiées à l'un des organismes publics de coopération prévus à la cinquième partie du code général des collectivités territoriales.

Article 99

La convention constitutive règle l'organisation et les conditions de fonctionnement du groupement. Elle contient les mentions suivantes :

- 1° La dénomination du groupement ;
- 2° Les nom, raison sociale ou dénomination, la forme juridique, le domicile ou le siège social de chacun des membres du groupement et, s'il y a lieu, son numéro unique d'identification et la ville où se trouve le greffe ou la chambre des métiers où il est immatriculé ;
- 3° La durée, déterminée ou indéterminée, pour laquelle le groupement est constitué ;
- 4° L'objet du groupement ;
- 5° L'adresse du siège du groupement ;
- 6° Les règles de détermination des droits statutaires, de la contribution des membres aux charges du groupement et les conditions dans lesquelles ils sont tenus des engagements de celui-ci ;
- 7° Les règles concernant l'administration, l'organisation et la représentation du groupement ;
- 8° Les conditions dans lesquelles le groupement peut prendre des participations, s'associer avec d'autres personnes et transiger ;
- 9° Le régime comptable applicable, dans le respect des règles fixées à l'article 72 112 de la présente loi ;
- 10° Les conditions d'emploi des personnels du groupement et le régime des relations du travail qui leur sont applicables ;
- 11° Les conditions d'adhésion des nouveaux membres et de retrait des membres.

La convention constitutive peut prévoir les conditions de nomination, les conditions de rémunération, les attributions et l'étendue des pouvoirs d'un liquidateur en cas de dissolution du groupement.

Article 100

La convention constitutive est signée par les représentants habilités de chacun des membres. L'État approuve la convention constitutive ainsi que son renouvellement et sa modification, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

Article 101

La transformation de toute personne morale en groupement d'intérêt public, ou l'inverse, n'entraîne ni dissolution ni création d'une personne morale nouvelle au regard des dispositions fiscales et sociales.

Article 102

L'accueil de nouveaux membres comme le retrait de membres du groupement s'effectuent selon les conditions prévues par la convention constitutive. Ils ne peuvent conduire à la méconnaissance des règles fixées à l'article 103.

1.4.2. Organisation des GIP

Section 2 : Organisation des GIP

Article 103

Les personnes morales de droit public et les personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public doivent détenir ensemble plus de la moitié du capital ou des voix dans les organes délibérants.

Les personnes morales étrangères participent à un groupement d'intérêt public dans les mêmes conditions que les personnes morales françaises de droit privé.

Lorsque le groupement a pour objet de mettre en œuvre et de gérer ensemble des projets et programmes de coopération transfrontalière ou interrégionale, les personnes morales étrangères de droit public et les personnes morales étrangères de droit privé chargées d'une mission de service public participent à un groupement d'intérêt public dans les mêmes conditions que les personnes morales françaises de droit public. Toutefois, sauf lorsqu'elles sont établies dans un État membre de l'Union européenne, ces personnes morales ne peuvent détenir plus de la moitié du capital ou des voix dans les organes délibérants.

Article 104

Le groupement d'intérêt public est constitué avec ou sans capital.

Les droits de ses membres ne peuvent être représentés par des titres négociables.

Article 105

L'assemblée générale des membres du groupement prend toute décision relative à l'administration du groupement, sous réserve des pouvoirs dévolus à d'autres organes par la convention constitutive.

Un conseil d'administration peut être constitué dans les conditions prévues par la convention constitutive pour exercer certaines des compétences de l'assemblée générale.

Les décisions de modification ou de renouvellement de la convention, de transformation du groupement en une autre structure ou de dissolution anticipée du groupement ne peuvent être prises que par l'assemblée générale. Ces décisions sont prises à l'unanimité ou à la majorité qualifiée, dans des conditions prévues par la convention constitutive.

L'assemblée générale du groupement est composée de l'ensemble des membres. Sauf clauses contraires de la convention constitutive, chaque membre dispose d'une voix.

L'assemblée générale est réunie à la demande du quart au moins des membres du groupement ou à la demande d'un ou plusieurs membres détenant au moins un quart des voix.

Article 106

Le groupement d'intérêt public est doté d'un directeur qui assure, sous l'autorité de l'assemblée générale ou du conseil d'administration, le fonctionnement du groupement. Les modalités de sa désignation et de l'exercice de ses fonctions sont prévues par la convention constitutive.

Dans ses rapports avec les tiers, le directeur engage le groupement pour tout acte entrant dans l'objet de celui-ci.

La même personne peut assurer les fonctions de directeur et de président du conseil d'administration si la convention constitutive le prévoit.

1.4.3. *Fonctionnement des GIP*

Section 3 : Fonctionnement des GIP

Article 107

Le groupement d'intérêt public ne donne pas lieu au partage de bénéfices. Les excédents annuels de la gestion ne peuvent qu'être utilisés à des fins correspondant à l'objet du groupement ou mis en réserve.

Article 108

La contribution des membres aux dettes du groupement est déterminée, lorsque le groupement a été constitué avec capital, à proportion de leur part dans le capital et, dans le cas contraire, à raison de leur contribution aux charges du groupement.

Les membres du groupement ne sont pas solidaires à l'égard des tiers.

Article 109

Les personnels du groupement sont constitués :

1° Des personnels mis à disposition par ses membres ;

2° Le cas échéant, des agents relevant d'une personne morale de droit public mentionnée à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, non membre du groupement, et qui sont placés dans une position conforme à leur statut ;

3° Des personnels propres recrutés directement par le groupement, à titre complémentaire.

Sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur sont, quelle que soit la nature des activités du groupement, soumis, dans les conditions fixées par la convention constitutive, aux dispositions du code du travail ou à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'État.

Article 110

I.- Le régime des personnels des groupements créés antérieurement à la publication du décret en Conseil d'État mentionné au dernier alinéa de l'article 109 est déterminé par l'assemblée générale ou, à défaut, par le conseil d'administration, dans un délai de six mois à compter de cette publication.

Les personnels en fonction à la date de promulgation de la présente loi restent régis par les dispositions qui leur sont applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de la décision de l'assemblée générale ou de la délibération du conseil d'administration. Jusqu'à cette même date, le groupement peut également conclure ou renouveler les contrats conformément à ces dispositions.

Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa, ces personnels peuvent bénéficier du maintien de ces dispositions jusqu'au terme de leur contrat et au plus tard dans un délai de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi.

II.- Le régime des personnels des groupements créés postérieurement à la publication du décret en Conseil d'État mentionné au dernier alinéa de l'article 109 est fixé par la convention constitutive.

Article 111

I.- Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est transférée à un groupement d'intérêt public dont le personnel est soumis au régime de droit public fixé par le décret en Conseil d'État mentionné au dernier alinéa de l'article 109 ou réciproquement, la personne morale qui reprend l'activité propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires, dans les mêmes conditions que celles prévues aux deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

II.- Lorsque l'activité d'une entité employant des salariés de droit privé est transférée à un groupement d'intérêt public dont le personnel est soumis au régime de droit public fixé par le décret en Conseil d'État mentionné au dernier alinéa de l'article 109, le groupement d'intérêt public propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires, dans les mêmes conditions que celles prévues aux deuxième et dernier alinéas de l'article L. 1224-3 du code du travail.

III.- Lorsque l'activité d'une entité employant des salariés de droit privé est transférée à un groupement d'intérêt public dont le personnel est soumis au régime de droit privé, le groupement d'intérêt public propose à ces agents un contrat soumis au code du travail, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 1224-1 dudit code.

IV.- Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par un groupement d'intérêt public dont le personnel est soumis au code du travail, le groupement d'intérêt public propose à ces agents un contrat soumis à ce code, dans les mêmes conditions que celles prévues aux deuxième et dernier alinéas de l'article L. 1224-3-1 dudit code.

Article 112

La comptabilité du groupement est tenue et sa gestion assurée selon les règles du droit privé, sauf si les parties contractantes ont fait le choix de la gestion publique dans la convention constitutive ou si le groupement est exclusivement constitué de personnes morales de droit public soumises au régime de comptabilité publique.

Article 113

Les ressources des groupements d'intérêt public comprennent :

- 1° Les contributions financières des membres ;
- 2° La mise à disposition sans contrepartie financière de personnels, de locaux ou d'équipements ;
- 3° Les subventions ;
- 4° Les produits des biens propres ou mis à leur disposition, la rémunération des prestations et les produits de la propriété intellectuelle ;
- 5° Les emprunts et autres ressources d'origine contractuelle ;
- 6° Les dons et legs.

Article 114

L'État peut désigner un commissaire du Gouvernement chargé de contrôler les activités et la gestion du groupement, sauf si l'État n'est pas membre de ce dernier.

Un décret en Conseil d'État définit les pouvoirs du commissaire du Gouvernement et les conditions dans lesquelles il peut s'opposer aux décisions du groupement.

Article 115

Les groupements d'intérêt public sont soumis au contrôle de la Cour des comptes ou des chambres régionales des comptes, dans les conditions prévues par le code des juridictions financières.

Les groupements d'intérêt public ayant pour membre l'État ou un organisme soumis au contrôle économique et financier de l'État ou au contrôle financier de l'État peuvent être soumis au contrôle économique et financier de l'État dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

1.4.4. Dissolution des GIP

Section 4 : Dissolution des GIP

Article 116

Le groupement d'intérêt public est dissous :

- 1° Par l'arrivée du terme de la convention constitutive dans le cas où la convention a été conclue pour une durée déterminée et où elle n'est pas renouvelée ;
- 2° Par décision de l'assemblée générale ;
- 3° Par décision de l'autorité administrative qui a approuvé la convention constitutive, notamment en cas d'extinction de l'objet.

Article 117

La dissolution du groupement d'intérêt public entraîne sa liquidation. La personnalité morale du groupement survit pour les besoins de celle-ci.

La convention constitutive prévoit les conditions de nomination, les conditions de rémunération, les attributions et l'étendue des pouvoirs d'un liquidateur. Dans le silence de la convention, il est nommé par les membres du groupement ou, si ceux-ci n'ont pu procéder à cette nomination, par décision de l'État. Le liquidateur peut être révoqué dans les mêmes conditions. La nomination et la révocation ne sont opposables aux tiers qu'à compter de leur publication.

Après paiement des dettes et, le cas échéant, remboursement du capital ou reprise des apports, l'excédent d'actif est attribué à un ou plusieurs bénéficiaires conformément aux décisions prises par l'assemblée générale du groupement.

2. Dispositions sectorielles

2.1. Orientation en milieu scolaire ou universitaire

2.1.1. Dispositions générales sur l'information et l'orientation

Article L. 313-1 du code de l'éducation

Le droit au conseil en orientation et à l'information sur les enseignements, sur l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée dans les conditions définies à l'article L. 6211-1 du code du travail, sur les professions ainsi que sur les débouchés et les perspectives professionnels fait partie du droit à l'éducation.

L'orientation et les formations proposées aux élèves tiennent compte de leurs aspirations, de leurs aptitudes et des perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire.

Dans ce cadre, les élèves élaborent leur projet d'orientation scolaire et professionnelle avec l'aide des parents, des enseignants, des personnels d'orientation et des autres professionnels compétents. Les administrations concernées, les collectivités territoriales, les organisations professionnelles, les entreprises et les associations y contribuent.

Les conseillers d'orientation psychologues exerçant dans les établissements d'enseignement du second degré et les centres visés à l'article L. 313-4 sont recrutés dans des conditions définies par décret. Leur formation initiale leur assure une connaissance étendue des filières de formation, du monde économique, de l'entreprise, des dispositifs de qualification, des métiers et des compétences qui sont nécessaires à leur exercice. Ils sont tenus d'actualiser régulièrement leurs connaissances au cours de leur carrière.

Article L. 313-2 du code de l'éducation

Des relations d'information mutuelle sont établies entre les enseignants et chacune des familles des élèves, au moins jusqu'à la majorité de ces derniers. Elles ont notamment pour objet de permettre à chaque famille ou, s'il est majeur, à chaque élève d'avoir connaissance des éléments d'appréciation concernant celui-ci.

Article L. 313-3 du code de l'éducation

L'orientation scolaire et professionnelle des élèves fréquentant les établissements d'enseignement privés ayant passé avec l'État un des contrats prévus au titre IV du livre IV est

assurée, suivant des principes compatibles avec les objectifs retenus pour l'enseignement public, dans des conditions fixées par décret.

Ce décret fixe notamment les conditions dans lesquelles les structures des établissements susmentionnés doivent, pour chacun d'entre eux ou grâce à un groupement de plusieurs d'entre eux, permettre cette orientation scolaire et professionnelle.

2.1.2. Procédure d'orientation

Article L. 313-7 du code de l'éducation

L'élève élabore son projet d'orientation scolaire et professionnelle avec l'aide de l'établissement et de la communauté éducative, notamment des enseignants et des conseillers d'orientation-psychologues, qui lui en facilitent la réalisation tant en cours de scolarité qu'à l'issue de celle-ci.

A cette fin, les élèves disposent de l'ensemble des informations de nature à permettre l'élaboration d'un projet d'orientation scolaire et professionnelle.

Ils bénéficient notamment d'une information sur les professions et les formations qui y préparent sous contrat de travail de type particulier et sous statut scolaire.

Cette information est destinée à faciliter le choix d'un avenir professionnel, de la voie et de la méthode d'éducation qui y conduisent.

Cette information est organisée sous la responsabilité des chefs d'établissement, dans le cadre des projets d'établissement ou de projets communs à plusieurs établissements. Elle est conjointement réalisée par les conseillers d'orientation-psychologues, les personnels enseignants, les conseillers de l'enseignement technologique et les représentants des organisations professionnelles et des chambres de commerce et d'industrie territoriales, de métiers et d'agriculture, en liaison avec les collectivités territoriales. Elle s'accompagne de la remise d'une documentation.

Article L. 313-8 du code de l'éducation

La décision d'orientation est préparée par une observation continue de l'élève.

Le choix de l'orientation est de la responsabilité de la famille ou de l'élève quand celui-ci est majeur. Tout désaccord avec la proposition du conseil de classe fait l'objet d'un entretien préalable à la décision du chef d'établissement. Si cette dernière n'est pas conforme à la demande de l'élève ou de sa famille, elle est motivée.

La décision d'orientation peut faire l'objet d'une procédure d'appel.

2.1.3. Services académiques d'information et d'orientation

Article L. 313-4 du code de l'éducation

Dans chaque département est organisé un centre public d'orientation scolaire et professionnelle.

Article L. 313-5 du code de l'éducation

Les centres publics d'orientation scolaire et professionnelle peuvent être transformés en services d'État.

Lorsqu'il est procédé à la transformation de ces centres, les dépenses de fonctionnement et d'investissement de ceux-ci, précédemment à la charge du département ou de la commune à la demande desquels ils ont été constitués, sont prises en charge par l'État.

Cette mesure ne peut entraîner de changement dans l'affectation, au centre transformé, de locaux n'appartenant pas à l'État. L'usage de ces locaux par le service nouveau donne lieu à versement d'un loyer.

Article D. 313-1 du code de l'éducation

Des services spécialisés organisés à l'échelon national, académique et local ont pour mission d'organiser l'information et l'orientation des élèves qui suivent les enseignements de second degré dans un processus éducatif d'observation continue de façon à favoriser leur adaptation à la vie scolaire, de les guider vers l'enseignement le plus conforme à leurs aptitudes, de contribuer à l'épanouissement de leur personnalité et de les aider à choisir leur voie dans la vie active, en harmonie avec les besoins du pays et les perspectives du progrès économique et social.

Ces services peuvent participer à l'information des étudiants en vue de faciliter leur orientation et apporter leur concours aux universités en ce domaine, dans des conditions qui sont définies par arrêté du ministre chargé de l'éducation.

Ces services recueillent auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions et de ses délégations régionales la documentation qui leur est nécessaire.

Article D. 313-2 du code de l'éducation

Le ministre chargé de l'éducation élabore les directives en matière d'information et d'orientation et veille à l'organisation des services.

Article D. 313-4 du code de l'éducation

Dans chaque académie, la responsabilité des activités d'information et d'orientation est confiée, sous l'autorité du recteur, à un chef de service qui dirige également la délégation régionale de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions.

Article D. 313-5 du code de l'éducation

Au niveau départemental, le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie, assure la responsabilité des activités d'information et d'orientation.

Article D. 313-7 du code de l'éducation

Les centres d'information et d'orientation publics sont créés par arrêté du ministre chargé de l'éducation dans le cadre des districts scolaires mentionnés à l'article D. 211-10. Dans les districts les plus importants, il peut en être créé plusieurs.

Dans le domaine de l'information et de l'orientation, le centre apporte son concours à l'ensemble des actions menées dans le district. Il assure l'accueil, la documentation et l'information du public scolaire et non scolaire, procède aux consultations nécessaires et collabore avec les services chargés de l'emploi des jeunes.

Article D. 313-9 du code de l'éducation

Chaque centre est dirigé par un directeur nommé par arrêté du ministre chargé de l'éducation dans des conditions fixées par le décret n° 91-290 du 20 mars 1991 relatif au statut des directeurs de centres d'information et d'orientation et des conseillers d'orientation-psychologues.

Les centres sont placés sous l'autorité du directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie.

Article D. 313-10 du code de l'éducation

Lorsqu'ils ont été créés sur la demande soit d'un département, soit d'une commune par arrêté du ministre chargé de l'éducation et du ministre chargé du budget, les centres d'information et d'orientation sont à la charge de cette collectivité en ce qui concerne les dépenses prévues à l'article

Article L. 241-8 du code de l'éducation

Une inspection de l'orientation professionnelle dont le fonctionnement est entièrement à la charge de l'État est organisée dans chaque académie.

2.1.4. *Conseillers d'orientation psychologues et directeurs de centres d'information et d'orientation*

Décret du 20 mars 1991 modifié relatif au statut particulier des directeurs de CIO et COP (extraits)

Article 1 (composition du corps)

Le corps des directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues est classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Ses membres sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'éducation.

Ce corps comprend le grade de conseiller d'orientation-psychologue qui comprend onze échelons et le grade de directeur de centre d'information et d'orientation qui comprend sept échelons.

Article 2 (missions)

I.-Sous l'autorité du recteur de l'académie, et en lien avec le chef du service académique de l'information et de l'orientation et les inspecteurs de l'éducation nationale chargés de l'information et de l'orientation, les directeurs de centre d'information et d'orientation et les conseillers d'orientation-psychologues exercent leurs fonctions dans les centres d'information et d'orientation où ils sont affectés ainsi que dans les établissements d'enseignement du second degré qui en relèvent. Ils peuvent exercer leurs fonctions dans les autres services du ministère chargé de l'éducation nationale ou dans les établissements publics qui en relèvent.

Ils délivrent une première information et un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles au profit de toute personne dans le cadre du service dématérialisé et gratuit institué par l'article L. 6111-4 du code du travail.

Ils assurent l'information, le conseil et l'accompagnement personnalisé :

1° Des élèves et de leurs familles, notamment des élèves handicapés, des élèves non francophones et des élèves soumis à l'obligation scolaire en difficulté ;

2° Des jeunes adultes ;

3° Des étudiants en formation initiale.

Ils participent, en liaison avec les acteurs locaux de la formation, de l'emploi et de l'insertion professionnelle tout au long de la vie, à la réflexion collective sur l'orientation, les parcours de formation et d'insertion professionnelle.

II.-Les conseillers d'orientation-psychologues exercent leurs fonctions sous l'autorité du directeur du centre d'information et d'orientation ou de l'établissement au sein duquel ils sont affectés.

Ils conseillent les élèves et les étudiants mentionnés au I dans la construction de leur parcours de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle. Ils contribuent à l'observation continue des élèves et à la mise en œuvre des conditions de leur réussite scolaire en complément des équipes éducatives.

Dans les établissements d'enseignement du second degré et en lien avec les organismes chargés de l'insertion professionnelle des jeunes, ils participent à la prévention et au suivi de l'échec scolaire et des sorties sans qualification.

Dans les établissements d'enseignement du second degré, les conseillers d'orientation-psychologues contribuent à l'élaboration, la mise en œuvre et au suivi des dispositions du projet d'établissement relatives à l'orientation et à l'insertion professionnelle.

III.-Lorsqu'ils dirigent un centre d'information et d'orientation, les directeurs de centre d'information et d'orientation ont autorité sur les conseillers d'orientation-psychologues et les autres personnels du centre.

Ils sont responsables du programme d'activités du centre d'information et d'orientation, élaboré en lien avec les établissements d'enseignement du second degré.

Ils s'assurent de la cohérence des actions conduites en matière d'information, de conseil et d'accompagnement en orientation, dont ils analysent les résultats.

Article 3 (conditions de recrutement)

Les conseillers d'orientation-psychologues sont recrutés parmi les candidats qui, ayant subi avec succès les épreuves d'un concours externe ou d'un concours interne, ont suivi, en qualité de conseiller d'orientation-psychologue stagiaire, une formation de deux années sanctionnée par le diplôme d'État de conseiller d'orientation-psychologue créé par le décret n° 91-291 du 20 mars 1991 portant création du diplôme d'État de conseiller d'orientation-psychologue.

4^{ème} alinéa de l'article L. 313-1 du code de l'éducation

Les conseillers d'orientation psychologues exerçant dans les établissements d'enseignement du second degré et les centres visés à l'article L. 313-4 sont recrutés dans des conditions définies par décret. Leur formation initiale leur assure une connaissance étendue des filières de formation, du monde économique, de l'entreprise, des dispositifs de qualification, des métiers et des compétences qui sont nécessaires à leur exercice. Ils sont tenus d'actualiser régulièrement leurs connaissances au cours de leur carrière.

Arrêté du 20 mars 1991 modifié fixant les modalités des concours de recrutement dans le corps des directeurs de CIO et COP (extrait)

Article 9 (programme des épreuves des concours de recrutement) (arrêté du 13 mars 2012)

Le programme des épreuves fait appel à des connaissances appropriées dans les domaines suivants : théories, méthodes et pratiques en psychologie ; économie, marché du travail ; enjeux du système éducatif ; dispositifs et outils d'aide à l'orientation scolaire et professionnelle ; politiques d'aide à l'insertion professionnelle. Il est assorti, le cas échéant, d'une bibliographie indicative destinée à approfondir les thèmes abordés par le concours. Le programme détaillé et la bibliographie sont publiés pour chaque session sur le site internet du ministère chargé de l'éducation nationale.

2.1.5. Office national d'information sur les enseignements et les professions

Article L. 313-6 du code de l'éducation (missions)

Un établissement public, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, soumis à la tutelle conjointe du ministre chargé de l'éducation et du ministre chargé de l'enseignement supérieur et placé, en ce qui concerne la documentation professionnelle, sous le contrôle technique du ministre chargé du travail, a pour mission de mettre à la disposition des éducateurs, des parents, des étudiants et des élèves des établissements d'enseignement, la documentation nécessaire à ces derniers en vue de leur orientation scolaire et professionnelle.

Il élabore et diffuse cette documentation en liaison avec les représentants des professions et des administrations intéressées. Il participe à l'insertion professionnelle des étudiants et diplômés à leur sortie des établissements d'enseignement.

Le conseil d'administration de cet établissement public comprend notamment des représentants des familles, des parents d'élèves de l'enseignement public et de l'enseignement privé et des étudiants.

Article D. 313-14 du code de l'éducation (organisation administrative)

I.-Conformément aux dispositions de l'article L. 313-6 et en liaison avec les établissements d'enseignement, les administrations, les professions et organismes intéressés, l'Office national d'information sur les enseignements et les professions est chargé :

- 1° D'élaborer et de mettre à la disposition des utilisateurs, selon toutes modalités et supports adaptés, la documentation nécessaire à la personnalisation de l'information et de l'orientation par une meilleure connaissance des moyens d'éducation et des activités professionnelles ;
- 2° De contribuer aux études et recherches relatives aux méthodes et aux moyens propres à développer cette documentation et à faciliter l'information et l'orientation ;
- 3° De contribuer aux études et recherches tendant à améliorer la connaissance des activités professionnelles et de leur évolution ;
- 4° De contribuer à la définition des orientations générales de la politique de formation du personnel chargé de l'information sur les enseignements et les professions et de participer à son perfectionnement.

II.-Dans ce cadre, l'office peut passer convention avec tous les organismes intéressés, notamment avec :

- 1° Les universités, pour leur permettre de remplir les missions définies aux articles L. 611-2 et L. 611-3 et de contribuer, dans le cadre de la planification établie par le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche, à l'adaptation réciproque des débouchés professionnels et des enseignements universitaires dispensés ;
- 2° L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail.

Il est également chargé d'apporter sa collaboration aux administrations et aux organismes intéressés par les questions qui relèvent de sa compétence, et notamment au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie institué à l'article L. 910-1 du code du travail en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale.

Article D 313-24 du code de l'éducation (délégations régionales)

Dans chaque académie, une délégation régionale de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, placée sous la tutelle du recteur, est dirigée par le chef du service académique d'information et d'orientation.

Dans la région d'Ile-de-France, la délégation régionale est placée sous la tutelle des recteurs des académies de Créteil, de Paris et de Versailles, la coordination étant assurée par le comité des recteurs de la région d'Ile-de-France mentionné à l'article R. * 222-2. Cette délégation régionale est dirigée par un chef de service académique d'information et d'orientation nommé par le ministre chargé de l'éducation après avis des recteurs des académies intéressées.

La délégation régionale est chargée notamment :

- 1° De diffuser dans les conditions fixées par le ministre chargé de l'éducation l'information sur les enseignements et les professions ;
- 2° D'élaborer la documentation propre à l'académie ;
- 3° De mettre à la disposition des centres chargés de l'information et de l'orientation les moyens de documentation et d'information nécessaires à leur action ;
- 4° De participer aux études suscitées par l'office national, en particulier pour l'analyse des fonctions et l'évolution des qualifications professionnelles.

A ces fins, la délégation régionale collabore avec les divers services ou organismes régionaux compétents, et notamment avec le comité de coordination régional de l'emploi et de la

formation professionnelle prévu à l'article L. 910-1 du code du travail. Elle passe également, au nom de l'office, avec les universités et les autres établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel, les conventions de coopération nécessaires.

Dans le cas où la circonscription académique ne coïncide pas avec celle de la région, les liaisons de la délégation avec les préfets de région, les directions régionales du travail et de l'emploi, les centres régionaux de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle sont définies par un arrêté des ministres intéressés.

2.1.6. Lutte contre le décrochage scolaire

Article L. 313-7 du code de l'éducation

Afin d'apporter, sans délai et dans un cadre coordonné entre acteurs de la formation et de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, des solutions de formation, d'accompagnement ou d'accès à l'emploi aux jeunes sortant sans diplôme du système de formation initiale, chaque établissement d'enseignement du second degré, y compris les établissements privés ayant passé avec l'État l'un des contrats prévus par le présent code et ceux de l'enseignement agricole, et chaque centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage transmet, dans le respect de la législation relative à l'informatique et aux libertés, à des personnes et organismes désignés par le représentant de l'État dans le département ainsi qu'à la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes visée à l'article L. 5314-1 du code du travail compétente ou, à défaut, à l'institution visée à l'article L. 5312-1 du même code les coordonnées de ses anciens élèves ou apprentis qui ne sont plus inscrits dans un cycle de formation et qui n'ont pas atteint un niveau de qualification fixé par voie réglementaire.

Dans chaque département, le dispositif défini au présent article est mis en oeuvre et coordonné sous l'autorité du représentant de l'État.

Article L. 313-8 du code de l'éducation

Le service public de l'orientation tout au long de la vie et tous les organismes qui y participent s'organisent au plan régional et local pour permettre à tout jeune âgé de seize à dix-huit ans sorti sans diplôme du système de formation initiale et sans emploi de se réinscrire dans un parcours de formation, d'accompagnement ou d'exercer une activité d'intérêt général lui permettant de préparer son entrée dans la vie active.

Pour l'application de cette obligation, le jeune est reçu conjointement avec son représentant légal par l'un ou l'autre des organismes visés au premier alinéa, dans les trois mois qui suivent le signalement par son établissement d'origine dans les conditions mentionnées à l'article L. 313-7, pour bénéficier d'un entretien de réorientation.

Cet entretien, assuré dans le cadre de la coordination mentionnée à l'article L. 313-7, vise à proposer au jeune et à son représentant légal des solutions de reprise d'études, d'entrée en formation, d'exercice d'une activité d'intérêt général ou d'accompagnement personnalisé vers l'emploi ou la création d'entreprise.

2.1.7. Enseignement supérieur

Article L. 123-3 du code de l'éducation

Les missions du service public de l'enseignement supérieur sont :

- 1° La formation initiale et continue ;
- 2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats ;
- 3° L'orientation et l'insertion professionnelle ;

- 4° La diffusion de la culture et l'information scientifique et technique ;
- 5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- 6° La coopération internationale.

Article L. 123-4 du code de l'éducation

Le service public de l'enseignement supérieur offre des formations à la fois scientifiques, culturelles et professionnelles.

A cet effet, le service public :

- 1° Accueille les étudiants et concourt à leur orientation ;
- 2° Dispense la formation initiale ;
- 3° Participe à la formation continue ;
- 4° Assure la formation des formateurs.

L'orientation des étudiants comporte une information sur le déroulement des études, sur les débouchés, sur les passages possibles d'une formation à une autre.

La formation continue s'adresse à toutes les personnes engagées ou non dans la vie active.

Organisée pour répondre à des besoins individuels ou collectifs, elle inclut l'ouverture aux adultes des cycles d'études de formation initiale, ainsi que l'organisation de formations professionnelles ou à caractère culturel particulières.

Article L. 611-3 du code de l'éducation

Les étudiants élaborent leur projet d'orientation universitaire et professionnelle en fonction de leurs aspirations et de leurs capacités avec l'aide des parents, des enseignants, des personnels d'orientation et des professionnels compétents. Les administrations concernées, les collectivités territoriales, les entreprises et les associations y contribuent.

Article L. 611-5 du code de l'éducation

Un bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants est créé dans chaque université par délibération du conseil d'administration après avis du conseil des études et de la vie universitaire. Ce bureau est notamment chargé de diffuser aux étudiants une offre de stages et d'emplois variée et en lien avec les formations proposées par l'université et d'assister les étudiants dans leur recherche de stages et d'un premier emploi.

Il conseille les étudiants sur leurs problématiques liées à l'emploi et à l'insertion professionnelle.

Le bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants présente un rapport annuel au conseil des études et de la vie universitaire sur le nombre et la qualité des stages effectués par les étudiants, ainsi que sur l'insertion professionnelle de ceux-ci dans leur premier emploi.

Article L. 714-1 du code de l'éducation

Des services communs internes aux universités peuvent être créés, dans des conditions fixées par décret, notamment pour assurer :

- 1° L'organisation des bibliothèques et des centres de documentation ;
- 2° Le développement de la formation permanente ;
- 3° L'accueil, l'information et l'orientation des étudiants ;
- 4° L'exploitation d'activités industrielles et commerciales.

Article L. 714-2 du code de l'éducation

La création, par délibération statutaire, de services communs à plusieurs établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel est décidée par les conseils d'administration.

Des décrets peuvent préciser les modalités de création et de gestion des services communs.

Article L. 344-1 du code de la recherche

Plusieurs établissements ou organismes de recherche ou d'enseignement supérieur et de recherche, publics ou privés, y compris les centres hospitaliers universitaires ainsi que les centres de lutte contre le cancer, et dont au moins un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, peuvent décider de regrouper tout ou partie de leurs activités et de leurs moyens, notamment en matière de recherche, dans un pôle de recherche et d'enseignement supérieur afin de conduire ensemble des projets d'intérêt commun. Ces établissements ou organismes peuvent être français ou européens.

Les pôles de recherche et d'enseignement supérieur sont créés par convention entre les établissements et organismes fondateurs. D'autres partenaires, en particulier des entreprises et des collectivités territoriales ou des associations, peuvent y être associés.

Ces pôles peuvent être dotés de la personnalité morale, notamment sous la forme d'un groupement d'intérêt public, d'un établissement public de coopération scientifique régi par la section 2 ou d'une fondation de coopération scientifique régie par la section 3 du présent chapitre.

2.1.8. Enseignement agricole

Article L. 811-1 du code rural et de la pêche maritime

L'enseignement et la formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires ont pour objet d'assurer, en les associant, une formation générale et une formation technologique et professionnelle dans les métiers de l'agriculture, de la forêt, de l'aquaculture, de la transformation et de la commercialisation des produits agricoles ainsi que dans d'autres métiers concourant au développement de ceux-ci, notamment dans les domaines des services et de l'aménagement de l'espace agricole, rural et forestier, de la gestion de l'eau et de l'environnement. Ils contribuent au développement personnel des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires, à l'élévation et à l'adaptation de leurs qualifications et à leur insertion professionnelle et sociale.

Ils remplissent les missions suivantes :

- 1° Ils assurent une formation générale, technologique et professionnelle initiale et continue ;
- 2° Ils participent à l'animation et au développement des territoires ;
- 3° Ils contribuent à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes et à l'insertion sociale et professionnelle des adultes ;
- 4° Ils contribuent aux activités de développement, d'expérimentation et de recherche appliquée ;
- 5° Ils participent à des actions de coopération internationale, notamment en favorisant les échanges et l'accueil d'élèves, apprentis, étudiants, stagiaires et enseignants.

L'enseignement et la formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires sont organisés dans le cadre de l'éducation permanente, selon les voies de la formation initiale et de la formation continue. Ils constituent une composante du service public d'éducation et de formation. Ils relèvent du ministre de l'agriculture. Ils sont dispensés dans le respect des principes de laïcité, de liberté de conscience et d'égal accès de tous au service public.

Article L. 811-2 du code rural et de la pêche maritime

L'enseignement et la formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires assurent des formations qui peuvent s'étendre de la classe de quatrième du collège à l'enseignement supérieur inclus. Ces formations sont organisées de

façon à faciliter les poursuites d'études, les changements d'orientation et le passage entre les formations sous contrats de travail de type particulier et celles sous statut scolaire. A cet effet, sont créées des classes préparatoires et des classes d'adaptation ainsi qu'un service d'orientation commun à l'enseignement général, technologique et professionnel et à l'enseignement et la formation professionnelle aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires. Les élèves, étudiants, apprentis et stagiaires disposent de l'ensemble des informations de nature à leur permettre l'élaboration d'un projet d'orientation. Ils bénéficient notamment d'une information sur l'évolution de la demande de qualification, les professions et les formations qui y préparent.

Les formations assurées par l'enseignement et la formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires sont dispensées suivant des programmes et référentiels nationaux, qui en précisent respectivement le contenu et les objectifs et qui sont arrêtés soit par le ministre de l'agriculture, soit conjointement par le ministre de l'agriculture et le ministre chargé de l'éducation nationale, soit par le ministre chargé de l'éducation nationale. Ces formations sont organisées en cycles.

Sous réserve des dispositions des articles L. 115-1, L. 900-2 et L. 980-1 du code du travail, les formations dispensées par l'enseignement général, technologique et professionnel et la formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires sont sanctionnées par des diplômes d'État ou des diplômes nationaux reconnus équivalents aux diplômes de même niveau de l'enseignement général, technologique et professionnel.

2.2. Orientation des publics engagés dans la vie active

2.2.1. *Service public de l'emploi*

Article L. 5311-1 du code du travail

Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.

Article L. 5311-2 du code du travail

Le service public de l'emploi est assuré par :

1° Les services de l'État chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle ;

2° L'institution publique mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

3° L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Il est également assuré par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 dans le cadre des dispositions légales qui lui sont propres.

Article L. 5311-3 du code du travail

Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent au service public de l'emploi dans les conditions déterminées aux articles L. 5322-2 et suivants.

Article L. 5311-4 du code du travail

Peuvent également participer au service public de l'emploi :

1° Les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;

1° bis Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;

- 2° Les organismes liés à l'État par une convention mentionnée à l'article L. 5132-2, relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- 3° Les entreprises de travail temporaire.

2.2.2. Missions locales et accompagnement des jeunes

Article 1 de l'ordonnance du 26 mars 1982

La qualification professionnelle et l'insertion sociale des jeunes gens et jeunes filles de seize à dix-huit ans constituent une obligation nationale. L'État, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales ainsi que les entreprises y concourent par la mise en œuvre des actions ci-après :

1. Des actions d'accueil, d'information et d'orientation. Elles ont pour objet, notamment, d'informer les jeunes sur les possibilités d'entrée en formation et de proposer à leur choix un processus d'insertion sociale de qualification professionnelle ;
2. Des actions d'orientation approfondie ayant pour objet d'aider ceux des jeunes dont l'orientation présente des difficultés particulières à choisir les voies les plus appropriées pour leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et d'assurer ainsi leur insertion sociale ;
3. Des actions de formation alternée ayant pour objet l'acquisition d'une qualification, la préparation à un emploi et l'insertion sociale.

Article 4 de l'ordonnance du 26 mars 1982

Les conditions dans lesquelles l'État participe à la mise en œuvre des actions définies au 1 de l'article 1er sont fixées par des conventions conclues avec les collectivités locales, les établissements publics d'information et d'orientation, les établissements et organismes de formation et les associations.

Ces conventions déterminent les conditions de l'installation du fonctionnement :

- de permanence d'accueil, d'information et d'orientation ouvertes aux jeunes visés à l'article 2 ;
- de missions locales qui ont pour objet d'aider les jeunes à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle notamment par les actions mentionnées au 1 de l'article 1er.

Elles fixent en outre les limites dans lesquelles l'État participe à la couverture des dépenses d'installation et de fonctionnement afférentes à ces actions.

Article L. 5314-1 du code du travail

Des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes peuvent être constituées entre l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics, des organisations professionnelles et syndicales et des associations.

Elles prennent la forme d'une association ou d'un groupement d'intérêt public. Dans ce dernier cas, elles peuvent recruter des personnels qui leur sont propres, régis par le présent code.

Article L. 5314-2 du code du travail

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, dans le cadre de leur mission de service public pour l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement.

Elles favorisent la concertation entre les différents partenaires en vue de renforcer ou compléter les actions conduites par ceux-ci, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et sociale.

Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre, dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

Les résultats obtenus par les missions locales en termes d'insertion professionnelle et sociale, ainsi que la qualité de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement qu'elles procurent aux jeunes sont évalués dans des conditions qui sont fixées par convention avec l'État et les collectivités territoriales qui les financent. Les financements accordés tiennent compte de ces résultats.

Article R. 5131-4 du code du travail

L'accompagnement des jeunes de seize à vingt cinq ans révolus, prévu à l'article L. 5131-3, est mis en œuvre, avec l'ensemble des organismes susceptibles d'y contribuer, par :

1° Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes prévues à l'article L. 5314-1 ;

2° Les permanences d'accueil, d'information et d'orientation prévues à l'article 4 de l'ordonnance n°82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

Article R. 5131-5 du code du travail

L'État peut associer aux actions d'accompagnement :

1° Les régions ;

2° Les départements ;

3° Les communes et leurs groupements ;

4° Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives.

Article R. 5131-6 du code du travail

Les actions d'accompagnement donnent lieu à la conclusion d'un contrat d'objectifs et de moyens entre l'État, les régions, les départements, les communes et leurs groupements et les organisations d'employeurs et de salariés représentatives.

Ce contrat précise, par bassin d'emploi, au vu d'un diagnostic territorial, les résultats à atteindre en matière d'insertion professionnelle des jeunes et les moyens mobilisés par chaque partie.

2.2.3. Pôle emploi

Article L. 5312-1 du code du travail (mission)

Une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière a pour mission de :

1° Prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle ;

2° Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur

mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle ;

3° Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour dans les conditions prévues au titre Ier du livre IV de la présente partie et assurer à ce titre le contrôle de la recherche d'emploi dans les conditions prévues au chapitre VI du titre II du livre IV ;

4° Assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance et, pour le compte de l'État ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24, le service des allocations de solidarité prévues à la section 1 du chapitre III du titre II du livre IV de la présente partie, de la prime forfaitaire mentionnée à l'article L. 5425-3, des allocations mentionnées à l'article L. 5424-21 ainsi que de toute autre allocation ou aide dont l'État lui confierait le versement par convention ;

5° Recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition des services de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ;

6° Mettre en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par l'État, les collectivités territoriales et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en relation avec sa mission.

L'institution nationale agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les maisons de l'emploi, ainsi qu'avec les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, par des partenariats adaptés.

Article L. 5312-3 du code du travail (convention tripartite État-UNEDIC-Pôle emploi)

Une convention pluriannuelle conclue entre l'État, l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 et l'institution publique mentionnée à l'article L. 5312-1 définit les objectifs assignés à celle-ci au regard de la situation de l'emploi et au vu des moyens prévisionnels qui lui sont alloués par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et l'État.

Elle précise notamment :

1° Les personnes devant bénéficier prioritairement des interventions de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

2° Les objectifs d'amélioration des services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises et en particulier le nombre de demandeurs d'emplois suivis en moyenne par conseiller et les objectifs de réduction de ce ratio ;

3° L'évolution de l'organisation territoriale de l'institution ;

4° Les conditions de recours aux organismes privés exerçant une activité de placement mentionnés à l'article L. 5311-4 ;

5° Les conditions dans lesquelles les actions de l'institution sont évaluées à partir d'indicateurs de performance qu'elle définit.

Un comité de suivi veille à l'application de la convention et en évalue la mise en œuvre.

Article L. 5312-7 du code du travail (budget)

Le budget de l'institution comporte quatre sections non fongibles qui doivent chacune être présentées à l'équilibre :

1° La section " Assurance chômage " retrace en dépenses les allocations d'assurance prévues à la section 1 du chapitre II du titre II du livre IV de la présente partie, qui sont versées pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, ainsi que les cotisations sociales afférentes à ces allocations dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur, et en recettes une contribution de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage prévue à l'article L. 5422-20 permettant d'assurer l'équilibre ;

2° La section " Solidarité " retrace en dépenses les allocations et aides versées pour le compte de l'État ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24, ainsi que les cotisations sociales afférentes à ces allocations dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur, et en recettes une contribution de l'État et du Fonds de solidarité susmentionné permettant d'assurer l'équilibre ;

3° La section " Intervention " comporte en dépenses les dépenses d'intervention concourant au placement, à l'orientation, à l'insertion professionnelle, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;

4° La section " Fonctionnement et investissement " comporte en dépenses les charges de personnel et de fonctionnement, les charges financières et les charges exceptionnelles et les dépenses d'investissement.

Le financement de ces deux dernières sections est assuré par une contribution de l'État et une contribution de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans les conditions prévues à l'article L. 5422-24 ainsi que, le cas échéant, les subventions des collectivités territoriales et autres organismes publics et les produits reçus au titre des prestations pour services rendus, toutes autres recettes autorisées par les lois et règlements en vigueur, les produits financiers et les produits exceptionnels.

L'institution peut en outre créer toute autre section pour compte de tiers.

La contribution de l'État et la contribution de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage sont fixées à un niveau compatible avec la poursuite des activités de l'institution, compte tenu de l'évolution du marché du travail.

L'institution est autorisée à placer ses fonds disponibles dans des conditions fixées par les ministres chargés de l'emploi et du budget.

Article 53 de la loi du 24 novembre 2009 (transfert de personnels d'orientation de l'AFPA)

Au plus tard le 1er avril 2010, les salariés de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes qui participent à l'accomplissement des missions d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi vers la formation sont transférés, pour exercer ces mêmes missions, à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail. Les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par l'accord du 4 juillet 1996 sur les dispositions générales régissant le personnel de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes. La convention collective applicable aux personnels de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou, au plus tard, quinze mois après leur transfert.

2.2.4. Maisons de l'emploi

Article L. 5313-1 du code du travail (extraits)

Elles contribuent à la coordination des actions du service public de l'emploi et participent en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les réseaux spécialisés et les acteurs locaux dans le respect des compétences des régions et des départements :

-à l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'une formation ou d'un emploi ;

-au maintien et au développement de l'activité et de l'emploi ainsi qu'à l'aide à la création et à la reprise d'entreprise.

(...)

Les maisons de l'emploi qui respectent les missions qui leur sont attribuées bénéficient d'une aide de l'État selon un cahier des charges dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Cahier des charges des maisons de l'emploi annexé à l'arrêté du 21 décembre 2009 (extrait)

III. – Les axes d'intervention des maisons de l'emploi s'inscrivent dans la volonté de favoriser la coordination et la complémentarité des acteurs locaux en matière de politique de l'emploi

3.2. Les actions en matière d'accueil, d'orientation ou d'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi

Pôle emploi a la responsabilité générale de l'accueil, de l'orientation et de l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi. Dans ce cadre, le positionnement des maisons de l'emploi doit s'inscrire en cohérence avec l'offre de service et l'organisation territoriale de Pôle emploi.

En conséquence, les maisons de l'emploi peuvent développer des actions d'accueil et d'information pour répondre à des besoins locaux, tout particulièrement lorsqu'elles accueillent des sites mixtes ou des permanences assurées par Pôle emploi.

Dans l'hypothèse où une maison de l'emploi, compte tenu des spécificités territoriales, souhaiterait développer sur la base d'une initiative locale des actions d'accompagnement sans le financement de l'État prévu par le décret n°2009-1593 du 18 décembre 2009, elle devra respecter les conditions cumulatives suivantes :

- respect du schéma territorial de Pôle emploi tel que validé en CRE [comité régional de l'emploi], dans le sens où l'intervention d'une maison de l'emploi en matière d'accueil, d'orientation et d'accompagnement de personnes à la recherche d'emploi doit répondre à un souci de présence des services publics en milieu rural, et en aucun cas doubler la présence de Pôle emploi au niveau local ;

- validation du projet, formalisé dans le cadre d'une convention spécifique conclue entre la maison de l'emploi, Pôle emploi et l'État, par le conseil régional de l'emploi.

Si ces conditions sont respectées, le préfet de région pourra statuer sur l'aide financière accordée au titre des actions des axes obligatoires.

2.2.5. Contrat de sécurisation professionnelle

Article L. 1233-65 du code du travail

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Ce parcours débute par une phase de prébilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce projet tient compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail.

Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

2.2.6. Bilan de compétences

Article L. 6313-10 du code du travail

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul

destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

Article R. 6322-35 du code du travail

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Article R. 6322-36 du code du travail

Les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle.

Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

Article R. 6322-37 du code du travail

La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10.

L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

Article R. 6322-38 du code du travail

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

1° Circonstances du bilan ;

2° Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;

3° Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R. 6322-52 du code du travail

Les organismes collecteurs paritaires agréés transmettent chaque année au préfet de région la liste des organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences qu'ils ont arrêtée.

2.2.7. Organismes paritaires collecteurs agréés

a) Dispositions communes à l'ensemble des organismes

Article L. 6332-1 du code du travail (agrément)

L'organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions des employeurs au titre du chapitre Ier est agréé par l'autorité administrative. Il a une compétence nationale, interrégionale ou régionale.

L'agrément est accordé aux organismes collecteurs paritaires en fonction :

- 1° De leur capacité financière et de leurs performances de gestion ;
- 2° De la cohérence de leur champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ;
- 3° De leur mode de gestion paritaire ;
- 4° De leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens ;
- 5° De leur aptitude à assurer des services de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ainsi qu'à développer les compétences, au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural ;
- 6° De l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes et à l'application de la charte des bonnes pratiques mentionnée à l'article L. 6332-1-2.

L'agrément des organismes collecteurs paritaires au titre du plan de formation des entreprises et des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation, des périodes et des contrats de professionnalisation n'est accordé que lorsque le montant des collectes annuelles réalisées est supérieur à un montant fixé par décret en Conseil d'État.

L'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord. S'agissant d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel, cet accord est valide et peut être agréé même s'il n'est signé, en ce qui concerne la représentation des employeurs, que par une organisation syndicale.

Article L. 6332-1-1 du code du travail (missions)

Les organismes collecteurs paritaires agréés ont pour mission :

- 1° De contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- 2° D'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- 3° De participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour l'accomplissement de leurs missions, les organismes collecteurs paritaires agréés assurent un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et des entreprises du milieu agricole et rural, peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

Ils peuvent conclure avec l'État des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation

professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque organisme collecteur paritaire agréé et l'État. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des organismes collecteurs paritaires agréés. Les parties signataires s'assurent de son suivi et réalisent une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions sont transmises au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. Celui-ci établit et rend public, tous les trois ans, un bilan des politiques et de la gestion des organismes collecteurs paritaires agréés.

Article L. 6332-6 du code du travail (dispositions d'application) (extrait)

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application de la présente section, ainsi que : (...)

7° La définition et les modalités de fixation du plafond des dépenses relatives aux frais de gestion et d'information des organismes collecteurs paritaires agréés. Ce plafond est fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Il est composé d'une part fixe exprimée en pourcentage de la collecte et d'une part variable déterminée pour chaque organisme collecteur paritaire agréé par la convention d'objectifs et de moyens mentionnée à l'article L. 6332-1-1.

Article L. 6332-7 du code du travail (FAF de salariés)

Les fonds d'assurance-formation destinés aux salariés d'une ou plusieurs branches professionnelles contribuent au développement de la formation professionnelle continue. Ils concourent à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Ils participent à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ils assurent un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. Ils peuvent conclure les conventions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 6332-1-1.

Ils sont dotés de la personnalité morale.

Ils sont créés par accords conclus entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application professionnel ou territorial de l'accord.

Ils sont agréés par l'autorité administrative, dans les conditions prévues par le dernier alinéa de l'article L. 6332-1, au titre d'une ou plusieurs des catégories suivantes :

1° Pour les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés ;

2° Pour les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés ;

3° Pour les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant au moins cinquante salariés ;

4° Pour les contributions dues au titre de la professionnalisation ;

5° Pour les contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Ils sont gérés paritairement.

Ils mutualisent les sommes qu'ils perçoivent des entreprises.

Article R. 6332-37-1 du code du travail (plafonnement des frais de gestion et d'information)

Les dépenses de gestion et d'information mentionnées respectivement au I de l'article R. 6332-36 et à l'article R. 6332-37 ne peuvent excéder un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Ce plafond est composé d'une part fixe exprimée en pourcentage de la collecte comptabilisée et d'une part variable, fixée dans la convention d'objectifs et de moyens mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1, comprise entre un minimum et un maximum exprimée en pourcentage du rapport entre les décaissements des charges de formation et la collecte comptabilisée.

La convention d'objectifs et de moyens fixe la proportion des ressources collectées consacrées aux frais relatifs à chacune des missions définies au II de l'article R. 6332-36.

b) Dispositions spécifiques aux OPACIF

Article L. 6331-11 du code du travail (versement des entreprises adhérant aux OPACIF)

Le versement opéré au titre du congé individuel de formation, du congé de bilan de compétences, du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience est utilisé pour financer exclusivement :

1° Dans les limites fixées par l'autorité administrative, les dépenses d'information des salariés sur ces congés ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet ;

2° La rémunération des salariés en congé, les cotisations de sécurité sociale y afférentes à la charge de l'employeur, les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations, les frais de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience exposés dans le cadre de ces congés et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport et d'hébergement ;

3° Le remboursement aux employeurs de moins de cinquante salariés de tout ou partie de l'indemnité de fin de contrat versée en application de l'article L. 1243-8 au salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié parti en congé individuel de formation ;

4° Dans les limites fixées par l'autorité administrative, les frais de gestion des organismes collecteurs paritaires agréés.

Article R. 6332-37 du code du travail (OPACIF : frais de gestion et d'information)

Les frais de gestion et d'information mentionnés à l'article L. 6331-11 des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du congé individuel de formation sont constitués par :

1° Les frais de collecte des contributions des employeurs ;

2° Les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation ;

3° La rémunération des missions et services qui sont effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue conformément aux dispositions prévues en la matière par les articles R. 6332-43 à R. 6332-45 ;

4° La contribution due dans les conditions fixées par les articles R. 6332-96 à R. 6332-99 au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue ;

5° Les frais d'information des salariés sur les congés de formation, de bilans de compétences, d'examen et de validation des acquis de l'expérience ;

6° Les dépenses d'accompagnement des salariés dans le choix de leur orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de leur projet mentionnées au 1° de l'article L. 6331-11.

Article R. 6332-37-3 du code du travail (OPACIF : plafonnement des frais de gestion et d'information)

Les dépenses des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du congé individuel de formation mentionnées aux 1° et 4° de l'article R. 6332-37 constituent la part fixe des frais de gestion et d'information et sont assises sur la collecte comptabilisée. Elles ne peuvent dépasser la part fixe du plafond prévue à l'article R. 6332-37-1.

Les frais mentionnés au 2°, 3°, 5° et 6° de l'article R. 6332-37 calculés selon les modalités définies au deuxième alinéa de l'article R. 6332-37-1 constituent la part variable des frais de gestion et d'information et ne peuvent dépasser un plafond déterminé par la convention d'objectifs et de moyens prévue au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1. La détermination du plafond par la convention d'objectifs et de moyens ne peut être supérieure à la part variable maximale prévue à l'article R. 6332-37-1.

Arrêté du 20 septembre 2011 relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information des OPACIF en application du 5° de l'article L. 6332-7 du code du travail (extrait)

Article 1^{er}

I.- Le plafond des dépenses de gestion et d'information, mentionné au premier alinéa de l'article R. 6332-37, est fixé à 10,6 % du montant de la collecte comptabilisée au cours de l'exercice considéré au titre de l'agrément congé individuel et formation.

II.- La part fixe des frais d'information et de gestion prévue au deuxième alinéa de l'article R. 6332-37-1 ne peut excéder 1,75 % du montant de la collecte comptabilisée au cours de l'exercice considéré au titre de l'agrément congé individuel et formation.

III.- Les dépenses visées aux 2°, 3°, 5° et 6° de l'article R. 6332-37 constituent la part variable prévue au deuxième alinéa de l'article R. 6332-37-1.

Le minimum et le maximum de la part variable, mentionnés au deuxième alinéa de l'article R. 6332-37-1, sont fixés respectivement à 3,5 % et 8,85 % des charges de formation décaissées au cours de l'exercice considéré au titre de l'agrément congé individuel de formation.

Le taux maximal de la part variable fixée dans la convention d'objectifs et de moyens est appliqué aux décaissements des charges de formation, dans la limite de la collecte comptabilisée.

Au sein de cette part variable, les dépenses de rémunération des missions et services accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des organismes, visées au 3° de l'article R. 6332-37 sont exprimées en pourcentage des charges de formation dans la limite de 0,75 % de la collecte comptabilisée pour l'exercice considéré au titre de l'agrément congé individuel de formation.

Article 2

En l'absence de convention d'objectifs et de moyens, le montant des frais de gestion et d'information autorisé pour l'organisme est constitué de la part fixe et du minimum de part variable mentionnés à l'article 1er.

c) Dispositions spécifiques aux OPCA

Article R. 6332-36 du code du travail (OPCA : frais de gestion et d'information et frais relatifs aux missions)

I.- Les frais de gestion et d'information mentionnés au 7° de l'article L. 6332-6 des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation et de la professionnalisation sont constitués par :

1° Les frais de collecte des contributions des employeurs ;

2° Les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation ;

3° Les frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises ;

4° La rémunération des missions et services qui sont effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue conformément aux dispositions prévues en la matière par les articles R. 6332-43 à R. 6332-45 ;

5° La contribution due dans les conditions fixées par les articles R. 6332-96 à R. 6332-99 au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue.

II.-Les frais relatifs aux missions mentionnées à l'article L. 6332-1-1 des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation et de la professionnalisation sont constitués par :

1° Les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation visés au 2° de l'article L. 6332-1-1 ;

2° Les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises notamment des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises ;

3° Les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;

4° Le financement d'études ou de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification visée au cinquième alinéa de l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle ;

5° Les coûts des diagnostics des entreprises mentionnées au cinquième alinéa à l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article R. 6332-37-2 du code du travail (OPCA : plafonnement des frais de gestion et d'information)

Les dépenses des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation et de la professionnalisation mentionnées aux 1° et 5° du I de l'article R. 6332-36 constituent la part fixe des frais de gestion et d'information et sont assises sur la collecte comptabilisée. Elles ne peuvent dépasser la part fixe du plafond prévue à l'article R. 6332-37-1.

Les frais mentionnés aux 2°, 3° et 4° du I de l'article R. 6332-36 calculés selon les modalités définies au deuxième alinéa de l'article R. 6332-37-1 constituent la part variable des frais de gestion et d'information et ne peuvent dépasser un plafond déterminé par la convention d'objectifs et de moyens prévue au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1. La détermination du plafond par la convention d'objectifs et de moyens ne peut être supérieure à la part variable maximale prévue à l'article R. 6332-37-1.

Arrêté du 20 septembre 2011 relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information et de frais de mission des OPCA agréés au titre du plan de formation et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail (extrait)

Article 1^{er}

I.- Le plafond des dépenses de gestion et d'information mentionné au premier alinéa de l'article R. 6332-37-1 est fixé à 7,4 % du montant de la collecte comptabilisée au cours de l'exercice considéré au titre des agréments plan de formation et professionnalisation.

II.- La part fixe des frais de gestion et d'information prévue au deuxième alinéa de l'article R. 6332-37-1 ne peut excéder 1,75 % du montant de la collecte comptabilisée au cours de l'exercice considéré au titre des agréments plan de formation et professionnalisation.

III.- Les dépenses visées aux 2°, 3° et 4° du I de l'article R. 6332-36 constituent la part variable prévue au deuxième alinéa de l'article R. 6332-37-1.

Le minimum et le maximum de la part variable, mentionnés au deuxième alinéa de l'article R. 6332-37-1, sont fixés respectivement à 3,5 % et 5,65 % des charges de formation décaissées au cours de l'exercice considéré au titre des agréments plan de formation et professionnalisation.

Le taux maximal de la part variable fixée dans la convention d'objectifs et de moyens est appliqué aux décaissements des charges de formation, dans la limite de la collecte comptabilisée.

Au sein de cette part variable, les dépenses de rémunération des missions et services accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des organismes, visées au 4° du I de l'article R. 6332-36, ne peuvent excéder 0,75 % des décaissements dans la limite de la collecte comptabilisée pour l'exercice considéré au titre des agréments plan de formation et professionnalisation.

Article 3

En l'absence de convention d'objectifs et de moyens, le montant des frais de gestion et d'information autorisé pour l'organisme est constitué de la part fixe et du minimum de part variable mentionnés à l'article 1er.

d) Dispositions spécifiques aux FAF de non salariés

Article L. 6332-9 du code du travail (FAF de non-salariés)

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées peuvent créer dans les professions ou les branches professionnelles considérées des fonds d'assurance-formation de non-salariés.

Ces fonds sont dotés de la personnalité morale.

Article R. 6332-64 du code du travail (FAF de non salariés)

Un fonds d'assurance formation de non-salariés est destiné à recevoir la contribution des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées prévue à l'article R. 6331-47.

Ce fonds a pour objet exclusif de financer la formation des personnes intéressées.

Les ressources du fonds sont destinées :

1° Au financement des frais de fonctionnement des actions de formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 et des frais de transport, d'hébergement et d'indemnisation de la perte de ressources des stagiaires ;

2° Au financement d'études ou de recherches intéressant la formation ;

3° Au financement des dépenses d'information et de conseil des non-salariés ;

4° Au financement des frais de gestion du fonds d'assurance formation.

Les dépenses mentionnées au 2° à 4° ne peuvent excéder un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Arrêté du 20 septembre 2011 relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information, d'études et de recherches des FAF de non-salariés pris en application de l'article R. 6332-64 du code du travail (extrait)

Article 2

Les dépenses d'information et de conseil des non-salariés mentionnées au 3 de l'article R. 6332-64 ne peuvent excéder 5,7 % du montant de la collecte comptabilisée au cours de l'exercice.

2.2.8. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article L. 6332-18 du code du travail (création et agrément)

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, habilité à recevoir les ressources mentionnées aux articles L. 6332-19 et L. 6332-20, est créé par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel qui détermine son organisation.

Le fonds est soumis à l'agrément de l'autorité administrative. L'agrément est accordé si le fonds respecte les conditions légales et réglementaires relatives à son fonctionnement et à ses dirigeants.

Article L. 6332-19 du code du travail (ressources)

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes :

1° Les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs de moins de dix salariés calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6322-37 ;

2° Les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs d'au moins dix salariés calculée dans les conditions définies par les premier et troisième alinéas de l'article L.6331-9 et par l'article L. 6322-37 ;

3° Les sommes dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation au 31 décembre de chaque année, en tant qu'elles excèdent le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux organismes collecteurs paritaires agréés.

Le pourcentage mentionné aux 1° et 2°, compris entre 5 % et 13 %, est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel émise selon les modalités prévues par un accord conclu entre celles-ci. Un décret définit les conditions dans lesquelles est recueilli et pris en compte l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé.

Les sommes mentionnées aux 1° et 2° s'imputent sur les participations des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Au titre du congé individuel de formation, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent. Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord en vigueur au 1er janvier de l'année de collecte, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement, par accord, au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Dans les professions agricoles visées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que dans les coopératives d'utilisation de matériel agricole, une part des sommes mentionnées aux 1° et 2° du présent article, fixée par arrêté, après avis des organisations nationales d'employeurs et de salariés représentatives de l'agriculture, abonde le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. La part non affectée au fonds paritaire contribue au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi déterminées par un accord entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de l'agriculture. La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'État et les organisations d'employeurs et de salariés de l'agriculture. En cas de non-utilisation de la

totalité des fonds affectés à ces actions, le solde abonde le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Les sommes mentionnées aux 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Les sommes mentionnées au 3° sont liquidées par les organismes collecteurs paritaires agréés et versées spontanément au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

A défaut de versement au 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice, le recouvrement des ressources mentionnées au 3° est effectué par le comptable public compétent de la direction générale des finances publiques.

Ces impositions sont recouvrées sur la base de la notification faite audit comptable par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Elles sont recouvrées selon les mêmes procédures et sous les mêmes sanctions, garanties, sûretés et privilèges que les taxes sur le chiffre d'affaires. Les réclamations sont présentées, instruites et jugées selon les règles applicables à ces mêmes taxes.

Un décret fixe les conditions d'application du présent article.

Article L. 6332-21 du code du travail (charges)

Les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels permettent :

1° De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre prévue au présent article ;

2° D'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation pour le financement d'actions de professionnalisation et du congé individuel de formation ;

3° De contribuer au financement du service visé au premier alinéa de l'article L. 6111-4.

L'affectation des ressources du fonds est déterminée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, qui reçoivent et prennent en compte, dans des conditions fixées par décret, l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé.

La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'État et le fonds. Cette convention-cadre peut prévoir une participation de l'État au financement des actions de formation professionnelle mentionnées au 1° du présent article.

Cette convention détermine le cadre dans lequel des conventions peuvent être conclues entre le fonds et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel, les conseils régionaux ou l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Un comité composé des signataires de la convention-cadre assure le suivi de l'emploi des ressources du fonds et en évalue l'impact. Cette évaluation est rendue publique chaque année.

Article R. 6332-111 du code du travail (commissaire du Gouvernement)

Le ministre chargé de la formation professionnelle désigne, par arrêté, un commissaire du Gouvernement auprès de l'association gestionnaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article R. 6332-112 du code du travail (droit de veto)

Le commissaire du Gouvernement assiste de droit aux séances de toutes les instances de délibération et d'administration de l'organisme.

Il dispose d'un droit de veto suspensif de quinze jours, exprimé par écrit et motivé, sur les décisions. Pendant ce délai, l'instance qui a pris la décision procède à un nouvel examen. Il a communication de tous les documents relatifs à la gestion du fonds national et au fonctionnement de l'association.

2.2.9. Centre INFFO

Article 2 du décret du 1^{er} mars 1976 modifié relatif au centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (missions)

Le centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (centre INFFO), placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle continue, constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Il a pour missions dans le cadre des politiques publiques en la matière tant nationale qu'europeennes ou territoriales :

1° D'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national, à destination plus particulièrement des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Cette mission est réalisée en liaison avec les dispositifs régionaux d'information ;

2° De développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle ;

3° D'assurer la mise en place d'un système d'information sur l'offre de formation comportant, notamment, les fonctionnalités suivantes pour rendre opérationnelle la prescription en ligne :

- le recensement des prestataires actifs sur ce marché et la visibilité de leur offre ;
- l'identification des actions de formation conventionnées proposées au catalogue de formations et leurs principales caractéristiques ;
- la connaissance des dates des sessions proposées ;
- la disponibilité des places de formation financées sur fonds publics ;
- la possibilité pour les prescripteurs d'actions de formation d'accéder à l'offre en ligne ;
- la possibilité pour les prescripteurs d'actions de formation de rassembler en ligne les informations sur le financement de ces actions ;
- la possibilité pour les commanditaires d'actions de formation de piloter la politique d'achat par un module de requêtes adapté ;

4° D'assurer la fonction de chef de projet de la maîtrise d'ouvrage du portail constituant l'accès dématérialisé internet du service public de l'orientation prévu par l'article L. 6111-4 du code du travail ainsi que sa maîtrise d'œuvre.

2.3. Orientation des personnes handicapées

2.3.1. Ensemble des personnes handicapées

Article L. 146-3 du code de l'action sociale et des familles (MDPH)

Afin d'offrir un accès unique aux droits et prestations mentionnés aux articles L. 241-3, L. 241-3-1 et L. 245-1 à L. 245-11 du présent code et aux articles L. 412-8-3, L. 432-9, L. 541-1, L. 821-1 et L. 821-2 du code de la sécurité sociale, à toutes les possibilités d'appui dans l'accès à la formation et à l'emploi et à l'orientation vers des établissements et services ainsi que de faciliter les démarches des personnes handicapées et de leur famille, il est créé dans chaque département une maison départementale des personnes handicapées.

L'évaluation des demandes et l'attribution des droits et prestations mentionnés au premier alinéa relèvent de la compétence de la maison départementale des personnes handicapées du département où le demandeur réside, dès lors que cette résidence est acquisitive d'un domicile de secours, dans les conditions prévues aux articles L. 122-2 et L. 122-3 du présent code.

Lorsqu'elle n'est pas acquisitive d'un domicile de secours, la maison départementale des personnes handicapées compétente est celle du département du domicile de secours du demandeur.

Le cas échéant, lorsqu'une personne réside dans un département distinct de celui de son domicile de secours et que l'équipe pluridisciplinaire compétente n'est pas en mesure de procéder elle-même à l'évaluation de sa situation, le président du groupement d'intérêt public mentionné à l'article L. 146-4 peut déléguer cette évaluation à la maison départementale des personnes handicapées du département d'accueil selon des modalités définies par convention.

Pour les Français établis hors de France, la maison départementale des personnes handicapées compétente pour instruire leurs demandes est celle par l'intermédiaire de laquelle un droit ou une prestation leur a été antérieurement attribué. En cas de première demande, les Français établis hors de France peuvent s'adresser à la maison départementale des personnes handicapées du département de leur choix.

La maison départementale des personnes handicapées exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap. Elle met en place et organise le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 146-8 de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 146-9, de la procédure de conciliation interne prévue à l'article L. 146-10 et désigne la personne référente mentionnée à l'article L. 146-13. La maison départementale des personnes handicapées assure à la personne handicapée et à sa famille l'aide nécessaire à la formulation de son projet de vie, l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, l'accompagnement et les médiations que cette mise en œuvre peut requérir. Elle met en œuvre l'accompagnement nécessaire aux personnes handicapées et à leur famille après l'annonce et lors de l'évolution de leur handicap.

Pour l'exercice de ses missions, la maison départementale des personnes handicapées peut s'appuyer sur des centres communaux ou intercommunaux d'action sociale ou des organismes assurant des services d'évaluation et d'accompagnement des besoins des personnes handicapées avec lesquels elle passe convention.

La maison départementale des personnes handicapées organise des actions de coordination avec les autres dispositifs sanitaires et médico-sociaux concernant les personnes handicapées.

Un référent pour l'insertion professionnelle est désigné au sein de chaque maison départementale des personnes handicapées.

Chaque maison départementale recueille et transmet les données mentionnées à l'article L. 247-2, ainsi que les données relatives aux suites réservées aux orientations prononcées par la commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées, notamment auprès des établissements et services susceptibles d'accueillir ou d'accompagner les personnes concernées.

2.3.2. *Travailleurs handicapés*

Article L. 5211-1 du code du travail (reclassement des travailleurs handicapés)

Le reclassement des travailleurs handicapés comporte :

- 1° La réadaptation fonctionnelle, complétée éventuellement par un ré-entraînement à l'effort ;
- 2° L'orientation ;
- 3° La rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure un ré-entraînement scolaire ;
- 4° Le placement.

Article L 5213-2 du code du travail (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles.

Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article L. 5214-3-1 du code du travail (organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

Des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'État, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa.

Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention.



Laurent CAILLOT

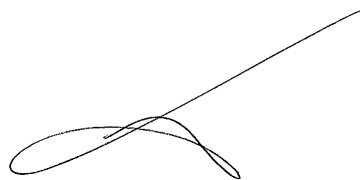
*Membre de l'Inspection
générale des affaires sociales*



Aziz JELLAB

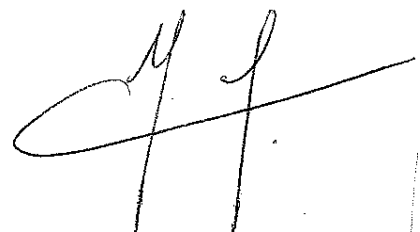


Hélène BERNARD



Didier VIN-DATICHE

*Inspecteurs généraux de l'éducation
nationale*



Jean-François CERVEL

*Inspecteurs généraux de
l'administration de l'éducation
nationale et de la recherche*

Annexes

Annexe 1 : lettre de mission	181
Annexe 2 : liste des personnes rencontrées	184
Annexe 3 : Bibliographie.....	190
Annexe 4 : Liste des sigles	195
Annexe 5 : Questionnaire adressé aux CSAIO.....	202
Annexe 6 : Questionnaire adressé aux régions par l'intermédiaire de l'ARF.....	204
Annexe 7 : L'inclusion de l'orientation parmi les missions du SPE en 2008	205
Annexe 8 : Dispositions relatives au chef de filat et aux schémas territoriaux	209
Annexe 9 : Note d'avril 2009 du Groupe de travail Orientation du CNFPTLV	214
Annexe 10 : Les travaux du CNFPTLV sur l'effort financier de l'orientation	220
Annexe 11 : L'orientation scolaire et professionnelle du ROME de Pôle emploi	222
Annexe 12 : Estimation des effectifs de professionnels concourant à l'orientation...	225
Annexe 13 : Organigramme de l'ONISEP	227
Annexe 14 : Analyse de la genèse du SPO dans la loi du 24 novembre 200	228
Annexe 15 : Lettre de mission du 31 août 2010 du Premier ministre au DIO	236
Annexe 16 : La plate-forme multimédia Mon orientation en ligne de l'ONISEP.....	239
Annexe 17 : L'activité du service dématérialisé « Orientation pour tous »	242
Annexe 18 : La labellisation des organismes et services locaux participant au SPO.	246
Annexe 19 : La position de l'ARF en vue de la prochaine décentralisation	262
Annexe 20 : La compensation financière des compétences décentralisées.....	274
Annexe 21 : Le cadre constitutionnel des expérimentations	280
Annexe 22 : Le réseau des CIO du ministère de l'éducation nationale.....	283
Annexe 23 : Effectifs et activité des délégations régionales de l'ONISEP	297
Annexe 24 : Le réseau de l'information jeunesse du ministère de la jeunesse	304
Annexe 25 : Les Cités des métiers.....	313
Annexe 26 : Le plan d'action de l'enseignement catholique pour l'orientation	319
Annexe 27 : L'orientation et l'enseignement supérieur	330
Annexe 28 : Les missions locales et le service public de l'orientation	334
Annexe 29 : Pôle emploi et l'orientation professionnelle	337
Annexe 30 : Les conditions de la cession de KELIOS à Centre INFFO.....	349
Annexe 31 : Le cahier des charges du contrat de sécurisation professionnelle.....	352
Annexe 32 : Le FPSPP et le service public de l'orientation.....	365
Annexe 33 : Les organismes collecteurs agréés et l'orientation professionnelle	370
Annexe 34 : Les organismes dédiés à l'orientation des personnes handicapées	383
Annexe 35 : Autres réseaux contribuant à l'orientation scolaire et professionnelle ..	385
Annexe 36 : Le volet orientation du CPRDFP Aquitaine 2011-2014	386
Annexe 37 : La charte des structures d'AIO de Lorraine (2009-2012).....	390
Annexe 38 : La charte de l'orientation tout au long de la vie en Basse-Normandie ..	395
Annexe 39 : La charte du service public de l'orientation dans les Pays de la Loire ..	397
Annexe 40 : Deux structures de pilotage régional : PRAO et Cap Métiers	406

Lettre de mission



Inspection Générale Des Affaires Sociales	
03 SEP. 2012	
N°	481

Ministère de l'Éducation Nationale
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle
et du Dialogue social
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Ministère délégué chargé de la Réussite éducative
Ministère délégué chargé de la Formation professionnelle et de l'apprentissage

Les Ministres

PARIS, LE -3 SEP. 2012

Nos Réf. : JG/SM/D. 12005346

NOTE

à l'attention de

**Monsieur le Chef de service de l'Inspection Générale de
 l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche
 Monsieur le doyen de l'inspection générale de l'éducation nationale**

→ **et de Monsieur le Chef de l'Inspection Générale des Affaires Sociales**

Objet : Evaluation de la mise en œuvre du service public de l'orientation.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans la suite de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, crée un droit à l'information et à l'orientation professionnelle tout au long de la vie. La lettre de mission confiée par le Premier ministre au délégué interministériel à l'information et à l'orientation en date du 3 août 2010, ainsi que le décret du 4 mai 2011 pris en application de la loi précitée ont défini ce droit comme la possibilité, garantie à chacun, quel que soit son statut – scolaire, apprenti, étudiant, en activité ou en recherche d'emploi – à pouvoir bénéficier d'une première information et d'un premier niveau de conseils personnalisés sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés en termes d'emploi et les niveaux de rémunération.

Ces textes confient à la délégation interministérielle à l'information et l'orientation la mission d'assurer la cohérence entre la politique d'information et d'orientation professionnelles et les politiques d'éducation et d'emploi conduites par l'Etat, l'articulation de ces politiques avec les initiatives prises par les autres acteurs du champ de l'emploi et de la formation, ainsi que l'égalité dans l'accès aux services concernés.

.../...

99, RUE DE GRENNELLE – 75700 PARIS
 TÉLÉPHONE : 01 40 56 60 00

A l'occasion de la table ronde consacrée au « développement des compétences et à la formation tout au long de la vie » lors de la Grande conférence sociale des 9 et 10 juillet derniers, les participants – partenaires sociaux, Régions, réseaux consulaires – ont à nouveau souligné le caractère fondamental de l'orientation, tant pour la réussite éducative que professionnelle, et se sont interrogés sur le bilan de la mise en oeuvre du service public de l'orientation ainsi que sur son devenir.

Avant d'envisager toutes les évolutions qui s'avèreraient utiles, nous vous confions une mission d'évaluation globale de la démarche initiée en matière de service public d'orientation. A partir des données quantitatives déjà disponibles (rapports d'activité de la délégation à l'information et à l'orientation notamment), vous vous attacherez à réaliser une analyse qualitative des avancées obtenues, des obstacles rencontrés, des modalités de pilotage et d'animation adoptés. Vous examinerez particulièrement les questions suivantes :

1- Au plan des territoires

- La valeur ajoutée du processus de labellisation.

Ce processus a-t-il réellement permis un travail plus collaboratif ? Quels progrès ont été réalisés en matière de coordination des structures, de mutualisation et de continuité de l'offre de services, notamment entre les grands réseaux CIO, Pôle emploi et missions locales ? Assiste-t-on à l'émergence d'une offre de service d'orientation plus cohérente, plus homogène, ouverte à tous les publics et notamment aux salariés ?

- La procédure de labellisation.

La procédure de labellisation a-t-elle été conduite de manière participative ? Comment l'enjeu d'accessibilité et de proximité a-t-il été pris en compte au sein de chaque territoire régional ?

2- Au plan national

- Le service dématérialisé d'information et d'orientation.

Quelle appréciation peut-on porter sur la qualité des deux nouveaux outils créés et leur valeur ajoutée par rapport aux autres outils existants ou précédents ? Les partenariats entre les différentes structures – Centre info, Onisep, Carif-Oref etc ... - et les acteurs institutionnels nationaux ou territoriaux – Etat, partenaires sociaux via le FPSPP, les Régions - qui constituent le soubassement de ces outils fonctionnent-ils de manière satisfaisante ?


.../...

- Le pilotage et l'animation globale du dispositif.

La création d'une délégation interministérielle à l'information et à l'orientation a-t-elle permis la bonne mobilisation des services de l'Etat concernés, de par leur intervention directe sur le champ considéré ou la tutelle qu'ils exercent, (Formation professionnelle, Emploi, Education, Jeunesse et Enseignement supérieur) ? Permet-elle de déterminer dans la politique à mettre en œuvre le bon équilibre entre niveaux national et territorial, l'action respective de l'Etat et celle des Conseils régionaux ?

Au-delà de cette évaluation, vous proposerez des préconisations concrètes sur les voies de progrès à adopter. Ces préconisations devront prendre en compte la perspective d'une nouvelle étape de décentralisation ainsi que le souhait du Gouvernement de renforcer le dialogue social.

Au regard du calendrier de mise en œuvre des conclusions de la Grande conférence sociale nous souhaiterions pouvoir disposer de votre rapport vers le 15 octobre 2012.



Vincent PEILLON



Michel SAPIN



Geneviève FIORASO



George PAU-LANGEVIN



Thierry REPENTIN

Liste des personnes rencontrées

ÉTAT

Ministère de l'éducation nationale

Cabinet du ministre de l'éducation nationale

Bernard LEJEUNE, directeur adjoint de cabinet

Daniel ASSOULINE, conseiller technique orientation et enseignement professionnel

Cabinet de la ministre déléguée à la réussite éducative

Philippe DESGOUTTES, directeur adjoint de cabinet

Laura ORTUSI, conseillère chargée du pilotage de la politique en matière d'orientation et des relations interministérielles

Direction générale de l'enseignement scolaire

Jean-Michel BLANQUER, directeur général de l'enseignement scolaire (jusqu'à décembre 2012)

Xavier TURION, chef de service, adjoint au directeur général

Hélène OUANAS, sous-directrice du socle commun, de la personnalisation des parcours scolaires et de l'orientation

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Cabinet du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

Emmanuel GIANNESINI, directeur adjoint de cabinet

Daniel FILATRE, conseiller formation, orientation, insertion

Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

Jean-Yves de LONGUEAU, sous-directeur de l'égalité des chances et de la vie étudiante

Richard AUDEBRAND, chef de bureau à la DGESIP

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Cabinet du ministre délégué à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Christian VILLE, directeur de cabinet

Jérôme GIUDICELLI, directeur adjoint de cabinet

Catherine BEAUVOIS, conseillère technique

Inspection générale des affaires sociales

Marie-Laure BALMES, inspectrice générale

Philippe DOLE, inspecteur général

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Emmanuelle WARGON, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Isabelle EYNAUD-CHEVALIER, chef de service des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle

Franck FAUCHON, chef de la mission du droit et du financement de la formation

Laurent BALMER, chargé de mission à la mission du droit et du financement de la formation

Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique

Direction générale des collectivités locales

Serge MORVAN, directeur général des collectivités locales

Stanislas BOURRON, sous-directeur des compétences et des institutions locales

Stéphane BRUNOT, adjoint au sous-directeur des compétences et des institutions locales

Mathieu DUHAMEL, chef du bureau des services publics locaux

David PHILOT, sous-directeur des finances locales et de l'action économique

Alaric MALVES, chef du bureau du financement des transferts de compétences

Délégation à l'information et à l'orientation

Jean-Robert PITTE, délégué à l'information et à l'orientation

Francis HILLER, adjoint au délégué à l'information et à l'orientation

Véronique DUCHAUD-FUSELLI, délégation à l'information et à l'orientation

Ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche

Direction générale de l'enseignement et de la recherche

Philippe VINCENT, sous-directeur des politiques de formations et d'éducation

Joëlle GUYOT, adjointe au sous-directeur des politiques de formations et d'éducation

Ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Yann DIEVRE, directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Catherine LAPOIX, sous-directrice des politiques de jeunesse

Dominique BILLET, chef du bureau de l'initiative, de l'information et de la participation des jeunes

Opérateurs et instances de niveau national

Association des régions de France

François BONNEAU, président de la commission éducation, président de la région Centre

Jean-Paul DENANOT, président de la commission formation professionnelle, président de la région Limousin

Laurent BRISSET, conseiller pour l'éducation

Anne WINTREBERT, conseillère pour la formation professionnelle

Les membres de la commission formation professionnelle

Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie

Françoise AMAT, secrétaire générale

Pierre LE DOUARON, conseiller technique

Laurence MERLIN, conseillère technique

Christophe USSELIO LA VERNA, conseiller technique

Commission nationale de la certification professionnelle

George ASSERAF, président

Pôle emploi

Florence DUMONTIER, directrice générale adjointe opérations
Serge LEMAITRE, directeur des services aux clients
Marc PICQUETTE, directeur de l'orientation et de la formation
Fabien BELTRAME, département orientation

Conseil national des missions locales

Vincent DELPEY secrétaire général
Amaria SEKOURI, chargée de mission partenariat avec les opérateurs économiques

Office national de l'information sur les enseignements et les professions

Pascal CHARVET, directeur
Marie-Claude GUSTO, directrice adjointe
Philippe DAUBIGNARD, directeur du projet plate-forme multimédia
Frédérique WEIXLER, directrice de projet

Centre INFFO

Julien VEYRIER, directeur
Philippe LACROIX, secrétaire général

Centre d'information et de documentation jeunesse

Catherine DELABARRE, directrice générale

Secrétariat général de l'enseignement catholique

Pierre MARSOLLIER, délégué général relations politiques
Jean-Marc PETIT, département éducation - lycée et formation professionnelle

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Djamal TESKOUK (CGT), président (jusqu'en janvier 2013)
Francis DA COSTA (MEDEF), président (à partir de janvier 2013)
Bernard ABEILLÉ, directeur général

FONGECIF Ile-de-France

Patrick FRANGE, président
Laurent NAHON, directeur général
Armel GUILLET, directeur du développement et de la communication
Patrice BOUGSSOU, responsable du service accueil téléphonique
Anne-Marie MAGRI, responsable de l'espace projet

Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles

Yves HONORE, directeur général
Christine CLOPEAU, directrice de l'accompagnement et du développement des compétences

UNIFORMATION

Cyril PATTEGAY, directeur des ressources

Cité des sciences et de l'industrie (UNIVERSCIENCE)

Olivier LAS VERGNAS, directeur de la Cité des métiers de la Villette
Bernadette THOMAS, chargée du label « Cité des métiers » à Universcience

Inter CARIF-OREF

Vincent MERLE, professeur titulaire de la chaire travail, emploi, acquisitions professionnelles au conservatoire national des arts et métiers, président de l'association Inter CARIF OREF, président de l'association Cap Métiers Aquitaine

Association nationale des directeurs de centres d'information et d'orientation

Yvan SOULELIAC, président de l'ANDCIO, directeur du CIO d'Arcachon
Vincent GUILLOU, chercheur en psychologie du counseling et chargé d'enseignement à l'institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle

Partenaires sociaux

MEDEF

Antoine FOUCHER, directeur des relations sociales
Alain DRUELLES, directeur adjoint de l'éducation et de la formation
Sandrine JAVELAUD, directrice de mission formation initiale

CGPME

Francis PATEL, membre de la commission éducation formation

FO

Stéphane LARDY, secrétaire confédéral emploi formation
Laurence MARTIN, conseillère technique nationale formation professionnelle

CFDT

Morgane CANTRELLE, secrétaire nationale SGEN
Albert RITZENTHALER, secrétaire national SGEN-CFDT

CFTC

Jean-Pierre THERRY, secrétaire confédéral chargé de la formation professionnelle continue

FSU/SNES

Roland HUBERT, co-secrétaire fédéral SNES
Catherine REMERMIER, SNES
Marie-Agnès MONNIER, SNES

ENTRETIENS EN RÉGION

Aquitaine

Jean-Baptiste FAUROUX, directeur général des services de la région Aquitaine
Alain de BRUGIERE, directeur général adjoint formation professionnelle et apprentissage de la région Aquitaine
François BOULAY, directeur général adjoint éducation de la région Aquitaine
Jérôme BURGIERE, directeur général de Cap Métiers Aquitaine
Corinne RUDELLE, chef du service « service aux opérateurs et aux publics », Cap Métiers Aquitaine
Luc VARENNE, directeur de cabinet du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine
Liliane PAPIN, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine

Eric MORTELETTE, chef du service académique d'information et d'orientation de l'académie de Bordeaux, délégué régional de l'ONISEP Aquitaine
Isabelle BARSACQ, chef de cabinet du directeur régional de Pôle emploi
Constance d'AUBER DE PEYRELONGUE, animatrice régionale du réseau des missions locales d'Aquitaine
Vincent MERLE, président de Cap métiers

Rhône-Alpes

Région Rhône-Alpes

Philippe MEIRIEU, Vice-président délégué à la formation tout au long de la vie
Hubert BOUCHET, directeur général adjoint formation économie emploi
Chantal BUNEL-DELARCHE, directrice de la formation continue
Guillaume PARADAS, directeur adjoint,
Myriam OLIVIER POULAIN, directrice de l'apprentissage
Jean-Pierre HAUTCOEUR, chargé de mission auprès du vice-président formation

Académies

Bruno ETIENNE, CSAIO de l'académie de Grenoble
Patrick DESPREZ, CSAIO de l'académie de Lyon
DIRECCTE
Michel DELARBRE, directeur régional
Annick TATON, directrice adjointe
Philippe LESCURE, directeur régional Pôle emploi

Pôle Rhône-Alpes Orientation (PRAO)

Isabelle CARRU-ROUCH, directrice
Christel MASSON, responsable AIG et VAE

Union régionale des missions locales

Jacky DARNE, président
Rémy LONGO, animateur régional

Nord-Pas-de-Calais

Hafida EL-BAZ, directrice de la formation permanente au Conseil Régional du Nord Pas-de-Calais
Jean-Luc JENICOT, CSAIO de l'académie de Lille
Martine PAVOT, Directrice générale adjointe chargée de l'éducation et du lycée au conseil régional du Nord Pas-de-Calais
Stéphane BERTOLINO, Responsable de l'OFIVE (Observatoire des Formations, de l'Insertion et de la Vie Etudiante), Université Lille 3
Francis DANVERS, professeur des universités à Lille 3, spécialiste de l'orientation scolaire et professionnelle

Bretagne

Alexandre STEYER, Recteur de l'Académie de Rennes
Raymonde ROUZIC, Chef du Service académique d'information et d'orientation, Rennes

Lorraine

Jean-Jacques POLLET, Recteur de l'Académie de Nancy-Metz

Laurence NAERT, CSAIO de Nancy-Metz

Michel TRAGNO, Directeur du CIO de Metz 1

Brigitte DUTREUIL, directrice du CIO de Rombas

Picardie

Jean-Jacques SAVEY, CSAIO Amiens

Les IEN-IO de l'académie d'Amiens

Le CARIF-OREF de Picardie

Visite de la plateforme « mon orientation en ligne » régionale.

Bibliographie

Rapports de référence

- Pour une politique régionale coordonnée d'accueil, d'information et d'orientation, Rapport du Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, janvier 2004.
- Le fonctionnement des services d'information et d'orientation, Rapport IGAENR-IGEN, octobre 2005.
- L'orientation scolaire. Bilan des résultats de l'École, Haut conseil de l'Éducation, 2008.
- Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés. Rapport de synthèse, IGAS, mars 2008.
- La formation professionnelle tout au long de la vie, Rapport public thématique, Cour des Comptes, octobre 2008.
- Rapport sur la qualité de l'offre et de l'achat de formation, Groupe de travail présidé par Charlotte Duda, présidente de l'ANDRH, décembre 2008.
- Renforcer l'orientation active. Pour une transition réussie du lycée vers l'enseignement supérieur, Délégation interministérielle à l'orientation, 2009.
- L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes. Propositions du Conseil d'orientation pour l'emploi, 20 janvier 2009.
- Livre vert, Commission sur la politique de la jeunesse, juillet 2009.
- La conduite par l'État de la décentralisation, Rapport public thématique, Cour des Comptes, octobre 2009.
- Développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie, Rapport au Premier ministre, Françoise Guégot, décembre 2009.
- La formation professionnelle des demandeurs d'emploi. Rapport du groupe de travail présidé par Jean-Marie Marx, janvier 2010.
- Enquête sur le rôle et le fonctionnement des CARIF et des OREF. Rapport de synthèse, IGAS, avril 2010.
- L'éducation nationale face à l'objectif de la réussite de tous les élèves, Rapport public thématique, Cour des Comptes, mai 2010.
- Le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisés : évaluation d'une approche systémique de l'accompagnement pour le retour durable à l'emploi des personnes licenciées pour motif économique, Rapport IGAS, mai 2010.
- Mise en place d'un service dématérialisé multimédia d'information et de premier conseil en orientation, Rapport IGAS-IGAENR-IGF-IGJS, mai 2010.
- Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Rapport IGF, juillet 2010.

- L'accès à l'emploi des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville, Rapport IGAS, octobre 2010.
- Étude comparative des effectifs des services publics de l'emploi en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, Rapport IGF, janvier 2011.
- La formation professionnelle : clé pour l'emploi et la compétitivité, Rapport au Président de la République, Gérard Larcher, avril 2012.
- Évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux, Rapport IGAS, mai 2012.
- L'orientation à la fin du collège : la diversité des destins scolaires selon les académies, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, Cour des Comptes, septembre 2012.
- Refondons l'École de la République, rapport de la concertation pour la refondation de l'école, octobre 2012.
- Analyse de l'orientation et des poursuites d'études des lycéens à partir de la procédure admission post-bac, Rapport IGEN, octobre 2012.
- Un droit au parcours accompagné vers l'emploi. Pour réduire le nombre de personnes exposées à la pauvreté, Rapport du groupe de travail Emploi, travail, formation professionnelle, Conférence nationale contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, novembre 2012.
- Rapport du groupe de travail Gouvernance des politiques de solidarité, Conférence nationale contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, novembre 2012.
- Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche. Rapport au Président de la République, décembre 2012.
- Le CCREFP : une instance de concertation et de coordination au cœur de la gouvernance régionale de l'emploi et de la formation professionnelle, Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, décembre 2012.
- Pour un commissariat général à la stratégie et à la prospective. Rapport au Premier ministre, groupe de travail présidé par Yannick Moreau, décembre 2012.
- Refonder l'université, dynamiser la recherche. Mieux coopérer pour réussir, Rapport au Premier ministre, Jean-Yves Le Déaut, janvier 2013.
- Le marché du travail : face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques, Rapport public thématique de la Cour des comptes, janvier 2013.
- Le contrat de sécurisation professionnelle : premier bilan d'un dispositif individualisé de retour à l'emploi et d'accès à la formation, analyses et préconisations, Rapport IGAS à paraître.

Accords nationaux interprofessionnels et conventions État - partenaires sociaux

- Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.
- Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

- Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.
- Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle.
- Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.
- Convention tripartite 2012-2014 entre l'État, Pôle emploi et l'UNEDIC.
- Plan stratégique Pôle emploi 2005.
- Conventions-cadres 2010-2012 et 2013-2015 entre le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et l'État.

Documents administratifs

- Comment articuler le national et le régional, Groupe de travail sur l'orientation, Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, avril 2009.
- L'activité du CNFPTLV en 2010 et 2011, Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, juin 2012.
- CPRDFP 2011-2014/2015. Orientations et gouvernance, Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, juin 2012.
- Dépenses de formation professionnelle relevant des politiques publiques au niveau régional. Tableaux financiers des contrats de plan régionaux de développement des formations (CPRDF) - données 2010, Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, décembre 2012.
- Rapport 2011 au Premier ministre, Commission nationale de la certification professionnelle, avril 2012.
- Document de politique transversale « Orientation et insertion professionnelle des jeunes », annexe au projet de loi de finances pour 2010.
- Jaune budgétaire sur la formation professionnelle annexé au projet de loi de finances pour 2013.
- La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2010, DARES Analyses n°81, novembre 2012.
- Missions locales. Bilan et chiffres d'activité 2010, Conseil national des missions locales, mars 2012.
- Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle. Pour un nouveau pacte avec la jeunesse, Délégation interministérielle à l'orientation, 2007.

- Lettre de mission du Premier ministre au Délégué à l'information et à l'orientation, 31 août 2010.
- Rapport au Premier ministre sur l'activité et les propositions de la Délégation à l'information et à l'orientation en 2010-2011, octobre 2011.
- Rapport au Premier ministre sur l'activité et les propositions de la Délégation à l'information et à l'orientation en 2011-2012, juin 2012.
- Circulaire DGEFP n°2002/24 du 23 avril 2002 (organisation territorialisée du service d'information-conseil en matière de validation des acquis de l'expérience ; en annexe : conventions-types et charte de fonctionnement de l'information sur la VAE)
- Circulaire DGEFP n°2006-19 du 20 juin 2006 relative aux compétences de l'État et des régions dans le domaine de la validation des acquis de l'expérience.
- Circulaire DGEFP n°2011/20 du 25 juillet 2011 relative à la mise en œuvre du pilotage des CARIF et des OREF.
- Le service public de l'orientation tout au long de la vie, Note d'analyse 302, Centre d'analyse stratégique, novembre 2012.

Autres documents

- Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil relative au renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie en Europe, 28 mai 2004.
- Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil – Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, 21 novembre 2008.
- Orientation professionnelle et politique publique comment combler l'écart, Organisation de coopération et de développement économiques, 2004.
- Les régions au cœur du nouvel acte de décentralisation, Association des régions de France, 4 juillet 2012.
- Déclaration commune État-régions du 12 septembre 2012.
-
- L'orientation professionnelle des chômeurs en Europe, Bref n°232, CEREQ, 2006.
- Les services d'information, de conseil et d'orientation professionnelle des adultes : un appui aux transitions professionnelles ?, Relief 27, CEREQ, juillet 2008.
- Le pilotage de l'orientation tout au long de la vie. Le sens des réformes, Notes emploi formation n°29, CEREQ, juillet 2008.
- La qualité de l'orientation en débat, Bref n°264, CEREQ, 2009.

- L'orientation scolaire et professionnelle dans un monde incertain, Formation Emploi n°109, CEREQ, janvier-mars 2010.
- Note du CCREFP Poitou-Charentes pour un cadre de référence commun et partagé sur le service public de l'orientation, 19 mars 2012.
- Quel processus d'information dans le conseil et l'accompagnement ? Les enjeux et les méthodes d'appropriation de l'information socio-économique dans les pratiques d'accompagnement et d'orientation, CARIF PACA Espace compétences, janvier 2012.
- Pôle emploi 2015. Réussir ensemble, Pôle emploi, juin 2012.
- Contrat de sécurisation professionnelle. Groupe de travail Information et intermédiation. Recueil des travaux (février-juillet 2012) pour le colloque Connaissance du marché local de l'emploi et accompagnement (16 octobre 2012), DGEFP.
- Document de réflexion en vue d'un Guide repère de la fonction Conseil dans un FONGECIF, Comité paritaire du congé individuel de formation, septembre 2000.
- La mission Conseil au sein du FONGECIF. Accueillir, informer, conseiller et accompagner le salarié, Fonds unique de péréquation, juin 2008.
- Le réseau FONGECIF, un réseau de proximité, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, décembre 2010.
- Rapport d'activité 2011, FONGECIF Ile-de-France, juin 2012.
- Les transitions professionnelles des salariés en congé individuel de formation. De l'emploi à la formation, Observatoire des transitions professionnelles, juin 2012.
- Charte des cités des métiers, Réseau Cités des métiers, avril 2004.
- L'accompagnement à l'orientation, pour rendre chacun acteur de ses choix : les communautés éducatives ouvertes sur le monde s'engagent, Secrétariat général de l'enseignement catholique, septembre 2009.

Liste des sigles

3EE	Entreprises, emploi, économie (pôle des DIRECCTE)
A2S	Agences de services spécialisés
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences
ADEMA	Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles
ADF	Assemblée des départements de France
ADFEF	Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation
AFC	Action de formation conventionnée
AFFELNET	Affectation des élèves sur le net
AFIJ	Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFPEJA	Agence française du programme européen la jeunesse en action
AFPR	Action de formation préalable au recrutement
AGECIF	Association pour la gestion des congés individuels de formation
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGEFOS	Association de gestion de formation des salariés de PME
AIO	Accueil information orientation
AMF	Association des maires de France
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANDCIO	Association nationale des directeurs de centres d'information et d'orientation
ANDRH	Association nationale des directeurs de ressources humaines
ANEFA	Association nationale emploi formation en agriculture
ANFH	Association nationale pour la formation hospitalière
ANI	Accord national interprofessionnel
ANLCI	Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APA	Allocation personnalisée d'autonomie
APB	Procédure d'admission post-bac
APEC	Association pour l'emploi des cadres
APECITA	Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire
APEL	Association des parents d'élèves de l'enseignement libre
APCMA	Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat
AQOR	Amélioration de la qualité en orientation
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF	Allocation d'aide au retour à l'emploi - formation
ARF	Association des régions de France
ARML	Association régionale des missions locales
ASP	Agence de services et de paiement
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
ATO	Assistant technique d'orientation
ATTEE	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement
BAIP	Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
BCA	Bilan de compétences approfondi
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIJ	Bureau information jeunesse
BILAC	Bilan d'activité des centres d'information et d'orientation
BPI	Banque publique d'investissement
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAEN	Conseil académique de l'Education nationale
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAR	Convention annuelle régionale
CARIF	Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
CAS	Centre d'analyse stratégique

CBC	Congé de bilan de compétences
CC	Conseil constitutionnel
CCE	Comité central d'entreprise
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCMSA	Caisse centrale de mutualité sociale agricole
CCN	Convention collective nationale
CCPRA	Comité de coordination des programmes régionaux de formation professionnelle et d'apprentissage
CCREFP	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CCSD	Commission de circonscription de l'enseignement du second degré
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDEI	Commission départementale de l'emploi et de l'insertion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDM	Cité des métiers
CDO	Commission départementale d'orientation
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
Centre INFFO	Centre pour le développement de l'information sur la formation continue
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications
CESE	Comité économique, social et environnemental
CESER	Conseil économique social régional et environnemental
CESR	Conseil économique et social de région
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFA	Centre de formation des apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGCT	Code général des collectivités territoriales
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CGT	Confédération générale du travail
CIAEN	Conseil inter-académique de l'éducation nationale
CIBC	Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
CIDFF	Centre d'information et de documentation des femmes et des familles
CIDJ	Centre d'information et de documentation jeunesse
CIF	Congé individuel de formation
CIF-CDD	Congé individuel de formation - contrat à durée déterminée
CIO	Centre d'information et d'orientation
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CMA	Chambre de métiers et de l'artisanat
CMP	Commission mixte paritaire
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNDP	Centre national de documentation pédagogique
CNE	Conseil national de l'emploi
CNEOFP	Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNFPTLV	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
CNIL	Commission nationale de l'informatique et des libertés
CNML	Conseil national des missions locales
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
COE	Conseil d'orientation pour l'emploi
COM	Convention d'objectifs et de moyens
COMA	Contrat d'objectifs et de moyens apprentissage
COP	Conseiller d'orientation psychologue
COPACIF	Comité paritaire des congés individuels de formation
COPAFOR	Comité national paritaire pour la coordination et le développement de la formation professionnelle continue des salariés de l'artisanat
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
COREF	Comité régional emploi-formation
COT	Contrat d'objectifs territoriaux

COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPC	Commission paritaire consultative
CPE	Commission paritaire de l'emploi
CPE	Conseiller principal d'éducation
CPER	Contrat de projets État-région
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CPNE	Commission paritaire nationale pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPNFP	Comité paritaire nationale de la formation professionnelle
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CPDRFP	Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles
CPRE-F	Commission paritaire régionale de l'emploi – formation
CQP(I)	Certificat de qualification professionnelle (interbranche)
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CRE	Conseil régional de l'emploi
CREA	Comite régional de l'enseignement agricole
CREFOR	Centre ressources emploi et formation
CRIJ	Centre régional information jeunesse
CRIS	Cellules régionales interservices
CRP	Centre de rééducation professionnelle
CSA	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
CSAIO	Chef du service académique d'information et d'orientation
CSG	Contribution sociale généralisée
CSI	Cité des sciences et de l'industrie
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle
CSTI	Culture scientifique, technique et industrielle
CTEN	Conseil territorial de l'éducation nationale
CTP	Contrat de transition professionnelle
CUIO	Cellule universitaire d'information et d'orientation
CVAE	Congé pour validation des acquis de l'expérience
DAFPIC	Délégation académique à la formation professionnelle, initiale et continue
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DASEN	Directeur académique des services de l'éducation nationale
DC	Décision du Conseil constitutionnel
DCIO	Directeur de centre d'information et d'orientation
DE	Demandeur d'emploi
DECOP	Diplôme d'État de conseiller d'orientation psychologue
DGAFF	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGD	Dotation générale de décentralisation
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche (ministère de l'agriculture)
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGES	Direction générale de l'enseignement supérieur
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGF	Dotation globale de fonctionnement
DGPE	Direction générale de Pôle emploi
DIF	Droit individuel à la formation
DIF-CDD	Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée
DILA	Direction de l'information légale et administrative
DIMA	Dispositif d'initiation aux métiers en alternance
DIO	Délégué à l'information et à l'orientation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DJEPVA	Direction de la de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
DOETH	Déclaration obligatoire d'embauche de travailleur handicapé
DOM	Département d'outre-mer
DP3	Découverte professionnelle trois heures
DPM	Direction des populations et des migrations
DPT	Document de politique transversale

DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DRJSCS	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DROA	Développement des réseaux pour l'orientation active
DRONISEP	Délégation régionale de l'office national d'information sur les enseignements et les professions
DSM	Déclaration de situation mensuelle
DUDE	Dossier unique du demandeur d'emploi
DUT	Diplôme universitaire de technologie
E2C	École de la deuxième chance
EA	Entreprise adaptée
EAO	Enseignement assisté par ordinateur
ECTS	Système européen de transfert des unités de cours capitalisables
EDEC	Engagements de développement de l'emploi et des compétences
EI	Entreprise d'insertion
EID	Entretien d'inscription et de diagnostic
EMA	Espace métiers Aquitaine
EMT	Évaluation en milieu du travail
EOD	Enseignement ouvert et à distance
EOS	Équipe d'orientation spécialisée
EPCI	Établissement public de coopération intercommunale
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPIDE	Établissement public d'insertion de la Défense
EPL	Établissements publics locaux d'enseignement
EREF	Espace rural pour la formation et l'emploi
ESAT	Établissement ou service d'aide par le travail
ESPE	Écoles supérieures du professorat et de l'éducation
ETI	Entreprise de taille intermédiaire
ETP	Équivalent temps-plein
ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion
FAF (TT)	Fonds d'assurance formation (travail temporaire)
FAFSEA	Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et des entreprises agricoles
FAQ	Foire aux questions
FCIL	Formation complémentaire d'initiative locale
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FDI	Fonds départemental pour l'insertion
FEADER	Fonds européen agricole pour le développement rural
FEDER	Fonds européen de développement régional
FEF	Fondation européenne pour la formation
FEM	Fonds européen d'ajustement à la mondialisation
FEP	Fonds européen pour la pêche
FER	Fonds européen des réfugiés
FESS	Formation économique, sociale et syndicale
FFP	Fédération de la formation professionnelle
FGIE	Fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économie
FI	Formation intégrée
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNAL	Fonds national d'aide au logement
FNDMA	Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
FNE	Fonds national de l'emploi
FNPE	Fonds national de financement de la protection de l'enfance
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte et/ou à distance
FONGECIF	Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FONGEFOR continue	Association de gestion du fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue
FORE	Formations ouvertes et ressources éducatives
FPC	Formation professionnelle continue
FPE	Fonction publique de l'État
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FPT	Fonction publique territoriale
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie

FRAFP	Fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle
FSE	Fonds social européen
FSU	Fédération syndicale unitaire
FUP	Fonds unique de péréquation
GAIN	Groupe d'aide à l'insertion
GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GIP	Groupement d'intérêt public
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GPNS	Groupe paritaire national de suivi
GRETA continue	Groupement d'établissements de l'éducation nationale pour la formation professionnelle
GRTH	Garantie de ressources des travailleurs handicapés
GTEC	Gestion territoriale de l'emploi et des compétences
IA-DSDEN	Inspecteur d'académie-directeur des services départementaux de l'éducation nationale
IAE	Institut d'administration des entreprises
ICARE	Information collectée sur l'activité du réseau
IDE	Inscription comme demandeur d'emploi
IDF	Ile-de-France
IEN	Inspecteur de l'éducation nationale
IEP	Institut d'études politiques
IFOP	Instrument financier d'orientation de la pêche
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGEN	Inspection générale de l'éducation nationale
IGF	Inspection générale des finances
IGJS	Inspection générale de la jeunesse et des sports
IJ	Information jeunesse
INJEP	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IO	Inspection de l'orientation
IPJ	Insertion professionnelle des jeunes
IRTF	Ingénieur de recherche et technicien de formation
ISO	Organisation internationale de normalisation
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire technologique
JAPD	Journée d'appel de préparation à la défense
LADOM	L'agence de l'outre-mer pour la mobilité
LFI	Loi de finances initiale
LHEO	Langage harmonisé d'échange d'informations sur l'offre de formation
LMD	Licence, master, doctorat
LO	Loi organique
LRL	Libertés et responsabilités locales
MASP	Mesure d'accompagnement social personnalisé
MDE	Maison de l'emploi
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MEN	Ministère de l'éducation nationale
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MFR	Maison familiale rurale
MGI	Mission générale d'insertion de l'éducation nationale
MIFE	Maison de l'information sur la formation et de l'emploi
MIREB	Mission régionale pour l'éducation de base
MJC	Maison des jeunes et de la culture
ML	Mission locale
MODAL	Module d'accueil en lycée
MOREA	Module de re-préparation à l'examen par alternance
MRS	Méthode de recrutement par simulation
NACRE	Nouvel accompagnement à la création et reprise d'entreprise
NARIC	Réseau des centres nationaux de reconnaissance académique des diplômes
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique

OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OFIVE	Observatoire des formations, de l'insertion et de la vie étudiante
OFPRA	Office français de protection des réfugiés et apatrides
OGEC	Organisme gestionnaire de l'enseignement libre
OMA	Organisme mutualisateur agréé
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPP	Opérateur privé de placement
OPT	Orientation pour tous
OREF	Observatoire régional de l'emploi et de la formation
PACA	Provence Alpes Côte d'Azur
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, et de la fonction publique de l'État
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PCH	Prestation de compensation du handicap
PDMF	Parcours de découverte des métiers et des formations
PDPIE	Plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi
PE	Pôle emploi
PIJ	Point d'information jeunesse
PLACER	Plan lorrain pour l'accès aux compétences de l'emploi régional
PLF	Projet de loi de finances
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
PME	Petite et moyenne entreprise
PO	Programme opérationnel
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POPS	Prestation d'orientation professionnelle spécialisée
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PPRE	Programme personnalisé de réussite éducative
PRAFP	Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle
PRAO	Pôle Rhône-Alpes orientation
PRC	Point relais conseil
PRDFP	Plan régional de développement des formations professionnelles
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PRIM	Plateforme régionale d'information sur les métiers
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
R2F	Rémunération de fin de formation
RAC	Régime d'assurance chômage
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RFPE	Rémunération formation de Pôle emploi
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RH	Ressources humaines
RLH	Reconnaissance de la lourdeur du handicap
RMA	Revenu minimum d'activité
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROM	Région d'outre-mer
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSA	Revenu de solidarité active
RSP	Régime public de rémunération des stagiaires
SAIO	Service académique d'information et d'orientation
SAMETH	Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
S(C)UIO(-IP)	Service (commun) universitaire d'information et d'orientation (et d'insertion professionnelle)
SCV	Service civil volontaire
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
SGAR	Secrétariat général aux affaires régionales
SGG	Secrétariat général du Gouvernement
SIES	Système d'information et des études statistiques

SIO	Session d'information et d'orientation
SISE	Système d'information sur le suivi de l'étudiant
SJR	Salaire journalier de référence
SNES	Syndicat national des enseignements du second degré
SPE	Service public de l'emploi
SPED	Service public de l'emploi départemental
SPEL	Service public de l'emploi local
SPER	Service public de l'emploi régional
SPO	Service public de l'orientation
SPRO	Service public régional de l'orientation
SRADT	Schéma régional d'aménagement et de développement du territoire
SRC	Service régional du contrôle de la formation continue
SRDE	Schéma régional pour le développement économique
SRV	Service régional de voyageurs
TH	Travailleur handicapé
TIPP	Taxe intérieure sur les produits pétroliers
TRACE	Trajectoire d'accès à l'emploi
TSCA	Taxe spéciale sur les contrats d'assurance
ULIS	Unité localisée pour l'inclusion scolaire
UNAF	Union nationale des associations familiales
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UNML	Union nationale des missions locales
UPI	Unité pédagogique d'intégration
UT-DIRECCTE	Unité territoriale de la DIRECCTE (ex-DDTEFP)
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels
VES	Validation des études supérieures

Questionnaire adressé aux CSAIO

Questionnaire adressé par la mission aux chefs des services académiques d'information et d'orientation (CSAIO) :

- Quel est l'état d'avancement du projet de mise en œuvre d'un SPO dans votre académie ? Merci d'apporter toutes les informations que vous jugerez nécessaires à votre propos (un historique court peut suffire).
- Globalement, quel a été au sein de votre service et auprès de vos collaborateurs l'accueil réservé à l'annonce d'un SPO ? Quelles sont les interrogations qu'il a suscitées ?
- Est-ce qu'on a observé de réelles dynamiques permettant une mise en cohérence des ressources afin d'apporter des réponses personnalisées ? Quels sont les principaux publics bénéficiaires (élèves, jeunes à la recherche d'un emploi, étudiants, « décrocheurs », salariés...) ?
- Quelles sont les principales avancées constatées depuis la mise en œuvre du SPO ?
- Quels sont les principaux indicateurs retenus pour évaluer les effets du SPO ?
- Comment a été mis en œuvre le processus menant à la labellisation et notamment l'élaboration du cahier des charges ? Celui-ci a-t-il contribué à améliorer les rapports entre les différents partenaires ?
- Est-ce que la labellisation a concerné des dispositifs déjà opérationnels, où les institutions et les acteurs avaient déjà l'habitude de travailler en partenariat et notamment en vue de rapprocher la formation de l'emploi ?
- La labellisation permet-elle de dépasser les résistances et les réserves des professionnels des différentes institutions et organismes concernés par l'information et l'orientation ?
- La dématérialisation de l'information et du conseil change-t-elle la qualité du service rendu ? Quelle valeur ajoutée la plateforme téléphonique apporte-t-elle ? Est-ce complémentaire ou différent par rapport au conseil personnalisé classique (le face-à-face) ?
- Les différentes institutions (CIO, établissements scolaires, missions locales, région, pôle-emploi...) et leurs acteurs obéissent à des logiques et ont des intérêts spécifiques. Est-ce que cela a constitué un atout ou un obstacle ? Comment dépasser les clivages qui opposent une vision scolaire et une vision professionnelle de l'orientation ? Quelle gouvernance a été engagée pour mobiliser les différents partenaires ?
- L'attribution du label a-t-elle conduit à revoir le schéma territorial des implantations des CIO ou, au contraire, a-t-elle eu tendance à entériner les structures existantes ? Les locaux des CIO respectent-ils le cahier des charges en matière d'accessibilité ?
- Est-ce que les publics bénéficiaires des services ont vu leur composition socio-démographique changer (par exemple est-ce qu'il y a davantage de salariés ou de demandeurs d'emploi qui fréquentent les CIO, davantage d'élèves les réseaux info jeunesse ?)
- Un des objectifs du SPO est de réduire les sorties du système scolaire sans qualification et de lutter contre le chômage des jeunes. Est-ce que cet objectif a été mieux réussi ? Qu'en est-il de l'orientation active ?
- Y a-t-il une évaluation auprès des usagers du service rendu ? Si oui, laquelle ? Comment peut-on l'améliorer ?

- La convention comporte notamment la désignation de la personne physique responsable de la coordination des organismes partenaires participant au projet. Comment cette désignation s'est-elle effectuée ?
- Est-ce que les organismes partenaires se réunissent régulièrement pour échanger sur leurs pratiques, sur les enjeux liés à l'orientation ? Si oui, quels sont les objets de travail récurrents ?
- Le décret du 23 août 2011 relatif à l'activité des COP indique qu'ils délivrent une première information et apportent des conseils « dans le cadre du service dématérialisé et gratuit institué par l'article L. 6111-4 du Code du travail ». Est-ce que cela a eu un effet sur les pratiques effectives des COP ?
- Est-ce que le cadre législatif du SPO, très marqué par une vision associant l'orientation à sa dimension professionnelle, n'a pas heurté l'identité et le rôle des COP ?
- Le cahier des charges relatif à l'attribution du label indique que « Le conseiller donne à l'utilisateur un premier conseil sur les modalités de sa recherche d'information. Il lui indique notamment si besoin est, l'organisme qui pourra, sur le même site géographique, lui présenter l'information exhaustive et objective correspondant à sa recherche et lui fournir un conseil personnalisé. Avec l'accord de l'utilisateur, il organise un rendez-vous auprès de cet organisme ». Est-ce que cela a conduit à une évolution de l'activité des COP ?
- Est-ce que le cahier des charges n'a pas normalisé les pratiques du conseil au sein d'institutions n'ayant pas les mêmes références professionnelles (par exemple une culture de la conduite de l'entretien centrée sur la personne...) ? Quels effets potentiels sur les identités professionnelles des acteurs ?
- Comment peut-on valoriser le travail et l'activité des COP dans un contexte de mutualisation des pratiques ?
- D'une manière générale, et en dépit de sa courte histoire, est-ce que le SPO apporte des avancées en matière d'information, de conseil et d'orientation des usagers ? Quels dysfonctionnements observez-vous ? Comment peut-on améliorer le service rendu ?

Questionnaire adressé aux régions par l'intermédiaire de l'ARF

Le questionnaire suivant a été adressé, à la demande de la mission, par l'Association des Régions de France (ARF) aux membres de sa commission Éducation et de sa commission Formation professionnelle, qui rassemblent un représentant de chaque région :

1. Quelles seraient les mesures prioritaires de nature à garantir l'efficacité du futur rôle de la région en tant que chef de file du service public de l'orientation tout au long de la vie sur son territoire, soit à portée générale, soit spécifiques à tel ou tel champ ou réseau d'opérateur participant à l'orientation ?
2. Quels dispositifs de découverte des métiers sont organisés par votre région, à hauteur de quel budget et selon quelles modalités d'association des différents réseaux d'opérateurs participant à l'orientation ?

Les réponses fournies par les régions ont contribué tout à fait utilement à la réflexion de la mission, en apportant des éclairages complémentaires par rapport aux investigations menées sur place.

L'inclusion de l'orientation parmi les missions du SPE en 2008

1. Présentation synthétique

Le projet de loi relatif à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi (SPE), devenu la loi du 13 février 2008, portait initialement avant tout sur la fusion entre l'ANPE et les ASSEDIC au sein d'une institution nationale (Pôle emploi). Celle-ci a été dotée d'attributions larges en matière d'orientation professionnelle, a fait entrer l'orientation dans son périmètre, de même que l'aide à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

L'Assemblée nationale a ajouté, en tête de la future loi, une disposition qui redéfinit le SPE, compte tenu de la création de Pôle emploi. La définition antérieure du SPE, issue de la loi du 18 janvier 2005 qui a consacré son existence sur le plan législatif (article L. 311-1 de l'ancien code du travail), prévoyait que « le service public de l'emploi comprend le placement, l'indemnisation, l'insertion, la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi ».

La redéfinition du SPE est issue d'un amendement parlementaire, qui a inclus à cette occasion « l'orientation » parmi les missions du SPE. L'amendement, présenté notamment par la députée Monique Iborra, avait été introduit une première fois en commission des affaires culturelles, familiales et sociales (présidée par le député Pierre Méhaignerie) qui l'avait rejeté, puis présenté à nouveau en séance plénière. Suivant l'avis favorable du rapporteur, du président de la commission des affaires culturelles et du Gouvernement, cet amendement a été adopté.

Ainsi redéfini, « le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés » (article L. 5311-1 du code du travail issu de la recodification). Cette reformulation a amené à formuler les missions du SPE en termes d'accueil, d'orientation, de formation et d'insertion, sans toutefois que son public bénéficiaire, demandeurs d'emploi ou ensemble des salariés, soit précisé, conduisant à une acception large à savoir la couverture de l'ensemble de la population active. Il est vrai qu'à cette date (début 2008), l'économie française n'était pas entrée dans la crise financière et économique qui s'est cristallisée à l'automne 2008.

2. Texte de l'amendement

Assemblée nationale
21 janvier 2008
Réforme du service public de l'emploi (n°578)

Amendement n° 181

présenté par

Mme Iborra, M. Gille, Mme Fioraso, M. Gagnaire, M. Rousset, M. Gorce, M. Brottes, Mme Pinville, M. Letchimy, M. Manscour, Mme Bouillé, Mme Crozon, M. Marsac, M. Lebreton, M. Juanico, M. Christian Paul, M. Balligand, M. Sirugue, Mme Oget, Mme Robin-Rodrigo, Mme Duriez, M. Goua, Mme Coutelle, Mme Marcel, M. Le Déaut, M. Lurel, Mme Berthelot, M. Vidalies et les membres du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Article premier

Après l'alinéa 2 de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« a) La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée : « Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion, il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés. ».

Exposé sommaire

Cet amendement a pour objet de préciser les missions du service public de l'emploi prévu à l'article L. 311-1 du code du travail. Il introduit notamment les missions d'orientation qui est indissociable avec la formation et l'insertion dans l'emploi et d'aide à la sécurisation des parcours professionnels en corrélation avec les dispositions de l'accord des partenaires sociaux sur la modernisation du marché du travail.

3. Discussion en commission des affaires culturelles, familiales et sociales

Assemblée nationale

Rapport n° 600 fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi, adopté par le Sénat après déclaration d'urgence, relatif à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi

Par Dominique TIAN, député

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 15 janvier 2008.

Article 1^{er}

La commission a rejeté un amendement de Mme Monique Iborra tendant à faire figurer l'orientation, l'insertion et la sécurisation des parcours professionnels parmi les missions du service public de l'emploi, le rapporteur ayant fait observer, à l'appui d'un avis défavorable à l'adoption de l'amendement, que cela aurait pour effet de revenir sur le texte de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, d'alourdir la rédaction du présent article et, pour ce qui est des parcours professionnels, d'empiéter sur le champ de la concertation menée par les partenaires sociaux.

4. Séance plénière

Assemblée nationale
XIII^e législature - Session ordinaire de 2007-2008
Compte rendu intégral - Troisième séance du mardi 22 janvier 2008

2. Organisation du service public de l'emploi (n° 578)

Discussion générale (suite)

Article 1er

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 181.

La parole est à Mme Monique Iborra, pour le soutenir.

Mme Monique Iborra. Cet amendement vise à modifier les missions du service public de l'emploi, en intégrant, en cohérence avec les dispositions de l'accord des partenaires sociaux, les missions d'orientation, indissociables des actions de formation et d'insertion. Nous savons tous que l'orientation pèse de manière quelque peu négative sur les politiques de l'emploi.

Nous vous proposons d'insérer, après l'alinéa 2 de l'article 1^{er}, l'alinéa suivant :

« a) La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée : « Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion, il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés. »

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Tian, rapporteur. Dans un premier temps, la commission avait donné un avis défavorable, souhaitant ne pas trop s'éloigner de ce qui avait obtenu l'approbation des partenaires sociaux, après concertation.

Un débat intéressant a eu lieu en commission. Je crois que Mme la ministre est assez favorable à cet amendement.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'économie, des finances et de l'emploi [Christine Lagarde]. Madame Iborra, je souhaite vous prouver que non seulement nous ne sommes pas sectaires, mais que nous sommes ouverts à la discussion dès qu'il s'agit d'améliorer un texte.

Votre amendement me paraît utile, compte tenu des mentions que vous proposez d'ajouter concernant l'insertion professionnelle des jeunes, vous précisez également la notion de sécurisation des parcours professionnels. Ce sont des points sur lesquels, le 11 janvier, les partenaires sociaux sont parvenus à des accords tout à fait exceptionnels.

Dans ces conditions, le Gouvernement est prêt à accepter l'amendement n° 181. J'ai d'ailleurs évoqué la question avec le président de la commission des affaires familiales et avec le rapporteur.

M. le président. La parole est à M. le président de la commission des affaires culturelles.

M. Pierre Méhaignerie, *président de la commission des affaires culturelles*. En commission, le rapporteur avait éprouvé quelques hésitations, compte tenu des dépenses supplémentaires que l'ajout de la notion de sécurisation des parcours professionnels pouvaient engendrer ; mais je partage, madame la ministre, tout à fait vos conclusions.

Un amendement déposé par M. Gérard Cherpion a, comme celui de M. Muzeau, été rejeté au titre de l'article 40 par le président de la commission des finances.

Il s'agissait de prolonger l'expérimentation du contrat de sécurisation professionnelle des parcours professionnels – appelé contrat de transition professionnelle – dont bénéficient actuellement sept bassins d'emplois et qui doit cesser à la fin du mois de février. Les négociations avec les partenaires sociaux n'étant pas terminées, les salariés qui seraient licenciés dans ces sept bassins d'emploi ne pourraient plus bénéficier des CTP.

Je voudrais avoir la certitude que le Gouvernement reprendra cet amendement, qui concourt à la sécurisation des parcours professionnels.

M. Roland Muzeau. C'est la preuve qu'il fallait renvoyer le texte en commission !
(*Sourires.*)

M. le président. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre de l'économie, des finances et de l'emploi [Christine Lagarde]. Je confirme que le Gouvernement reprendra cet amendement.

M. Roland Muzeau. Le nôtre aussi ?

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 181.

(*L'amendement est adopté.*)

Dispositions relatives au chef de filat et aux schémas territoriaux

Cette annexe rassemble des dispositions législatives en vigueur dans trois domaines de compétence partagée qui font appel :

- à la technique du chef de filat, consacrée à l'article 72 (5^{ème} alinéa) de la Constitution, selon laquelle « Aucune collectivité territoriale ne peut exercer une tutelle sur une autre. Cependant, lorsque l'exercice d'une compétence nécessite le concours de plusieurs collectivités territoriales, la loi peut autoriser l'une d'entre elles ou un de leurs groupements à organiser les modalités de leur action commune » ;

- et/ou à la technique des schémas territoriaux de programmation de l'offre de service.

Il s'agit :

- du développement économique (chef de filat confié à titre expérimental aux régions, qui peuvent adopter un schéma régional de développement économique) ;
- de l'action sociale et médico-sociale (chef de filat confié à titre de compétence obligatoire aux départements, qui adoptent un ou plusieurs schémas départementaux d'organisation sociale et médico-sociale) ; également, l'action sociale en faveur des personnes âgées (chef de filat confié aux départements à titre de compétence obligatoire) ;
- de l'accueil de la petite enfance, étant rappelé qu'aucune collectivité territoriale n'est désignée à ce stade comme chef de file. Les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) peuvent élaborer un schéma pluriannuel de développement des services d'accueil des jeunes enfants. Pour leur part, la plupart des départements ont adopté à leur échelle territoriale un schéma départemental de l'enfance et de la famille, qui s'appuie sur leurs nombreuses compétences légales dans ces domaines (présidence de la commission départementale de l'accueil des jeunes enfants, autorisation/avis et contrôle des établissements et services d'accueil de jeunes enfants ; agrément, formation et contrôle des assistantes maternelles ; aide sociale à l'enfance ; protection maternelle et infantile) ainsi que sur les compétences qu'il exerce le cas échéant par délégation de l'État (prévention sanitaire).

1. Développement économique (régions)

1.1. Coordination par la région, des actions de développement économique (loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales)

Article L. 1511-1 du code général des collectivités territoriales

La région coordonne sur son territoire les actions de développement économique des collectivités territoriales et de leurs groupements, sous réserve des missions incombant à l'État.

Le conseil régional établit un rapport relatif aux aides et régimes d'aides mis en œuvre sur son territoire au cours de l'année civile, dans les conditions prévues au présent chapitre, par les collectivités territoriales et leurs groupements. A cette fin, ces collectivités et groupements transmettent, avant le 30 mars de chaque année, toutes les informations relatives aux aides et régimes d'aides mis en œuvre dans leur ressort au titre de l'année civile précédente.

Ce rapport est communiqué au représentant de l'État dans la région avant le 30 juin de l'année suivante et, sur leur demande, aux collectivités précitées. Les informations contenues dans ce rapport permettent à l'État de remplir ses obligations au regard du droit communautaire.

Ce rapport présente les aides et régimes d'aides mis en œuvre sur le territoire régional au cours de l'année civile et en évalue les conséquences économiques et sociales.

En cas d'atteinte à l'équilibre économique de tout ou partie de la région, le président du conseil régional, de sa propre initiative ou saisi par le représentant de l'État dans la région, organise une concertation avec les présidents des conseils généraux, les maires et les présidents des groupements de collectivités territoriales intéressés, et inscrit la question à l'ordre du jour de la prochaine réunion du conseil régional ou de la commission permanente. Les avis et propositions des présidents de conseil général, des maires et des présidents des groupements de collectivités territoriales intéressés sont communiqués au cours de ce débat.

1.2. Chef de filat de la région en matière de développement économique et schéma régional de développement économique (loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales)

II de l'article 1er de la loi du 13 août 2004

A titre expérimental et pour une durée de cinq ans, aux fins de coordination des actions de développement économique définies à l'article L. 1511-1 du code général des collectivités territoriales, l'État peut confier à la région le soin d'élaborer un schéma régional de développement économique. Après avoir organisé une concertation avec les départements, les communes et leurs groupements ainsi qu'avec les chambres consulaires, le schéma régional de développement économique expérimental est adopté par le conseil régional. Il prend en compte les orientations stratégiques découlant des conventions passées entre la région, les collectivités territoriales ou leurs groupements et les autres acteurs économiques et sociaux du territoire concerné. Le schéma est communiqué au représentant de l'État dans la région.

Le schéma régional de développement économique expérimental définit les orientations stratégiques de la région en matière économique. Il vise à promouvoir un développement économique équilibré de la région, à développer l'attractivité de son territoire et à prévenir les risques d'atteinte à l'équilibre économique de tout ou partie de la région.

Quand un schéma régional expérimental de développement économique est adopté par la région, celle-ci est compétente, par délégation de l'État, pour attribuer les aides que celui-ci met en œuvre au profit des entreprises. Une convention passée entre l'État, la région et, le cas échéant, d'autres collectivités ou leurs groupements définit les objectifs de cette expérimentation ainsi que les moyens financiers mis en œuvre par chacune des parties. Elle peut prévoir des conditions d'octroi des aides différentes de celles en vigueur au plan national. Un bilan quinquennal de mise en œuvre de ce schéma expérimental est adressé au préfet de région, afin qu'une synthèse de l'ensemble des expérimentations puisse être réalisée à l'intention du Parlement.

2. Action sociale et médico-sociale (département)

2.1. Chef de filat du département en matière d'action sociale et médico-sociale (loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales)

Article L. 121-1 du code de l'action sociale et des familles

Le département définit et met en œuvre la politique d'action sociale, en tenant compte des compétences confiées par la loi à l'État, aux autres collectivités territoriales ainsi qu'aux organismes de sécurité sociale. Il coordonne les actions menées sur son territoire qui y concourent.

Il organise la participation des personnes morales de droit public et privé mentionnées à l'article L. 116-1 à la définition des orientations en matière d'action sociale et à leur mise en œuvre.

Les prestations légales d'aide sociale sont à la charge du département dans lequel les bénéficiaires ont leur domicile de secours, à l'exception des prestations énumérées à l'article L. 121-7.

2.2. Chef de filat du département en matière d'action sociale en faveur des personnes âgées (loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales)

Article L. 113-2 du code de l'action sociale et des familles

Le département définit et met en œuvre l'action sociale en faveur des personnes âgées. Il coordonne, dans le cadre du schéma départemental d'organisation sociale et médico-sociale mentionné à l'article L. 312-4, les actions menées par les différents intervenants, définit des secteurs géographiques d'intervention et détermine les modalités d'information du public.

Le département met en œuvre les compétences définies au premier alinéa en s'appuyant notamment sur les centres locaux d'information et de coordination qui sont autorisés au titre du a de l'article L. 313-3.

Le département veille à la cohérence des actions respectives des centres locaux d'information et de coordination, des équipes médico-sociales mentionnées au premier alinéa de l'article L. 232-3 et des établissements et services mentionnés au 6° du I de l'article L. 312-1.

Le département peut signer des conventions avec l'État, les organismes de sécurité sociale ou tout autre intervenant en faveur des personnes âgées pour assurer la coordination de l'action gérontologique.

Les conventions relatives à la coordination des prestations servies aux personnes âgées dépendantes conclues avec les organismes de sécurité sociale doivent être conformes à un cahier des charges arrêté par le ministre chargé des personnes âgées après avis des représentants des présidents de conseils généraux et des organismes nationaux de sécurité sociale.

Pour favoriser l'évaluation des prestations servies aux personnes âgées par les collectivités publiques et institutions concernées, des conventions organisant des dispositifs d'observation partagée peuvent être passées entre l'État, le département, les organismes de protection sociale et toute commune souhaitant y participer.

2.3. Schémas d'organisation sociale et médico-sociale (loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale)

Article L. 312-4 du code de l'action sociale et des familles

Les schémas d'organisation sociale et médico-sociale, établis pour une période maximum de cinq ans en cohérence avec les autres schémas mentionnés au 2° de l'article L. 1434-2 du code de la santé publique :

- 1° Apprécient la nature, le niveau et l'évolution des besoins sociaux et médico-sociaux de la population ;
- 2° Dressent le bilan quantitatif et qualitatif de l'offre sociale et médico-sociale existante ;
- 3° Déterminent les perspectives et les objectifs de développement de l'offre sociale et médico-sociale et, notamment, ceux nécessitant des interventions sous forme de création, transformation ou suppression d'établissements et services et, le cas échéant, d'accueils familiaux relevant du titre IV du livre IV ;
- 4° Précisent le cadre de la coopération et de la coordination entre les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, à l'exception des structures expérimentales prévues au 12° du I de cet article, ainsi qu'avec les établissements de santé définis à l'article L. 6111-1 du code de la santé publique ou tout autre organisme public ou privé, afin de satisfaire tout ou partie des besoins mentionnés au 1° ;
- 5° Définissent les critères d'évaluation des actions mises en œuvre dans le cadre de ces schémas.

Un document annexé aux schémas définis au présent article peut préciser, pour leur période de validité, la programmation pluriannuelle des établissements et services sociaux et médico-sociaux qu'il serait nécessaire de créer, de transformer ou de supprimer afin de satisfaire les perspectives et objectifs définis au 3°.

Les schémas peuvent être révisés à tout moment à l'initiative de l'autorité compétente pour l'adopter.

Article L. 312-5 du code de l'action sociale et des familles

Les schémas d'organisation sociale et médico-sociale sont établis dans les conditions suivantes :

- 1° Les ministres chargés des personnes âgées et des personnes handicapées établissent, sur proposition de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie lorsqu'il entre dans son champ de compétences et après avis du Comité national de l'organisation sanitaire et sociale, un schéma au niveau national pour les établissements ou services accueillant des catégories de personnes, dont la liste est fixée par décret, pour lesquelles les besoins ne peuvent être appréciés qu'à ce niveau ; l'Assemblée des départements de France est tenue informée de ce schéma national ;

2° Le représentant de l'État dans la région établit les schémas régionaux relatifs :

- a) Aux centres d'accueil pour demandeurs d'asile mentionnés au 13° du I de l'article L. 312-1 ;
- b) Aux services mentionnés aux 14° et 15° du I de l'article L. 312-1 et aux personnes physiques mentionnées aux articles L. 472-1, L. 472-5, L. 472-6 et L. 474-4 ;

Ces schémas sont arrêtés après consultation des unions, fédérations et regroupements représentatifs des usagers et des gestionnaires de ces établissements et services dans des conditions définies par décret.

3° Le directeur général de l'agence régionale de santé établit le schéma prévu à l'article L. 1434-12 du code de la santé publique ;

4° Le président du conseil général élabore les schémas, adoptés par le conseil général, pour les établissements et services, autres que ceux devant figurer dans les schémas nationaux,

mentionnés aux 1° et 4° du I de l'article L. 312-1 du présent code. Pour cette dernière catégorie, il prend en compte les orientations fixées par le représentant de l'État dans le département.

Les schémas relatifs aux personnes handicapées ou en perte d'autonomie sont arrêtés par le président du conseil général, après concertation avec le représentant de l'État dans le département et avec l'agence régionale de santé, dans le cadre de la commission prévue au 2° de l'article L. 1432-1 du code de la santé publique. Les représentants des organisations professionnelles représentant les acteurs du secteur du handicap ou de la perte d'autonomie dans le département ainsi que les représentants des usagers sont également consultés, pour avis, sur le contenu de ces schémas. Les modalités de ces consultations sont définies par décret. L'objectif de ces schémas est d'assurer l'organisation territoriale de l'offre de services de proximité et leur accessibilité.

Article L. 312-6 du code de l'action sociale et des familles

Afin de coordonner la mise en œuvre des actions sociales et médico-sociales menées dans chaque département et de garantir, notamment, la continuité de la prise en charge ou de l'accompagnement des personnes accueillies, une convention pluriannuelle conclue entre les autorités compétentes, au titre desquelles figurent les centres communaux d'action sociale et les centres intercommunaux gestionnaires d'établissements sociaux ou médico-sociaux, définit les objectifs à atteindre, les procédures de concertation et les moyens mobilisés à cet effet, notamment dans le cadre des schémas départementaux mentionnés au 2° de l'article L. 312-5.

3. Accueil de la petite enfance

Schéma pluriannuel de développement des établissements et services d'accueil de la petite enfance (loi du 25 juillet 1994 relative à la famille)

Article L. 214-2 du code de l'action sociale et des familles

Il peut être établi, dans toutes les communes, un schéma pluriannuel de développement des services d'accueil des enfants de moins de six ans.

Ce schéma, élaboré en concertation avec les associations et organismes concernés sur les orientations générales, adopté par le conseil municipal :

1° Fait l'inventaire des équipements, services et modes d'accueil de toute nature existant pour l'accueil des enfants de moins de six ans, y compris les places d'école maternelle ;

2° Recense l'état et la nature des besoins en ce domaine pour sa durée d'application ;

3° Précise les perspectives de développement ou de redéploiement des équipements et services pour la petite enfance qui apparaissent nécessaires, ainsi que le calendrier de réalisation et le coût prévisionnel des opérations projetées par la commune.

Les modalités de fonctionnement des équipements et services d'accueil des enfants de moins de six ans doivent faciliter l'accès aux enfants de familles rencontrant des difficultés du fait de leurs conditions de vie ou de travail ou en raison de la faiblesse de leurs ressources.

Note d'avril 2009 du Groupe de travail Orientation du CNFPTLV

Source : Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, avril 2009.

Groupe de travail sur l'Orientation

Contribution du CNFPTLV à l'axe 4 : comment articuler le national et le régional, comment mettre en cohérence au niveau régional l'ensemble des acteurs de l'orientation des jeunes : mise en commun de ressources, offre de services, de conseil et d'accompagnement à l'orientation.

I. Un constat de départ : diversité des publics, éclatement de l'offre d'AIO

Durant ces vingt dernières années, le chômage de masse a fortement augmenté touchant principalement les jeunes. Leur entrée dans la vie active est de plus en plus marquée par des discontinuités : alternance de périodes de formation, d'emplois précaires et/ou à temps partiel, de chômage,... Les métiers se transforment, les parcours professionnels se diversifient et s'individualisent.

Ainsi tous les individus, et les jeunes en particulier, sont confrontés à la nécessité de construire et de faire évoluer leur projet professionnel. Pour faciliter leurs choix, ils ont besoin de connaître l'environnement économique et social dans lequel ils évoluent et de disposer d'une information et d'une orientation de qualité.

Qu'ils soient scolarisés dans le secondaire, étudiants, sortis du système de formation initiale en recherche d'emploi ou salariés à la recherche d'une évolution professionnelle, **les publics jeunes ayant besoin d'orientation sont nombreux**. C'est afin de répondre à cette demande diversifiée que s'est constituée progressivement pour chaque public, **une offre de service d'accueil, d'information et d'orientation spécifique** :

- Pour les scolarisés dans le secondaire et pour les étudiants ce sont les CIO, SCUIO, BIAP, RIJ, ...
- Pour les jeunes sortis de formation initiale en recherche d'emploi : les Missions locales /PAIO, ANPE puis Pôle Emploi, les Chambres consulaires, les Centres de Bilans de Compétences, les MIFE...
- Pour les jeunes salariés à la recherche d'une évolution professionnelle : les CBC, les OPACIF, l'APEC, les Chambres consulaires, ...

Cette diversité des structures est le produit **d'une pluralité d'acteurs** qui interviennent sur le champ de la formation professionnelle et de l'orientation:

- l'Éducation Nationale et l'enseignement supérieur
- le Service public de l'Emploi (services déconcentrés mais aussi ANPE/Pôle Emploi, AFPA)
- les Partenaires sociaux (l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 confie aux OPACIF un rôle d'information sur les métiers et les qualifications et d'accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi dans le cadre de

l'élaboration d'un projet individuel de formation, d'une VAE ou d'un bilan de compétences).

- D'autres acteurs institutionnels ou structures : que ce soient les missions locales/PAIO, les Chambres de commerce et d'industrie, les Chambres de métiers, les branches professionnelles,... le Réseau associatif de l'information jeunesse et diverses associations locales...
- Enfin, les Conseils régionaux ont une compétence, inscrite dans la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, qui consiste à définir, dans leur PRDF, « les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience »³⁹.

Cette diversité des structures et cette multiplicité d'acteurs rendent nécessaire la recherche de cohérence et de coordination des politiques d'AIO ainsi que d'organisation de l'offre notamment au niveau régional⁴⁰, afin de la rendre lisible pour le public, d'accueillir ceux qui ne relèvent pas forcément d'une structure bien définie (inactifs) et de permettre une continuité et un suivi des individus tout au long de leur parcours.

II. Les tentatives de mise en cohérence au niveau régional

• La coordination des politiques d'AIO en région

- Les PRDF comportent des priorités communes en matière d'AIO

La loi du 13 août 2004 confie aux Régions l'élaboration du PRDF. Ce dernier concerne à la fois les jeunes et les adultes et toutes les voies de formation (initiale, apprentissage, formation continue). *Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.* De plus, *tous les Conseils régionaux doivent intégrer au PRDF un « plan d'action pour la mise en œuvre d'une politique d'information et d'orientation ».*

Ainsi, tous les PRDF font de l'orientation et de l'information, une priorité majeure pour permettre à tous les individus de maîtriser, construire et faire évoluer leur projet professionnel. Pour améliorer l'orientation tout au long de la vie, ils insistent sur la mobilisation de tous les acteurs en développant qualitativement leur réseau régional d'AIO.

L'un des objectifs affichés par les PRDF est de fournir à toute personne un accompagnement de qualité, cohérent, constructif et répondant à ses besoins propres grâce à une coordination des acteurs de l'AIO. Cela s'accompagne en général d'une priorité de professionnalisation de ces acteurs.

A titre d'exemples, il s'agit :

- *D'assurer à tous l'accès à un service d'accueil et d'information pour l'orientation tout au long de la vie, en coordonnant l'intervention des acteurs publics concernés, donner aux acteurs de l'AIO, grâce à la formation continue, les moyens d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions* (PRDF Limousin),

³⁹ Article L. 943-2 du Code du travail.

⁴⁰ « Pour une politique régionale coordonnée d'accueil, d'information et d'orientation », rapport du CCPRA, janvier 2004.

- *De fédérer l'ensemble des partenaires sur un projet porteur d'ambition régionale* (PRDF Haute-Normandie),
- *De construire un cadre commun harmonisé* (PRDF Bourgogne),
- *De mettre en réseau les structures intervenant dans le domaine de l'AIO* (PRDF PACA).

Dans les faits, ces priorités concernant l'AIO se traduisent de différentes façons, parfois cumulatives. Dans certains PRDF, la coordination des acteurs peut même aller jusqu'à :

- donner naissance à une « *Charte de l'AIO* » (objectifs, règles et principes communs qui régissent les services de l'ensemble des structures AIO)
- se matérialiser par un lieu unique dédié à l'accueil, information, orientation : une « *Cité des métiers* » comme à Paris, Limoges, Nanterre, Rouen, ou des « *Maisons Communes emploi-formation* » comme en Midi- Pyrénées.

- Les Contrats d'objectifs territoriaux et l'AIO

Créer par la loi du 23 juillet 1987, les COT constituent un instrument central dans la définition et la mise en œuvre des politiques régionales de formation professionnelle. Cadre commun de concertation et de coordination des partenaires signataires (Branches professionnelles ou organisations professionnelles représentatives, État et Région), ils traitent des questions relatives à l'emploi, à la formation professionnelle et, plus largement, au développement des ressources humaines.

Dans les faits, la plupart des COT traitent *de l'accueil/ information/ orientation, de la formation initiale (scolaire et apprentissage), de la formation des salariés (GPEC), des demandeurs d'emploi, de la promotion des métiers et de la VAE* .

Bon nombre de Conseils régionaux ont inscrits dans leur PRDF la volonté d'intégrer aux COT un objectif d'amélioration de l'information sur les métiers et une meilleure orientation :

- *le PRDF du Centre* : « Renforcer les COT par la diffusion dans les entreprises de la branche de l'information sur les métiers, les carrières, les formations ».
- *le PRDF de Bourgogne* : « parmi les COT signés ou en cours de renégociation figure la promotion des métiers et l'orientation professionnelle ».
- *le PRDF de Rhône-Alpes* : « Il convient aussi de développer les concertations et contractualisations entre la Région, l'État, les branches professionnelles et les partenaires sociaux afin de renforcer l'efficacité et la lisibilité des plans d'action réalisés conjointement dans les domaines de l'orientation, de la formation, du développement économique et de l'emploi ».

- Les CCREFP : lieux de concertation ou de coordination des politiques d'AIO ?

Inscrite dans le code du travail à l'article D 6123-20, la *mission du CCREFP est de « favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques »*.

Le CCREFP n'a donc pas de compétence explicite sur l'AIO. Cependant il est amené à se préoccuper de cette question par le biais de *l'avis qu'il émet sur le PRDF* (Article L 214-13

du Code de l'Éducation) lequel définit les priorités relatives à l'AIO *et par la consultation au sujet des COT* (information sur leur mise en œuvre et leur bilan).

Par ailleurs le *code du travail prévoit l'existence « des commissions nécessaires à son fonctionnement, notamment en matière d'information, d'orientation,... »*.

Ainsi certains CCREFP ont mis en place des commissions spécifiques sur l'Information et l'Orientation (Aquitaine, Basse-Normandie, Bourgogne, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes).

Les deux exemples ci-dessous témoignent d'actions concertées ou coordonnées en matière d'AIO.

Pour la Basse-Normandie, il s'agit d'une réflexion commune sur les politiques d'orientation, suivie d'actions opérationnelles.

Le CCREFP de Basse-Normandie a initié au niveau régional, en lien avec le PRDFP de la Région et le schéma régional de l'orientation développé par l'Académie de Caen (région pilote au niveau national) **une démarche collective de réflexion sur les politiques d'orientation**. Cette démarche a été suivie par des actions opérationnelles : au-delà du diagnostic territorial sur les services et réseaux d'acteurs de l'AIO, le CCREFP a constitué deux groupes de travail chargés :

- Pour le premier, **d'organiser les premières rencontres régionales de l'orientation** : à partir des constats établis lors des Commissions, mettre en place un concept de journée interactive dédiée aux praticiens de l'orientation. La dimension collective a également été maintenue dans la mise en œuvre opérationnelle (représentants du Rectorat, de la Région et de l'ERREFOM). Cette rencontre a permis une meilleure connaissance et reconnaissance mutuelles des acteurs chargés de l'orientation ; a posé les bases d'un diagnostic partagé de l'orientation tout au long de la vie. Le travail amorcé sera poursuivi et en 2008 un projet de charte régionale de l'AIO sera présenté aux membres du CCREFP.
- Pour le second, **de mettre en place une manifestation régionale d'envergure dédiée à l'information sur les métiers**, associant l'ensemble des branches professionnelles et réseaux d'information et d'orientation : « Place aux métiers » qui regroupe 15 pôles métiers et près de 500 professionnels, est destinée à tout public mais accueille en priorité les jeunes de troisième et de seconde.

Pour le CCREFP du Nord-Pas-de-Calais, il s'agit d'une démarche collective pour rendre accessible l'information sur les métiers à tous les publics de la région.

La Plateforme PRIM s'est mise en place au travers des expérimentations "PERY" et a été reprise au sein du CCREFP.

Une charte de partenariat a été signée par l'État, le Conseil Régional Nord – Pas-de-Calais, les branches professionnelles, les unions syndicales régionales et les organisations gérées par les partenaires sociaux, les chambres consulaires et toutes les organisations représentées au CCREFP. La Charte de la Plateforme Régionale d'Information sur les Métiers (PRIM) traduit la volonté de l'État, de la Région et des Partenaires Sociaux de rendre accessible l'information sur les métiers à tous les publics de la région Nord – Pas-de-Calais. Elle souligne l'importance du partenariat dans un contexte de fortes évolutions économiques et sociales.

Cette Charte comprend 5 engagements :

- Favoriser l'orientation tout au long de la vie par la mise à disposition d'une information sur les métiers qui permette à chacun de construire librement sa trajectoire professionnelle

- Construire et diffuser une information exhaustive, objective, fiable, concrète et actuelle intégrant la réalité du contexte économique régional
- Promouvoir l'égalité des chances en portant une attention particulière à toute forme de discrimination véhiculée par l'information et en veillant à répondre aux besoins de tous les publics
- Consolider le partenariat autour du partage de l'information et des méthodologies
- Contribuer régulièrement aux travaux de la Plateforme et à l'évolution de celle-ci.

PRIM' est devenu un outil régional mis à la disposition de tous les relais d'information sur les métiers sans exclusion et de tous les publics.

- **L'organisation de l'offre d'AIO en région**

On assiste en région à l'organisation de l'offre autour de 3 fonctions :

- construction et de mutualisation de l'information et mise à disposition des professionnels régionaux
- première information des publics
- orientation et éventuellement accompagnement des personnes

Ces différentes fonctions sont assumées séparément ou groupées selon les cas.

Les **CARIF- OREF**, qui sont inscrits dans les contrats de projet État/Région, ont d'abord pour mission de construire et de fournir aux professionnels une information sur l'offre de formation, sur la réglementation et son environnement économique, et d'alimenter les réseaux d'informateurs locaux en contact avec le grand public.

S'ils ont conservé cette mission première certains développent également des interventions et des outils d'information et d'orientation pour le grand public. Depuis quelques années, des outils tels que des *Plateformes téléphoniques* avec des conseillers (Poitou-Charentes, Centre,...), des *Centres de documentation et de ressources* (Bourgogne, PACA, Limousin, ...), des *sites Internet* permettant de rechercher des organismes de formation et des formations, se sont développés pour le grand public.

Certaines régions ont décidé de mettre en réseau l'ensemble des organismes d'information / orientation pour le public sur leurs territoires, souvent en prenant appui sur les CARIF : c'est le cas en Aquitaine (CAP METIERS), en Limousin (PRISME), dans le Centre (Réseau Etoile) et en Rhône-Alpes (PRAO : Pôle Régional de l'Orientation). Ce dernier a été créé en vue d'assurer un ensemble de missions concourant à l'amélioration et au développement des services d'accueil, d'information et d'orientation tout au long de la vie.

Certaines régions ont opté pour un lieu unique dédié à l'accueil, information, orientation, qui constitue la forme la plus intégrée de mise en commun des 3 fonctions :

C'est le cas des « *Cités des métiers* » comme à Paris, ... Actuellement celles-ci se développent : Limoges, Nanterre, Rouen ont été récemment créées. Elles présentent une double caractéristique :

- elles sont ouvertes à tout public, indépendamment du statut : jeunes ou adultes déjà engagés dans la vie professionnelle, à la recherche d'un emploi ou non.
- elles proposent des réponses à partir des questions que les individus se posent telles que : choisir son orientation, organiser son parcours professionnel et de formation, changer sa vie professionnelle, évoluer/valider ses acquis, trouver un emploi, créer son activité.

Autre remarque sur l'organisation de l'offre d'AIO : elle s'implante progressivement au plus près des territoires. L'objectif est de mailler le territoire, en mettant en réseau et en développant le champ d'intervention de certaines structures pour assurer une offre d'AIO de proximité. Ainsi, de nombreux outils, manifestations, et dispositifs ont été créés : « Chapiteau régional d'information »; forums et salons ; projet territorial d'AIO ; ...

Conclusion: quelques principes d'organisation semblent émerger de ces exemples régionaux et permettre à l'AIO de donner des résultats. ***Ils pourraient constituer des critères de la labellisation :***

- visibilité (un lieu unique qui soit visible par tous ceux qui cherchent leur voie),
- accessibilité (lieu ouvert indépendamment du statut de la personne),
- diversité (après un 1^{er} accueil généraliste, orienter la personne vers des services plus spécialisés en fonction de ses besoins),
- proximité (organisé de façon à rendre un service au plus près des besoins),
- neutralité (un lieu déconnecté de l'offre de formation),
- qualité (des professionnels qualifiés, une méthodologie rigoureuse...).

Les travaux du CNFPTLV sur l'effort financier de l'orientation

Lors de l'adoption des Tableaux financiers 2008 des PRDFP, le CNFPTLV a confié à son secrétariat général, s'appuyant sur le groupe technique « financements » (pilote par la DARES) de la commission des comptes, le soin d'engager un travail pour :

1. clarifier le champ de l'orientation et homogénéiser les approches entre les financeurs, les opérateurs et les fournisseurs de données ;
2. adapter l'étude aux changements de l'organisation du marché du travail ; clarifier la place de Pôle Emploi parmi les financeurs compte tenu de son financement ;
3. élargir le champ des financeurs en intégrant les collectivités territoriales autres que les régions ;
4. intégrer les dispositifs destinés aux licenciés économiques (CRP/CTP).

Le CNFPTLV publiait déjà des données sur les dépenses d'orientation, à titre d'activité « périphérique », de ce type dans le cadre de ses tableaux financiers annuels des PRDFP, a récemment développé ces travaux.

Le périmètre retenu pour la construction du compte agrégé est exhaustif (ensemble des institutions concourant à l'orientation des jeunes comme des adultes), s'inspirant du champ matériel du SPO défini par la loi du 24 novembre 2009.

Ce travail, mené en lien avec la DIO, la DGEFP, le CNML et plusieurs régions, a donné lieu à publication par le CNFPTLV en décembre 2012 dans les *Dépenses de formation professionnelle relevant des politiques publiques au niveau régional. Tableaux financiers des contrats de plan régionaux de développement des formations (CPRDF) - données 2010*.

Afin de cerner le champ de l'orientation dans l'activité des opérateurs ou les financements consacrés et en particulier d'éviter les doubles comptes, le CNFPTLV a dégagé des conventions méthodologiques :

- Pôle emploi a été considéré comme un financeur, au même titre que l'État, les régions et les partenaires sociaux. La mission relève que Pôle emploi est non seulement financeur de prestations externalisées d'orientation professionnelle, mais aussi producteur, en régie, de services par les conseillers et, depuis le 1^{er} avril 2010, par les psychologues du travail issus de l'AFPA. Or l'absence de fourniture de données par Pôle emploi sur les prestations d'orientation assurées en interne n'avait pas permis au CNFPTLV de progresser sur ce point et la tentative de chiffrage s'est appuyée sur des données ANPE de 2007, périmées ;
- les missions locales, abordées au travers des multiples financements qu'elles reçoivent, sont analysées grâce à la ventilation fine des actes de service retracés dans Parcours 3 ; il s'agit du seul réseau pour laquelle une telle information est disponible. La mission note que 92% du budget des missions locales est considéré dans ces travaux comme relevant de la fonction orientation, alors que l'analyse de la mission conduit à retenir une proportion de 36% (cf. annexe 28) ;

- les dépenses d’accompagnement des CRP et CTP ont été intégrées ; la mission rappelle que le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a été substitué à ces dispositifs pour les procédures de licenciement économique engagées à compter du 1^{er} septembre 2011.

Des travaux publiés, il ressort à ce stade un total de 1,57 Md€ de dépenses d’accueil, information et orientation dans les 22 régions métropolitaines en 2010, dont 42% financées par l’État, 30% par Pôle emploi, 10% par des organismes paritaires, 10% par les régions et 8% par d’autres collectivités territoriales.

En sus des limites précitées, l’exercice fait apparaître une absence de prise en compte des services en orientation dans les ressources consacrées directement par les organismes paritaires collecteurs agréés, notamment les OPACIF.

L'orientation scolaire et professionnelle du ROME de Pôle emploi

Source : Fiche K2112 « Orientation scolaire et professionnelle » du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME), Pôle emploi, octobre 2012.

Appellations

- Chargé / Chargée de bilan professionnel
- Conseiller / Conseillère d'orientation
- Conseiller / Conseillère d'orientation en formation
- Conseiller / Conseillère d'orientation professionnelle
- Conseiller / Conseillère d'orientation psychologue
- Conseiller / Conseillère d'orientation scolaire et professionnelle
- Directeur / Directrice de centre d'information et d'orientation
- Intervenant / Intervenante en bilan professionnel
- Praticien / Praticienne de bilan professionnel
- Psychologue du travail
- Psychotechnicien / Psychotechnicienne
- Responsable de bilan professionnel

Définition

Informe et conseille des personnes dans leurs projets d'études, de formation et de parcours professionnel en vue de leur insertion dans la vie active.

Peut conseiller des entreprises dans le cadre de recrutements ou de formations et contribuer à l'évaluation ou à la sélection de personnes.

Peut coordonner une équipe ou diriger une structure.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est accessible à partir d'un Master (professionnel, recherche) en psychologie, psychologie du travail, psychosociologie, ...

Son accès dans les établissements de l'Éducation Nationale s'effectue sur concours avec une Licence (conseiller d'orientation psychologue).

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de centres d'information et d'orientation, d'établissements scolaires, de centres de bilan de compétences, ...en relation avec différents services et intervenants (ressources humaines, institutionnels, enseignants, conseillers emploi,...).

Elle varie selon la structure (établissement de formation, scolaire, centre de bilan, ...) et le positionnement (recruteur, prestataire, commanditaire).

Activités et compétences de base

Activités	Compétences
<ul style="list-style-type: none"> - Identifier la nature de la demande et analyser les besoins de la personne (évolution professionnelle, formation, insertion, ...) - Informer la personne sur les offres et prestations de formation (brochures, plaquettes, catalogues,...) - Réaliser les prestations de bilan ou d'orientation professionnelle (investigation, évaluation, passation de tests, ...) et restituer les résultats - Identifier et diagnostiquer les difficultés des personnes (apprentissage, motivation, environnement, ...) et les orienter vers des personnes, lieux, ressources - Proposer des actions de formation, d'orientation, d'accompagnement adaptées au profil de la personne - Conseiller et assister les personnes en difficulté (apprentissage, projet, emploi, insertion, ...), ajuster les actions, prestations, parcours en collaboration avec les intervenants (formateurs,...) - Suivre et mettre à jour l'information pédagogique, réglementaire, professionnelle, technique, ... 	<p><i>Savoirs théoriques et procéduraux</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Marché de l'emploi - Méthodologie des tests - Psychologie du travail - Psychopathologie - Psychosociologie - Réglementation des diplômes et certifications - Méthodes d'orientation et d'évaluation - Législation de la formation initiale - Législation de la formation continue - Techniques de conduite d'entretien <p><i>Savoirs de l'action</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation d'outils bureautiques (traitement de texte, tableur,...)

Activités et compétences spécifiques

Activités	Compétences
<ul style="list-style-type: none"> - Intervenir auprès d'un type de public : <ul style="list-style-type: none"> o Adultes demandeurs d'emploi o Adultes salariés o Élèves, étudiants o Personnes déficientes physiques ou mentales (troubles auditifs, visuels, moteurs, ...) 	
- Préparer et organiser des actions d'information sur le marché du travail	
- Animer des ateliers d'information scolaire ou professionnelle	
- Analyser des postes, des profils et formaliser des recommandations de recrutement, de formation, ...	
- Procéder à l'évaluation de candidats ou de salariés lors de recrutement ou d'assistance à clients	
- Concevoir un programme d'orientation, d'information ou de formation	<i>Savoirs théoriques et procéduraux</i> - Ingénierie de la formation
- Elaborer des propositions techniques, financières en réponse à un appel d'offre et proposer des solutions (développement de compétences, outils, organisation, ...)	
- Procéder à un audit de formation	<i>Savoirs théoriques et procéduraux</i> - Techniques d'audit
- Coordonner l'activité d'une équipe ou diriger une structure	

Environnements de travail

Structures	Secteurs	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> - Cabinet de recrutement - Centre d'information et d'orientation - Centre de bilan de compétences - Centre de formation pour adultes - Collectivité territoriale - Entreprise publique/établissement public - Établissement scolaire - Mission locale (PAIO, ...) - Organisme patronal/consulaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Armée - Education / Enseignement - Emploi 	

Mobilité professionnelle

Emplois / Métiers proches

Fiche ROME	Fiches ROME proches
K2112 - Orientation scolaire et professionnelle Toutes les appellations	K1104 - Psychologie Toutes les appellations
K2112 - Orientation scolaire et professionnelle Toutes les appellations	K1801 - Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle Conseiller professionnel / Conseillère professionnelle
K2112 - Orientation scolaire et professionnelle Toutes les appellations	K2101 - Conseil en formation Toutes les appellations
K2112 - Orientation scolaire et professionnelle Toutes les appellations	K2102 - Coordination pédagogique Toutes les appellations
K2112 - Orientation scolaire et professionnelle Toutes les appellations	M1502 - Développement des ressources humaines Chargé / Chargée de formation en entreprise

Emplois / Métiers envisageables si évolution

Fiche ROME	Fiches ROME envisageables si évolution
K2112 - Orientation scolaire et professionnelle Toutes les appellations	K1401 - Conception et pilotage de la politique des pouvoirs publics Toutes les appellations
K2112 - Orientation scolaire et professionnelle Toutes les appellations	K1403 - Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire Toutes les appellations
K2112 - Orientation scolaire et professionnelle Toutes les appellations	K2103 - Direction d'établissement et d'enseignement Toutes les appellations
K2112 - Orientation scolaire et professionnelle Toutes les appellations	M1302 - Direction de petite ou moyenne entreprise Toutes les appellations
K2112 - Orientation scolaire et professionnelle Toutes les appellations	M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise Toutes les appellations

Estimation des effectifs de professionnels concourant à l'orientation

Le tableau ci-après recense les professionnels assurant une fonction directe d'accueil, d'information, de conseil ou d'accompagnement en orientation. Selon le degré de précision des informations disponibles, sont distingués :

- les professionnels dont les services en orientation constituent la mission exclusive ou essentielle, et qui sont considérés comme dédiés à cette fonction (en texte gras) :
- les professionnels dont les services en orientation constituent une partie de leur activité (en texte normal) ; lorsque la ventilation est disponible, elle est indiquée (en italiques).

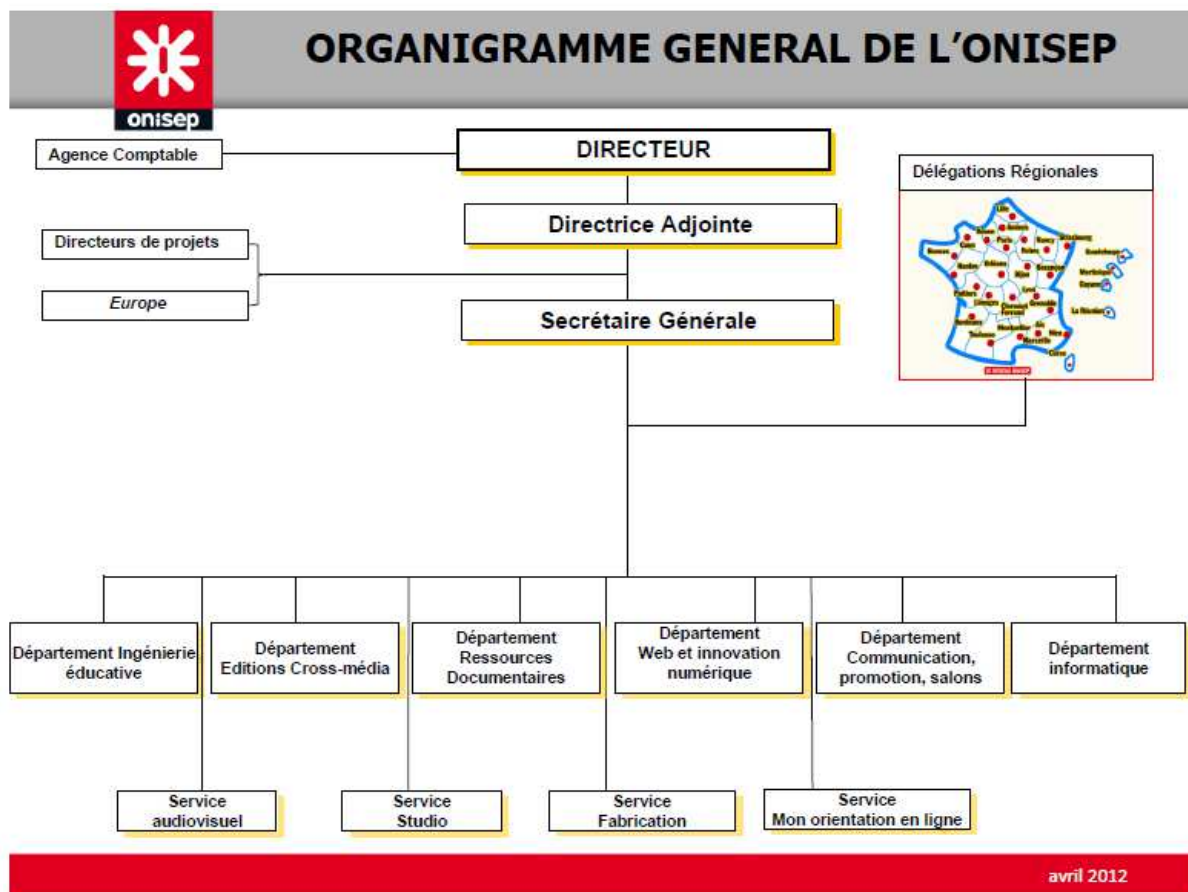
Réseau d'opérateurs	Effectifs de professionnels assurant une mission d'accueil, d'information, de conseil ou d'accompagnement en orientation	Source et date de référence
Centres d'information et d'orientation (CIO) des rectorats	3 743 conseillers d'orientation psychologues	Données 2012 du ministère de l'éducation nationale (DGESCO)
Services communs universitaires d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO-IP) et bureaux d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) des universités	Environ 300 agents (y compris agents administratifs) (la mission fait l'hypothèse que ces agents se consacrent essentiellement à la fonction orientation)	Estimation 2012 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (DGESIP)
Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)	548 agents, dont : - 304 agents des délégations régionales (DRONISEP) placés auprès des rectorats d'académie - 44 ETP de télé-conseillers de la plate-forme multicanal « Mon orientation en ligne » (par téléphone, mél ou t'chat)	ONISEP (données 2012)
Plate-forme téléphonique « Orientation pour tous » de la délégation à l'information légale et administrative (DILA)	8 télé-conseillers	Délégation à l'information et à l'orientation (données 2012)
Missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO)	8 911 ETP sur la filière insertion sociale et professionnelle, dont 1 121 ETP de chargés d'accueil, 3 157 conseillers de niveau 1 et 3 901 conseillers de niveau 2 <i>(dont 36% d'actes de service sur la fonction orientation, soit 3 208 ETP)</i>	Bilan d'activité 2010 des missions locales publié par le conseil national des missions locales (CNML). Estimation de la part d'activité en orientation : par la mission sur la base d'un périmètre validé par le secrétariat général du CNML
Réseau information jeunesse, animé par le ministère chargé de la jeunesse	Près de 2 400 agents au total, dont 96 au centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ), 320 en centres régionaux d'information jeunesse (CRIJ), près de 2 000 dans les centres information jeunesse (CIJ) et points information jeunesse (PIJ) <i>(information sur l'orientation, l'emploi ou la formation : 60%, soit 1440 agents)</i>	Estimations 2012 d'effectifs et de la part d'activité d'information sur l'orientation, l'emploi et la formation : fournies par le ministère chargé de la jeunesse (DJEPVA)

Réseau d'opérateurs	Effectifs de professionnels assurant une mission d'accueil, d'information, de conseil ou d'accompagnement en orientation	Source et date de référence
Agences de Pôle emploi	19 049 agents au total : - 5 103 chargés d'accueil et d'information - 11 315 conseillers sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi - 1 304 ETP dédiés à l'accompagnement des salariés victimes de licenciement économique et bénéficiant de la convention de reclassement personnalisé (CRP) ou du contrat de transition professionnelle (CTP) - 754 ETP d'accompagnement financés par des tiers, notamment pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) - 573 psychologues du travail	Chargés d'accueil et d'information, conseillers, accompagnement CRP ou CTP et accompagnement financé par des tiers : données de mai/juin 2010 figurant dans le rapport IGF de comparaison des effectifs des services publics de l'emploi en France, en Allemagne et au Royaume-Uni (janvier 2011) Effectifs de psychologues du travail : fournis par Pôle emploi au 31 août 2012
Agence pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens (APEC)	181 ETP	Données 2010, source : rapport IGAS de contrôle de l'APEC (juillet 2010)
Réseau Cap emploi	1 300 ETP	Données 2010, source : rapport IGAS de comparaison des effectifs des services publics de l'emploi en France, en Allemagne et au Royaume-Uni (janvier 2011)
Maisons de l'emploi	482 ETP	Données 2010, source : rapport IGF de comparaison des effectifs des services publics de l'emploi en France, en Allemagne et au Royaume-Uni (janvier 2011)
Fonds (régionaux) de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF)	260 chargés d'accueil et d'orientation ou conseillers	Données 2010 publiées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)
Ensemble des réseaux cités (*)	37 182 agents	
Dont professionnels dédiés à la fonction orientation (*)	5 432 agents	
Dont professionnels concourant à la fonction orientation (*)	31 750 agents	

(*) les agents recensés pour laquelle le recensement n'est pas disponible en ETP sont considérés, pour les besoins de la présente estimation, comme exerçant à temps plein.

Organigramme de l'ONISEP

Source : ONISEP.



Analyse de la genèse du SPO dans la loi du 24 novembre 2009

1. Le projet de loi du Gouvernement

Le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, déposé le 29 avril 2009 par le Gouvernement à l'Assemblée nationale, contient s'agissant de l'orientation un article 3 prévoyant un dispositif de reconnaissance des « organismes qui proposent aux adultes et aux jeunes engagés dans la vie active ou qui s'y engagent » un ensemble de services, au titre d'une « mission d'intérêt général d'information et d'orientation professionnelle » :

Article 3

Le chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail est complété par un article L. 6111-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 6111-3. – Peuvent être reconnus comme exerçant la mission d'intérêt général d'information et d'orientation professionnelle les organismes qui proposent aux adultes et aux jeunes engagés dans la vie active ou qui s'y engagent l'ensemble des services qui leur permettent :

« 1° D'accéder à la connaissance des métiers, des compétences et des qualifications nécessaires pour les exercer ;

« 2° De bénéficier de conseils personnalisés en matière d'orientation professionnelle ;

« 3° De disposer d'une information sur les dispositifs de formation et de certification et de choisir en connaissance de cause les voies et moyens permettant d'y accéder ;

« 4° De disposer d'une information sur la qualité des formations et des organismes qui les dispensent. »

L'exposé des motifs indique que l'article 3 « prévoit les conditions dans lesquelles des organismes sont susceptibles de participer à la mission d'intérêt général d'information et d'orientation professionnelle, pour les jeunes comme pour les adultes. Ils devront offrir un ensemble de services en matière, notamment, d'information sur les métiers et les formations et de conseil. L'amélioration du système d'information reposera sur une labellisation nationale des organismes chargés de l'accueil physique du public ainsi que sur le développement d'outils simples d'utilisation : un centre d'appel téléphonique dédié à la formation professionnelle et un portail Internet qui décrit les dispositifs de la sphère formation professionnelle, recense l'offre de formation et dirige l'utilisateur vers les interlocuteurs adéquats ».

Ce dispositif conférant une base légale à une future procédure de labellisation apparaît de facture modeste. Il n'inclut ni l'orientation scolaire, ni les publics scolarisés. La mise en place d'un portail internet et d'une plate-forme téléphonique, qui deviendront le service dématérialisé, est annoncée par le Gouvernement, sans faire l'objet d'une disposition de nature législative.

2. Assemblée nationale

2.1. Examen par la commission des affaires économiques

La commission des affaires économiques, saisie pour avis, procède à la réécriture d'ensemble de l'article 3 du projet de loi, pour « établir les bases législatives d'un système d'orientation professionnelle articulé autour de trois niveaux » :

- la reconnaissance d'un « droit à l'orientation professionnelle », dont le principe était souhaité par le président de la République (discours du 3 mars 2009) et dont la traduction législative proposée est que « toute personne dispose du droit à être informé, conseillé et accompagné en matière d'orientation professionnelle » ; la commission des affaires économiques rappelle qu'il existe déjà un droit à l'orientation en matière scolaire, participant du droit à l'éducation ;
- « une convention mettant en place un service national unique de "première orientation professionnelle" » ; ce service dématérialisé est financé par le FPSPP aux termes d'une convention entre l'État, les régions et le FPSPP (en d'autres termes, les partenaires sociaux) ; l'insertion du service national dématérialisé dans le projet de loi répond à l'intention du Gouvernement de mettre en place une plateforme téléphonique unique chargée de la première orientation professionnelle et confiée à Centre INFFO ; elle entend « garantir la mise en place rapide d'un tel service, et son articulation avec le dispositif de labellisation » ;
- la procédure de labellisation des organismes qui exercent la mission d'intérêt général d'information et d'orientation professionnelle, est articulée avec le service national dématérialisé, conditionnée au respect de standards de qualité et différenciée selon les publics (jeunes, demandeurs d'emploi, adultes en activité, ensemble des personnes).

2.2. Examen par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales, saisie au fond, s'appuie sur les travaux précédemment menés par la commission des affaires économiques et sur un rapport d'information (décembre 2008) de la députée Françoise Guégot sur la formation tout au long de la vie. Le secrétaire d'État à l'emploi indique que le rapport de Françoise Guégot au Premier ministre sur le développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie (qui sera remis en décembre 2009), portera « sur l'application pratique de l'article 3 » du projet de loi.

La commission estime que « le dispositif de l'article 3 [du projet de loi] ne répond pas complètement à la nécessité d'une réorganisation profonde de l'orientation professionnelle ». Elle souhaite, à l'instar de la commission des affaires économiques, l'inscription dans la loi d'un droit à l'information et à l'orientation professionnelle » et du principe d'un service dématérialisé de première information « qui orientera les internautes vers les structures d'orientation labellisées ».

Elle relève également :

- la fragilité juridique de la « mission d'intérêt général » notamment au regard des règles communautaires sur les services d'intérêt général ; la commission lui substitue la notion classique de « mission de service public » ;
- l'absence de l'Éducation nationale dans le dispositif envisagé par le Gouvernement, alors qu'elle détient une responsabilité dans l'orientation des jeunes, les difficultés auxquelles ce public est confronté et la nécessité d'une « coordination entre les structures qui les prennent en charge » ;
- l'existence de plates-formes téléphoniques ou internet, en région ; le rapporteur pour avis estime qu'il est « exclu de laisser de côté les régions et leurs dispositifs d'information actuels » et qu'il ne s'agit pas de « recréer un dispositif placé sous la tutelle exclusive de l'État » mais de mettre en place une « préorientation vers l'organisme compétent en fonction du public » ; le secrétaire d'État à l'emploi soutient l'idée d'un cofinancement par l'État, les régions et le FPSPP, au lieu d'un financement exclusif par le FPSPP, car « les régions sont compétentes en matière d'orientation et l'État peut avoir intérêt à s'en préoccuper » ;
- l'intérêt de différencier les dispositifs d'orientation, pour couvrir toutes les périodes de la vie ;
- les difficultés opérationnelles liées à la notion de lieu unique.

Les débats en commission illustrent la confusion qui entoure, dès l'origine, la mission du service national dématérialisé, entre information, aiguillage/adressage et conseil. La notion de première orientation est entendue au sens de l'accueil et de l'orientation par la députée Françoise Guégot. Celle-ci indique simultanément que « le premier conseil personnalisé peut constituer la première pierre du processus d'orientation » et qu'il faudra « préciser, dans le processus d'orientation, l'acte qui correspond vraiment [à ce] service ».

Par ailleurs, alors qu'il consacre simultanément un nouveau droit à l'orientation professionnelle, le dispositif adopté par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales fait entrer l'information et l'orientation dans le droit à la qualification professionnelle (article L. 6314-1 du code du travail) au motif que les partenaires sociaux viennent de prévoir dans l'ANI du 7 janvier 2009 le principe que tout salarié devait pouvoir gagner un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Cette reformulation portée par un article nouveau 2 bis, motivée par une association d'idées, conduit à l'affirmation législative de deux droits parallèles, dont l'un n'a pas reçu de traduction opérationnelle à ce jour. Elle est inscrite dans le titre premier du projet de loi, comprenant notamment les articles 2 bis et 3 et intitulé à l'origine « Dispositions générales », et qui est rebaptisé « Droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles ».

2.3. Séance plénière

Lors de la discussion générale, l'article 2 bis nouveau est adopté sans débat.

L'article 3 donne lieu à de longs débats, notamment sur la portée et la pertinence du dispositif proposé, axé sur le « front office » et non sur le « back office », et sur l'intérêt de prendre en compte les travaux menés dans le cadre de la commission sur la politique de la jeunesse présidée par Martin Hirsch (rapport de juillet 2009).

Deux amendements sont adoptés au cours de cette discussion :

- la substitution de la notion de participant au service public » à celle d'« exerçant la mission d'intérêt général » pour qualifier la mission des organismes dans le cadre de la future labellisation ;
- le repositionnement des trois articles insérés dans le code du travail par l'article 3 du projet de loi, et qui sont désormais placés dans le chapitre relatif au droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles (articles nouveaux L. 6314-3, L. 6314-4 et L. 6314-5) et non plus dans celui relatif aux principes généraux de la formation professionnelle (articles nouveaux L. 6111-3, L. 6111-4 et L. 6111-5).

A ce stade, il convient de noter que le dispositif ne concerne que l'orientation professionnelle des personnes engagées dans la vie active. Son extension aux publics de formation initiale sera réalisée au Sénat.

3. Sénat

3.1. Examen par la commission spéciale

La commission spéciale « orientation et formation professionnelle » constituée pour examiner le projet de loi procède à quatre auditions, dont trois traitent de l'orientation, et à une table ronde avec les partenaires sociaux.

L'audition du ministre de l'éducation nationale, Luc Chatel, donne lieu au diagnostic partagé sur la nécessité d'articuler l'orientation en formation initiale et en formation continue.

Le ministre de l'éducation nationale estime que « l'orientation des élèves concerne à titre principal l'éducation nationale mais la compétence en la matière peut être partagée, sur certains points, avec d'autres entités publiques » et que « l'orientation est une composante essentielle de l'égalité des chances ». Il indique que « la réforme de l'orientation est une des priorités de la réforme des lycées » et considère que « l'orientation ne peut être l'affaire des seuls spécialistes » et que « les enseignants doivent assurer le premier accompagnement ». Il annonce que « les missions des conseillers d'orientation psychologues seront redéfinies afin d'orienter leurs compétences psychologiques en direction des élèves qui en ont vraiment besoin et de consolider leurs connaissances sur les métiers, l'emploi et le travail ». Il souligne les nouveaux services personnalisés développés par l'ONISEP (plates-formes multimédia d'orientation) pour « fournir une information complète et actualisée en matière de formation, de métiers et de débouchés ».

La présidente de la commission spéciale sénatoriale souligne que « l'éducation nationale est au centre des enjeux en matière de formation et d'orientation et qu'il paraît difficile de séparer formation initiale et formation continue », la loi en préparation devant selon elle procéder à une réforme globale. Plusieurs raisons contribuent à expliquer cette sensibilité manifestée par la commission spéciale : les stipulations de l'ANI du 7 janvier 2009 sur le droit à la formation différée incitent à raisonner sur l'ensemble de la vie ; une récente mission d'information sénatoriale sur la politique en faveur des jeunes, dans le contexte des travaux de la commission sur la politique de la jeunesse, a permis de progresser dans la position des enjeux.

Le ministre de l'éducation nationale estime que « l'orientation repose sur le triptyque informer, affecter et insérer » :

- « l'information incombe, au sein de l'éducation nationale, à l'ONISEP » mais « la mission d'information n'appartient pas exclusivement à l'éducation nationale » (réseau information jeunesse, collectivités locales, organismes privés) ; on relève que le rôle des CIO n'est à cette occasion par évoqué ;
- « l'affectation, qui s'effectue en fonction du projet de l'élève, appartient en revanche en propre à l'éducation nationale » ;
- « l'insertion est enfin un domaine partagé que l'éducation nationale doit mieux prendre en compte ».

Il indique qu'une réflexion sur la mission des COP est en cours et qu'« on peut envisager notamment qu'ils soient rapprochés du terrain et placés auprès des équipes pédagogiques ».

L'audition du président de la commission formation de l'ARF, Jean-Paul Denanot, est centrée sur la place future des régions en matière d'orientation et de formation professionnelle. Le président de la commission formation de l'ARF souligne la faiblesse du projet de loi en matière d'orientation « alors que cette question constitue actuellement le maillon faible du système éducatif et de formation ».

Lors de son audition, le haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, haut commissaire à la jeunesse, Martin Hirsch, résume les propositions du Livre vert de la commission sur une politique de la jeunesse, en particulier sur la mise en place d'un « service public territorialisé de l'orientation » auquel participeraient des organismes accrédités au moyen d'un cahier des charges national, décliné régionalement.

La table ronde avec les partenaires sociaux rappelle les attentes de ceux-ci en termes d'amélioration de l'orientation tout au long de la vie. La mise en place d'un service dématérialisé suscite des réticences chez plusieurs partenaires sociaux. La CFDT suggère de faire de l'orientation un droit opposable. Un membre de la commission spéciale estime que « sa mise en place requiert une meilleure coordination des organismes d'orientation, qui pourrait être confiée à la région ».

Le rapport de la commission spéciale du Sénat préconise de modifier le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale sur plusieurs points importants.

Tout d'abord, il réécrit l'article 3, notamment pour élargir le dispositif aux jeunes :

- le droit à l'information, au conseil et à l'accompagnement en orientation professionnelle, est articulé avec le droit à l'éducation déjà consacré à l'article L. 111-1 du code de l'éducation. Le nouveau droit individuel est ainsi reformulé en : « Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation ». Il est repositionné en tête de la sixième partie du code du travail, dans le chapitre transversal (commun aux champs scolaire et professionnel) relatif aux principes généraux de la formation professionnelle (article L. 6111-3) ; il en est de même des dispositions subséquentes sur la labellisation (article L. 6111-4) ;

- l’institution d’un service public de l’orientation est retirée du texte. L’exercice d’une mission de service public de l’orientation par un organisme est conditionnée à sa labellisation, afin de garantir que les services qu’il offre seront destinés « à tout personne », de la scolarité à la vie professionnelle, et non plus seulement « à toute personne engagée dans la vie active ou qui s’y engage ». Cette modification vise à faire entrer dans le champ du droit à l’orientation les lycéens et les étudiants ainsi que l’éducation nationale et les universités. La mission spéciale du Sénat rappelle à cette occasion que la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a confié à ces établissements une nouvelle mission d’orientation et d’insertion professionnelle ;
- la création d’un service dématérialisé d’information et d’orientation est retiré du texte (le portail Information-Formation de Centre INFFO existant déjà) pour ne laisser subsister que le dispositif de labellisation, constitutif du service public de l’orientation ;
- l’introduction de dispositions qui modifient le statut et les missions du délégué interministériel à l’orientation, « pour en faire une authentique instance de coordination garantissant la transversalité des politiques » et « favoriser ainsi la création d’un service national d’orientation territorialisé ». Le nouveau délégué à l’information et à l’orientation est chargé, dans son domaine, de définir les priorités, d’établir des normes de qualité et d’évaluer des politiques nationale et régionales). Il est par ailleurs chargé de présenter avant le 1^{er} juillet 2010 un plan de coordination au niveau national et régional de l’action des opérateurs nationaux (ONISEP, Centre INFFO, CIDJ) ; ces dispositions élèvent au niveau législatif une institution propre à l’État, relevant normalement du pouvoir réglementaire et qui avait été créée par un décret du 11 septembre 2006 ;

La commission des affaires spéciales ajoute au texte un article 3 bis relatif aux conditions de recrutement des COP et renvoyant au décret statutaire qui régit ce corps. Il convient de relever que ce décret, du 20 mars 1991, n’a pas été modifié en conséquence depuis la promulgation de la loi du 24 novembre 2009, privant à ce stade la disposition législative de sa portée.

3.2. Discussion en séance publique

Lors de la discussion en séance publique au Sénat, la discussion sur l’article 3 aborde la question de la portée de la labellisation d’organismes participant au SPO, par rapport à la reconnaissance de plein droit des organismes exerçant une mission de SPO. Le secrétaire d’État à l’emploi soutient que la création législative d’un service public de l’orientation « tuerait toutes [les] structures » existantes et notamment « reviendrait à supprimer les CIO et mettrait fin au travail d’orientation assuré par des agents motivés qui exercent au sein des missions locales » ; il présente la labellisation comme « une démarche pragmatique ». Une députée souligne a contrario que « la création d’un service public national de l’information et de l’orientation n’implique pas (...) la suppression des organismes existants », faisant référence aux recommandations du Livre vert de la commission sur une politique de la jeunesse.

Un amendement gouvernemental est adopté pour prévoir que le DIO « propose » et non « définit » les politiques d’information et d’orientation.

La discussion de l'article 3 bis porte sur le devenir des COP. Plusieurs amendements de suppression sont soutenus aux deux motifs que les missions d'un corps de fonctionnaires relèvent du pouvoir réglementaire et que la disposition législative, qui traite des « personnels d'orientation » exerçant dans les EPLE et les CIO, aboutirait à fragiliser le corps des COP en facilitant des recrutements d'autres personnels – une perspective souhaitée par le secrétaire d'État à l'emploi. La commission spéciale émet un avis favorable à ces amendements mais le rapporteur Jean-Claude Carle exprime un avis défavorable et souhaite le maintien de l'article 3 bis en ce que « le ministre de l'éducation nationale pourra désormais engager la concertation avec les personnels. L'article 3 bis n'impose donc rien, puisqu'il revient au ministre de l'éducation nationale d'en décider. (...) Avec l'article 3 bis, le statut ne sera pas changé, le nom ne sera pas modifié ». Le rapporteur soutient un amendement parlementaire qui substitue à la notion de « personnels d'orientation » celle de « conseillers d'orientation psychologues », et qui est adopté.

Enfin, le Sénat introduit par amendement parlementaire un article 3 ter complétant l'article L. 313-1 du code de l'éducation par un nouvel alinéa disposant que « Les enseignants exerçant dans les collèges et lycées la fonction de professeur principal participent à la mission de service public d'information et d'orientation professionnelle ».

4. Commission mixte paritaire

Les travaux de la CMP, coordonnés par les deux rapporteurs, le député Gérard Cherpion et le sénateur Jean-Claude Carle, tranchent des divergences encore importantes entre les deux assemblées.

A l'article 3 du projet de loi, les deux rapporteurs soutiennent avec succès leur amendement de rétablissement de la création d'un service internet d'information et de première orientation, qui est désormais placé sous l'autorité du DIO et qui doit s'inscrire dans le cadre d'une mission de SPO. Plusieurs membres de la CMP soulignent toutefois les différences entre l'orientation scolaire et l'orientation professionnelle, le risque d'un outil finalement adapté aux jeunes, qui ont particulièrement besoin d'un conseil personnalisé, et la nécessité de réponses locales et d'une présence physique de services sur le territoire. Des analyses divergentes sont exprimées selon que l'unicité du dispositif et le rôle du DIO conduiraient, tantôt à minorer la place de l'éducation nationale, tantôt à lui conférer un poids prédominant. Le dispositif est cependant confirmé dans son architecture, dans un souci de décloisonnement entre orientation scolaire et orientation professionnelle, et au fond entre système éducatif et monde du travail et de la formation professionnelle continue.

Un amendement parlementaire substituant la notion organique de « service public de l'orientation tout au long de la vie » à celle fonctionnelle de « missions de service public de l'orientation » est adopté.

Un amendement présenté par la députée Monique Iborra proposant d'associer les régions à la définition de la politique nationale d'information et d'orientation scolaire et professionnelle est repoussé au motif que les régions sont déjà associées par la consultation du CNFPTLV et que le dispositif serait piloté par le DIO, qui aux termes de l'article 3 du projet de loi « apporte son appui à la mise en œuvre et à la coordination des politiques d'information et d'orientation aux niveaux régional et local ». Le député Alain Rousset conteste à cette occasion que l'on ne confie pas « aux régions la responsabilité pleine et entière de l'orientation ».

A l'article 3 bis du projet de loi est adopté l'amendement présenté par les deux rapporteurs prévoyant c'est la formation initiale des COP, et non leurs conditions de recrutement, qui « leur assure une connaissance étendue des filières de formation, du monde économique, de l'entreprise, des dispositifs de qualification, des métiers et des compétences qui sont nécessaires à leur exercice ».

Enfin, la CMP supprime l'article 3 ter relatif aux missions d'orientation exercées par les personnels enseignants, « au vu de son intérêt normatif limité » et dans la mesure où « il relève en fait davantage d'une circulaire ».

Lettre de mission du 31 août 2010 du Premier ministre au DIO

Le Premier Ministre

1159/10/SG

Paris, le 31 août 2010

Monsieur le délégué,

Inscrit dans le code du travail par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le droit à l'information et à l'orientation est le droit de toute personne « d'être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation ».

Dans ce cadre, le service public de l'orientation tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement pour l'orientation, de qualité et organisés en réseaux.

Ce même objectif a guidé les réformes engagées depuis 2007, au lycée (professionnel, technologique et général) avec l'accompagnement personnalisé et dans l'enseignement supérieur avec la structuration des missions d'orientation et d'insertion.

Constant depuis 2007, l'objectif d'améliorer l'orientation est d'autant plus impérieux aujourd'hui que de nombreux travaux d'experts et de parlementaires sont venus en 2009 illustrer de manière convergente les enjeux de cette réforme en termes d'égalité des chances, d'accès des jeunes à l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels.

Pour poursuivre cette ambition collective qui doit associer l'État, les régions et les partenaires sociaux, le nouveau service public de l'orientation tout au long de la vie doit permettre à toute personne, qu'elle soit sous statut scolaire, apprenti ou étudiant, en activité ou en recherche d'emploi, d'accéder à une information complète sur les emplois, les métiers et les formations ainsi qu'à un conseil personnalisé. Dans cette perspective, il conviendra en particulier de veiller à développer et mettre à disposition :

- une information exhaustive et objective sur les métiers, les compétences et les qualifications nécessaires pour les exercer, les débouchés professionnels et le taux d'insertion dans l'emploi, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et les labels de qualité dont ceux-ci bénéficient ;
- un conseil personnalisé en vue de permettre, à toute personne et en toute connaissance de cause, le choix d'un métier, d'une formation ou d'une certification adapté à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire.

Clé de voûte du nouveau dispositif, la fonction de délégué à l'information et à l'orientation à laquelle vous avez été nommé est une garantie d'une part, de cohérence des actions de l'État sur ce champ de compétence partagé entre de nombreux acteurs et, d'autre part, de continuité de la politique d'orientation avec les politiques d'éducation, de jeunesse, de formation professionnelle et d'emploi.

Compte tenu de ces priorités, vous vous engagerez plus particulièrement dans les actions suivantes.

Vous me présenterez un plan de coordination, décliné régionalement, des opérateurs nationaux sous tutelle de l'État en matière d'information et d'orientation. Ce plan sera rendu public et remis au Parlement. Son objectif est de mettre en place un service public de l'orientation construit selon les besoins du public, c'est-à-dire complet, simple et facile d'accès. Les usagers seront annuellement associés à l'évaluation du service rendu. Vous vous attacherez dans ce plan à organiser la mutualisation des outils et des démarches en vue de produire une information de qualité concernant les formations, les emplois, les métiers, les qualifications, les taux d'insertion dans l'emploi.

Vous établirez des normes de qualité pour la mission de service public d'information et d'orientation de nature à améliorer la qualité du service rendu et à promouvoir le développement de pratiques coopératives en matière d'orientation. Sur la base de ces normes, vous vous attacherez à garantir l'homogénéité des procédures de labellisation des organismes qui peuvent, aux termes de la loi, être reconnus comme « lieux d'accueil pour tous » participant au service public de l'orientation tout au long de la vie.

Vous organiserez le premier niveau d'accompagnement sous la forme d'un service dématérialisé (téléphone et Internet). Il mettra en synergie les opérateurs en charge de l'information et de l'orientation placés sous la tutelle des ministres chargés de l'éducation, de l'emploi et de la jeunesse (ONISEP, Centre INFFO, CIDJ). Il devra être gratuit et accessible à tous, et porteur d'amélioration dans le service rendu aux usagers, notamment les jeunes et leurs familles. Vous identifierez les modalités de renvoi du service dématérialisé vers les réseaux spécifiques.

Vous contribuerez à la mise en place au suivi des plates-formes de suivi et d'appui aux élèves en situation de décrochage scolaire en lien avec les ministres chargés de la jeunesse et de l'éducation nationale.

Vous apporterez votre appui à la mise en œuvre et à la coordination des politiques d'information et d'orientation aux niveaux régional et local. Vous développerez et identifierez en particulier les modalités du partenariat avec les régions et notamment avec les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'établir une articulation fonctionnelle entre le niveau national et le niveau régional. En lien avec le ministre chargé de l'emploi, vous conduirez la négociation des conventions pouvant être conclues entre l'État, les régions et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, en matière d'orientation, notamment la convention prévue par la convention-cadre du 15 mars 2010.

Afin de suivre précisément la mise en œuvre du service public d'orientation tout au long de la vie, vous me remettrez chaque année un rapport présentant le bilan des actions conduites ainsi que des préconisations d'amélioration du dispositif d'ensemble.

Pour la réalisation de ces missions, vous disposerez des services et des organismes placés sous l'autorité des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la jeunesse. Vous vous appuyerez sur un comité de pilotage composé en particulier de représentants de ces ministères.

Je vous demande de bien vouloir m'informer le cas échéant des difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'exercice de votre mission.

Je vous prie de croire, Monsieur le délégué, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

François FILLON

Monsieur Jean-Robert PITTE
Délégué à l'information et à l'orientation
97, rue de Grenelle
75007 PARIS

La plate-forme multimédia Mon orientation en ligne de l'ONISEP

Source : ONISEP

Statistiques annuelles provisoires 2012

Pré évaluation au 12/12/2012

1 - Les trois médias

1.1 - Comparatifs volumétrie des contacts reçus : 2012 / 2011 (cf. Bilan 2011)

Sur la base des requêtes mail soumises, du total des contacts téléphone/t'chat reçus (Sources : rapport Eptica, statistiques différées i-Reflet sur Campagnes)

	2012		2011	
	Contacts / (évolution 2012)	Part %	Contacts	Part %
Mail	21 463 (+ 5,85%)	13%	20276	14%
T'chat	123 702 (+ 14,33%)	75%	108191	74%
Tél métropole	19 222	11,5%		
Tél FDF	889	0,5%	-	-
Total tél	20 111 (+ 17,18%)	12%	17 162	12%
Total reçus	165 276 **	100%	145 628	100%

* Total téléphone métropole + Martinique pour 2011

**167 871 estimés pour les jours qui restent

→ Une hausse de +13,49% (sans campagne de communication).

→ Une stabilité de la répartition médias.

1.2 - Les contacts traités sur chaque site en 2012

Sur la base des contacts traités par les conseillers (stat. Campagnes / cumul des contacts qualifiés « agents » [toutes qualifications, test, pb et non qualifiés inclus])

	%
Amiens	24%
Bordeaux	21%
FDF	3%
Grenoble	21%
IDF CIOM	1%
IDF Lognes	12%
Nantes	18%
Total	100%
%	-

2 - Le mail : 21 463 requêtes soumises

2.1 - Ventilation mensuelle des requêtes soumises (reçues)

<i>mois</i>	<i>Part de fréquentation</i>
janvier	16%
février	12%
mars	12%
avril	7%
mai	9%
juin	8%
juillet	4%
août	3%
septembre	8%
octobre	8%
novembre	11%
décembre	4% (au 12/12)

2.2 - Satisfaction des usagers

1 926 requêtes de satisfaction, soit **9,22% de retours de satisfaction**

- « très satisfaits » 75,3%
- « satisfaits » 18,4%
- « non satisfaits » 6,3% contre 4,5% en 2011

Répartition des traitements du mail par site :

	%
Amiens	25%
Bordeaux	14%
FDf	6%
Grenoble	19%
IDF CIOM	3%
IDF Lognes	15%
Nantes	18%
total	100%

3 - Le t'chat :

- Temps de conversation moyen, 11mn42 (idem Jasper) - entre 10mn et 13mn08 selon site
- Temps moyen de post-appel, 1mn53 (Jasper) - entre 1mn12 et 5mn08 selon site
- Temps moyen d'attente, 00mn55

T'chat : 123 702 reçus : Répartition des traitements du t'chat par site :

	%
Amiens	24%
Bordeaux	22%

FDF	3%
Grenoble	21%
IDF CIOm	1%
IDF Lognes	11%
Nantes	18%
total	100%

4 - Le téléphone : 20 111 reçus

- Temps de conversation moyen, 10mn17 (idem Jasper) - entre 9mn31 et 11mn35 selon site
- Temps moyen de post-appel, 4mn31 (Jasper) -entre 3mn41et 7mn46 selon site
- Temps moyen d'attente, 00mn42.

Répartition des traitements du téléphone par site :

	%
Amiens	18%
Bordeaux	25%
FDF	1%
Grenoble	27%
IDF CIOm	0%
IDF Lognes	12%
Nantes	17%
Total	100%

L'activité du service dématérialisé « Orientation pour tous »

1. Portail internet « orientation-pour-tous.fr » géré par Centre INFFO

Source : Centre INFFO.

Statistique

Récapitulatif général du 6 décembre 2011 au 26 novembre 2012



1 178 759 Visites
6 289 046 Pages vues
5,34 Pages/visite

Durée moyenne de la visite : 00:03:25
Taux de rebond : 52,38 %
Nouvelles visites (en %) : 82,83 %

Moyennes des visites depuis le lancement, jusqu'au 26 novembre (386 jours) :

Nombre de visites (moyenne par jour) : 3 053 visites par jour

Nombre de pages vues (moyenne par jour) : 16 292 pages vues par jour

Mois	Visites	Pages vues
Décembre	63 810	416 574
Janvier	103 190	601 836
Février	101 508	521 659
Mars	106 831	532 041
Avril	86 844	404 763
Mai	74 781	348 770
Juin	93 384	478 230
Juillet	93 511	511 490
Août	78 824	444 034
Septembre	123 497	670 935
Octobre	134 211	746 893
Novembre	116 268	611 821

Origine géographique

Les visites proviennent en majorité de la France Métropolitaine (91,47%). Ensuite viennent La Réunion (1,36%), le Maroc (0,63%), la Guadeloupe (0,58%), la Martinique (0,55%), l'Algérie (0,53%), la Tunisie (0,48%) ; la Belgique (0,46%) et le Canada (0,40%).

Classement des régions françaises : l'Île-de-France compose le tiers (33,97%) des régions identifiées sur les visiteurs français. Viennent ensuite Rhône-Alpes (8,74%), PACA (6,49%), le Nord-Pas-de-Calais (5,43%), l'Aquitaine (5,27%), les Pays de la Loire (5,05%) ; la

Bretagne (4,73%), Midi-Pyrénées (3,93%), le Languedoc-Roussillon (3,36%) et le Centre (3,12%).

Sources de trafic

Les internautes arrivent principalement sur le portail via les moteurs de recherche (google, bing ...).

Origine du trafic : 661 354 visites depuis les moteurs de recherche (56%), 360 269 visites depuis les sites référents (31%) et 157 128 visites en accès direct (13%).

Pour les visites provenant de sites référents, les sites référents les plus fréquents sont, de loin, ceux de Pôle emploi (108 926 visites).

Lorsque le trafic provient de sites référents (ex : Pôle Emploi) les visiteurs restent plus longtemps en moyenne (environ 5mn contre 3mn) sur le site et visitent plus de pages (8 pages au lieu de 5 pages).

Mots clés saisis dans les moteurs de recherche

Analyse des 100 premiers mots clés : Orientation – formation (35%), CIO - Missions locales (28%), CIF (13%), Formation (8%), Orientation après la 3ème/bac (5%), Fongecif (4%), Métiers (4%), Carif (4%).

Traitement des questions et suggestions formulées sur le portail et traitées par la DILA

Le 7 juin 2012 a été mis en place un système de transmission et de traitement des questions et suggestions (par la DILA) envoyées depuis le formulaire présent sur le portail orientation pour tous.

Exemples de questions fréquentes :

- Référencement OF : par exemple, un organisme de formation souhaitant référencer ses formations sur le portail.
- Erreurs sur les coordonnées d'organismes de formation ou de structures d'information et d'orientation (CIO, Fongecif ...)
- Proposition d'actualités : par exemple, un organisme gestionnaire de salons ou un établissement de formation souhaitant publier ses actualités et agenda.
- Demande d'information sur le fonctionnement du service dématérialisé
- Demande d'orientation : par exemple, un internaute souhaitant connaître les perspectives d'embauche pour l'année en cours ou les poursuites d'études possibles selon son parcours de formation.
- Questions sur les dispositifs : par exemple, un internaute souhaitant avoir des informations sur les dispositifs de formation (VAE, DIF, CIF, contrat et période de professionnalisation).

2. Plate-forme téléphonique « Orientation pour tous » géré par la Direction de l'information administrative et légale (DILA)

Source : Délégation à l'information et à l'orientation.

Accessible par le 0811 70 3939 (prix d'un appel local), le centre d'appels installé par la DILA à Amiens est composé de huit télé-conseillers, d'un cadre et d'un opérateur qualité. Les télé-conseillers affectés à la plate-forme « orientation pour tous » sont polyvalents ; pour le reste de leur temps ils répondent aux appels du 3939 Allo service public. Ils sont recrutés à niveau bac + 2 ou 3 et bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi. La maîtrise d'œuvre de la

plate-forme a mobilisé, à la DILA, à temps partiel le responsable du 3939 et son adjointe, ainsi qu'un agent contractuel à temps plein.

Le trafic reçu par le 0811 70 3939 fait l'objet d'un suivi mensuel par un tableau de bord de la DILA, pour les mois de décembre 2011 (lancement) à septembre 2012 (dernier mois disponible). Depuis le trafic se stabilise à un niveau proche de 1 000 appels par mois. Il s'est développé, dans les premier temps, par croissance naturelle lente et par l'adjonction du thème « service civique », l'Agence du service civique menant régulièrement des campagnes de communication grand public, communication qui inclut le 0811. La plate-forme téléphonique « orientation pour tous » est en capacité de fournir une première gamme d'informations et de conseils sur le service civique et ne transfère les appels à l'agence que lorsque des conseils plus approfondis sont recherchés par les appelants.

Nombre et issue des appels téléphoniques (de décembre 2011 à septembre 2012) :

	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	cumul
Réponse complète	118	161	587	86	335	364	471	566	511	720	3919 (75%)
Réponse complète avec orientation	29	14	31	3	20	19	34	90	41	83	364 (7%)
Réponse suivie d'une escalade	4	16	11	1	11	3	12	10	15	11	94 (2%)
Escalade	53	54	62	12	29	23	33	36	16	34	352 (7%)
Communication interrompue	51	50	82	16	42	6	4	3	7	8	269 (5%)
Total	255	295	773	118	437	466	614	745	619	921	5243 (100%)

De décembre 2011 à septembre 2012, les catégories de public appelant ont été les suivants :

Catégorie de public	Nombre d'appels	Part des appels
Jeune en études ou en alternance	4126	48%
Demandeur d'emploi	883	10%
Salarié du secteur privé	776	9%
Jeune hors études, non inscrit à Pôle Emploi	630	7%
Organisme – service civique	593	7%
Employeur (association, secteur privé...)	439	5%
Agent de la fonction publique	349	4%
Intérimaire	325	4%
Autres	192	2%
Retraité	137	2%
Non salarié	76	1%
Total	8526	100%

De décembre 2011 à septembre 2012, les organismes vers lesquels les appels (448 au total) ont été escaladés sont été les suivants : FONGECIF (152 appels, soit 34%), le service de renseignement en droit du travail (151 appels, soit 34%), l'ONISEP (81 appels, soit 18%), le FAF TT (33 appels, soit 7%), le CIDJ (30 appels, soit 7%) et Pôle emploi (1 appel).

Le système de suivi mis en place ne permet pas pour le moment de connaître les recommandations (telles que consulter un site internet, rencontrer en face-à-face un conseiller

d'une mission locale, etc.) formulées par les télé-conseillers autres que les escalades vers les plates-formes partenaires. La DIO et la DILA envisagent d'améliorer le dispositif sur ce point. D'autres évolutions sont engagées qui portent par exemple sur les réponses qui peuvent être apportées aux demandeurs d'emploi par le 0811 70 3939 (travail engagé avec Pôle emploi), sur celles portant sur les contrats en alternance (travail engagé avec CCI France et l'APCMA).

Pour ce qui est des informations demandées ou des questions posées par les usagers, les plus fréquentes concernent dans l'ordre le service civique (effet des campagnes de promotion du dispositif), les droits à la formation et les aides pour son financement (questions sur le DIF notamment), la liste ou le catalogue des formations proposées dans sa région ou sa ville, pour les jeunes recherche d'entreprises proposant des « stages » (entendu au sens large, y compris les contrats en alternance).

Selon des données disponibles seulement sur la période de juillet à septembre 2012 :

- le thème de la question posée par les appelants a porté à 75% sur le service civique (1 052 sur 1 417) ;
- les organismes vers lesquels ont été réorientés les 216 usagers concernés sont l'agence du service civique (138 usagers, soit 64%), un rectorat (2 usagers, soit 1%) et d'autres (76 usagers, soit 35%).

La labellisation des organismes et services locaux participant au SPO

1. Circulaire interministérielle du 26 mai 2011 relative à la reconnaissance des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie

Source : Bulletin officiel du ministère du travail, de l'emploi et de la santé 2004/6 du 30 juin 2011.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA
SANTÉ

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET
DE LA VIE ASSOCIATIVE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Circulaire interministérielle no 2011-17 du 26 mai 2011 relative à la reconnaissance des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie

NOR : *ETSD1110449C* (Texte non paru au *Journal officiel*)

Résumé : la labellisation par l'État des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie intervient après concertation étroite avec la collectivité régionale dans le cadre du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

Références :

Code du travail, articles L. 6111-5 et L. 6123-3 ;

Décret n°2011-487 du 4 mai 2011 portant application de l'article L. 6111-5 du code du travail pour la mise en œuvre du service public de l'orientation tout au long de la vie et création du label national « Orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers » ;

Arrêté du 4 mai 2011 fixant le cahier des charges relatif au label national « Orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers » prévu à l'article R. 6111-1 du code du travail.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, la ministre auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle, la secrétaire d'État auprès du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, chargée de la jeunesse et de la vie associative, à Mesdames et Messieurs les préfets de région, Mesdames et Messieurs les recteurs, chanceliers des universités.

Le Premier ministre a attiré votre attention, le 13 décembre 2010, sur le fait qu'il vous appartenait de procéder à la labellisation des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie. Il a souligné le soin qu'il convenait d'apporter à ce processus de labellisation pour lequel vous vous appuyerez sur le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) ou sa commission spécialisée pour l'information et l'orientation.

Les organismes reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie doivent permettre à toute personne, quel que soit son âge ou son statut, d'y trouver toute

l'information utile et de s'y voir proposer des conseils personnalisés lui permettant de « choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adapté à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire » (art. L. 6111-5 du code du travail).

Afin que cet objectif puisse être atteint dans les meilleurs délais, le décret no 2011-487 du 4 mai 2011 et l'arrêté du 4 mai 2011 visés en référence prévoient que plusieurs organismes présents sur un même site géographique peuvent solliciter ensemble l'attribution du label, à condition qu'ils justifient pour chacun d'entre eux des conditions d'attribution définies dans le cahier des charges.

L'objectif est donc double :

- en premier lieu, apporter partout dans le pays une même garantie de qualité et de lisibilité aux personnes s'adressant à ces organismes et ce faisant inciter le plus grand nombre à recourir plus qu'aujourd'hui au service public d'orientation ; c'est une condition indispensable pour que la formation tout au long de la vie devienne une réalité parce qu'elle sera perçue comme une opportunité et non comme une contrainte ;
- en second lieu, accroître la performance à la fois de chaque organisme et du service public de l'orientation en favorisant les échanges d'expériences, de pratiques et les formations communes entre les acteurs professionnels de l'orientation.

Certaines collectivités territoriales ont déjà pris des initiatives allant dans ce sens. Il convient de s'appuyer sur ces initiatives dès lors qu'elles sont conformes aux termes de l'arrêté interministériel, portant cahier des charges des normes de qualité pour l'exercice de la mission de service public d'information et d'orientation, ou qu'elles peuvent aisément, avant que le label leur soit attribué, être mises en conformité avec l'arrêté.

Telles sont les raisons pour lesquelles une action conjointe des préfets et des recteurs en direction des réseaux placés sous leur tutelle respective, pour qu'ils soient parties prenantes et même moteurs dans la construction du service public de l'orientation, et une coopération étroite entre l'État et la collectivité régionale sont les conditions de la réussite pour répondre aux besoins des citoyens.

1. La notion de « site géographique »

Vous veillerez, comme il est mentionné dans l'arrêté du 4 mai 2011 visé en référence, à ce que la cohérence de chaque « site géographique » repose à la fois sur sa capacité à offrir au public l'information exhaustive et objective prévue à l'article L. 6111-5 de la loi du 24 novembre 2009, mais aussi sur un critère de proximité et donc d'accessibilité pour le public.

Vous ferez en sorte que l'organisation territoriale dans laquelle se situeront les demandes de label soit concertée avec les collectivités territoriales concernées.

2. Précisions concernant certains termes du cahier des charges

L'arrêté interministériel fixant le cahier des charges précise selon les termes de la loi que l'information délivrée doit être « exhaustive et objective sur les métiers, les compétences et les qualifications nécessaires pour les exercer, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et les labels de qualité dont ceux-ci bénéficient ».

Les travaux concernant la création du service dématérialisé pour l'information et l'orientation, deuxième volet du service public de l'orientation tout au long de la vie, sont engagés. C'est pour une large part dans le cadre de ce service que ce critère d'exhaustivité de l'information pourra être rempli.

Afin d'engager sans délai la démarche de labellisation, vous considérerez que le caractère complet des informations apportées devra être apprécié selon la situation du moment où est formulée la demande de labellisation.

3. Démarches de labellisation et d'élaboration du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)

Les travaux d'élaboration du CPRDFP, qui « définit les priorités relatives à l'information et à l'orientation », sont engagés et doivent aboutir pour le mois de juin prochain. Le processus de labellisation sera donc lancé avant que le CPRDFP soit signé. Il n'y a pas lieu d'envisager de conditionner la conclusion de l'un à la mise en œuvre de l'autre.

En effet, les deux démarches se confortent mutuellement, les responsables en étant les mêmes, représentants de l'État dans la région, préfets et recteurs, et collectivité régionale. De plus l'une et l'autre impliquent directement les représentants du monde économique réunis au sein du CCREFP.

Au plan national le délégué à l'information et à l'orientation (adresse électronique : dio@premierministre.gouv.fr), chargé de veiller à la mise en œuvre du service public de l'orientation tout au long de la vie, vous apportera son concours et son appui. Vous voudrez bien lui faire part des difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'exécution du processus de labellisation.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, XAVIER BERTRAND

Le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, LUC CHATEL

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, VALÉRIE PÉCRESSE

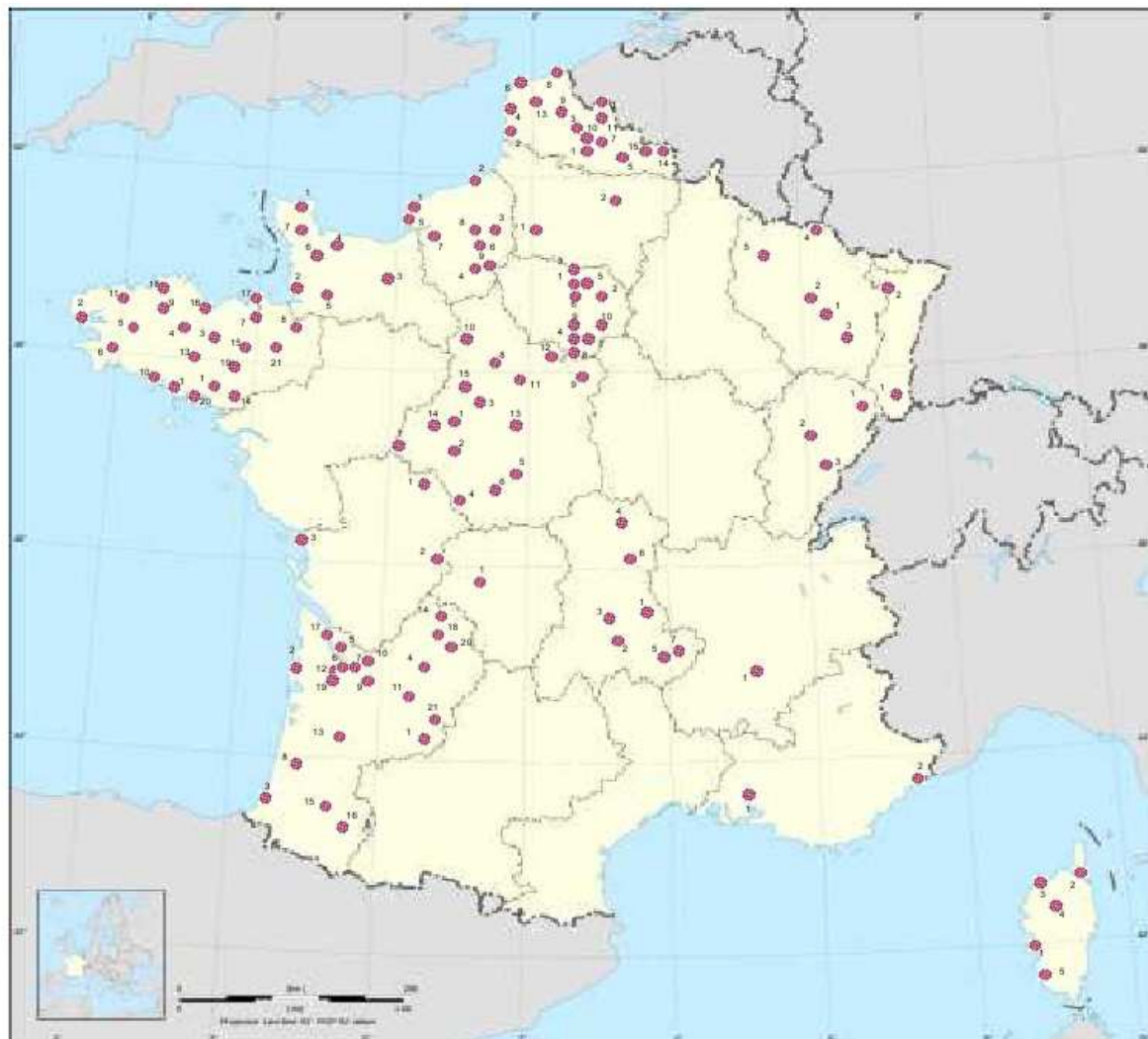
La ministre auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle, NADINE MORANO

La secrétaire d'État auprès du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, chargée de la jeunesse et de la vie associative, JEANNETTE BOUGRAB

2. Les territoires labellisés « Orientation pour tous » au 21 décembre 2012

Source : Délégation à l'information et à l'orientation.

2.1. Carte des 124 territoires labellisés



Aucun territoire labellisé dans les départements d'outre-mer (DOM).

2.2. Liste synthétique des territoires labellisés par région

Région	Territoires labellisés	
Alsace	1 - Mulhouse	2 - Saverne
Aquitaine	1 - Agen	12 - Mérignac - CUB Nord Ouest
	2 - Arcachon	13 - Mont de Marsan
	3 - Bayonne	14 - Nontron
	4 - Bergerac	15 - Oloron Sainte-Marie
	5 - Blaye	16 - Pau
	6 - Bordeaux	17 - Pauillac
	7 - Cenon - CUB Rive droite	18 - Périgueux
	8 - Dax	19 - Pessac

	9 - Langon 10 - Libourne 11 - Marmande	20 - Sarlat 21 - Villeneuve-sur-Lot
Auvergne	1 - Ambert 2 - Brioude 3 - Issoire 4 - Moulins	5 - Le Puy-en-Velay 6 - Vichy 7 - Yssingaux
Basse-Normandie	1 - Cherbourg 2 - Sud Cotentin 3 - Pays d'Auge 4 - Pays Bessin	5 - Bocage Virois 6 - Saint-Lô 7 - Valognes
Bourgogne		
Bretagne	1 - Auray 2 - Brest 3 - Brocéliande 4 - Centre 5 - Centre ouest 6 - Cornouailles 7 - Dinan 8 - Fougères 9 - Guingamp 10 - Lorient 11 - Morlaix	12 - Ploërmel 13 - Pontivy 14 - Redon 15 - Rennes 16 - Saint-Brieuc 17 - Saint-Malo 18 - Trégor Goelo 19 - Vallons de Vilaine 20 - Vannes 21 - Vitré
Centre	1 - Amboise 2 - Beaulieu-les-Loches 3 - Blois 4 - Brenne Boischaud Sud 5 - Châteaudun 6 - Châteauroux 7 - Chinon 8 - Issoudun	9 - Montargis - Gien 10 - Nogent-le-Rotrou 11 - Orléans 12 - Pithiviers 13 - Romorantin-Lanthenay 14 - Tours 15 - Vendôme
Champagne-Ardenne		
Corse	1 - Ajaccio 2 - Bastia 3 - Calvi	4 - Corte 5 - Propriano
Franche-Comté	1 - Aire urbaine Belfort / Montbéliard / Héricourt	2 - Besançon 3 - Haut-Doubs
Guadeloupe		
Guyane		
Haute-Normandie	1 - Caux-Austreberthe, Lillebonne et Fécamp 2 - Dieppe 3 - Elbeuf 4 - Evreux	5 - Le Havre 6 - Louviers - Val-de-Reuil 7 - Pont-Audemer (Eure Ouest) 8 - Rouen 9 - Vernon - Gisors
Ile-de-France	<i>Seine-et-Marne</i> 1 - Chelles 2 - Coulommiers 3 - Dammartin 4 - Fontainebleau 5 - Meaux	6 - Melun 7 - Montereau 8 - Nemours 9 - Pontault-Combault 10 - Provins
Languedoc-Roussillon		
Limousin	1 - Limoges	
Lorraine	1 - Lunéville 2 - Grand Nancy 3 - Saint-Dié-des-Vosges	4 - Thionville 5 - Verdun
Martinique		
Mayotte		
Midi-Pyrénées		
Nord-Pas-de-Calais	1 - Artois- Ternois	9 - Flandres - Lys

	2 – Berck – Montreuil 3 – Béthune – Bruay 4 – Boulonnais 5 – Cambrésis 6 – Calaisis 7 – Douaisis 8 – Dunkerque	10 – Lens – Liévin 11 – Lille 12 – Roubaix – Tourcoing 13 – Saint – Omer 14 – Sambre – Avesnois 15 – Valenciennois
Pays-de-Loire		
Picardie	1 - Beauvais	2 - Saint-Quentin
Poitou-Charentes	1 – Châtelleraut 2 - Confolens	3 – La Rochelle
Provence-Alpes-Côte-d’Azur	1 - Marseille	2 - Nice
Réunion		
Rhône-Alpes	1 – Drôme des collines - Vercors	

2.3. Liste des territoires labellisés par région

Source : *délégation à l’information et à l’orientation.*

Liste des réseaux d’opérateurs :

CIO	Centre d’information et d’orientation	CIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
PE	Pôle emploi	CIBC	Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
ML	Mission locale ou permanence d’accueil, d’information et d’orientation	Univ	Université
RIJ	Réseau information jeunesse	Cap	Cap emploi
ChC	Chambres consulaires	DF	Centre d’information sur les droits des femmes et des familles

Région :	Alsace	Charte ou convention régionale :	Oui
Les prochaines labellisations concerneront début 2013 les territoires d'Altkirch-Saint-Louis, puis ceux de Sélestat et Colmar. Les organismes présents sur les agglomérations de Strasbourg, Molsheim et Guebwiller-Thann poursuivent leurs travaux en vue d'une labellisation ultérieure. Le CCREFP s'est doté d'une commission AIO.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIB C	Uni v	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
Mulhouse	2	4			2	1		1	1		Orientoscope Sémaphore (BIJ/Mission locale/Plan local pour l'Insertion et l'Emploi) Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés (AFIJ) Centre d'Information et d'Aide à la Recherche d'Emploi (CIAREM) Centre de réadaptation de Mulhouse Espace et développement Réagir Emploi Formation	Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la région mulhousienne
Saverne	1	1	1		1	1						Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne

Région :	Aquitaine	Charte ou convention régionale :	Oui
La région est entièrement couverte. Le CCREFP a créé une commission AIO pour accompagner la mise en œuvre du SPO et organiser le travail des réseaux en s'appuyant sur Aquitaine Cap Métiers.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIB C	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
Agen	1	1	1			1			1			CIO d'Agen
Arcachon	1	2	2	1		1			1			CIO d'Arcachon
Bayonne	1	4	1	6								Mission locale Avenir Jeunes Pays Basque
Bergerac	1	1	1	1		1						Pôle Emploi de Bergerac
Blaye	1	1	1			1			1			CIO de Blaye
Bordeaux	1	1	1	1		1						CIO de Bordeaux
Cenon – CUB Rive Droite	1	2	1	2		1			1			Pôle Emploi de Cenon
Dax	1	3	1	1		1			1			Développement de l'Emploi des Personnes Handicapées et Insertion en Entreprise (DEPHIE)
Langon	1	1	2			1			1			CIO de Langon
Libourne	1	1	1	1		1			1			CIO de Libourne
Marmande	1	1	1			1			1			Pôle Emploi de Marmande
Mérignac - CUB Nord Ouest	2	3	1			1			1			CIO de Mérignac
Mont-de-Marsan	3	2	1			1			1			CIO de Mont-de-Marsan
Nontron	1	1	1			1			1			CIO de Nontron
Oloron-Sainte-Marie	2	2	1	3		1						CIO d'Oloron-Sainte-Marie
Pau	1	3	2	1		1						Pôle Emploi de Pau
Pauillac	1	1	1	1		1			1			Pôle Emploi de Pauillac
Périgueux	2	1	2	2		1						Pôle Emploi de Périgueux
Pessac	3	4	1	2		1			1			Mission locale des Graves à Pessac
Sarlat	1	2	1	4		1			1			Mission locale du Périgord Noir
Villeneuve-sur-Lot	1	1	1	3		1			1			Mission locale du Pays Villeneuvois

Région :	Auvergne	Charte ou convention régionale :	Oui
Trois nouveaux projets couvrant le département du Cantal seront examinés par le CCREFP début février 2013. Ceux de Montluçon et Thiers aboutiront ultérieurement.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIB C	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
Ambert		1	1									Mission locale d'Ambert
Brioude	1	1	1									Mission locale de Brioude
Issoire	1	1	1									CIO d'Issoire
Moulins	1	1	1									Mission locale de Moulins
Le Puy-en-Velay	1	1	1									CIO du Puy-en-Velay
Vichy	1	2	1									CIO de Vichy
Yssingaux	1	1	1									CIO d'Yssingaux-Monistrol

Région :	Bourgogne	Charte ou convention régionale :	Oui
Attentisme général			

Région :	Bretagne	Charte ou convention régionale :	Oui
La région est entièrement couverte. L'animation du SPO en Bretagne est assurée par 12 délégués territoriaux, relevant des services de la région. Une charte commune d'engagement des réseaux partenaires a été signée le 12/3/2012 par le Président du Conseil régional, le recteur, le DR Pôle emploi, le présidente de l'ARML, les présidents du FONGECIF et du CRIJ. Le CCREFP s'est doté d'une commission "Information-Orientation".			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CI BC	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
MFP du Pays d'Auray	1	1	1	3		1			1	1	Point accueil Emploi de la ville de Quiberon Pôle multimédia de la Communauté de Communes de la Ria d'Étel (PAE) Service de l'Information Sociale et de l'Emploi de la Communauté de communes de Belle-Ile-en-Mer (PAE)	
MFP du Pays de Brest	3	4	1	4		1		1	1	1	Bureau d'Aide à la Recherche d'Emploi (BARE) Espace Conseil Emploi - Gouesnou (PAE) □ Espace Emploi - Guipavas (PAE) Maison de l'emploi de la Communauté de communes d'Iroise (PAE) Maison de l'emploi de la Communauté de communes du Pays des Abers (PAE) Maison de l'emploi du Pays de Lesneven - Côte des légendes (PAE)	
MFP du Pays de Brocéliande	1	7	1						1	1	6 Points Accueil Emploi	
MFP du Pays du Centre Bretagne	1	1	1		1	1			1	1	Maison de l'Emploi et de la formation professionnelle du Centre Bretagne Point Emploi Formation de la Communauté de communes du Hardouinçais Mené	
MFP du Pays du Centre Ouest Bretagne	1	1	1	3		1			1		2 Points Accueil Emploi Point Relais Emploi de la Communauté de communes des Monts d'Arrée (PAE)	
MFP du Pays de Cornouaille	2	7	1	6		1		1	1	1	Maison de l'emploi de Châteaulin et du porzay (PAE) Maison de l'emploi de Rosporden, Elliant, Tourc'h, Saint Yvi (PAE) Maison de l'emploi du Cap Sizun (PAE)	
MFP du Pays de Dinan	1	1	1	2		1			1		Espace Femmes (PAE)	
MFP du Pays de Fougères	1	1	1	3		1			1	1	Point Accueil Emploi du Coglais	
MFP du Pays de Guingamp	1	1	1	1		1			1	1	Cité des métiers des Côtes-d'Armor Espace emploi Formation de la Communauté de communes du Pays de Belle Isle en Terre (PAE) Point Accueil Emploi Formation de Le Leff Communauté - Communauté de communes de Châtelaudren- Plouagat (PAE)	
MFP du Pays de Lorient	1	4	1	7		1		1	1	1	2 EREF (PAE) □ 3 Points Accueil Emploi	
MFP du Pays de Ploërmel	1	1	1	2		1			1	1	Maison de l'Emploi du Pays de Ploërmel	
MFP du Pays de Pontivy	1	1	1			1			1	1	Espace Rural Emploi Formation (PAE)	
MFP du Pays de Morlaix	1	1	1	1		1			1	1	Espace Emploi Communauté de Communes de la Baie du Kernic (PAE) Maison de l'emploi de la Communauté de Communes de	

												Landivisiau (PAE) Maison des services de la Communauté de communes du Pays Léonard (PAE)	
MFP du Pays de Redon	1	1	1	3		1						Maison de l'Emploi et du Développement de Guéméné Penfao (PAE) 3 Points Accueil Emploi	
MFP du Pays de Rennes	2	7	1	6		1		2	1	1		21 Points Accueil Emploi Point Région de Rennes - Conseil Régional de Bretagne	
MFP du Pays de Saint-Brieuc	1	3	2	4		1				1	1	Accueil Emploi Trégueux (PAE) Cité des Métiers des Côtes d'Armor Espace Initiatives Emploi de Saint- Brieuc Agglomération (PAE) Info Emploi Lamballe Communauté (PAE) P@T Lamballe Communauté Le Tremplin - Centre Social de Ploufragan Pôle Point Région de Saint-Brieuc	
MFP du Pays de Saint-Malo	1	3	1	2		1						4 Points Accueil Emploi	
MFP du Pays de Trégor-Goëlo	1	1	2	4		1				1		Espace Emploi Communauté de Communes de Beg Ar C'hra (PAE) Espace Emploi Paimpol Goëlo (PAE) Espace Solidarité Emploi de la Communauté de communes des Trois Rivières (PAE) Relais Services Publics de la Communauté de Communes Centre Trégor (PAE)	
MFP du Pays des Vallons de Vilaine	2	7	1	2								Point Accueil Emploi de la Communauté de Communes du Canton de Guichen Point Accueil Emploi de Moyenne Vilaine et du Semnon	
MFP du Pays de Vannes	1	2	1	2		1		1	1	1		2 Ateliers d'Aide à la Recherche d'Emploi de la ville de Vannes 3 Espaces Emploi □ 2 Espaces Emploi Formation □ 2 Points Accueil Emploi □ 4 Points Accueil Emploi Services □ Point Région du Conseil Régional de Bretagne (PAE)	
MFP du Pays de Vitré	1	1	1	5		1				1		Maison de l'Emploi, de l'Entreprise et de la Formation Professionnelle 3 Points Accueil Emploi	

Région :	Centre	Charte ou convention régionale :	Oui
Les territoires non encore couverts sont ceux du Cher et ceux de Dreux et de Chartres. Les territoires de St Amand Montrond et de Bourges seront étudiés en commission d'AIO du CCREFP très prochainement.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIB C	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
Amboise	1	1	1									
Beaulieu-les-Loches	1	1	1		1							
Blois	1	2	1	2	1				1			
Brenne Boischaud Sud	2	3	2	1								
Châteaudun	1	1	1									
Châteauroux	3	2	1	3	2						OHE Prométhée Indre	
Chinon	1	1	1	1							Maison de l'emploi du pays du Chinonais (6 sites d'accueil)	
Issoudun	1	1	1	1								

Montargis - Gien	1	2	1		1									
Nogent-le-Rotrou	1	1	1											
Orléans	2	4	1	1	1	1					1		Association pour l'Emploi des Cadres et Techniciens de l'Agriculture, de l'Environnement et l'Agroalimentaire (APECITA)	CIO d'Orléans La Source
Pithiviers	1	1	1	2										
Romorantin-Lanthenay	1	1	1	1										
Tours	2	1	1	1	1						1			
Vendôme	1	1	1	2										

Région :	Champagne-Ardenne	Charte ou convention régionale :	Oui
La "Charte régionale du SPO en Champagne Ardenne" a été signée le 20 septembre 2012 par le Préfet de région, le Président du conseil régional, le recteur, le président, le directeur régional de Pôle emploi, les présidents de l'ARML et du CRIJ.			
La démarche de labellisation s'appuiera sur les Espaces-métiers créés par la Région.			

Région :	Corse	Charte ou convention régionale :	Oui
La Corse est entièrement couverte. La commission AIO du CCREFP est constituée. La charte régionale de l'AIO en Corse doit être signée fin janvier.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIB C	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
Ajaccio	1	1	1	2	2	1					<ul style="list-style-type: none"> • Association A MURZA MDE Milieu rural 	<i>Coordination tournante entre :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Association A MURZA MDE Milieu rural • CIO • Mission locale
Bastia	1	2	1	3	2	1					<ul style="list-style-type: none"> • Association A MURZA MDE Milieu rural 	<i>Coordination tournante entre :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Pôle Emploi Bastia Sud • Association A MURZA • Mission locale
Calvi		1	1		2	1					<ul style="list-style-type: none"> • Association A MURZA MDE Milieu rural 	Mission Locale rurale de Haute-Corse
Corte	1	2	1	2	2						<ul style="list-style-type: none"> • Association A MURZA 	Mission Locale rurale de Haute-Corse
Propriano	1	2	1		2	1					<ul style="list-style-type: none"> • Association A MURZA 	<i>Coordination tournante entre :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Pôle Emploi Propriano • Mission Locale de Porto Vecchio

Région :	Franche-Comté	Charte ou convention régionale :	
La commission AIO du CCREFP est présidée par la VP du Conseil régional en charge de la FTLV et des lycées. La dernière réunion s'est tenue le 14/12/2012 en présence du DIO et a porté essentiellement sur la démarche d'évaluation de l'organisation et de l'efficacité du SPO en région. Les prochaines labellisations concerneront les territoires de Morez-Saint-Claude et de Lons le Saunier-Champagnole dans le Jura.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIB C	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
Aire Urbaine Belfort / Montbéliard / Héricourt	2	2	2	2							Mission locale d'Héricourt	Cité des Métiers Nord Franche Comté (MIFE de Belfort et Maison de l'Emploi du pays de Montbéliard)

Agglomération de Besançon	1	3	1	1							Pôle économie-emploi-insertion du pays du Doubs central	Unité territoriale de Pôle emploi
Haut-Doubs	1	1	1									Agence Pôle emploi de Pontarlier

Région :	Ile-de-France	Charte ou convention régionale :	
La commission AIO du CCREFP n'a pas encore trouvé un mode de fonctionnement stabilisé.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RJ	Chc	CIF	CIB C	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
Chelles	1	4	3	5							Centre associé Nord Ouest 77 - Cité des Métiers Point Relais VAE à Torcy	
Coulommiers	1	1	1	1								
Dammartin	1	1	1	1								
Fontainebleau	1	1	1	1								
Meaux	1	2	1	3							Centre associé Nord Est 77 - Cité des métiers Point Relais VAE à Torcy	
Melun	1	3	2	7							Centre associé Melun Val de Seine et centre associé Sénart - Cité des Métiers Point Relais VAE	
Montereau	1	1	1								Centre associé Sud 77 - Cité des Métiers	
Nemours	1	1	1									
Pontault-Combault	1	1	1	4							Place des Métiers - Cité des Métiers de Seine-et-Marne	
Provins	1	1	1									

Région :	Languedoc-Roussillon	Charte ou convention régionale :	Oui
La charte régionale AIO a été signée le 9/02/2012 par le Président de région, le Préfet, le recteur le DR Pôle emploi et le président de l'ARML. Le CCREFP rendra début 2013 son avis sur la labellisation des territoires de Sète-Bassin de Thau, Nîmes Agglomération, Limoux et haute vallée de l'Aude qui expérimentent le SPO depuis un an. La région devrait être couverte au cours du printemps 2013.			

Région :	Limousin	Charte ou convention régionale :	
La volonté de la région est d'organiser le SPO sous la forme de la Cité des métiers de Limoges et de ses antennes permettant la couverture du territoire régional. La commission technique AIO du CCREFP qui se tiendra en janvier permettra de finaliser le montage du dossier de Brive en tant que centre associé de la Cité des Métiers. Viendront ensuite les centres associés d'Aubusson et de St Yrieix la Perche.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RJ	Chc	CIF	CIB C	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
Limoges											GIP Prisme Limousin, organisme support de la Cité des métiers de Limoges et du Limousin	GIP Prisme Limousin, organisme support de la Cité des métiers de Limoges et du Limousin

Région :	Lorraine	Charte ou convention régionale :	Oui
La charte régionale AIO a été conclue fin 2009, le CCREFP a créé une commission spécialisée.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIB C	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
Lunéville	1		1	1	2							Coordination partagée CIO et Mission Locale
Territoire du Grand Nancy et des Pays du Sel et du Vernois	2		5	1	2	1				1		DAPIO (Direction de l'alternance, promotion, information, orientation de la CCI)
Saint-Dié-des-Vosges	1	1	1		2							Pôle emploi
Thionville	2	3	1		2							Pôle emploi
Verdun	1	1	1		2					1		Pôle emploi

Région :	Midi-Pyrénées	Charte ou convention régionale :	
La redistribution des responsabilités au sein de la Région devrait permettre une évolution favorable de la démarche de labellisation.			

Région :	Nord-Pas-de-Calais	Charte ou convention régionale :	
La région est entièrement couverte. Le CCREFP s'est doté d'une commission "Orientation tout au long de la vie, attractivité des métiers et information" qui comprend un groupe thématique "SPO". La charte régionale AIO sera signée en mars prochain.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIB C	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
Artois - Ternois	2	3	2	2		1		1			2 Espaces Info Formation	Pôle emploi
Berck - Montreuil	1	1	3	1							Espace Info Formation	Espace Info Formation
Béthune - Bruay	2	1	1	1				1			Espace Info Formation	Pôle emploi
Boulonnais	1	1	1	4				1			2 Espaces Info Formation	Espace Info Formation
Cambrésis	1	1	1	1							Espace Info Formation	CIO
Calaisis	1	1	2	3				1			Espace Info Formation	Espace Info Formation
Douaisis	2	1	1	3				1				Pôle emploi
Dunkerque	1	1	2	4				1			9 Espaces Info Formation	Espace Info Formation
Flandre - Lys	1	1	1	1								CIO
Lens - Liévin	3	2	2	8				1			Espace Info Formation	CIO
Lille	3	1	4	9		1		3			Espace Info Formation	CIO
Roubaix - Tourcoing	2	1	3	5							Espace Info Formation	CIO
Saint-Omer	1	1	1	3		1		1			Espace Info Formation	CIO
Sambre - Avesnois	1	1	2	6				1			Espace Info Formation	Espace Info Formation
Valenciennois	3	1	1	4				1			Espace Info Formation	Fongecif

Région :	Basse-Normandie	Charte ou convention régionale :	Oui
La coordination sur les territoires est assurée par les Comités locaux emploi formation (CLEF)			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIB C	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
<i>Cotentin Nord</i>												Comité Local Emploi et Formation (CLEF)
Cherbourg	1	1	1	1		1						
Valognes	1	1	1	1		1						
<i>Centre Manche</i>												Comité Local Emploi et Formation (CLEF)
Saint-Lô	1	2	2	3		1						
<i>Sud Manche</i>												Comité Local Emploi et Formation (CLEF)
Avranches	1	2	2	2	1	1						

Calvados																Comité Local Emploi et Formation (CLEF)
Pays Bessin	1	1	1									Fédération pour la préparation et la suite du reclassement (FPSR)				
Bocage Virois	1	1	4	1		1						Fédération pour la préparation et la suite du reclassement (FPSR)				
Pays d'Auge	1	2	2	2												

Région :	Haute-Normandie	Charte ou convention régionale :	
La région est entièrement couverte. L'animation régionale du SPO est confiée à la Cité des métiers de Rouen. Le CCREFP a créé une commission AIO.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIBC	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
▶ Caux-Austreberthe, Lillebonne et Fécamp	3	5	3								• Maison des compétences de la communauté de commune Caux Vallée de Seine	Coordination collégiale
▶ Dieppe	2	4	2								• 2 Communautés de commune de la Côte d'Albâtre • Maison de l'emploi du bassin Dieppois	Coordination collégiale
▶ Elboeuf	1	1	1	1								Coordination alternée
▶ Evreux	1	3	1	1	1							Coordination CIO et Mission locale
▶ Le Havre	3	4	1	2								Coordination collégiale
▶ Louviers - Val-de-Reuil	1	1	1									Coordination à tour de rôle tous les ans
▶ Pont-Audemer	2	2	2									CIO
▶ Rouen	2	6	1	1							• Cité des métiers de Haute-Normandie • Maison de l'emploi et de la formation de Rouen	Coordination à tour de rôle tous les ans
▶ Vernon - Gisors	1	1	1	2								Coordination collégiale

Région :	Pays de la Loire	Charte ou convention régionale :	En cours
La charte du « Service public de l'orientation dans les Pays de la Loire » sera signée le 22 janvier 2013 et engagera les 8 principaux réseaux actifs en région. Le territoire d'Ancenis sera labellisé à cette occasion, les suivants concerneront Nantes Métropole, Angers, Sud Sarthe, Sud Vendée, Saumur.			
Le CCREFP a créé une commission SPO, l'accompagnement des acteurs incombe au CARIF/OREF, le maillage défini en région comporte 18 territoires.			

Région :	Picardie	Charte ou convention régionale :	Oui
La charte de l'AIO en Picardie a été signée le 2/11/2011 par l'État, la Région et les réseaux d'organismes régionaux. Attentisme pour la poursuite de la démarche.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIBC	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
▶ Beauvais	2	2	1	1							• Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays du Grand Beauvaisis	Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays du Grand Beauvaisis
▶ Saint-Quentin	1	1	1	1							Maison de l'Emploi et de la Formation du Saint-Quentinois - Cité des Métier	Maison de l'Emploi et de la Formation du Saint-Quentinois - Cité des Métiers

Région :	Poitou-Charentes	Charte ou convention régionale :	Oui
-----------------	-------------------------	---	------------

D'autres projets sont en cours d'élaboration, le plus avancé étant celui de Parthenay (coordonné par le CIO) mais attentisme pour la poursuite de la démarche.
Le CCREFP a créé une commission spécialisée pour étudier les demandes de labellisation mais l'avis du comité est rendu en séance plénière.

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIBC	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
► Châtelleraudais	1	2	1	1						1	• Maison de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation du Pays Châtelleraudais	Maison de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation du Pays Châtelleraudais
► Confolens	1	1	1									CIO de Confolens
► La Rochelle	1	1	3					1			• Cité des métiers du bassin de La Rochelle	Cité des métiers du bassin de La Rochelle

Région :	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	Charte ou convention régionale :	Oui
La commission AIO du CCREFP examinera le projet déposé par les Hautes Alpes en février 2013. Le dossier du Vaucluse pourrait être étudié à la même date. L'accord cadre SPO régional a été conclu début 2012.			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIBC	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
► Marseille											Cité des Métiers (de Marseille et de Provence-Alpes-Côte-d'Azur)	Cité des Métiers (de Marseille et de Provence-Alpes-Côte-d'Azur)
► Nice	1	6	7	5				1*			* Le SOOIP de l'université de Nice comporte 4 lieux d'accueil.	CRIJ

Région :	Rhône-Alpes	Charte ou convention régionale :	
La mise en cohérence du cahier des charges de l'expérimentation régionale des "Points d'Accueil Information Formation" avec le label SPO est réalisée. Le 5 décembre 2012 avis du favorable du CCREFP pour le projet de la zone territoriale Bassin Chambérien, l'arrêté est en cours de finalisation ; un autre projet va être présenté à la sous-commission Orientation –information tout au long de la vie avant février 2013 pour la zone territoriale Grand Lyon- centre-nord (porté par la Maison de l'emploi et de la formation de Lyon).			

Organismes Régions/territoires	CIO	PE	ML	RIJ	Chc	CIF	CIBC	Univ	Cap	DF	Autres partenaires	Organisme coordonnateur
► Drôme des collines-Royans-Vercors	1	2								1	• Communauté de communes du Vercors - site de la Chapelle en Vercors • Les Tracols - St Jean en Royans • Plate-forme d'insertion par l'humanitaire - Romans • MJC - Saint-Donnat	Maison de l'emploi et de la formation Drôme des collines Royans Vercors

Région :	Guadeloupe	Charte ou convention régionale :	Oui
En projet, une demande de labellisation pour chaque bassin d'emploi et de formation avec la participation de la Cité des métiers, des CIO, des missions locales et du réseau information jeunesse. L'ensemble étant coordonné par la Cité des métiers.			

Région :	Guyane	Charte ou convention régionale :	
Le CPRDF a prévu la mise en place d'une commission AIO.			

Région :	Martinique	Charte ou convention régionale :	En cours
La commission AIO du CCREFP se réunit début janvier pour examiner les trois projets (nord, centre, sud) couvrant le territoire régional.			

Région :	Réunion	Charte ou convention régionale :	Oui
L'île de la Réunion est maillée en quatre territoires, trois sont prêts, le 4 ^{ème} reste à finaliser, l'État et la région souhaitent labelliser en même temps toute l'île.			

3. Analyse du déploiement de la labellisation

3.1. Analyse de l'état des lieux fourni par la DIO au 21 décembre 2012

Quels territoires : typologie des régions

Le décret du 4 mai 2011 crée cinq articles définissant le label « orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers ». Ce label, attribué pour une durée de 5 ans et prenant la forme d'un logotype, apporte une reconnaissance aux organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie. Le décret précise les conditions d'attribution du label. Ce label est attribué à des organismes demandeurs par le préfet de région sur avis du CCREFP (ou de sa commission spécialisée). Ils devront respecter le cahier des charges tel que précisé dans le décret du 4 mai 2011.

Le cahier des charges est défini par un arrêté interministériel du 4 mai 2011 (formation professionnelle, éducation nationale, enseignement supérieur, jeunesse). Il a fixé les critères de qualité pour trois activités (l'accueil individualisé et le premier conseil ; l'information exhaustive et objective ; le conseil personnalisé). Ces critères recouvrent des éléments tels que la gratuité et l'objectivité de l'information délivrée, l'accueil indifférencié de tout public, le conseil personnalisé, l'accessibilité des services, etc. Le décret précise que le label peut être attribué soit à un organisme répondant au cahier des charges, soit à groupement d'organismes liés par convention et délivrant de l'information et du conseil dans plusieurs sites géographiques.

L'examen de la carte des labellisations telle que fournie par le DIO le 21 décembre 2012 montre de fortes disparités régionales que l'on peut regrouper en trois catégories :

- des régions dans lesquelles la labellisation couvre une grande partie du territoire (Aquitaine, Bretagne, Nord-Pas-de-Calais) ;
- des régions dans lesquelles la labellisation ne couvre qu'une partie du territoire, avec parfois de fortes concentrations dans les zones urbaines (Centre, Haute-Normandie, Ile-de-France) mais le plus souvent, de faibles structures labellisées (Picardie, Lorraine, Auvergne...) ;
- des régions non labellisées (Champagne-Ardenne, Midi-Pyrénées, PACA).

Ce bilan, en dépit de la mobilisation du DIO, est bien en-deçà des ambitions affichées, d'autant plus que ce sont les régions les plus engagées préalablement dans une politique de mise en réseau qui se sont positionnées favorablement vis-à-vis du SPO.

Les réseaux labellisés

On constate à la lecture de la cartographie des réseaux labellisés que trois opérateurs majeurs sont concernés : Pôle emploi (avec 241 agences), le réseau de l'information jeunesse (avec 221 structures), les missions locales (180) et les CIO (169). Viennent ensuite par ordre d'importance parmi les opérateurs agissant en réseau CAP emploi (35), les chambres consulaires (33), le CIDFF (17), le FONGECIF (14) et les Universités-SCUIO (14).

3.2. Analyse de la perception de la labellisation par les acteurs territoriaux

La labellisation a laissé plus sceptiques les services et acteurs dont la vocation première est d'accueillir, d'informer et d'aider à l'orientation de tout public. C'est le cas des CIO et des COP qui revendiquent le fait qu'ils incarnaient déjà le SPO. Comme le rappelle Francis Danvers, universitaire et spécialiste des questions d'orientation, « Le SPO, ce n'est pas nouveau, c'est sous le Front Populaire que l'on a institué ce service et en 1944, on a créé le diplôme d'État de conseiller d'orientation... La question est de savoir quel modèle on souhaite promouvoir pour une orientation plus juste et efficace ! ».

Les différents acteurs interrogés peinent à voir quelle plus value la labellisation a apportée notamment pour les usagers. Certes, la démarche est récente et la visibilité du label n'est pas encore effective. Il n'en reste pas moins qu'elle semble davantage s'inscrire dans la logique descendante de la DIO que répondre à des besoins d'usagers bien identifiés. Cela tient aussi à l'imprécision des contenus visés par le label : si le décret du 4 mai 2011 définit la procédure de labellisation, il donne peu d'indications sur le sens des termes utilisés dans le cahier des charges et n'apporte pas d'informations sur des questions pratiques.

Un chef des services académiques d'information et d'orientation (CSAIO) résume bien les difficultés auxquelles se sont confrontés les acteurs : « *Le problème, c'est les territoires qui se sont emparés des problèmes de manière différente. Qui doit être coordonnateur ? Quel est son rôle ? Quels moyens on donne ? Les coordonnateurs ont été recrutés sur le volontariat, on a choisi des coordonnateurs en binôme. Pôle-emploi s'est mobilisé et le directeur a été coordonnateur. Le CIO de Thionville a été labellisé. Sur Metz, c'est plus confortable de travailler en binôme. Quand on a réussi à trouver un binôme-CIO et pôle-emploi, ça a mieux fonctionné. 7 territoires labellisés. Les territoires qui n'ont pas encore été labellisés, ils attendent de voir plus clair sur le rôle des animateurs* ».

Pour cet autre CSAIO, « depuis un an il faut bien constater que les avancées ne concernent que la formalisation des démarches de labellisation, démarches qui rendent nécessaires les concertations entre partenaires locaux, aidés des référents régionaux. Au niveau régional, un groupe de suivi réunit les services de l'État (DIRECCTE, DRAAF, DRJSCS) le rectorat, la région, les chambres consulaires : ce groupe permet à la fois d'étudier les dossiers locaux et, sans doute plus important, de maintenir une cohérence entre les institutions régionales elles mêmes.

La position de l'ARF en vue de la prochaine décentralisation

Source : *Les régions au cœur du nouvel acte de décentralisation, Association des régions de France (ARF), 4 juillet 2012 (extraits).*

Économie et innovation / Enseignement supérieur et recherche

Contexte

Orientées vers la préparation de l'avenir, s'engageant pour la croissance et pour l'emploi, les Régions françaises jouent un rôle essentiel en matière d'innovation et de développement économique. Elles sont cependant loin de disposer des moyens d'actions de leurs homologues européennes.

Le Président de la République, lors de la campagne électorale, a confirmé un nouvel acte de décentralisation faisant des Régions le pivot du développement économique, leur permettant notamment « de prendre des participations dans les entreprises stratégiques pour le développement local et la compétitivité de la France ». Il a également annoncé la création d'une Banque publique d'investissement qui, à travers ses fonds régionaux, favorisera le développement des PME, le soutien aux filières d'avenir et la conversion écologique et énergétique de l'industrie.

La mutation du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche appelle par ailleurs un dialogue renforcé entre les acteurs académiques et leurs territoires qui est au cœur des réflexions stratégiques à conduire pour la préparation de l'avenir.

La future loi de décentralisation doit donner aux Régions la pleine responsabilité du développement économique et de l'innovation, à travers une dévolution de compétences et de moyens provenant de l'État mais aussi en les mettant en capacité de donner une cohérence aux initiatives menées par les autres acteurs du territoire.

L'État, lui, demeure responsable des grands leviers de la fiscalité nationale et du financement de l'économie, de la prospective et de l'animation des grandes stratégies nationales de filières et de recherche. En région, il conserve les responsabilités régaliennes que sont notamment l'inspection du travail, le respect des règles de concurrence, la police des installations classées ou soumises à déclaration, la sécurité sanitaire.

Sur le plan de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'État conserve la maîtrise du cadrage national des diplômes et des formations initiales de l'enseignement supérieur, de la formation et de la gestion des enseignants, de la péréquation et de la cohésion territoriale pour l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur, de la prospective et des stratégies nationales scientifique et technologique, ainsi que la tutelle et le financement des organismes nationaux de recherche et des établissements d'enseignement supérieur.

Principe général

Dans leurs domaines de compétences, les collectivités territoriales sont seules responsables des politiques qui leur sont dévolues (*cf. ci-dessous*).

Ainsi, les régions sont en charge du développement et de l'attractivité économiques de leur territoire.

En lien avec les autres collectivités territoriales, elles déterminent les orientations stratégiques et assurent, en leur qualité de chef de file, le pilotage de la politique économique territoriale. Elles sont chargées des politiques d'accompagnement des entreprises et de soutien à l'innovation et à la recherche.

Les schémas d'orientations stratégiques pour le territoire régional qu'elles établissent pour lier les questions d'orientation, d'emploi, de formation, de développement économique, d'innovation et d'aménagement du territoire, se traduisent notamment par un schéma régional de développement économique et d'innovation prescriptif, par un schéma régional d'enseignement supérieur et de recherche (constituant la référence de la contractualisation avec l'État et les établissements d'enseignement supérieur et de recherche) et par une stratégie de cohérence régionale pour l'aménagement numérique également prescriptive.

Les Régions sont représentées dans les instances de gouvernance nationales de la banque publique d'investissement, sont parties prenantes dans la définition de sa doctrine d'investissement et dans les décisions d'investissement prises au niveau national. Au niveau régional, elles président le comité d'orientation de la plate-forme de la BPI et participent aux décisions d'investissement pour déployer les stratégies régionales de développement économique. Elles animent la coordination de la BPI régionale avec les fonds d'investissements et les réseaux bancaires.

Compétences des Régions

1) Coordination avec les autres niveaux de collectivités

Une compétence est dévolue soit à l'État soit à une collectivité donnée.

La Région a pour mission de contribuer au développement économique de son territoire et de procéder à toute intervention dans le domaine économique.

L'intervention des collectivités infrarégionales, dont la métropole, dans le champ du développement économique dévolu à la Région est subordonnée au respect du schéma régional de développement économique et d'innovation et à l'établissement d'une convention – comme cela existe actuellement – avec la Région, en sa qualité de chef de file, et à l'initiative de cette dernière.

2) Compétences

La Région a la possibilité de prendre directement une participation au capital de sociétés commerciales et de tout organisme à but lucratif. Elle est la seule collectivité territoriale dans ce cas.

La Région a pour mission de contribuer au développement des entreprises (PME et ETI) et de l'artisanat, notamment par :

- l'accompagnement des entreprises, à travers un guichet unique régional, dans leurs projets de développement et l'orientation vers les dispositifs d'aides aux entreprises ;

- la présidence du comité d'orientation de la plate-forme de la BPI et la participation aux décisions d'investissement pour déployer les stratégies régionales de développement économique ; la coordination de la BPI régionale avec les fonds d'investissements et les réseaux bancaires ;
- l'organisation et la mise en œuvre d'un système régional de financement et d'instruments d'ingénierie financière ;
- le pilotage des politiques de filières ou sectorielles régionales ;
- l'appui à l'innovation des entreprises et l'attribution des aides en matière de projets de recherche, de transfert de technologies et d'innovation, en lien avec les dispositifs et stratégies de développement économiques nationaux ;
- l'attribution des aides en matière d'appui à l'exportation ;
- le pilotage et l'attribution des aides collectives en matière de modernisation des organisations et des process, d'intelligence économique, d'accompagnement stratégique, d'internationalisation ;
- l'appui à la création et à la transmission/reprise d'entreprises ;
- la coordination du parcours résidentiel de l'entreprise (incubateurs, pépinières, etc.) ;
- le pilotage de l'action publique et la coordination des acteurs intervenant dans le domaine de l'appui aux entreprises (y compris les établissements des agences de l'État), sur le territoire et à l'international ;
- le pilotage de la transition écologique et sociale de l'économie ;
- l'appui au développement de l'économie sociale et solidaire.

La Région a pour mission, en coordination avec l'État, de contribuer à l'anticipation et à l'accompagnement des mutations économiques de son territoire, notamment par :

- la participation à la gouvernance des dispositifs de veille et d'intelligence économique ;
- l'appui aux entreprises (PME et ETI) en difficulté et l'attribution des aides associées.

La Région contribue, dans une logique d'adaptation des compétences, de sécurisation des parcours professionnels et de réponse aux enjeux des mutations économiques, à la formation des salariés, dans le cadre d'une contractualisation avec les partenaires sociaux et les OPCA.

La Région a pour mission de contribuer au développement de la recherche et de l'innovation, notamment par :

- l'organisation de la coordination entre recherche, formation et entreprises et la coordination des dispositifs publics associés du territoire, dont le dispositif territorialisé de transfert et de diffusion technologiques ;
- le pilotage de l'appui aux clusters et pôles de compétitivité en Régions (par ailleurs, les Régions sont parties prenantes de la conduite et de l'évaluation de la politique nationale des pôles de compétitivité suivis par l'État au titre des filières stratégiques) ;
- le développement et la diffusion de la CSTI ;
- la maîtrise d'ouvrage de projets de recherche liés à la politique de développement du territoire régional.

La Région a pour mission de contribuer au développement de l'enseignement supérieur, notamment par :

- l'animation de la concertation visant à coordonner la carte des formations supérieures ;
- le pilotage des politiques liées au logement étudiant et aux conditions de vie étudiante (hors bourses nationales) ;

- la maîtrise d'ouvrage de la construction et de l'entretien des établissements, sur la base du volontariat et dans le cadre d'une expérimentation.

À ce titre, la Région participe à la gouvernance des établissements et à l'élection du président d'université.

Orientation / Formation professionnelle

Contexte

Les Régions partagent avec le gouvernement la volonté de mettre l'emploi au cœur des stratégies régionales et de flécher la formation vers ceux qui en ont le plus besoin. Cette stratégie sur la formation accompagne les priorités nationales en faveur de la jeunesse, de la réindustrialisation du pays et du renforcement de la compétitivité de nos entreprises.

Les compétences en matière d'orientation, de formation et d'emploi échoient indistinctement à l'État, aux collectivités locales et aux partenaires sociaux, dans un dispositif inabouti et complexe. Le système est rendu globalement inefficace du fait de la multiplicité des intervenants en matière d'orientation, de l'absence de liens entre les politiques de l'emploi et les politiques économiques, de l'absence de pilotage fort de l'ensemble.

Les difficultés du contexte économique rendent nécessaires la mise en place d'une véritable politique de sécurisation et de promotion des parcours professionnels, concertée entre les différents acteurs, et l'instauration de politiques de formation tout au long de la vie, avec une articulation renforcée entre formation initiale et formation continue dans le cadre d'une étroite coopération avec les partenaires économiques et sociaux. Le droit à la formation initiale différée doit être concrétisé. L'équilibre entre les différentes voies de formation doit être préservé.

Les politiques de formation doivent être définies pour répondre aussi bien aux demandes des individus, dans le cadre du futur « compte individuel de formation », qu'aux besoins des entreprises et des territoires. L'accent doit avant tout être mis sur la qualité des formations.

Principe général

L'État reste garant d'une équité de traitement des structures et des citoyens quelle que soit leur région de résidence.

Pour les problématiques sectorielles de portée nationale (automobile, aéronautique, presse, audiovisuel et cinéma, transports...), des modalités de coordination d'actions avec l'État et entre régions sont recherchées.

Une clarification est opérée pour aboutir à des blocs de compétences homogènes et cohérents, avec des schémas en nombre réduit et à visée prescriptive, liés entre eux dans un schéma d'orientations stratégiques régional.

La Région est pilote de la chaîne orientation/formation/emploi. Ses principaux objectifs sont l'accès de tous à un premier niveau de qualification et la sécurisation des parcours professionnels. Elle met en place un schéma régional prescriptif de l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement et un Plan régional des formations tout au long de la vie.

Elle pilote, avec les partenaires sociaux, le service public de l'emploi au sens de la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le monde du travail.

Les partenaires sociaux sont associés aux différentes étapes de cette chaîne, ce qui suppose que leur organisation puisse être davantage déconcentrée au niveau régional, de manière efficiente.

Cette nouvelle étape de décentralisation s'accompagne donc de :

- un approfondissement de la déconcentration des politiques de l'emploi afin de donner des marges de manœuvre au niveau régional pour adapter, de manière partenariale, les politiques aux besoins des entreprises et des territoires ;
- un transfert des moyens nécessaires au transfert de compétences ;
- un renforcement de l'autonomie fiscale des Régions et le transfert de ressources financières, notamment une part de la taxe d'apprentissage, ainsi que le transfert de la gestion des fonds européens.

Compétences des Régions et des partenaires sociaux

1) Orientation

L'orientation est une étape essentielle pour la construction d'un parcours de formation et l'accès à un emploi durable. Pour être efficace, le service public de l'orientation devra répondre à trois impératifs :

- un pilotage régional ;
- une animation territoriale ;
- une cohérence d'actions et le développement d'une culture commune entre les acteurs.

La Région

- élabore, après concertation, un schéma régional prescriptif de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement, pour l'ensemble des publics et tout au long de la vie, en cohérence avec les travaux de prospective régionale économique et sociale et les schémas régionaux (SRDE, PRDF, SRADT...)
- met en place un service public régional d'orientation et y associe les CIO, les structures implantées dans les établissements d'enseignement supérieur, les conseillers psychologues des agences spécialisées de Pôle Emploi. Pour ce faire, elle regroupe les professionnels de l'orientation dans des espaces métiers articulés avec les branches professionnelles, et met en cohérence les actions des différents acteurs et réseaux locaux de l'orientation, du conseil et de l'accompagnement : CRIJ, BIJ, CIBC, Cap emploi, maisons de l'emploi et de la formation, missions locales. Le Carif-Oref devient, en partenariat entre la Région et les partenaires sociaux, une plate-forme régionale d'observation, de production d'analyse et de professionnalisation, pour tous les acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation. Le portail national d'information et d'orientation est copiloté par l'État, les Régions et les partenaires sociaux et s'appuie sur les données fournies directement par les Régions.
- organise et agréé le réseau des missions locales qu'elle cofinance, avec le transfert des financements de l'État correspondant, avec les collectivités infrarégionales.

2) Formation

La Région

- met en place un service public régional de la formation tout au long de la vie, élabore un plan régional des formations tout au long de la vie, à caractère prescriptif, en concertation avec les acteurs économiques et sociaux et les autorités académiques (recteur, DRAAF...).
- élabore annuellement, en déclinaison de ce plan régional, un projet de carte des formations initiales, tant en apprentissage que pour les formations qualifiantes implantées dans les lycées. Sur la base de ces propositions hiérarchisées, les autorités académiques fixent le périmètre des formations de lycées professionnels, technologiques et agricoles à la rentrée suivante (c'est-à-dire la « carte scolaire » de ces lycées), au regard des moyens dont elles disposent. Elles ne peuvent décider sans l'avis obligatoire de la Région.
- une procédure de dialogue est instaurée entre l'État et les Régions, tant au niveau national (avant la répartition des postes entre les académies) que régional, avec des calendriers communs de définition de l'offre en lycée et en apprentissage, permettant ainsi une complémentarité des cartes de formations et leur inscription dans une perspective stratégique, prospective et territoriale, particulièrement de Bac-3 à Bac+3.
- la coordination de la politique de formation des personnes au RSA se fait en lien avec les conseils généraux, dans le cadre d'une commission du CCREFP.
- a la responsabilité pleine et entière en matière d'achat public de formation. À ce titre, l'État transfère à la Région la formation des détenus, des migrants, des personnes handicapées en milieu ordinaire, ainsi que les dispositifs concourant à la Validation des Acquis de l'Expérience, avec l'ensemble des moyens actuellement mis en œuvre par l'État en matière d'accompagnement, de formation professionnelle, de remédiation cognitive.
- copilote avec les partenaires sociaux les fonds régionaux de sécurisation des parcours professionnels, dont le périmètre est codéfini.
- pilote, en concertation avec l'État et les partenaires sociaux, tous les moyens mobilisables pour gérer les différents dispositifs ayant pour finalité les transitions professionnelles.
- mène une concertation avec les partenaires sociaux et avec Pôle Emploi pour la formation des demandeurs d'emplois (partage de diagnostic, actions...).
- est associée au repérage, à la prévention et, dans le cadre des plateformes, à la lutte contre le décrochage scolaire et assure la formation initiale différée, en concertation avec l'État et les partenaires sociaux, afin de permettre à chacun d'atteindre un premier niveau de qualification professionnelle construit et met en œuvre un plan régional de lutte contre l'illettrisme, qui s'inscrit dans le cadre des orientations nationales.
- contribue, dans une logique de promotion sociale et de réponse aux enjeux des mutations économiques, à la formation des salariés, dans le cadre d'une contractualisation avec les partenaires sociaux et les OPCA.
- coordonne avec les partenaires sociaux les dispositifs de GPEC (au niveau entreprise, interentreprises, territorial), dans le cadre du nouveau fonds régional de sécurisation des parcours professionnels.
- pourrait dans le cadre d'une expérimentation, pour les Régions qui le souhaitent, se voir transférer la responsabilité du parc immobilier des organismes de formation à

statut public ou parapublic (instituts paramédicaux adossés à des centres hospitaliers...).

- gère les quotas pour les formations sanitaires : infirmiers, masseurs kinés, psychomotriciens, orthophonistes, sages femmes (numerus clausus).

Les partenaires sociaux

- gèrent le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (qui doit être sécurisé), en concertation avec les Régions ;
- copilotent, dans le cadre d'expérimentations en cours et à venir, avec les Régions qui le souhaitent, les déclinaisons régionales du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Dans ce cadre, le transfert à ce fonds des fonds de l'Unedic affectés à la formation des demandeurs d'emplois (formations conjoncturelles et d'adaptation des compétences) sera étudié.

3) Apprentissage

La Région

- assume la compétence pleine et entière de l'apprentissage (les objectifs tant qualitatifs que quantitatifs), en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés, se voit attribuer la totalité de la part « quota » de la taxe d'apprentissage et la responsabilité de sa répartition, avec un système de péréquation défini au niveau national et la contribution bonus-malus pour entreprises n'ayant pas le quota d'alternants (CSA) ;
- les propositions d'affectation du hors quota, dans un souci de transparence, sont soumises à l'avis du CCREFP et à l'accord de la Région.

4) Emploi

La Région

- pilote avec les partenaires sociaux le service public régional de l'emploi. Elle pilote les politiques de parcours vers l'emploi, l'ingénierie de projets et l'accompagnement des jeunes et des adultes vers l'emploi et la formation.
- contractualise avec Pôle Emploi déconcentré au niveau régional et les partenaires sociaux, des contrats d'objectifs prescriptifs axés sur les politiques structurantes de long terme et les priorités régionales (accompagnement vers l'emploi, orientation, offre de formation régionale, amélioration des services rendus, critères de performance, coopération avec les missions locales)...
- est associée, dans le cadre du CCREFP, à la définition des critères régionaux de répartition et de mobilisation des contrats aidés.
- coordonne la politique de formation des personnes au RSA, en lien avec les conseils généraux.
- assume les responsabilités assurées par le pôle 3E des DIRECCTE (valorisation des ressources humaines, anticipation et accompagnement des mutations économiques, insertion professionnelle des demandeurs d'emplois et lutte contre l'exclusion du marché du travail) à l'exclusion des missions de contrôle de la réglementation de la formation professionnelle et de l'inspection du travail.

Les partenaires sociaux

- fixent les conditions d'assurance chômage (durée et montant des indemnités) des demandeurs d'emplois ;

- co-administrent Pôle Emploi, avec l'État et les Régions.

5) Gouvernance

Le CNFPTLV voit ses missions redéfinies. Il est doté des moyens suffisants pour les exercer. Ses modalités de vote sont revues. Il a vocation à s'intéresser à toute la chaîne orientation-formation-emploi.

La Région désigne le Président du CCREFP, qui traite au niveau régional, les questions d'orientation, d'emploi et de formation professionnelle et devient le lieu de concertation et d'élaboration des politiques publiques au niveau régional. La place des partenaires sociaux doit être renforcée dans cette instance. Le CCREFP est réorganisé autour de commissions thématiques (apprentissage, sanitaire et social, emploi, métiers de demain, insertion, transitions professionnelles, accompagnement des demandeurs d'emplois...) et abrite une conférence régionale des formations pour l'élaboration de la carte des formations concernant l'apprentissage, les sections en lycée professionnel, les contrats de professionnalisation (associant le Préfet, les recteurs, la DRAAF, le PRES, le CESER).

Compétences de l'État

Dans le domaine de la formation, de l'orientation et de l'emploi, l'État assume les fonctions suivantes :

- Il définit les référentiels de formation et la politique du titre, définit les programmes, la mise en œuvre de la pédagogie et assure la délivrance des diplômes.
- Il est responsable de l'orientation au sein du système scolaire, à travers « l'éducation au choix » (ou éducation à l'orientation) réalisée par les conseillers d'orientation psychologues.
- Il définit les grandes orientations nationales de la politique de l'emploi et les normes.
- Il détermine le droit du travail et les droits sociaux.
- Il contribue aux anticipations sur les emplois de demain.
- Il définit les politiques d'exonération de charges sociales et la politique des contrats aidés.
- Il assure les dispositifs de péréquation.
- Il élabore et suit les statistiques du chômage.
- Il assure les fonctions de prospective et de contrôle.

Éducation

Contexte

Les Régions ont progressivement acquis et exercé des compétences de plus en plus importantes au niveau des lycées (propriété, construction, extension, grosses réparations, équipement, entretien, hébergement, restauration, accueil, etc.) et de la formation professionnelle des jeunes, ainsi qu'en matière de planification des formations.

Bien au-delà de leurs obligations légales, elles ont investi dans des actions favorisant la réussite scolaire et l'autonomie des jeunes :

- actions dans l'orientation et dans la lutte contre le décrochage ;
- aides sociales, gratuité des manuels scolaires et du premier équipement des lycéens professionnels et apprentis ;

- numérique éducatif : maintenance, mise à disposition d'ordinateurs, expérimentations (manuels numériques, tablettes, etc.) ;
- accès au sport, à la culture, aux arts, au logement, à la santé, aux transports, à internet...

Mais, de l'avis même du ministère de l'Éducation nationale, dans un rapport qu'il a récemment produit, le partage des compétences entre l'État et les collectivités territoriales, issu notamment de l'acte 2 de la décentralisation et des modifications successives de la législation dans la formation professionnelle, reste complexe et inabouti, avec le maintien de « zones grises » non encore clairement réparties. La multiplicité des acteurs, notamment en matière de formation et d'orientation, rend nécessaire une clarification de la gouvernance, favorisant la qualité des formations, la cohérence des actions, la continuité éducative et l'articulation entre formation initiale et continue, dans le sens de la formation tout au long de la vie.

Pour d'autres sujets, la nécessité d'associer les Régions aux politiques menées par le ministère de l'Éducation nationale représenté en académie par le recteur - dont le pouvoir a été récemment renforcé - est désormais reconnue. Toutes ces politiques doivent converger pour la réussite et l'autonomie des jeunes mais aussi pour le développement économique régional, garantie de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, de la compétitivité des entreprises et du dynamisme des territoires.

Principe général : une décentralisation de stratégie plus que de gestion

Aux côtés de l'État, les Régions ont pris une place essentielle, notamment dans les conditions de mise en œuvre des enseignements dans les lycées, mais aussi en matière d'accompagnement de la réussite scolaire et de l'autonomie des jeunes, conditions de l'accès à la qualification et de l'insertion professionnelle. Il faut maintenant aller plus loin, dans une démarche plus stratégique en faveur de la jeunesse que celle des premiers actes de la décentralisation.

Une clarification des compétences est à opérer pour aboutir à des blocs de compétences homogènes et cohérents (maintenance, orientation et formation), avec des schémas en nombre réduit et à visée prescriptive, liés entre eux dans un schéma stratégique régional, visant à mettre les Régions en situation de piloter la chaîne orientation/formation/emploi.

De plus, les Régions demandent à voir leur rôle et leur action reconnus aux côtés du ministère de l'Éducation nationale (idem pour l'enseignement agricole), dans leurs relations avec les lycées, dans l'élaboration de la carte des formations qualifiantes des lycées et en matière de numérique éducatif.

Enfin, les politiques menées par les services de l'État et par les Régions visant à réduire les inégalités sociales et économiques devant la réussite scolaire, l'accès au sport, à la culture, etc., doivent être articulées, par le biais du contrat et dans le cadre d'une gouvernance renouvelée au niveau régional.

En toute hypothèse, les transferts de compétences devront s'accompagner d'un transfert des moyens correspondants, humains et/ou financiers.

Compétences

1) Orientation et lutte contre le décrochage

La Région

- devient le chef de files des politiques d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement sur son territoire, dans le cadre d'un service public régional d'orientation (SPRO), l'éducation à l'orientation en collège et en lycées restant de la compétence de l'Éducation nationale ;
- est associée à la lutte contre le décrochage, au niveau de la prévention du phénomène et de l'identification des jeunes concernés, mais surtout en matière de réponses à leur apporter au sein des « plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs », en termes d'accompagnement et de solutions personnalisées (stage, formation, etc.).

2) Carte des formations

La Région

- met en place un service public régional de la formation tout au long de la vie ;
- élabore un plan régional des formations tout au long de la vie, à caractère prescriptif, en concertation avec les acteurs économiques et sociaux et les autorités académiques (recteur, DRAAF...) ;
- élabore annuellement, en déclinaison de ce plan régional, un projet de carte des formations initiales, tant en apprentissage que pour les formations qualifiantes implantées dans les lycées. Sur la base de ces propositions hiérarchisées, les autorités académiques fixent le périmètre des formations de lycées professionnel, technologique et agricole à la rentrée suivante (c'est-à-dire la « carte scolaire » de ces lycées), au regard des moyens dont elles disposent. Elles ne peuvent décider sans l'avis obligatoire de la Région ;
- est associée par les autorités académiques à la définition des périmètres et critères de recrutement (« sectorisation ») des lycées généraux, technologiques, professionnels et agricoles, en raison de ses compétences en matière de lycée (construction, entretien, équipements, hébergement, restauration), de formation professionnelle (en vue notamment de l'articulation avec la carte de l'apprentissage) et d'organisation territoriale des formations (PRDF et schéma prévisionnel des formations). À titre expérimental, des Régions volontaires peuvent se voir confier cette compétence.
- Une procédure de dialogue est instaurée entre l'État et les Régions, tant au niveau national (avant la répartition des postes entre les académies) que régional, avec des calendriers communs de définition de l'offre en lycée et en apprentissage, permettant ainsi une complémentarité des cartes de formations et leur inscription dans une perspective stratégique, prospective et territoriale, particulièrement de Bac-3 à Bac+3. À cette fin, des observatoires régionaux de l'évolution des effectifs scolaires et des flux d'orientation peuvent être créés en partenariat.

3) Numérique éducatif

La Région

- prend en charge la maintenance technique des équipements et réseaux informatiques pédagogiques, sous réserve de compensation financière et de transfert des personnels existants ;

- est systématiquement associée à la définition des grandes orientations et des expérimentations menées par l'Éducation nationale et à leur déclinaison sur le plan régional par le rectorat, en lien avec le réseau Scéren-CNDP.

L'État

- est chargé d'impulser une politique ambitieuse et de définir un cadre de développement des usages du numérique éducatif ;
- la décline dans les programmes, les référentiels, les examens, les concours de recrutement des personnels, etc. ;
- investit en conséquence dans l'équipement, la formation et l'assistance pédagogique des enseignants.

4) Gouvernance locale

La Région signe avec chaque lycée et le rectorat (ou la DRAAF) un contrat tripartite et pluriannuel (3 ans par exemple) d'objectifs et de moyens. Véritable pacte éducatif destiné à structurer le partenariat rectorat-Région et la responsabilisation des équipes éducatives, il sera établi à partir des schémas directeurs portés par les collectivités, en lien avec les autorités académiques. Ce contrat doit contenir les constats partagés, les objectifs, les dispositifs et projets prévus, les moyens accordés (humains, financiers, immobiliers, équipements, etc.) sur les grands axes des politiques partagées (orientation, formations, décrochage, numérique éducatif, etc.).

Par ailleurs, la composition du Conseil d'administration des lycées doit être revue (augmentation du nombre des représentants de la Région et du monde socio-économique, révision de la place des ATTEE, etc.). Enfin, les rapports avec l'équipe de direction du lycée et notamment avec l'adjoint-gestionnaire, chargé statutairement des relations avec les collectivités locales, devront être approfondis, afin de faciliter la gestion par la Région des compétences qui lui ont été transférées.

5) Gouvernance régionale

La Région

- participe à un nouvel organe de pilotage, articulé aux instances de concertation existantes (CAEN, CCREFP, etc.), chargé de construire, sur les territoires, une politique contractuelle et de suivre l'ensemble des politiques de formation articulant actions de l'État et de la Région. Il pourrait rassembler, en fonction des sujets abordés :
 - o le Président du Conseil Régional (et, en tant que de besoin, les pôles/ directions de la Région) ;
 - o le Recteur ;
 - o le Président du/des PRES, représentant les principaux établissements d'enseignement supérieur (au moins pour le premier cycle) ;
 - o le Président du CESER pour les milieux socio-économiques, les associations et la société civile, etc.
- signe un contrat pluriannuel avec le rectorat (ou la DRAAF), défini en termes d'objectifs et de moyens, portant sur les politiques qui nécessitent une articulation des actions et prévoyant la possibilité d'expérimentations.

6) Gouvernance nationale

Le Conseil territorial de l'éducation nationale (CTEN) est reconfiguré, afin que chaque niveau de collectivité territoriale ait la majorité pour les questions relevant des compétences qui lui ont été attribuées par la loi. En toute hypothèse, les Régions sont obligatoirement consultées sur tout changement de structure des séries et spécialités (rénovation, création, etc.) et sur toute évolution de programme ou référentiel des lycées.

Compétences de l'État

Dans le domaine de l'éducation, l'État assume les fonctions suivantes :

- Il définit les programmes et référentiels de formation, assure le pilotage et la mise en œuvre de la pédagogie, le contrôle des connaissances et la délivrance des diplômes.
- Il est responsable de l'orientation au sein du système scolaire, à travers « l'éducation au choix » (ou éducation à l'orientation).
- Il a en charge le recrutement, la formation initiale et continue, ainsi que la gestion des personnels d'encadrement, d'enseignement, d'éducation, d'orientation, ainsi que les personnels administratifs, sociaux et de santé.

Compétences des métropoles

Le § III.2. de l'article L. 5217-5 du code des collectivités locales (possibilité pour la métropole d'exercer les compétences de la Région au niveau des lycées) est supprimé.

La compensation financière des compétences décentralisées

Les principes généraux de la compensation financière des compétences décentralisées

Source : Direction générale des collectivités locales.

1. Les principes qui encadrent la compensation financière des transferts de compétences

Depuis 1983, la compensation des transferts de compétences obéit principalement au principe de la neutralité budgétaire : les transferts de compétences vers les collectivités territoriales doivent s'accompagner de l'attribution de ressources équivalentes aux dépenses affectées, à la date du transfert, par l'État à l'exercice des compétences transférées.

Ce principe a été érigé en principe constitutionnel à l'occasion de la révision constitutionnelle du 28 mars 2003, au sein de l'article 72-2 de la Constitution lequel dispose que « *tout transfert de compétences entre l'État et les collectivités territoriales s'accompagne de l'attribution de ressources équivalentes à celles qui étaient consacrées à leur exercice* ».

L'article 72-2 de la Constitution n'impose pas en revanche une compensation exacte et réévaluée dans le temps en fonction du coût d'exercice des charges transférées (Décisions du Conseil Constitutionnel n°2003-487 DC du 18 décembre 2003 et n°2003-489 DC du 29 décembre 2003).

La compensation financière est ainsi :

- intégrale ;
- concomitante ;
- garantie ;
- contrôlée ;
- conforme à l'objectif d'autonomie financière inscrit dans la Constitution.

• **Intégrale** : Les ressources transférées sont équivalentes aux dépenses effectuées par l'État au titre des compétences transférées. Toutes les dépenses, directes et indirectes, liées à l'exercice des compétences transférées sont prises en compte. Chaque dépense fait l'objet d'une évaluation sur une période prévue par la loi et qui varie selon le type de dépense : 3 ans pour les dépenses de fonctionnement et au moins 5 ans pour les dépenses d'investissement en application de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (LRL).

• **Concomitante** : Tout accroissement de charges résultant des transferts de compétences est accompagné du transfert concomitant des ressources nécessaires à l'exercice de ces compétences.

Ainsi, l'année précédant le transfert de compétences, les ministères décentralisateurs procèdent à l'évaluation provisoire des dépenses qu'ils consacraient jusqu'alors à l'exercice des compétences transférées. Il est inscrit en loi de finances le montant de la compensation provisionnelle des charges nouvelles. Bien entendu, dès que les données définitives sont connues, il est procédé aux régularisations qui s'imposent en loi de finances rectificative.

• **Garantie** : L'article L. 1614-1 du CGCT prévoit une évolution des ressources transférées selon la DGF ; la DGD – sauf en cas de gel – évolue ainsi comme la DGF, tandis que la

fiscalité transférée tire son évolution du dynamisme qui est propre aux impositions transférées.

Lorsque le produit de la fiscalité transférée est inférieur au montant du droit à compensation, l'État est tenu de majorer le montant de la fiscalité transférée à due concurrence, conformément à la jurisprudence du Conseil constitutionnel⁴¹ et, s'agissant des transferts mis en œuvre par la loi LRL, à l'article 119 de cette loi.

- **Contrôlée** : Le montant des accroissements de charges résultant des transferts de compétences est constaté par arrêté interministériel, après avis de la commission consultative sur l'évaluation des charges (CCEC).

- **Conforme à l'objectif d'autonomie financière** inscrit au 3ème alinéa de l'article 72-2 de la Constitution qui dispose que « *les recettes fiscales et les autres ressources propres des collectivités territoriales représentent, pour chaque catégorie de collectivités, une part déterminante de l'ensemble de leur ressources. La loi organique fixe les conditions dans lesquelles cette règle est mise en œuvre* ».

Ainsi, l'article 119 de la loi du 13 août 2004 prévoit que la compensation financière s'opère, à titre principal, par l'attribution d'impositions de toute nature.

Les transferts de compétences sont donc majoritairement financés par des transferts de fiscalité. Ceux résultant de la loi du 13 août 2004 sont notamment compensés aux régions métropolitaines⁴² sous forme de TIPP (3,202 Mds€ inscrits en LFI 2011) et aux départements sous forme de TSCA, et de TIPP depuis 2008 (2,782 Mds€ inscrits en LFI 2011). Le transfert aux départements du RMI est compensé sous forme de TIPP également (4,94 Mds€) et il en va de même pour la généralisation du RSA depuis le 1^{er} juin 2009 (compensation annuelle provisionnelle de 718,8 M€ en LFI 2011 pour les départements métropolitains).

2. Les principes qui encadrent la compensation financière des créations et extensions de compétences

L'obligation qui incombe à l'État en cas de création ou d'extension de compétence n'est pas de même nature que s'agissant des transferts. L'article 72-2 de la Constitution dispose en effet que « *toute création ou extension de compétence ayant pour conséquence d'augmenter les dépenses des collectivités territoriales est accompagné de ressources déterminées par la loi* ».

Ainsi, il n'y a aucune obligation de compensation intégrale des charges issues de l'exercice de la compétence créée ou étendue. Le législateur dispose d'un pouvoir d'appréciation sur le montant des financements attribués aux collectivités territoriales, sous réserve de ne pas dénaturer le principe de libre administration des collectivités territoriales (Décisions du Conseil constitutionnel n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005 et n°2011-144 QPC relative à la prestation de compensation du handicap, PCH).

L'État est donc tenu de mettre en place un accompagnement financier en faveur des collectivités territoriales bénéficiaires de l'extension ou de la création d'une compétence, davantage qu'une compensation des charges nouvelles à proprement parler, et à condition que la compétence créée ou étendue présente un caractère obligatoire.

⁴¹ Décision DC n°2003-489 du 29 décembre 2003, considérant 23, et décision n°2004-511 DC du 29 décembre 2004, considérant n° 36.

⁴² Les ROM reçoivent leur compensation sous forme de DGD en raison de l'absence de régionalisation de l'assiette de TIPP.

• **Définition de la création de compétence** : le Conseil d'État a précisé qu'on entend par création de compétence l'octroi d'une compétence nouvelle, dépourvue de tout lien avec une compétence déjà exercée par un niveau de collectivités territoriales.

Exemples :

- L'instauration par les communes d'un service minimum d'accueil des élèves scolarisés dans les écoles maternelles et élémentaires en cas de grève des enseignants a été considérée comme une création de compétence. L'obligation pour l'État de compenser toute création de compétence présentant un caractère obligatoire est satisfaite par l'existence dans la loi d'un montant minimal de compensation (celle-ci ne peut être inférieure à un montant égal à 9 fois le salaire minimum de croissance horaire par enseignant ayant participé au mouvement de grève) ;
- La création de l'indemnité compensatrice forfaitaire (dite « prime d'apprentissage ») à la charge de la collectivité de Mayotte par l'ordonnance du 11 juin 2009 relative à la formation professionnelle à Mayotte.

• **Définition de l'extension de compétence** : on entend par extension de compétences toute mission nouvelle, rattachable à une compétence déjà assumée par une collectivité territoriale, qui se concrétise soit par l'élargissement de la compétence à une nouvelle catégorie de personnes, soit par l'attribution d'une mission nouvelle qui ne saurait être assimilée à un aménagement de la compétence déjà exercée.

Plus précisément, il apparaît que le juge constitutionnel, pour qualifier une mesure d'extension de compétence, exige que soient constatés deux des trois critères cumulatifs suivants :

- que la mesure soit obligatoire ;
- et qu'elle modifie le « périmètre » de la compétence transférée (décision n°2004-509 DC du 13 janvier 2005) ;
- ou qu'elle remette en cause (au sens de « modifie ») « la nature ou l'objet » d'une compétence préalablement transférée (décision n°2010-109 QPC du 25 mars 2011 sur le Fonds national de financement de la protection de l'enfance, FNPE).

Les deux derniers critères s'apprécient en fonction de chaque cas d'espèce. Deux cas de figure sont néanmoins clairement identifiés par la jurisprudence constitutionnelle comme constituant des indices certains d'une extension de compétence :

- le cas d'extension du champ des bénéficiaires d'une prestation ou d'ouverture d'un dispositif à une nouvelle catégorie de personnes (dès la décision n°2004-509 DC du 13 janvier 2005 sur la loi de programmation pour la cohésion sociale, s'agissant de la réforme de l'apprentissage) ;
- le cas de création d'une nouvelle prestation (décision n°2010-109 QPC du 25 mars 2011 précitée).

A contrario, il n'y a pas extension de compétence au sens de l'article 72-2 de la Constitution si le projet de loi concerné ne fait qu'aménager les modalités d'exercice d'une compétence, sans en modifier le périmètre, y compris lorsqu'il renforce, au sein de ladite compétence, les obligations mises à la charge de la collectivité. En outre, on ne saurait qualifier d'extension de compétences le perfectionnement ou l'approfondissement d'une compétence (cf décision n°2010-56 QPC du 18 octobre 2010, Val de Marne, sur la loi du 5 mars 2007 portant réforme

de la protection juridique des majeurs et notamment la MASP, mesure d'accompagnement social personnalisé).

Exemples : constituent des extensions de compétence, l'ouverture de l'apprentissage au plus de 25 ans, la suppression de la limite d'âge pour l'entrée en apprentissage des travailleurs handicapés, la création et la mise à la charge des départements de la PCH (décision n°2011-144 QPC du 30 juin 2011) et de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) (décision n°2011-143 QPC du même jour).

La généralisation du RSA n'est, en revanche, pas assimilable à une extension de compétence (décision du Conseil constitutionnel n°2011-142/145 QPC du 30 juin 2011).

3. La typologie « accroissements de charges et droit à compensation »

En application des dispositions de l'article 72-2 de la Constitution, tout accroissement de charges résultant d'un transfert, de la création ou de l'extension de compétences donne ainsi lieu à compensation financière ou accompagnement financier en faveur des collectivités territoriales concernées. Toutefois, tout accroissement de charges n'ouvre pas droit à compensation.

Au-delà de ces principes généraux et sur la base de la jurisprudence existante, il est possible d'établir la typologie suivante.

3.1. Les quatre cas d'accroissement de charges ouvrant un droit à compensation

Cas d'accroissement de charges (et vecteur) :	Droit à compensation et évaluation des ressources à transférer	Textes de référence
Transfert de compétences (loi)	Droit à compensation intégrale garanti. Attribution de ressources équivalentes à celles consacrées par l'État aux compétences transférées (transfert sur la base du « coût historique » d'exercice d'une compétence transférée).	Art. 72-2 de la Constitution Art. L.1614-1 du CGCT
Création de compétences (loi)	Le droit à compensation n'est garanti qu'en cas de création de compétence présentant un caractère obligatoire. Le transfert de ressources doit alors être déterminé par la loi. Le législateur dispose d'un pouvoir d'appréciation qui ne doit cependant pas porter atteinte au principe de libre administration. Déf° : Octroi d'une compétence nouvelle, dépourvue de tout lien avec une compétence déjà exercée par un niveau de collectivités territoriales.	Art. 72-2 de la Constitution Art. L.1614-1-1 du CGCT Décision CC n° 2008-569 du 7 août 2008
Extension de compétences (loi)	Le droit à compensation n'est garanti qu'en cas d'extension de compétence présentant un caractère obligatoire. Le transfert de ressources doit alors être déterminé par la loi : accompagnement financier dont il appartient au législateur d'apprécier le niveau, sans toutefois dénaturer le principe de libre administration des collectivités territoriales. Déf° : Élargissement du périmètre d'une compétence déjà exercée par les collectivités territoriales (ex : ouverture à un nouveau public ou création d'une nouvelle prestation) et/ou modification de la nature ou de l'objet de cette compétence. A contrario, il n'y a pas extension de compétence si le	Art. 72-2 de la Constitution Art. L.1614-1-1 du CGCT Décision du CC n°2004-509 DC du 13 janvier 2005 et n°2010-109 QPC du 25 mars 2011 (protection de l'enfance) « RSA Jeunes » : Décision n° 2009-599 DC du 29 décembre 2009 sur la LFI 2010

	projet de loi concerné ne fait qu'aménager les modalités d'exercice d'une compétence, sans en modifier le périmètre, même si cela en renchérit le coût d'exercice (cf. infra).	
Modification ultérieure des règles relatives à l'exercice des compétences transférées (décret ou arrêté, voire loi s'agissant de la compétence « SRV »)	<p>Compensation de l'accroissement <i>net</i> de charges garantie, à condition que la réforme procède d'une mesure réglementaire, soit obligatoire et qu'elle ne constitue pas une mesure de portée générale, et abstraction faite des effets des décisions librement prises par les collectivités exerçant la compétence.</p> <p>Le montant de la compensation des nouvelles charges doit alors être égal à la différence entre le coût de la compétence tel qu'il résulte de l'application du décret imposant de nouvelles normes et le coût de cette même compétence selon les règles antérieurement en vigueur.</p> <p>Transfert de ressources déterminées par la loi.</p> <p>En matière de services régionaux de voyageurs (SRV), toute disposition législative ou réglementaire ayant une incidence financière sur les charges transférées donne lieu à révision de la compensation due.</p>	<p>Art. L.1614-2 du CGCT. Avis du Conseil d'État du 2 mai 1984 (n°334 900). Article L.1614-8-1 du CGCT (9ème alinéa)</p>

3.2. Les trois cas d'accroissement de charges n'ouvrant pas un droit à compensation

Dans trois cas, alors même qu'elles entraînent un accroissement de charges pour les collectivités territoriales concernées, des mesures prises par l'État ne sont pourtant pas de nature à ouvrir un droit à compensation en l'état actuel du droit :

Cas	Absence de droit à compensation	Textes de références
Aménagement de compétence (loi)	<p>Une décision qui « affecte » une compétence transférée « sans en modifier le périmètre », et sans en transformer ni la finalité ni la nature n'est pas une extension de compétence et n'ouvre donc droit à aucune compensation. Il ne suffit pas que, par suite d'une modification de droit ou de fait, les charges résultant de la compétence transférée augmentent pour que l'État soit obligé de compenser cette augmentation.</p> <p>Ex : En instaurant la mesure d'accompagnement social personnalisé (MASP) et en confiant ce dispositif aux départements, le législateur « s'est borné à aménager les conditions d'exercice de la compétence d'aide sociale de droit commun » ; dès lors, malgré l'absence de compensation, il n'a méconnu ni le 4ème alinéa de l'article 72-2 de la Constitution, ni le principe de libre administration des collectivités territoriales.</p>	<p>Décision n°2004-509 DC du 13 janvier 2005 et son commentaire figurant aux « Cahiers du Conseil constitutionnel »</p> <p>Exemples : Sur la protection de l'enfance : CE, 30 décembre 2009, Départements de Seine-Saint-Denis et de Saône-et-Loire <i>et</i> Décision du CC n°2010-109 QPC du 25 mars 2011 CC, QPC n°2010-56, Val de Marne (sur la loi portant réforme de la protection juridique des majeurs)</p>
Attribution de missions nouvelles au maire agent de l'État (loi)	<p>L'attribution de nouvelles missions aux maires exercées en qualité d'agent de l'État ne s'analyse pas comme un transfert de compétence au profit des communes.</p> <p>Toutefois, même lorsqu'une mission nouvelle est confiée aux maires, en qualité d'agent de l'État, par la loi, la mesure peut s'exposer à une censure du Conseil constitutionnel si ce dernier analyse les charges résultant de la mission nouvelle comme excessives pour l'organisation des services municipaux, entraînant ainsi une atteinte au principe de la libre administration des collectivités territoriales.</p>	<p>Article L.1611-1 du CGCT</p> <p>Jurisprudences du CE : CE, 27 juin 2001, Commune de Maisons-Laffitte ; Commune de Versailles, 5 janvier 2005. CE, 22 octobre 2010, Commune de Versailles, n°328102</p> <p>Décision du CC n°2010-29 QPC du 22 septembre 2010 (CNI, passeports)</p>
Mesures de portée générale prises par	Des mesures, même ayant pour effet de rendre le service plus onéreux pour les collectivités qui en ont la charge, ne	Avis du Conseil d'État du 2 mai 1984 (n°334 900).

voie réglementaire (décret ou arrêté)	sont pas de nature à ouvrir un droit à compensation dès lors que ces mesures sont de portée générale et n'affectent pas exclusivement des compétences exercées par un niveau spécifique de collectivités territoriales (ces mesures peuvent également concerner l'État et des entreprises privées).	CE, 2 mars 2010, région Rhône-Alpes, n°322781 (décret GIPA)
--	---	---

Le cadre constitutionnel des expérimentations

Expérimentations sur la base des articles 37-1 et 72 alinéa 4 : le cadre fixé par la Constitution et la jurisprudence du Conseil constitutionnel

Source : Direction générale des collectivités locales.

1. Les fondements constitutionnels de l'expérimentation

Dans l'état actuel du droit, les articles 37-1 et 72 alinéa 4 de la Constitution, issus de la révision de 2003, ouvrent deux voies distinctes pour conduire une expérimentation. L'objectif de la révision constitutionnelle du 28 mars 2003 était de desserrer le carcan autour des expérimentations et de leur permettre de s'affranchir momentanément du principe d'égalité⁴³. Au stade de l'ouverture de l'expérimentation, le manquement au principe d'égalité n'est pas opposable, en revanche au sortir de l'expérimentation, une disposition qui ne répondrait pas à ce principe constitutionnel ne saurait être pérennisée.

L'article 37-1 concerne les expérimentations conduites par le législateur ou par le pouvoir réglementaire national : « la loi et le règlement peuvent comporter, pour un objet et une durée limités, des dispositions à caractère expérimental ». Le Conseil constitutionnel en a fixé les limites (2004-503 DC du 12 août 2004, loi relative aux libertés et aux responsabilités locales) : l'article 37-1 « permet au Parlement d'autoriser, dans la perspective de leur éventuelle généralisation, des expérimentations dérogeant, pour un objet et une durée limités, au principe d'égalité devant la loi ; toutefois, le législateur doit en définir de façon suffisamment précise l'objet et les conditions et ne pas méconnaître les autres exigences de valeur constitutionnelle ». La jurisprudence du conseil constitutionnel qui vient compléter l'interprétation à réserver à l'article 37-1 aboutit à lui fixer des limites identiques à celles que connaît l'article 72 alinéa 4 (durée limitée, en vue d'une généralisation) au regard de l'articulation entre l'expérimentation et les autres exigences de valeur constitutionnelle (12 août 2004, décision n°2004-503 DC, cons.9 ; 16 juillet 2009, décision n°2009-584 DC, cons.38).

Dans le champ des collectivités territoriales, l'article 37-1 a permis au législateur de prévoir que soient expérimentés la création des schémas régionaux de développement économique, le transfert de la gestion des fonds européens, la transformation d'écoles primaires en établissements publics (cette dernière faculté n'a pas été utilisée à ce jour).

L'article 72 alinéa 4 concerne les expérimentations conduites par les collectivités territoriales. La loi ou, selon le cas, le règlement peuvent les habiliter à « déroger à titre expérimental, pour un objet et pour une durée limités, aux dispositions législatives ou réglementaires qui régissent l'exercice de leurs compétences. » Le Conseil Constitutionnel a considéré que cet article permet « au Parlement d'autoriser temporairement, dans un but expérimental, les collectivités territoriales à mettre en œuvre, dans leur ressort, des mesures dérogeant à des dispositions législatives et susceptibles d'être ultérieurement généralisées » (2003-478 DC du 30 juillet 2003). La loi organique (article LO. 1113-6 du code général des collectivités

⁴³ Le vice-président du CE a rappelé ces éléments de contexte au cours des débats en Assemblée générale du Conseil d'Etat sur le sujet du transfert à la collectivité territoriale de Corse de la compétence relative aux droits de mutation à titre gratuit (9 février 2012).

territoriales) prévoit que cette expérimentation aboutira, au-delà d'une prolongation ou d'une modification qui ne peut avoir qu'un caractère provisoire (3 ans), au maintien et à la généralisation des mesures prises à titre expérimental ou à l'abandon de l'expérimentation.

Cette disposition a permis d'autoriser certains départements à décider eux-mêmes des modalités variées « d'intéressement » des bénéficiaires du RMI, expérience qui a pris fin avec la création du RSA.

Le Conseil d'État, dans un avis d'Assemblée générale du 9 février 2012 relatif au transfert à la collectivité territoriale de Corse de la compétence relative aux droits de mutations à titre gratuit, a précisé d'une part, les principes à respecter en la matière et d'autre part les règles de recours à l'une ou l'autre de ces deux catégories d'expérimentation.

En premier lieu, si l'expérimentation peut déroger de manière temporaire au principe d'égalité, elle ne doit cependant pas conduire à la pérennisation *in fine* d'une mesure en elle-même inconstitutionnelle. Au stade de l'ouverture de l'expérimentation, le manquement au principe d'égalité n'est pas opposable. En revanche, au sortir de l'expérimentation, une disposition qui ne serait pas constitutionnelle, notamment au regard du principe d'égalité, ne saurait être pérennisée. Cette interprétation ajoutée à d'autres obstacles juridiques n'a pas permis⁴⁴ de donner satisfaction à la demande de la collectivité territoriale de Corse. Toutefois, au sein de l'Assemblée générale du Conseil d'État, certaines voix, minoritaires, s'étaient élevées pour soutenir une conception plus ouverte de l'expérimentation en envisageant notamment une dérogation permanente au principe d'égalité.

En deuxième lieu, il résulte de ce qui précède que les expérimentations conduites au titre de l'article 37-1 s'analysent comme des dérogations provisoires au principe d'égalité ; les expérimentations conduites par les collectivités sur le fondement de l'article 72 alinéa 4 sont à la fois des dérogations provisoires au principe d'égalité et des dérogations provisoires à la compétence législative exclusive du Parlement ou à la compétence règlementaire du Premier ministre.

2. Les modalités de l'expérimentation et les limites à la dérogation au principe d'égalité

Le transfert de nouvelles compétences – notamment si celles-ci appartiennent à l'origine à l'État – à une collectivité peut s'appuyer sur l'article 37-1 de la Constitution. Ainsi, sur ce fondement, l'article 44 de la loi n°2004-829 du 13 août 2004, a-t-il procédé au transfert de la gestion des fonds structurels européens à la région Alsace, la décision n° 2004-503 DC du 12 août 2004 sur la loi relative aux libertés et responsabilités locales confirme que ces expérimentations étaient menées à bon droit sur le fondement de l'article 37-1 de la Constitution.

Cependant, l'article 72 alinéa 4 de la Constitution pourrait éventuellement lui être préféré. En effet, dans l'avis rendu par l'assemblée générale le 9 février 2012, relatif au transfert à la collectivité territoriale de Corse de la compétence relative aux droits de mutation à titre gratuit, le Conseil d'État semble considérer que le transfert d'une nouvelle compétence à une collectivité territoriale à titre expérimental pourrait se fonder sur l'article 72 alinéa 4. En effet, lors de la réunion de la section des finances le 31 janvier 2012, un principe général avait semblé se dégager pour considérer qu'en matière d'expérimentation, l'article 37-1 était

⁴⁴ Avis de l'assemblée générale du Conseil d'Etat sur le sujet du transfert à la collectivité territoriale de Corse de la compétence relative aux droits de mutation à titre gratuit (9 février 2012).

applicable aux compétences détenues par l'État et que l'article 72 alinéa 4 s'appliquait aux règles qui régissent l'exercice des compétences déjà détenues par les collectivités. Plusieurs lois avaient été adoptées, dans ce cadre, sur le fondement de l'article 37-1 (loi du 13 août 2004, loi n°2008-776 du 4 août 2008).

En revanche, cette distinction s'était estompée lors de la réunion de l'Assemblée générale et à la question posée par le ministre de déterminer à quelles conditions le législateur pouvait « transférer à titre expérimental tout ou partie des pouvoirs précédemment évoqués » l'avis de l'Assemblée générale fait immédiatement référence au 4^{ème} alinéa de l'article 72 sans mention de l'article 37-1.

L'intérêt de l'article 72 alinéa 4 est en effet de renvoyer à une loi organique le soin de fixer avec précision les étapes ultérieures de la procédure, ce qui n'est pas le cas pour l'article 37-1 pour lequel il convient de se reporter à la jurisprudence.

En premier lieu, l'objet de l'expérimentation est précisément défini par la loi et sa durée ne pourra excéder cinq ans, conformément à la loi organique (LO. 1113-1 à 7 du CGCT). La nature juridique et les caractéristiques des collectivités autorisées à participer sont précisées ainsi que les délais de lancement de cette expérimentation.

En deuxième lieu, la loi organique encadre très précisément cet exercice et prévoit les rapports qui seront adressés au Parlement ainsi que le recueil des observations des collectivités.

En troisième lieu, cette expérimentation ne peut aboutir qu'à sa prolongation ou sa modification pour une durée de trois ans, puis à sa généralisation ou à son abandon.

Par ailleurs, il est loisible au législateur en décidant de se fonder sur l'article 37-1 de la Constitution de prévoir une procédure similaire à celle fixée dans la loi organique d'application de l'article 72 alinéa 4.

Le réseau des CIO du ministère de l'éducation nationale

1. Organisation et activité du réseau des centres d'information et d'orientation

Il y a, en France, 545 centres d'information et d'orientation (CIO) et antennes qui dépendent du ministère de l'Éducation nationale. Ils constituent des services des rectorats et ne disposent pas d'une autonomie juridique, financière et organisationnelle. Ils sont implantés sur l'ensemble du territoire à raison d'un centre pour une zone de recrutement d'un, deux, voire trois lycées d'enseignement général et technologique. Les CIO ont largement été positionnés comme opérateurs du SPO. Cela tient à leur ancrage historique et à leur spécificité qui est d'apporter une expertise aux établissements scolaires et d'accueillir tous publics.

D'après les informations fournies par le service de l'action administrative et de la modernisation (SAAM) des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, les 545 CIO se répartissaient, fin 2012, entre 288 CIO d'État et 257 CIO départementaux (au sens où ils relèvent des conseils généraux).

- Les 288 CIO d'État sont logés dans des locaux appartenant : au domaine de l'État (75 CIO, pour une valeur vénale estimée à près de 29 M€), aux communes (121), aux départements (13), aux régions (11), à un établissement public (6), à des personnes privées (particuliers, HLM, OPAC : 61 CIO) et au district (1). En termes budgétaires :
 - Les dépenses de loyers correspondant aux CIO d'État logés dans des locaux n'appartenant pas à l'État sont en 2013 de 3,727 M€; ces crédits feraient l'objet d'un transfert aux régions en cas de transfert du fonctionnement des CIO ;
 - Le ministère de l'éducation nationale verse, pour les 75 CIO logés dans le domaine de l'État, 1,915 M€ de loyers dits « budgétaires » sont versés à France Domaine à titre de facturation interne à l'État ; il n'est pas possible à ce stade de savoir dans quelle mesure ces loyers budgétaires comportent une part de frais représentative des coûts de maintenance immobilière ; ces dépenses de maintenance immobilière devraient être transférées aux régions en cas de transfert du fonctionnement des CIO ;
 - Les dépenses de fonctionnement de l'ensemble des CIO d'État étaient de 3,727 M€ en 2011, dont 0,306 M€ d'informatique de gestion et 3,420 M€ d'autres dépenses de fonctionnement courant. Ces dépenses auraient vocation à être transférées aux régions en cas de transfert du fonctionnement des CIO.

La situation des CIO départementaux est moins connue.

Ces services académiques emploient 4800 agents, dont 900 contractuels, représentant 4300 ETP, pour un budget de 277 M€. Ils mettent en œuvre le droit au conseil en « orientation scolaire et professionnelle ». Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 a consacré un droit individuel à l'orientation professionnelle : la question se pose de l'articulation du dispositif propre au système éducatif (secondaire et supérieur) avec la portée générale du SPO. De la réponse à cette interrogation dépendra le choix des modalités de décentralisation sur tout ou partie du réseau des CIO et de leurs personnels : conseillers d'orientation psychologues (COP), directeurs, agents administratifs. Le statut des COP et des directeurs de CIO affirme également la visée professionnelle du conseil en orientation même si l'identité du réseau reste centrée sur le suivi éducatif, l'information et le conseil en orientation scolaire. Il est à noter

que les CIO n'interviennent statutairement pas dans les établissements privés sous contrat d'association avec l'État.

De nombreuses académies connaissent un désengagement financier de la part des conseils généraux qui assuraient la prise en charge des locaux et frais de fonctionnement des CIO départementaux.

2. Activité des centres d'information et d'orientation

Le bilan des CIO (BILAC 2009-2010, 2010-2011), reproduit ci-après, laisse apparaître une évolution de l'activité des COP vers davantage de prestations envers les jeunes en difficultés, mais aussi les adultes.

BILAN NATIONAL DES ACTIVITÉS DES CENTRES D'INFORMATION ET D'ORIENTATION (FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DOM) ANNÉES 2009/2010 ET 2010/2011

Source : DGESCO.

1 - Actions collectives menées par les CO-P et DCIO

1.1 Au bénéfice direct des publics

1.1 Au bénéfice direct des publics (nombre d'actions)	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- en direction des élèves, des étudiants :					
- séances d'information	94 621	89 827	90 382	-5,1%	0,6%
- séances avec projet EAO	32 034	31 984	37 544	-0,2%	17,4%
- avec instrumentation	26 018	24 857	25 845	-4,5%	4,0%
- en direction des parents :					
- séances d'information	11 499	10 781	10 943	-6,2%	1,5%
- en direction des équipes éducatives					
- séances d'information	9 290	8 787	9 643	-5,4%	9,7%
- réunions concertation	77 929	75 328	81 992	-3,3%	8,8%
- élab. d'actions EAO	7 853	8 112	8 616	3,3%	6,2%
- en direction des autres publics (non scolaires et adultes)					
- séances d'information	1 231	1 174	1 185	-4,6%	0,9%
- ateliers	543	538	709	-0,9%	31,8%
- avec instrumentation	609	304	333	-50,1%	9,5%
TOTAL 1.1	261 627	251 692	267 192	-3,8%	6,2%

L'année scolaire 2010/2011 montre une reprise des actions collectives avec une augmentation de 6,2 %. La séance d'information, en direction des élèves et des étudiants, sur les formations et les métiers est la pratique la plus courante et reste relativement stable, soit près de 46 % de leur activité auprès de ces publics. Pour ce même public, les séances avec projet éducation à l'orientation (EAO) sont en forte progression avec 17,4 % et peuvent traduire la montée en puissance du Parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF).

Lorsqu'ils ne sont pas devant les élèves, les conseillers d'orientation psychologues se réunissent avec les équipes éducatives pour mener à bien leur mission de suivi personnalisées des élèves. Les actions en faveur des publics non scolaires et adultes connaissent une forte hausse avec 31,8 % pour les ateliers.

1.2. Le CIO dans son environnement

1.2.1 Établissements du bassin de formation	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- actions MGI	7 077	6 421	6 603	-10,2%	2,8%
- actions de formation	4 262	4 072	4 542	-4,7%	10,3%
- réunions de bassin	5 414	4 959	6 156	-9,2%	19,4%
- réunions avec les équipes de direction	39 946	41 009	44 994	2,6%	8,9%
- conseils de classe	74 143	67 027	67 061	-10,6%	0,1%
- commissions d'affectation, d'appel	9 349	9 470	9 459	1,3%	-0,1%
- autres actions internes à l'EN (CCSD, GAIN etc.)	18 344	18 243	21 184	-0,6%	13,9%
TOTAL 1.2.1	158 535	151 201	159 999	-4,9%	5,5%

Dépassant le cadre de l'information dispensée au public scolaire, c'est un travail collectif qui s'est installé au sein des pratiques des personnels d'orientation basé sur la collaboration avec les équipes éducatives et les personnels de direction qui constitue l'activité principale du CIO dans son environnement. Une forte augmentation est constatée pour les actions à l'interne (CCSD, GAIN, etc.). Cette augmentation est à mettre en relation avec la volonté de prendre en charge au plus tôt le risque de rupture scolaire.

1.2.2 Relations avec les partenaires	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- participation à des forums	7 008	6 999	7 329	-0,1%	4,5%
- organisation de forums	3 372	3 404	3 312	0,9%	-2,8%
- actions en direction/en partenariat PAIO - ML - services de l'emploi...	4 919	4 927	5 622	0,2%	12,4%
- actions - rencontres avec associations de parents	807	778	792	-3,7%	1,8%
- actions - rencontres avec collectivités locales	2 751	2 431	2 947	-13,2%	17,5%
- actions en direction des médias	1248	1 388	1 292	10,1%	-7,4%
- autres	6 277	6 717	6 874	6,6%	2,3%
TOTAL 1.2.2	26 382	26 644	28 168	1,0%	5,4%
TOTAL 1.2	184 917	177 845	188 167	-4,0%	5,5%

Les rencontres avec les collectivités locales enregistrent une forte progression de 17,5 %. Cette progression s'accompagne également d'une hausse des actions en faveur des missions locales et des services de l'emploi (+12,4 %). Ces deux augmentations illustrent une amélioration de la coordination locale des différents partenaires impliqués dans l'orientation et l'insertion.

1.3 Fonctionnement du C.I.O.

1.3 Fonctionnement du C.I.O.	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- réunions de centre	17 473	18 320	21 178	4,6%	13,5%
- réunions de concertation, d'élaboration de projets d'équipe	12 611	13 598	15 384	7,3%	11,6%
TOTAL 1.3	30 084	31 918	36 562	5,7%	12,7%

Une augmentation constante des réunions de centre et de concertation déjà constatée les années précédentes se confirme sur la période 2009/2011.

2 – Actions individualisées (Tous publics)

2.1 - Nombre de bénéficiaires

2.1 - Nombre de bénéficiaires	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- collège et enseignement spécialisé	835 175	821 876	816 509	-1,6%	-0,7%
- lycée professionnel	174 563	168 339	168 196	-3,7%	-0,1%
- lycée d'enseignement général et technologique	488 050	480 830	469 126	-1,5%	-2,5%
- enseignement supérieur	91 310	89 029	80 372	-2,6%	-10,8%
- mission générale d'insertion	11 170	10 683	16 484	-4,6%	35,2%
- niveau scolaire non connu	9 703	13 762	19 407	29,5%	29,1%
Total public scolarisé pris en charge	1 609 971	1 584 518	1 570 093	-1,6%	-0,9%
Total public NON scolarisé pris en charge	142 565	143 204	155 048	0,4%	7,6%
Total du public pris en charge	1 752 536	1 727 722	1 725 141	-1,4%	-0,1%
<i>DONT :</i>					
- élèves nouvellement arrivés en France	10 529	17 736	16 852	40,6%	-5,2%
- unité locale d'intégration scolaire	4 081	4 725	6 321	13,6%	25,2%
- validation des acquis de l'expérience	5 923	5 430	4 859	-9,1%	-11,8%

Les collégiens restent les premiers bénéficiaires en nombre d'actions individualisées, suivi par les lycéens de l'enseignement général et technologique puis par les lycéens professionnels. Le nombre de bénéficiaires de la MGI est en très forte augmentation (+35,2 %) ainsi que ceux au niveau scolaire non connu (+29,1 %). Ces deux derniers éléments peuvent être mis en rapport avec une montée en puissance des politiques de lutte contre le décrochage pour les publics les plus en difficulté.

2.1 bis - Nombre de bénéficiaires par rapport aux effectifs totaux	Pourcentage de bénéficiaires par rapport aux effectifs totaux				
	2008	2009	2010	Évolution 08/09 - 09/10	Évolution 09/10 10/11
- collège et enseignement spécialisé	27,0%	26,5%	26,1%	-2,2%	-1,3%
- lycée professionnel	24,8%	24,2%	23,8%	-2,6%	-1,7%
- lycée d'enseignement général et technologique	33,7%	33,6%	32,9%	-0,3%	-2,1%
- enseignement supérieur	41,0%	38,0%	31,0%	-7,9%	-22,6%

Relativement aux effectifs scolarisés, l'activité se recentre sur l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur.

2.1 ter - Nombre de bénéficiaires scolarisés dans l'enseignement public, par sexe	Année scolaire 2008/2009		Année scolaire 2009/2010		Année scolaire 2010/2011		% / nbre total élèves 09/10		% / nbre total élèves 10/11	
	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons
- collège et enseignement adapté	392 889	407 745	381 925	403 850	381 590	407 351	31,6	32,7	31,5	32,8
- lycée professionnel	74 771	82 423	72 996	83 018	70 990	78 458	31,3	26,8	30,3	24,7
- lycée d'enseignement général et technologique	265 281	190 157	260 221	187 840	255 363	184 255	42,7	36,7	42,1	36,2
Total public pris en charge	732 941	680 325	715 142	674 709	707 942	670 064	35,6	33,1	35,2	32,8

Depuis 2008, les écarts entre filles et garçons restent globalement identiques. D'une manière générale, les filles ont tendance à plus bénéficier d'un conseil personnalisé.

2.2 - Nombre total d'actions individualisées (Ent. Conseil, Ent. Parents et membres des équipes éducatives, Bilan Individuel)	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- collège et enseignement spécialisé	1 448 573	1 436 471	1 451 693	-0,8%	1,0%
- lycée professionnel	253 386	247 699	255 798	-2,3%	3,2%
- lycée d'enseignement général et technologique	694 611	686 622	684 745	-1,2%	-0,3%
- enseignement supérieur	110 370	106 843	100 139	-3,3%	-6,7%
- mission générale d'insertion	17 803	16 841	29 632	-5,7%	43,2%
- niveau scolaire non connu	1 5489	19 684	30 581	21,3%	35,6%
Total public scolarisé pris en charge	2 540 232	2 514 161	2 552 589	-1,0%	1,5%
Total public NON scolarisé pris en charge	198 987	204 804	211 238	2,8%	3,0%
Total du public pris en charge	2 739 219	2 718 965	2 763 827	-0,7%	1,6%
<i>DONT :</i>					
- élèves nouvellement arrivés en France	22 360	34 820	35 317	43,8%	-12,8%
- unité localisée d'inclusion scolaire	10 357	13 537	15 873	10,2%	27,3%
- validation des acquis de l'expérience	8 084	6 540	6 272	-23,6%	-4,3%

Une hausse importante est notée pour la MGI (+ 43,2 %) et le niveau scolaire non connu (+35,6 %) pour l'année scolaire 2010/2011. L'augmentation des actions envers l'ULIS se poursuit avec près de 38% pour la période 2008/2011. De la même manière que pour le nombre de bénéficiaires, ces deux éléments peuvent être mis en rapport avec une montée en puissance des politiques de lutte contre le décrochage.

2.3 - Distribution des actions individualisées selon le type d'action

2.3.1 - Entretien conseil (EC)	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11	Poids en 2008*	Poids en 2009*	Poids en 2010*	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- collège et enseignement spécialisé	927 415	907 984	916 264	-2,1%	0,9%	64	63,2	63,1	-1,3%	-0,1%
- lycée professionnel	189 339	183 326	186 477	-3,3%	1,7%	74,7	74,0	72,9	-0,9%	-1,5%
- lycée d'enseignement général et technologique	528 655	514 543	513 366	-2,7%	-0,2%	76,1	74,9	75,0	-1,6%	0,0%
- enseignement supérieur	96 613	90 656	83 224	-6,6%	-8,9%	87,5	84,8	83,1	-3,1%	-2,1%
- mission générale d'insertion	12 500	12 736	21 166	1,9%	39,8%	70,2	75,6	71,4	7,2%	-5,9%
- niveau scolaire non connu	10 651	13 561	20 296	21,5%	33,2%	68,8	68,9	66,4	0,1%	-3,8%
Total public scolarisé pris en charge	1 765 173	1 722 806	1 740 794	-2,5%	1,0%	69,5	68,5	68,2	-1,4%	-0,5%
Total public NON scolarisé pris en charge	168 219	166 534	165 910	-1,0%	-0,4%	84,5	81,3	78,5	-3,9%	-3,5%
Total du public pris en charge	1 933 392	1 889 340	1 906 704	-2,3%	0,9%	70,6	69,5	69,0	-1,6%	-0,7%
<i>DONT :</i>										
- élèves nouvellement arrivés en France	11 666	19 070	19 140	38,8%	0,5%	52,2	54,8	54,2	4,7%	-1,1%
- unité localisée d'inclusion scolaire	4 058	5 489	6 348	7,5%	30,9%	39,2	40,5	40,0	3,3%	-1,4%
- validation des acquis de l'expérience	7 566	5 967	5 608	-27,8%	-5,6%	93,6	91,2	89,4	-2,6%	-2,0%

*Poids : pourcentage du type d'action par rapport au total des actions individualisées, au niveau considéré.

Quel que soit le public considéré, l'entretien conseil constitue l'action individualisée la plus fréquente. On note une augmentation importante du nombre d'entretiens conseils pour les publics de la MGI avec, dans le même temps, une diminution du poids de ce type d'actions pour ce même public, au profit des entretiens avec les équipes éducatives. Ce phénomène doit pouvoir s'expliquer par une prise en charge concertée des élèves les plus en difficulté au sein des GAIN.

2.3.2 - Entretien Parents et membres des équipes éducatives (EP)	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11	Poids en 2008*	Poids en 2009*	Poids en 2010*	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- collège et enseignement spécialisé	471 161	479 944	487 100	1,8%	1,5%	32,5	33,4	33,6	2,6%	0,5%
- lycée professionnel	59 448	59 785	64 610	0,6%	7,5%	23,5	24,1	25,3	2,6%	4,4%
- lycée d'enseignement général et technologique	147 087	153 985	152 355	4,5%	-1,1%	21,2	22,4	22,2	6,1%	-1,5%
- enseignement supérieur	10 987	14 076	14 482	21,9%	2,8%	10	13,2	14,5	24,1%	8,9%
- mission générale d'insertion	4 770	3 480	7 519	-37,1%	53,7%	26,8	20,7	25,4	-18,0%	10,5%
- niveau scolaire non connu	3 910	4 836	8 748	19,2%	44,7%	25,2	24,6	28,6	15,1%	-3,7%
Total public scolarisé pris en charge	697 363	716 106	734 814	2,6%	2,5%	27,4	28,5	28,8	4,0%	0,8%
Total public NON scolarisé pris en charge	23 656	30 852	37 416	23,3%	17,5%	11,9	15,1	17,7	20,0%	16,1%
Total du public pris en charge	721 019	746 958	772 230	3,5%	3,3%	26,3	27,5	27,9	4,4%	1,5%
<i>DONT :</i>										
- élèves nouvellement arrivés en France	7 578	11 843	12 216	36,0%	3,1%	33,9	34,0	34,6	-13,5%	13,7%
- unité localisée d'inclusion scolaire	4 918	6 426	7 328	23,5%	12,3%	47,5	47,5	46,2	-3,8%	0,9%
- validation des acquis de l'expérience	383	164	133	-133,4%	-23,4%	4,7	2,5	2,1	-87,4%	-18,3%

*Poids : pourcentage du type d'action par rapport au total des actions individualisées, au niveau considéré.

Les entretiens avec les parents et les équipes pédagogiques continuent de croître avec une hausse plus marquée pour la MGI (+10,5 %) ainsi que le public scolaire non scolarisé (+16,1 %). Le collège et l'enseignement spécialisé représentent toujours près d'un tiers de ces entretiens.

2.3.3 - Bilan individuel (BI)	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11	Poids en 2008*	Poids en 2009*	Poids en 2010*	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- collège et enseignement spécialisé	49 997	48 543	48 329	-3,0%	-0,4%	3,4	3,4	3,3	-0,6%	-1,5%
- lycée professionnel	4 599	4 588	4 711	-0,2%	2,6%	1,8	1,9	1,8	2,8%	-0,6%
- lycée d'enseignement général et technologique	18 869	18 094	19 023	-4,3%	4,9%	2,7	2,6	2,8	-2,5%	5,1%
- enseignement supérieur	2 770	2 111	2 433	-31,2%	13,2%	2,5	2,0	2,4	-26,5%	18,7%
- mission générale d'insertion	534	625	947	14,6%	34,0%	3	3,7	3,2	19,2%	-16,1%
- niveau scolaire non connu	929	1 287	1 537	27,8%	16,3%	6	6,5	5,0	8,2%	-30,1%
Total public scolarisé pris en charge	77 698	75 248	76 980	-3,3%	2,3%	3	3,0	3,0	-0,2%	0,8%
Total public NON scolarisé pris en charge	7 112	7 418	7 912	4,1%	6,2%	3,6	3,6	3,7	0,6%	3,3%
Total du public pris en charge	84 810	82 666	84 892	-2,6%	2,6%	3	3,0	3,1	1,3%	1,0%
<i>DONT :</i>										
- élèves nouvellement arrivés en France	3 116	3 907	3 961	20,2%	1,4%	13,9	11,2	11,2	-23,9%	0,0%
- unité localisée d'inclusion scolaire	1 381	1 622	2 197	14,9%	26,2%	13,3	12,0	13,8	-11,0%	13,4%
- validation des acquis de l'expérience	135	409	531	67,0%	23,0%	1,7	6,3	8,5	72,8%	26,1%

*Poids : pourcentage du type d'action par rapport au total des actions individualisées, au niveau considéré.

Une forte augmentation est constatée à nouveau pour la MGI et le niveau scolaire non connu, malgré un poids en baisse durant la même période. Les bilans individuels en direction des élèves d'UPI enregistrent une progression de 37% sur la période 2008/2011. La validation des acquis de l'expérience a une augmentation de près de 75% sur cette même période.

2.4 - Répartition des actions individualisées selon le lieu

2.4.1 - au CIO	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11	Poids en 2008*	Poids en 2009*	Poids en 2010*	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- collège et enseignement spécialisé	244 525	244 200	243 129	-0,1%	-0,4%	16,9	17,0	16,7	0,6%	-1,5%
- lycée professionnel	118 138	106 511	106 322	-10,9%	-0,2%	46,6	43,0	41,6	-8,4%	-3,5%
- lycée d'enseignement général et technologique	261 609	254 050	248 389	-3,0%	-2,3%	37,7	37,0	36,3	-1,9%	-2,0%
- enseignement supérieur	82 748	77 996	73 435	-6,1%	-6,2%	75	73,0	73,3	-2,7%	0,5%
- mission générale d'insertion	11 660	11 115	12 826	-4,9%	13,3%	66,3	66,0	43,3	-0,5%	-52,5%
- niveau scolaire non connu	11 313	14 172	16 455	20,2%	13,9%	73	72,0	53,8	-1,4%	-33,8%
Total public scolarisé pris en charge	729 994	708 044	700 557	-3,1%	-1,1%	28,7	28,2	27,4	-1,9%	-2,6%
Total public NON scolarisé pris en charge	190 601	184 893	190 468	-3,1%	2,9%	95,8	90,3	90,2	-6,1%	-0,1%
Total du public pris en charge	920 595	892 937	891 025	-3,1%	-0,2%	33,6	32,8	32,2	-2,3%	-1,9%
<i>DONT :</i>										
- élèves nouvellement arrivés en France	16 853	25 419	24 660	33,7%	-3,1%	75,4	73,0	69,8	-3,3%	-4,5%
- unité localisée d'inclusion scolaire	1 038	1 354	2 685	23,3%	49,6%	10	10,0	16,9	0,0%	40,9%
- validation des acquis de l'expérience	7 193	6 258	5 752	-14,9%	-8,8%	89	95,7	91,7	7,0%	-4,3%

*Poids : pourcentage du type d'action par rapport au total des actions individualisées, au niveau considéré.

On observe une hausse des actions individualisées au CIO pour la MGI (environ 10 %) et le public scolaire non connu (environ 30 %) pour la période 2008/2011, même si leur poids respectif a fortement chuté pour l'année scolaire 2010/2011. Le public ULIS continue quant à lui d'enregistrer une hausse de plus de 50% avec un poids en hausse également de 40,9% pour l'année scolaire 2010/2011.

2.4.2 - hors CIO	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11	Poids en 2008*	Poids en 2009*	Poids en 2010*	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- collège et enseignement spécialisé	1 204 048	1 192 271	1 208 564	-1,0%	1,3%	83,1	83,0	83,3	-0,1%	0,3%
- lycée professionnel	135 250	141 188	149 476	4,2%	5,5%	53,4	57,0	58,4	6,3%	2,5%
- lycée d'enseignement général et technologique	433 002	432 572	436 356	-0,1%	0,9%	62,3	63,0	63,7	1,1%	1,1%
- enseignement supérieur	27 621	28 847	26 704	4,3%	-8,0%	25,0	27,0	26,7	7,4%	-1,2%
- mission générale d'insertion	6 144	5 726	16 806	-7,3%	65,9%	34,5	34,0	56,7	-1,5%	40,1%
- niveau scolaire non connu	4 177	5 512	14 126	24,2%	61,0%	27,0	28,0	46,2	3,6%	39,4%
Total public scolarisé pris en charge	1 810 242	1 806 116	1 852 032	-0,2%	2,5%	71,2	71,8	72,6	0,9%	1,0%
Total public NON scolarisé pris en charge	8 386	14 336	24 972	41,5%	42,6%	4,2	7,0	11,8	39,9%	40,8%
Total du public pris en charge	1 818 625	1 820 452	1 877 004	0,1%	3,0%	66,4	67,0	67,9	0,8%	1,4%

DONT :										
- élèves nouvellement arrivés en France	5 507	9 401	10 657	41,4%	11,8%	24,6	27,0	30,2	8,9%	10,5%
- unité localisée d'inclusion scolaire	9 319	12 183	13 188	23,5%	7,6%	90,0	90,0	83,1	0,0%	-8,3%
- validation des acquis de l'expérience	891	282	520	-216,0%	45,8%	11,0	4,3	8,3	-155,1%	48,0%

*Poids : pourcentage du type d'action par rapport au total des actions individualisées, au niveau considéré.

La progression la plus forte est enregistrée au niveau de la MGI ainsi que du public non connu avec plus de 60 % d'augmentation sur la période 2008/2011. La part du public non scolarisé pris en charge connaît une forte hausse avec plus de 40% d'augmentation par an depuis l'année scolaire 2009/2010.

2.5 - Actions individualisées à distance et consultations documentaires	Année scolaire 2008/2009	Année scolaire 2009/2010	Année scolaire 2010/2011	Évolution 08/09 09/10	Évolution 09/10 10/11
- consultations documentaires (auto doc, entretiens documentaires, simples renseignements)	329 127	270 512	239 119	-21,7%	-13,1%
- renseignements par téléphone	666 660	582 408	571 262	-14,5%	-2,0%
- réponses au courrier postal	18 259	18 314	15 829	0,3%	-15,7%
- réponses au courrier électronique	41 203	55 711	62 119	26,0%	10,3%

La baisse des consultations documentaires au CIO et l'augmentation des réponses aux courriels confirment les nouveaux modes d'accès à l'information amorcés depuis plusieurs années.

3. Analyse du bilan d'activité des CIO transmis par la DGESCO

En liminaire, la mission relève que BILAC repose sur des données déclaratives, non extraites d'un système de gestion qui retracerait l'activité des services. De plus, plusieurs interlocuteurs ont indiqué à la mission que la fiabilité des bilans ne pouvait être assurée, les informations qu'ils contiennent étant peu utilisées pour le pilotage des CIO et les données remontées ne faisant pas l'objet d'un contrôle. Cette réserve posée, le bilan d'activité reste intéressant à analyser pour contribuer à objectiver les débats.

Les activités des COP sont polarisées sur des actions individuelles et collectives. Les actions collectives, telles que les séances d'information et la participation à des forums enregistrent une légère augmentation (de l'ordre de 6% en 2011). Le Parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF) mis en place dès la classe de 5^{ème} mobilise de plus en plus les COP.

Au sein des CIO, les actions en faveur des publics non scolaires et adultes connaissent une hausse. Ce bilan souligne que les rencontres avec des opérateurs locaux connaissent une augmentation (Missions locales et PAIO, Pôle emploi...). Alors que la mise en place de la réforme du lycée a conduit à l'émergence de nouveaux besoins en matière d'aide et de conseil en orientation, ce sont encore les collégiens qui restent les premiers bénéficiaires en nombre d'actions individualisées. Ils sont suivis par les lycéens de l'enseignement général et technologique puis par les lycéens professionnels.

Les besoins en accompagnement d'élèves en difficulté d'orientation mobilisent les COP en lien avec la MGI. L'activité des COP est de plus en plus tournée vers les publics le plus en difficulté, notamment les élèves scolarisés dans les ULIS (augmentation des prestations de près de 38% pour la période 2008/2011). On observe une hausse des actions individualisées au CIO pour la MGI (environ 10 %) et le public scolaire non connu (environ 30 %) pour la

période 2008/2011, même si leur poids respectif a fortement chuté pour l'année scolaire 2010/2011.

Le décret du 23 août 2011 (modifiant le décret du 20 mars 1991 relatif au statut particulier des directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues) précise que les DCIO et les COP « délivrent une première information et un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles au profit de toute personne dans le cadre du service dématérialisé et gratuit institué par l'article L. 6111-4 du code du travail. Ils assurent l'information, le conseil et l'accompagnement personnalisé :

- 1° Des élèves et de leurs familles, notamment des élèves handicapés, des élèves non francophones et des élèves soumis à l'obligation scolaire en difficulté ;
- 2° Des jeunes adultes ;
- 3° Des étudiants en formation initiale ».

Le travail des COP porte de plus en plus sur l'accompagnement des élèves en difficultés (ULIS, UPI, actions conjointes avec la MGI, dans le cadre du GAIN par exemple, examens individuels pour la CCSD...). On note aussi une progression de la part de leur activité à destination de jeunes fréquentant les missions locales et des demandeurs d'emploi. Cela explique la progression des rencontres avec les collectivités locales. On observe aussi un accroissement de la part des actions collectives d'information destinées aux élèves et aux étudiants (les actions centrées sur le projet d'éducation à l'orientation enregistrent une progression de 17%, sous l'effet de sollicitations liées au PDMF). Entre 2008 et 2011, et dans la mesure où les CIO se sont largement positionnés comme opérateurs-bilans, on note une augmentation de 75% des prestations VAE.

D'une manière générale, les activités des COP tendent à se développer au sein des établissements scolaires et enregistrent une baisse relative au sein des CIO.

4. Rappel du diagnostic et des recommandations du rapport IGAENR-IGEN de 2005

Le rapport IGAENR-IGEN d'octobre 2005 sur le fonctionnement des services d'information et d'orientation fait suite à l'abandon d'une tentative de décentralisation des CIO aux régions en 2003. Il comporte un rappel historique intéressant de l'orientation en France, « concept relativement récent »...né essentiellement après la guerre⁴⁵ avec l'industrialisation et la diversification des métiers, « dont la légitimité est encore fragile au sein de l'école » : l'orientation est née en dehors de l'école (beaucoup d'initiatives locales), organisée dans les années cinquante en période de plein emploi ; la persistance du chômage génère des initiatives à côté des CIO (PAIO, missions locales, CIBC, officines privées d'orientation). Le rapport note que contrairement au début des années 1980, la majorité des professionnels exerce désormais en dehors des CIO.

Le concept de l'orientation a évolué considérablement vers une démarche éducative partagée (circulaire du 31/7/1996 : les élèves doivent acquérir « la connaissance de soi, la connaissance des voies de formation, la connaissance des métiers et du monde économique »). Le rapport souligne que si ses missions n'ont cessé d'évoluer, le dispositif d'orientation n'a pas fait l'objet d'une réforme profonde depuis plus de 50 ans, et constate : « un malaise existentiel des

⁴⁵ Sont créés en 1938 dans chaque chef lieu de département des centres d'orientation professionnelle, et un secrétaire à l'orientation professionnelle est rattaché à l'inspecteur d'académie, des centres d'orientation psychotechniques en 1951, création en 1970 de l'ONISEP et en 1972 création du corps des conseillers d'orientation.

conseillers d'orientation »... « Une absence de pilotage », « une image troublée auprès des publics », et « l'existence d'un gisement de compétences mal valorisées ».

Après une analyse très critique du fonctionnement des services d'orientation, qui pointe à la fois une accumulation de missions non hiérarchisées, des statuts inadaptés, une absence grave et très ancienne de pilotage, tant au niveau national qu'au niveau académique, des services qui n'ont pas fait l'objet d'une instruction globale d'organisation depuis plus de 50 ans (!), un affaiblissement récent et régulier des moyens, une culture malgré tout importante du partenariat par les CIO, le rapport des inspections formule une série de préconisations qui sont rappelées ci-après.

Le rapport commence par écarter deux scénarios :

- La décentralisation aux régions

Il déplore qu'elle n'ait jamais été débattue, le ministre de l'époque l'ayant lui-même refusée, prend acte des oppositions de nombreux personnels et des syndicats, mais souligne « que les collectivités locales ne peuvent plus être exclues d'une solution globale... »

- La séparation des fonctions de conseil psychologique et d'information/orientation

Elle aurait pour conséquence la scission du corps des COP, la création d'un corps de psychologues de l'éducation « dont le besoin n'est pas démontré » et à terme le transfert aux régions des CIO et de conseillers d'orientation. Le rapport la rejette, estimant qu'elle va à l'encontre de l'évolution constatée dans plusieurs pays européens, qu'elle fait disparaître la double présence positive en établissement et en centre, et quelle suscitera inquiétudes et refus de choisir.

Le rapport fait le choix « de profondes réformes » au sein du système éducatif.

- *L'indispensable clarification des missions*

Considérant que si un élève devait être reçu 2 heures par an en moyenne par les COP, il faudrait tripler l'effectif de ceux-ci, le rapport préconise de privilégier les publics les plus défavorisés et les lieux permettant de les rencontrer. Il propose 4 missions prioritaires :

- Le conseil en orientation, rôle des COP, incluant des compétences en psychologie
- L'information sur les enseignements scolaires, universitaires, et les formations tout au long de la vie, en partenariat avec des professeurs formés, des documentalistes, et d'autres réseaux
- L'expertise en orientation auprès des équipes de direction des établissements, avec l'appui des CIO. La présence des COP serait moins utile aux conseils de classe qu'au conseil d'administration des établissements.
- L'information sur les métiers, le rapport préconisant la plus grande mutualisation de cette mission avec d'autres réseaux, sur le modèle notamment des cités des métiers.

- *Une organisation des missions au sein du projet académique*

- Une politique d'orientation au sein du projet académique
- Décliné par un projet d'activité de chaque CIO
- Les missions des COP attribuées par le directeur, le COP ne pouvant les décider tout seul (lettre de mission).

- *Une organisation des services rénovée*
 - La création d'établissements publics régionaux (EPR), « outils techniques sous l'autorité du recteur », intégrant les DRONISEP, associant les régions à leur conseil d'administration.
 - Un réseau de 250 CIO ayant la taille critique, sur la base des bassins de formation/zones d'emploi
 - Le souci de la proximité, mais pas au prix de l'éparpillement
 - Le rapport suggère que soit confié aux régions un rôle incitatif pour le regroupement des petites structures appartenant aux différents réseaux, « par des responsabilités dans le financement de ces organismes ». L'ouverture de ces structures en dehors des heures scolaires est aussi préconisée.
 - L'amélioration de la gestion administrative confiée à l'EPR
 - « des CIO vitrines de l'éducation nationale » : réseau d'accueil des familles, ouverts bien souvent pendant les vacances, les conforter par une vaste campagne de communication
 - Recruter des personnels de documentation pour chaque CIO

- *Le pilotage des services*
 - Animation nationale par la DGESCO (rencontre avec les académies)
 - Animation académique assurée par le recteur avec tous les personnels impliqués
 - appliquer l'obligation de présenter le rapport annuel sur l'orientation au CAEN
 - transformer le CSAIO en Délégué académique, pour confirmer son rôle de responsable de la mise en œuvre de la politique académique, ayant au nom du recteur autorité sur toute la chaîne hiérarchique, y compris les inspecteurs IEN-IIO
 - un collège académique des IEN-IIO, qui devront valider la titularisation des COP, les inspecter et évaluer, et auditer les CIO, qu'ils auront à visiter.

- *Une adaptation du statut des COP*
 - Ouvrir le recrutement des COP, en créant deux branches, l'une pour des licenciés en psychologie, l'autre pour les autres licenciés
 - Supprimer la condition de titre pour les autres concours, incluant un 3^{ème} concours ouvert à des professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle
 - Rattacher les centres de formation aux IUFM de Lille, Rennes, Aix-en-Provence, Paris Créteil et Versailles
 - Revoir le contenu de la formation, diminuant la part de la psychologie et renforçant celle de l'économie, de la connaissance du monde professionnelle, des institutions publiques, scolaires, du droit de la fonction publique
 - Choix des stages arrêté par les CSAIO, et pas par les stagiaires tout seuls
 - La réussite au DECOP entraîne l'attribution du titre de psychologue mais pas la titularisation automatique dans le corps des COP
 - Les COP restent affectés dans les CIO, mais leur temps de travail en établissement est augmenté
 - Annualisation du service pour permettre l'adaptation nécessaire de l'ouverture des CIO aux besoins du public

- *Le transfert des directeurs de CIO dans un corps de personnel de direction de l'information et de l'orientation*

- *Une relance indispensable des partenariats : l'orientation, une mission partagée*
 - Partenariats internes : nécessité d'une nouvelle circulaire relative aux missions des services d'orientation avec deux objectifs : mieux associer les élèves, les étudiants et les parents, en créant un conseil des usagers au sein des CIO, dont seront membres les chefs d'établissement du bassin, et créer des relations contractuelles CIO/établissements
 - Partenariats externes : le rapport préconise d'aller vers des « guichets uniques » pour les jeunes et leurs familles, maisons de l'orientation en réseau, espaces AIO, cités des métiers, permettant de dépasser les querelles de territoires
 - La rédaction d'une charte de l'information et du conseil en orientation par le ministère pour favoriser les initiatives locales de mutualisation, s'inspirant de l'expérience de la Cité des métiers de La Villette, promouvant une « haute idée du service public » : service gratuit, anonyme, accueillant, attentif aux plus fragiles, aidant le jeune à devenir autonome.
 - La mise en commun des ressources documentaires
 - Une incitation financière de l'État et des collectivités à l'émergence de ces rapprochements entre structures.

5. Liste des nouveaux textes relatifs au statut et aux missions des personnels d'orientation du ministère de l'éducation (depuis 2005)

Texte	Contenu
Arrêté du 13 mars 2012 modifiant l'arrêté du 20 mars 1991	Modalités des concours de recrutement dans le corps des DCIO et COP
Arrêté du 13 mars 2012	Création de la commission chargée de se prononcer sur la reconnaissance de la qualification en équivalence de diplômes pour se présenter aux concours externe et interne de recrutement de COP
Décret du 23 août 2011 modifiant le décret du 20 mars 1991	Statut particulier des directeurs de DCIO et COP
Circulaire du 12 novembre 2009	Élèves intellectuellement précoces : guide d'aide à la conception de modules de formation pour une prise en compte des élèves intellectuellement précoces
Loi du 24 novembre 2009	Missions et formation des COP
Circulaire du 20 mai 2009	Préparation de la rentrée 2009
Circulaire du 24 avril 2009	Orientations pédagogiques pour les enseignements généraux et professionnels adaptés dans le second degré
Publication DGESCO pour le séminaire national des 14 et 15 octobre 2009	Apprendre à s'orienter tout au long de la vie : 15 repères pour la mise en œuvre du parcours de découverte des métiers et des formations
Instruction du 22 avril 2009	Prévention du décrochage scolaire et accompagnement des jeunes sortants sans diplôme du système scolaire
Circulaire du 26 janvier 2009	Orientation active : orientation des futurs bacheliers vers l'enseignement supérieur en vue de la rentrée 2009
Circulaire du 11 juillet 2008	Parcours de découverte des métiers et des formations
Circulaire du 4 avril 2008	Préparation de la rentrée 2008
Circulaire du 17 octobre 2007	Parcours scolaire des élèves intellectuellement précoces ou manifestant des aptitudes particulières à l'école et au collège
Décret du 14 mai 2007	Livret personnel de compétences
Circulaire du 9 janvier 2007	Préparation de la rentrée 2007
Circulaire du 14 décembre 2006	Mise en place d'un entretien d'orientation au bénéfice des élèves de troisième
Circulaire du 29 août 2006	Enseignements généraux et professionnels adaptés dans le second degré

Circulaire du 21 août 2006	Organisation et pilotage des dispositifs relais
Circulaire du 17 août 2006	Mise en œuvre et suivi du projet personnalisé de scolarisation des élèves handicapés
Décret du 11 juillet 2006	Socle commun de connaissances et de compétences modifiant le code de l'éducation
Convention cadre du 14 avril 2006	Atelier relais
Circulaire du 27 mars 2006	Préparation de la rentrée 2006
Décret du 30 décembre 2005	Parcours de formation des élèves présentant un handicap
Arrêté du 7 décembre 2005	Composition et fonctionnement de la commission départementale d'orientation vers les enseignements adaptés du second degré

Source : informations DGESCO, retraitement par la mission.

6. Référentiel du métier de directeur de centre d'information et d'orientation (proposition de l'ANDCIO exprimée en 2003)

FONCTION PILOTAGE DE PROJET ET DEVELOPPEMENT

- Analyser les besoins des usagers et des différents partenaires
- Organiser la participation des usagers, des responsables administratifs, des partenaires, de l'équipe du CIO à l'élaboration, à la mise en œuvre, à l'évaluation du programme d'activités du centre dans le cadre des missions nationales, du projet académique et départemental
- Coordonner les actions d'information et de conseil en direction des élèves et des familles
- Coordonner les actions en direction des établissements scolaires
- Organiser l'accueil du public au CIO
- Organiser la mise à jour et le développement du fond documentaire
- Développer les ressources d'information multimédia
- Contrôler la qualité du service rendu.

Principales compétences : gestion de projet, animation de groupe, capacité à négocier, élaboration d'outils d'évaluation, conseil en orientation

FONCTION GESTION

- Élaborer le budget prévisionnel du CIO
- Suivre l'exécution du budget en liaison avec le Rectorat ou les collectivités locales
- Réaliser les investissements
- Gérer les frais de déplacement, opérer les arbitrages

Principales compétences : connaissances en comptabilité publique, rigueur, capacité à prendre des décisions

FONCTION GESTION DE RESSOURCES HUMAINES

- Organiser le travail des personnels
- Répartir les secteurs d'intervention des COP
- Gérer les emplois du temps
- Animer l'équipe, créer une dynamique
- Réguler et optimiser le travail des personnels
- Évaluer les personnels
- Participer au recrutement des personnels contractuels

Principales compétences : management, conduite de réunion, pratique de l'écoute active, délégation, connaissances juridiques (droit du travail, droit administratif)

FONCTION ANIMATION DE BASSIN D'EDUCATION ET DE FORMATION

- Participer aux réunions de bassin
- Produire des analyses sur le fonctionnement du système éducatif dans le bassin : suivi de cohorte, analyses des indicateurs...
- Faciliter les échanges entre les différents acteurs de l'orientation.
- Produire des analyses sur l'insertion des élèves
- Animer des groupes de travail thématiques dans le champ de l'orientation
- Mettre en place des actions de formation, conférences en direction des acteurs du système éducatif
- Organiser des forums avec les acteurs du monde socio-économique
- Co-piloter la Mission Générale d'Insertion
- Animer la fonction bilan au sein d'un GRETA
- Coordonner les réseaux labellisés SPO
- Coordonner les plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs

Principales compétences : conduite de réunion, ingénierie de formation, capacités d'analyse et de synthèse, maîtrise des outils et applications informatiques (Word, Excel, Accès, IPES...) maîtrise des outils psychotechniques

FONCTION EXPERTISE

- Participer à des commissions d'expertise :
 - Commission d'orientation vers l'enseignement adapté du second degré (CDO)
 - Commission des droits et de l'autonomie de la personne handicapée (CDAPH)
 - Commissions d'Appel
 - Commissions d'Affectation
- Participer à des groupes de travail avec les partenaires de l'Éducation Nationale : Liaison Collège-Lycées, Liaison lycée-Université, gestion du décrochage scolaire
- Participer à des groupes de travail « Éducation Nationale – partenaires extérieurs » :
 - Primo-arrivants
 - Dispositifs relais
 - Orientation, insertion des adultes en liaison avec les Missions Locales, centres de bilan de compétences, FONGECIF, Pôle Emploi, organismes de formation, points-relais conseils pour la VAE, etc.

Principales compétences : expertise en psychologie, connaissance approfondie du système éducatif, conseil en orientation

FONCTION REPRESENTATION

- Représenter le CIO auprès des collectivités territoriales
- Représenter le CIO et l'Éducation Nationale auprès de structures partenaires : conseil d'administration de Missions Locales, conseil d'administration de Conseils Inter-établissements du GRETA, lycées agricoles, conseil d'administration d'établissements spécialisés...
- Participer aux Comités d'Orientation Locaux
- Participer aux réunions du Service public de l'Emploi Local.
- Représenter le CIO auprès des groupements professionnels

Principales compétences : connaissance approfondie du système éducatif, connaissance de l'environnement économique, compétences relationnelles.

Effectifs et activité des délégations régionales de l'ONISEP

Source : ONISEP.

1. Effectifs des délégations régionales de l'ONISEP

En 2013, les 544 ETP autorisés à l'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) se répartissent entre 217 ETP dans les services centraux, 304 ETP dans les 28 délégations régionales (DRONISEP), positionnées auprès des recteurs d'académie (le délégué régional de l'ONISEP est le chef des services académiques d'information et d'orientation – CSAIO) et 23 ETP gelés compte tenu des obligations faites à l'établissement de diminuer sa masse salariale.

Le budget de fonctionnement (hors rémunérations) alloué par l'ONISEP à ses délégations régionales représente près d'1 M€, sur les 13,3 M€ de fonctionnement de l'ensemble de l'établissement. Le budget des délégations régionales est très largement complété par des recettes propres et par des subventions, notamment des régions.

Délégation régionale	ETP 2013	Délégation régionale	ETP 2013
DR-AIX	10	DR-LYON	15
DR-AMIENS	10	DR-MARTINIQUE	7
DR-BESANCON	10	DR-MONTPELLIER	11
DR-BORDEAUX	12	DR-NANCY	11
DR-CAEN	9	DR-NANTES	15
DR-CLERMONT FERRAND	11	DR-NICE	8
DR-CORSE	4	DR-ORLEANS	12
DR-DIJON	11	DR-POITIERS	11
DR-GRENOBLE	15	DR-REIMS	10
DR-GUADELOUPE	4	DR-RENNES	13
DR-GUYANE	3	DR-REUNION	6
DR-ILE DE FRANCE	30	DR-ROUEN	9
DR-LILLE	15	DR-STRASBOURG	12
DR-LIMOGES	8	DR-TOULOUSE	12

Total des DRONISEP :	304
-----------------------------	------------

2. Activité des DRONISEP : l'exemple de la DRONISEP d'Orléans

Source : extrait du programme d'activités DRONISEP Orléans 2012-2014.

PRIORITES ET AXES DE TRAVAIL DE LA DRONISEP

La Dronisep Centre est un organisme bien implanté en région. Sa compétence est reconnue par les différents partenaires et la positionne comme un interlocuteur privilégié dans son domaine d'activité. Ainsi, le cadre de son action est étroitement lié à la qualité des conventions et des relations partenariales qu'elle engage avec :

- Les services d'information et d'orientation de l'Éducation nationale (SAIO, CIO...);
- Le réseau des établissements publics et privés ;

- Le corps des inspecteurs (IEN, IA-IPR) ;
- Les directions académiques et services du rectorat ;
- Le conseil régional ;
- Le GIP-Alfa Centre (État – Région) ;
- La Direction Régionale de l’Alimentation, l’Agriculture et de la Forêt (DRAAF), le Service Régional de la Formation et du Développement (SRFD) et le Complexe Régional d’Information Pédagogique et Technique Agricole de la Région Centre (CRIPTARC) ;
- le Centre Régional de Documentation Pédagogique du Centre (CRDP) ;
- le Pôle Recherche de l’Enseignement Supérieur du Val de Loire (PRES) ;
- l’Agence Régional de la Santé de la région Centre (ARS) ;
- le Centre Régional Information Jeunesse (CRIJ) et la Direction Régionale de la Jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ;
- les fédérations de parents d’élèves de la région Centre (FCPE, PEEP et URAPEL) ;
- le GIP Alfa Centre ;
- les fédérations et branches professionnelles et les chambres consulaires.

La mission de la Dronisep repose sur un objectif central visant à mettre en place, en partenariat avec la région Centre, les bases d’un service public régional d’information, d’orientation et d’accompagnement tout au long de la vie inscrit dans la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l’orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et dans le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP).

Les grands axes de travail de la Dronisep sont déterminés autour d’un plan triennal (2012-2014) et se déclinent en sept objectifs :

1. Améliorer la qualité de l’information sur les formations et les métiers pour les jeunes, les informateurs et les familles ;
2. Promouvoir l’enseignement supérieur en région Centre ;
3. Promouvoir les formations et les métiers du secteur sanitaire et social en région Centre ;
4. Contribuer à la mise en place d’événements liés à l’information et à l’orientation et développer l’ingénierie de l’information en orientation ;
5. Favoriser l’information sur les métiers, développer les partenariats, contribuer au réseau régional d’information et d’orientation ;
6. Animer les espaces orientation multimédia dans les lycées publics et privés sous contrat et former les utilisateurs aux outils numériques d’aide à l’orientation ;
7. Contribuer à plus d’égalité des chances : égalité entre les sexes dans le système éducatif, accompagnement des familles et prévention des sorties des jeunes sans qualification.

I. AMELIORER LA QUALITE DE L’INFORMATION SUR LES FORMATIONS ET LES METIERS POUR LES JEUNES, LES INFORMATEURS ET LES FAMILLES

Cet objectif vise à rendre l’information accessible pour tous et répond à notre mission de service public de fournir à l’ensemble de la population un égal accès aux ressources du réseau Onisep.

Sur cet axe, notre action repose sur deux démarches qui doivent être complémentaires :

- Conception et développement de l’information sous forme numérique ;

- Conception, diffusion et accompagnement pédagogique de documents imprimés sur l'offre de formation.

a. Conception et développement de l'information sous forme numérique

Pour la délégation régionale, il s'agit de :

- rendre disponible en ligne l'ensemble de l'offre de formation régionale sur les pages régionales du site de l'ONISEP. Cette offre de formation doit s'articuler en complémentarité avec l'offre de formation disponible sur le portail régional « Etoile » auquel la délégation régionale participe activement ;
- Dynamiser le site ONISEP.fr/Orleans par une animation éditoriale essentiellement axée sur l'information et la promotion des actions conduites en région Centre en matière d'orientation et d'information sur les formations et les métiers ;
- Contribuer à l'environnement numérique de travail (ENT) dans les lycées publics et privés sous contrat par l'animation et la formation des utilisateurs (élèves, enseignants et professionnels) aux outils numériques proposés par l'ONISEP, vecteur de l'information et l'orientation. La Délégation régionale participera notamment aux travaux visant à développer plus finement la brique dédiée à l'orientation dans l'ENT.

b. Conception, diffusion et accompagnement pédagogique de documents imprimés sur l'offre de formation

La Dronisep conçoit, édite et diffuse en direction des jeunes et des familles, des brochures d'information sur les formations préparées dans les établissements de l'académie d'Orléans-Tours, de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur.

Ces documents sont diffusés gratuitement, sous forme papier, aux élèves des établissements publics et privés, aux informateurs ainsi qu'à de nombreux partenaires institutionnels et largement diffusés notamment lors des forums de l'orientation et autres événements en région Centre. Ils sont également téléchargeables et mis à jour en temps réel sur les pages régionales du site ONISEP.fr/Orleans.

II. PROMOUVOIR L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN REGION CENTRE

La délégation régionale de l'ONISEP participe à la promotion de l'enseignement supérieur en région Centre. Dans le prolongement des axes de travail inscrits au CPRDFP et dans le projet académique, la Dronisep développe en partenariat avec la région Centre et les partenaires du PRES Centre Val de Loire - Université des supports d'information en direction des élèves de 1ère et de terminale, des familles et des informateurs. Ces supports mettent l'accent sur la qualité de vie et les bonnes conditions de travail des étudiants et sur les dispositifs d'accompagnement des jeunes vers l'enseignement supérieur (plan licence, orientation active, admission post-bac, cordées de la réussite....).

Afin d'encourager les vocations pour les carrières scientifiques, la Dronisep participe aux actions de promotion des filières et métiers scientifiques en direction des équipes pédagogiques, des lycéens et des étudiants.

La Dronisep développera le programme « Vocasciences » qui vise à rendre opératoires les objectifs suivants :

- améliorer le dialogue avec les entreprises, (Article 1 de la LRU) ;
- accompagner les étudiants dans la définition d'un projet d'études et/ou professionnel jusqu'à l'emploi ;
- redonner de l'attractivité aux filières universitaires, pour augmenter les flux des primo entrants en Licence et les maintenir en Master ;
- Valoriser l'offre de formation des universités auprès des lycéens à travers une approche métier.

L'année 2012 sera consacrée à la mise en oeuvre du programme en lien avec les universités, le PRES, le Conseil régional et la Dronisep de Poitiers. Le livrable est prévu en janvier 2013, au plus tôt.

III. PROMOUVOIR LES FORMATIONS ET LES METIERS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL EN REGION CENTRE

Le secteur sanitaire et social représente près de 130 000 emplois en région Centre (c'est l'un des 3 plus gros employeurs de la région avec l'industrie et le commerce). Afin d'améliorer l'information sur les métiers et de promouvoir ce secteur en plein essor, la Dronisep conforte et développe son partenariat avec la région Centre et les partenaires de l'ARS Centre par la production de supports d'information en direction des jeunes, des familles et des informateurs.

Ces supports (numériques ou imprimés) insistent sur les dispositifs d'accompagnement des étudiants par la Région vers les carrières sanitaires et sociales (aide financière, bourses, qualité des instituts de formation, des équipements, formations par l'apprentissage,...).

Ainsi, la Dronisep poursuit et développe les actions suivantes :

- Assurer la mise à jour annuelle et la mise en ligne du document numérisé « Soigner, aider en région Centre, les métiers de la santé et du social ».
- Elaborer le calendrier annuel des concours du social et du paramédical.
- Réaliser et communiquer les résultats des enquêtes effectuées auprès des établissements du secteur sanitaire et social pour la formation initiale.
- Mettre à la « Une » du site onisep.fr en région, mensuellement, un métier (en lien avec la direction régionale de l'apprentissage et des formations sanitaires et sociales).
- Réaliser des documents papiers ou numériques spécifiques répondant à des priorités définies en partenariat.

IV. CONTRIBUER A LA MISE EN PLACE D'EVENEMENTIELS ET DEVELOPPER L'INGENIERIE DE L'INFORMATION EN ORIENTATION

La délégation régionale de l'ONISEP participe, en collaboration avec les services et directions académiques (SAIO, DAFPIC et DASEN) et les services du Conseil régional (Formation - Education et Communication) à la mise en oeuvre d'une démarche d'accompagnement de la recherche d'information sur l'orientation.

A cette fin, nous mettons notre expertise pédagogique au service des différentes structures susmentionnées. Ainsi, la Dronisep :

- contribue au pilotage, à la mise en oeuvre et à l'organisation de forums de l'orientation. Elle apporte conseil et ingénierie.

- participe à la réalisation et à la conception des contenus pédagogiques des documents d'accompagnement et à l'organisation du pôle IOA.
- met en place des groupes de travail visant à améliorer le contenu de ces documents, leur diffusion et leur appropriation par les différents acteurs : équipes éducatives, parents.
- est l'établissement support financier des forums de l'orientation d'Orléans et de Tours.

V. FAVORISER L'INFORMATION SUR LES METIERS, DEVELOPPER LES PARTENARIATS, CONTRIBUER AU RESEAU REGIONAL D'INFORMATION ET D'ORIENTATION

La délégation est impliquée dans la mise en œuvre et le suivi des actions menées au sein des établissements dans le cadre du Parcours de découverte des métiers et des formations. Elle poursuit son travail de conception des outils et ressources nécessaires à la mise en place du PDMF, et mettra en place des modules d'information à destination des partenaires du réseau AIO de la région Centre :

- production de documents et outils pour les élèves et pour les professeurs,
- information en ligne : Lettres Info Onisep, annonce des différentes manifestations : Coulisses du bâtiment, Journées portes ouvertes des entreprises, Cobaty...
- présentation des ressources Onisep lors des réunions ou formations organisées par le rectorat (COP, documentalistes, CPE, professeurs), ou plus largement, dans le réseau AIO (conférence de rédaction Etoile, partenaires CRIJ, CRDP, DRAAF).

La Dronisep doit maintenir et développer des coopérations et apporter sa collaboration dans le cadre d'actions relatives à la découverte des métiers et des formations organisées par les partenaires selon des priorités définies dans différents partenariats, par exemple :

- les Sciences, avec la conception d'une lettre infos Onisep Centre « Les sciences et les technologies à l'école ».
- les métiers du bâtiment (cobaty),
- découvrir les métiers du bâtiment (CAPEB),
- les nuits de l'orientation,
- la semaine de l'industrie,
- la relation école – entreprise.

Pour la mise en œuvre du Service public d'orientation prévue par la loi du 23 novembre 2009 la délégation régionale participe aux travaux de réflexion conduits par les différents partenaires réunis au sein de l'instance Etoile + (rectorat d'Orléans-Tours, GIP ALFA, DRAAF, Missions locales, Pôle emploi...).

L'action de la délégation cible deux domaines d'intervention :

- Faire de l'onisep.fr/region, le portail régional de référence en matière d'Information et d'orientation : valoriser les informations régionales et professionnaliser la mise en scène des informations ;
- La base régionale de l'offre de formation :

La délégation régionale participe aux différents comités techniques conduits par le conseil régional sur la dématérialisation des annuaires de formations professionnelles initiales et continues. Pour la constitution des bases de données, il est nécessaire de rechercher les complémentarités entre les différents opérateurs d'information afin d'éviter les redondances et

la multiplication de bases de données sur différents portails nuisant à la lisibilité et à la qualité de l'information.

La Dronisep participe à l'animation et à l'enrichissement du site « **mavoiepro** » en lien avec les différents partenaires régionaux. Ce travail collaboratif contribue à valoriser la voie professionnelle et la positionner comme une filière de réussite à part entière offrant des parcours d'excellence.

L'enjeu principal de l'évolution du site s'inscrit dans le CPRDFP qui engage les régions et les académies à proposer aux jeunes des filières de formation qualifiantes, à préparer l'accès à l'emploi et permettre l'acquisition de compétences adaptées aux métiers d'aujourd'hui et de demain.

VI. ANIMER LES ESPACES ORIENTATION MULTIMEDIA DANS LES LYCEES ET FORMER AUX OUTILS NUMERIQUES D'AIDE A L'ORIENTATION

La délégation régionale de l'Onisep met en place des actions visant à dynamiser l'utilisation et la fréquentation des espaces d'orientation des établissements, des CIO et des BDI. Elle participe à l'animation des réunions de bassin des documentalistes et plus généralement aux réunions organisées par les professionnels impliqués dans l'information des jeunes.

Dans le cadre de la mise en place de ces « Espaces Orientation Multimédia », la délégation régionale :

- assure une assistance technique, y compris en ligne, pour la maintenance du kiosque.
- forme les équipes pour une utilisation du kiosque dans une démarche d'éducation à l'orientation, en particulier dans le cadre de la mise en place du parcours de découverte des métiers et des formations ;
- forme les équipes aux outils numériques d'aide à l'orientation en apportant les éléments de connaissance :
 - o des outils de la technologie numérique d'aide à l'orientation (services et plateformes en ligne...),
 - o dans l'exploitation des contenus en ligne.
- développe des actions de promotion de Biblionisep ;
- assure l'accompagnement des personnels concernés par la mise en place d'une équipe ressource à la délégation et l'organisation de groupes de suivi pour les documentalistes ;
- sensibilise les acteurs et assure l'information sur les potentialités des différents outils ;
- développe de nouveaux médias en région Centre : les nouveaux modes d'appropriation de l'information par les jeunes reposent sur de nouveaux services multimédia. Les réseaux sociaux offrent des opportunités de communication pour renforcer l'information et l'orientation auprès des jeunes.

VII. CONTRIBUER A PLUS D'EGALITE DES CHANCES : EGALITE ENTRE LES SEXES DANS LE SYSTEME EDUCATIF, ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES ET PREVENTION DES SORTIES DES JEUNES SANS QUALIFICATION

L'action de la délégation cible trois domaines d'intervention :

a. La double-mixité

La Dronisep s'attache à faire valoir l'enjeu de la double-mixité auprès des élèves, des familles et des équipes éducatives par :

- son implication au sein de la mission académique « Mixité, parité, égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif ;
- sa participation à des manifestations ;
- le développement de supports d'information et d'outils pédagogiques à destination des élèves visant à lutter contre les stéréotypes et à améliorer l'orientation des filles.

b. L'accompagnement des familles

La délégation régionale poursuit son action auprès des Fédérations de parents d'élèves de la région Centre. Par ses supports et des actions spécifiques, elle accompagne les familles pour une meilleure compréhension de l'organisation scolaire, des réformes pédagogiques et des parcours d'études en région Centre de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur.

c. La prévention du décrochage

La délégation régionale poursuit et contribue aux côtés du rectorat, des DASEN et de la Région à l'information et à la communication des actions mises en œuvre pour lutter contre les sorties des jeunes sans qualification et le décrochage.

Le réseau de l'information jeunesse du ministère de la jeunesse

1. Organisation et activité du réseau information jeunesse

Le réseau de l'« information jeunesse » a pour mission d'informer gratuitement les jeunes sur tous les sujets les concernant (formation, emploi, mobilité, vie quotidienne, droits, loisirs, santé, etc.), les accompagner dans leurs recherches d'information ainsi que dans l'élaboration de leurs projets et contribuer au développement de leur autonomie. Les publics bénéficiaires sont les jeunes de 15 à 28 ans, (plus de 5 millions de demandes d'information par an et 10 millions de connections sur les sites).

L'organisation du réseau information jeunesse repose sur une instruction du 18 octobre 2001 du ministère chargé de la jeunesse et sur plusieurs documents de référence (reproduits dans la suite de cette annexe) : la charte nationale de l'information jeunesse, charte européenne de l'Information jeunesse et les principes pour l'information jeunesse en ligne.

Le réseau est composé :

- de 1500 bureaux information jeunesse (BIJ) ou points d'information jeunesse (PIJ), qui accueillent et informent le public jeune ; ces structures de proximité sont à 75% des services des collectivités territoriales, employant des fonctionnaires territoriaux (catégorie B ou C) ; près de 2 000 ETP exercent au sein des BIJ et PIJ ;
- de 27 centres régionaux d'information jeunesse (CRIJ), de statut associatif, qui assurent à la fois une fonction d'accueil et d'information, la diffusion de la documentation nationale et l'alimentation de l'information régionale, l'animation des BIJ et PIJ. Les CRIJ sont financés globalement à hauteur de 14,645 M€ dont 5,435 M€ par le ministère de la jeunesse, 2,938 M€ par les régions, 1,660 M€ par les départements et 2,095 M€ par le bloc communal. Les effectifs des CRIJ s'élèvent à 284 ETP. Sur 25 CRIJ, 5 ont un budget de plus d'1 M€ avec 12 à 15 agents, 1/3 entre 0,5 et 1 M€ pour 10 agents, et la majorité est en-dessous de 0,5 M€ avec 5 à 6 agents, en majorité de catégorie B. Les CRIJ sont engagés dans une démarche qualité (référentiel AFNOR) ;
- du Centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ). Cette association implantée à Paris, et qui est le CRIJ Ile-de-France, joue un rôle de centre national de ressources, animant et coordonnant les CRIJ, sans être pour autant une véritable tête de réseau. Le CIDJ gère en lien avec les CRIJ et l'ONISEP une base de données nationale (Flora), alimentée par une équipe de 10 documentalistes, et une publication (web et papier) nationale. Il dispose d'un budget de 7 M€ financé principalement par le ministère chargé de la jeunesse (2,74 M€), la région Ile-de-France (0,245 M€) et la Ville de Paris (0,77 M€, incluant la valorisation des locaux mis à disposition), et des ressources propres. La diminution de ces dernières et l'augmentation des charges salariales malgré la baisse d'effectifs (87,6 ETP en 2011 contre 95 ETP en 2009) entraînent un déficit structurel (0,33 M€ en 2011).

L'ensemble du réseau bénéficie de 8,5 M€ de crédits du ministère chargé de la jeunesse sous forme de subventions aux CRIJ et au CIDJ, qui représentent environ 30 % de leur budget).

Les collectivités territoriales participent également au financement des CRIJ. Les BIJ et les PIJ sont financés quasi entièrement par les collectivités territoriales.

Les principaux partenaires sont les collectivités territoriales, les autres réseaux d'information : missions locales, CIO, organismes d'information spécialisés (par exemple sur l'aide au logement ou le domaine de la santé) ; Pôle emploi ; Agence française du programme européen jeunesse en action (AFPEJA) ; institutions diverses (dont les CAF) ; services déconcentrés de l'État (labellisation, suivi du cahier des charges, conventionnement).

Les personnels du CIDJ et des CRIJ sont des contractuels de droit privé, régis par la convention collective nationale des métiers de l'animation, et de profil documentaliste ou information jeunesse, avec un recrutement entre bac + 2 et bac + 5. La tendance est à la baisse et au vieillissement des effectifs. Les directeurs de CRIJ (plutôt bac+4) ont un profil proche des directeurs de mission locale. On trouve quelques anciens inspecteurs de la jeunesse et des sports, mais surtout des cadres de collectivités locales et du milieu associatif. Leurs rémunérations sont parfois élevées par rapport à la fonction publique de l'État, peut comporter des avantages en nature significatifs, la mobilité étant parfois faible, voire inexistante, et la proximité avec les élus locaux parfois très grande, rend très difficile un pilotage national.

En termes de professionnalisation, une certification professionnelle de « chargé d'information, d'accueil et d'orientation » de niveau III a été mise au point et est délivrée par le CNAM par validation des acquis de l'expérience (VAE).

Enfin, le ministère chargé de la jeunesse a initié en 2012 un travail d'actualisation de la démarche qualité de l'information jeunesse, qui devait déboucher en fin d'année sur un nouveau référentiel de qualité à destination des CRIJ, BIJ et PIJ.

2. La charte de l'information jeunesse (20 mars 2001)

Composante fondamentale de la responsabilité, de l'engagement social et de la participation citoyenne, de l'épanouissement personnel, de la lutte contre l'exclusion, de la mobilité des jeunes notamment dans le cadre européen, l'accès à l'information doit être garanti comme un véritable droit pour tous les jeunes, sans aucune discrimination. Le préambule de la charte européenne de l'Information Jeunesse rappelle les fondements de ce droit.

L'information jeunesse est une mission de service public, définie et garantie par l'État. Au nom de l'État, le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports labellise les structures qui constituent le réseau Information Jeunesse : centres, bureaux, points Information Jeunesse. Il coordonne et soutient leur développement, avec le concours des collectivités territoriales.

Ces structures assurent cette mission conformément aux règles déontologiques suivantes :

- L'information est accessible de manière égale à tous les jeunes, au plus près de leurs conditions de vie,
- L'information répond en priorité aux besoins et aux demandes directes des jeunes qui sont accueillis dans un souci de disponibilité et de respect de leur identité,
- L'information des jeunes traite de tous les sujets qui les intéressent ou les concernent dans leur vie quotidienne et l'exercice de leurs droits, notamment : enseignement, formation professionnelle et permanente, emploi, vie pratique, transports, santé, culture, sports, loisirs, vacances,....

- L'information est complète, impartiale, exacte, pratique et actualisée.
- L'information utilise les technologies de l'information et de la communication, notamment afin de promouvoir l'accès des jeunes à de nouvelles formes d'expression culturelle et citoyenne.
- L'accueil est gratuit, personnalisé et modulé selon la demande, de la mise à disposition d'auto documentation à l'entretien plus adapté à une relation de conseil, d'aide à la démarche et à une approche globale des projets ou du parcours individuel du jeune.
- L'information respecte le secret professionnel et l'anonymat du jeune,
- L'accueil et l'information sont assurés par des professionnels qualifiés.

Au sein du réseau Information Jeunesse, les BIJ (Bureaux Information Jeunesse) et les PIJ (Points Information Jeunesse) accueillent et informent les jeunes à l'échelon local.

Les Centres Régionaux Information Jeunesse (CRIJ) et les Centres Départementaux en Ile de France, outre leur mission d'accueil et d'information, sont des centres de ressources et assurent le développement et l'animation de leurs réseaux respectifs régionaux et départementaux.

Le Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ), outre sa fonction régionale en Ile de France, est centre de ressources national et assure le développement et l'animation du réseau national. A ce titre il élabore une documentation commune et conduit les projets initiés par le réseau. La fonction documentaire complémentaire est exercée au plan régional par les Centres Régionaux Information Jeunesse et par les Centres Départementaux en Ile de France.

Dès lors qu'elles se conforment aux dispositions de la présente charte et qu'elles signent la convention type qui prévoit notamment l'adhésion à une démarche de qualité, les structures d'information pour les jeunes obtiennent le label " Information Jeunesse " délivré par le ministère chargé de la jeunesse et des sports. Elles doivent dans ce cas utiliser le pictogramme commun à toutes les structures labellisées.

3. Le référentiel de compétences du réseau information jeunesse en matière d'orientation

Source : Référentiel de connaissances des informateurs Jeunesse dans le champ de l'orientation scolaire et professionnelle en vue de l'implication des structures IJ dans le SPO. À l'usage du réseau Information Jeunesse, DJEPVA, juin 2011.

Pour rappel, ce document est l'un des outils ressources issus des travaux initiés et coordonnés par la Direction de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative (DJEPVA), associant notamment les représentants de l'UNIJ et du CIDJ, et ayant pour objectifs de renforcer la professionnalisation des acteurs de l'Information Jeunesse (IJ) et de conforter leur entrée dans le Service public de l'orientation (SPO). Le référentiel de connaissances réalisé dans ce cadre a reçu le concours particulier de collaborateurs du Délégué à l'Information et à l'Orientation (DIO).

Au moment où des structures Information Jeunesse (CRIJ/BIJ/PIJ) vont être appelées à se grouper avec d'autres organismes afin d'obtenir le label national « Orientation pour tous - Pôle information et orientation sur les formations et les métiers », il importe que celles-ci démontrent leurs capacités à accueillir, informer et donner un premier conseil à tous les publics susceptibles d'être accueillis dans leurs locaux, conformément aux critères identifiés dans le cahier des charges prévu par l'arrêté du 4 mai 2011 relatif au label national.

C'est pourquoi, dans le cadre des travaux précités, les représentants de la DJEPVA et de l'UNIJ ont souhaité qu'un effort particulier soit demandé aux Centres régionaux Information Jeunesse (CRIJ) au titre de leur mission d'animation du réseau, et que cet effort puisse porter sur la formation des informateurs Jeunesse. Les CRIJ mettront en œuvre, selon les modalités qui leur paraîtront les plus appropriées (formations, conférences...), des actions de professionnalisation qui permettront de s'assurer que les informateurs Jeunesse impliqués dans le SPO maîtrisent les connaissances de base indispensables à l'accueil, à l'information et au premier conseil de tous ces publics.

Le présent référentiel est inspiré du rapport de Mme Guégot qui préconise de « généraliser l'obligation de connaissances des filières et du monde de l'entreprise à l'ensemble des orienteurs ». Les informateurs Jeunesse comptent parmi les acteurs repérés comme « orienteurs » au titre de leurs activités dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle.

Nombre d'informateurs Jeunesse maîtrisent déjà les connaissances listées ci-après, grâce aux formations reçues au titre du réseau ou acquises dans le cadre de leur expérience auprès de publics diversifiés : scolaires, étudiants, salariés, demandeurs d'emploi ou jeunes en situation de décrochage. La maîtrise de ces connaissances thématiques prend appui notamment sur les six sujets prioritaires identifiés ci-après.

Enfin, une évaluation de ces connaissances sera alors indispensable et pourra présenter une garantie apportée aux partenaires et aux publics quant à la qualité des prestations offertes par les structures IJ. Il est proposé en conséquence qu'un positionnement des acquis des connaissances fasse l'objet d'une démarche d'évaluation progressive dans le cadre d'entretiens professionnels ayant lieu notamment dans le cadre du renouvellement du label Information Jeunesse (tous les trois ans), et que, au terme du renouvellement du label « Orientation pour tous - Pôle information et orientation sur les formations et les métiers », ces connaissances soient considérées comme maîtrisées.

De plus, les conventions d'objectifs qui lient les CRIJ et les Directions régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale (DRJSCS) pourront comporter en annexe une disposition précisant les modalités retenues par le CRIJ pour satisfaire à cette exigence, ainsi que les modalités d'évaluation qui auront été fixées.

① Problématique générale de l'accueil des publics dans le Service public de l'orientation

Nombre des thèmes abordés dans ce chapitre sont souvent traités dans le cadre de la formation initiale de base ou de la formation continue des informateurs Jeunesse.

Objectifs

- Accueillir tous les publics : appréhender les concepts de discrimination, d'égalité des chances, de diversité et d'intégration.
- Assurer un service de qualité vis-à-vis de tous les demandeurs : accueil, information (éviter notamment les stéréotypes en matière d'orientation).
- Engager toute personne sollicitant le SPO dans une démarche active de construction de son parcours.

Contenu des connaissances à maîtriser

1. Généralités sur les publics

- Notions de lutte contre les discriminations, liées notamment à l'origine, au sexe, à l'âge et au handicap, dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc. ;
- Notions d'égalité des chances à l'école (égalité d'accès à l'éducation, à la formation, à la culture et à la qualification) ;
- Notions relatives au handicap (définition, droits) ;
- Notions sur l'accueil du public étranger (formalités, séjour et travail des étudiants en France, etc.).

2. La qualité de l'accueil

- La Charte Marianne ;
- La norme ISO ;
- Les labels.

3. Le droit à l'information

- La CNIL.

② Le système éducatif et son évolution

Objectifs

- Avoir une connaissance du système éducatif dans sa globalité, pour assurer un accueil éclairé des élèves de collège et de lycée et des étudiants, afin de leur permettre une bonne recherche d'information sur les filières de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur.
- Permettre une meilleure coordination avec les CIO et l'ensemble des conseillers d'orientation.

Contenu des connaissances à maîtriser

1. Cadre général de l'évolution du système éducatif

- Loi pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005 : faire réussir tous les élèves, redresser la situation de l'enseignement des langues, mieux garantir l'égalité des chances et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'emploi.
- Évolution de la réforme de l'enseignement supérieur de 2002 : entrée de l'enseignement supérieur dans l'Espace européen (LMD, semestrialisation, ECTS, supplément au diplôme...).

2. Notions sur la structuration du système éducatif au niveau secondaire (collège, lycée) et dans l'enseignement supérieur

- Collège (DIMA inclus) ;
- Voies générales, technologiques et professionnelles au lycée (apprentissage inclus) ;
- Enseignement supérieur : classes préparatoires, BTS, universités (LMD avec IUT, IAE, écoles d'ingénieurs intégrées), IEP, écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, autres écoles publiques ou privées spécialisées (enseignement agricole, jeunesse et sports, système éducatif, culture, etc.).

3. Notions sur les grandes évolutions récentes du système éducatif

- Réforme des lycées (2010)
- Réforme des études médicales et paramédicales (2010)
- Mastérisation des études conduisant au professorat (2010)
- Rénovation de la voie professionnelle (2009)
- Réforme des stages dans l'enseignement supérieur (2006)

4. Notions sur l'évolution de l'information concernant les filières, les métiers et les procédures d'orientation

- Initiation à la connaissance des métiers : le Parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF)
 - découverte professionnelle au collège (DP3)
 - découverte professionnelle en lycée professionnel (DP6)
- Initiation à l'orientation
 - l'orientation progressive au lycée
 - le dispositif Après Bac (APB)
 - l'orientation active
 - le « projet professionnel étudiant »
 - le BAIP
 - le métier de conseiller d'orientation-psychologue et l'organisation de l'information et de l'orientation au MEN (ONISEP, DRONISEP, CIO).

③ Le décrochage scolaire

La lutte contre le décrochage scolaire est l'une des missions du Service public de l'orientation.

Le réseau Information Jeunesse est appelé à y participer (circulaire n°2011-028 du 9 février 2011 du ministère de l'Éducation nationale).

Objectifs

- Participer aux actions de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire (repérage et remobilisation des décrocheurs scolaires).
- Participer à la coordination des plates-formes de suivi et d'appui aux jeunes sortant prématurément du système de formation initiale.

Contenu des connaissances à maîtriser

1. Analyse du phénomène

Définitions : de l'absentéisme au décrochage, etc.

2. La prévention et la lutte contre le décrochage des élèves de moins de 16 ans

Les dispositifs existants :

- Accompagnement éducatif
- Accompagnement du travail personnel en sixième
- Aide personnalisée et stages de remise à niveau à l'école
- Accompagnement personnalisé en baccalauréat professionnel
- Accompagnement personnalisé au lycée général et technologique
- Dispositifs en alternance au collège (DIMA)

- Dispositifs relais
- École ouverte
- Enseignements adaptés
- Établissements de réinsertion scolaire
- Internats d'excellence
- Parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF)
- Programme personnalisé de réussite éducative (PPRE)
- Sconet

3. La prévention et la lutte contre le décrochage des élèves de plus de 16 ans

- La prévention du décrochage : Parcours de découverte des métiers et des formations, dispositifs de réussite scolaire au lycée, accompagnement personnalisé, stages et tutorat, entretien personnalisé d'orientation ;
- Le plan « Seconde chance » (module SDO, micro-lycée, etc.).

4. Les dispositifs pour les jeunes en rupture du système scolaire

- La mission générale d'insertion et autres dispositifs (Écoles de la deuxième chance, Parcours Animation Sport, Programme personnalisé de réussite éducative, EPIDE, etc.).

5. Les plates-formes de suivi et d'appui aux jeunes sortant prématurément du système de formation initiale

Déploiement, pratiques, etc.

④ Métiers, compétences et certifications

Objectifs

- Être capable d'engager avec les demandeurs un premier échange sur leur expérience professionnelle.
- Être capable de présenter les différentes catégories de certifications professionnelles.
- Avoir des notions sur les répertoires des métiers (ROME, CNFPT...) pour faciliter la recherche documentaire.
- Être capable d'orienter le demandeur vers la structure spécialisée (CIBC, Point Relais Conseil VAE, rectorats, AFPA, CCI, chambres de métiers, etc.).

Contenu des connaissances à maîtriser

1. Métiers

- Concept de « secteurs professionnels » ;
- Concept de « métiers » (distinction avec professions, filières d'emplois, postes, fonctions, etc.);
- Répertoire des métiers (structuration des fiches ROME...);
- Notions du marché du travail (caractéristiques, évolutions...).

2. Compétences

- Notion de compétences (distinction avec aptitudes, tâches...);
- Compétences transversales ;
- Transférabilité des compétences ;

- Notions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, portefeuille de compétences, bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience.

3. Certifications professionnelles

- Différentes catégories de certifications professionnelles : distinction entre diplômes nationaux, diplômes d'État, titres professionnels, diplômes d'université, titres à finalité professionnelle, certificats de qualification professionnelle, etc. ;
- Principes généraux de construction des certifications professionnelles ;
- Enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles.

⑤ Notions d'organisation de l'entreprise et principes généraux du droit des contrats de travail

Objectifs

- Comprendre la demande d'un salarié en situation professionnelle privée ou publique.
- Être capable d'orienter le salarié vers l'organisme spécialisé qui pourra lui donner un conseil approfondi.
- Permettre une meilleure coordination avec les délégations régionales des branches, avec les FONGECIF, mais aussi les délégations régionales du CNFPT, etc.

Contenu des connaissances à maîtriser

1. L'entreprise

- La finalité des entreprises ;
- Les statuts juridiques (l'entreprise individuelle, les différentes formes de société) ;
- L'organisation type d'une entreprise (par grandes fonctions) ;
- Les fonctions et les emplois au sein de l'entreprise ;
- La gestion des ressources humaines.

2. Les contrats de travail de droit privé

- La procédure d'embauche, la période d'essai ;
- Les différents types de contrat de travail (CDI, CDD, professionnalisation, etc.) ;
- Les statuts des salariés (cadres, agents de maîtrise, employés...) ;
- Le renouvellement de CDD ;
- La procédure de licenciement (période de recherche d'emploi...) ;
- Les autres statuts dans l'entreprise (stagiaire, bénévole, service civique, volontariat, etc.).

3. Les fonctions publiques

- Les statuts ;
- Les concours ;
- Les autres embauches (contractuels...).

© Notions du droit de la formation professionnelle continue et des formations en alternance sous contrat de travail

Objectifs

- Maîtriser les notions de base du droit de la formation d'un salarié, pour comprendre la demande et donner une première information.
- Maîtriser les notions de base du droit de la formation d'un demandeur d'emploi, pour comprendre la demande et donner une première information.
- Être capable de faire la différence entre un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation.
- Être capable d'orienter la personne vers la structure spécialisée adéquate (Point Relais Conseil VAE, OPCA, etc.).

Contenu des connaissances à maîtriser

1. Les salariés

- Notions d'action de formation continue, d'obligations de l'entreprise, d'organisme de formation ;
- Les modes d'accès à la formation continue :
 - • plan de formation de l'entreprise
 - • congé individuel de formation (CIF)
 - • droit individuel à la formation (DIF)
 - • périodes de professionnalisation
 - • bilan de compétences et VAE.
- Le financement de la formation et la rémunération.

2. Les demandeurs d'emploi

- L'accès à une formation conventionnée ;
- L'accès à une formation agréée par l'État ou la Région ;
- L'accès à une formation préalable à un recrutement ;
- Le statut du demandeur d'emploi pendant sa formation.

3. Les formations en alternance

- Les caractéristiques de l'apprentissage (accès à l'apprentissage, statut de l'apprenti, formation au CFA, rémunération de l'apprenti, financement et contrôle) ;
- Les caractéristiques du contrat de professionnalisation (accès au contrat de professionnalisation, statut, formation, rémunération).

Les Cités des métiers

1. Charte des Cités des métiers

Source : Association réseau Cités des métiers (<http://www.reseaucitesdesmetiers.com>), édition avril 2004.

Les missions d'un espace "Cité des métiers"

Une Cité des métiers est un espace intégré de conseils et de ressources au service du public en recherche de repères, d'orientation et d'information sur les métiers et la vie professionnelle. Dans un contexte de profonde mutation où les formes de travail et de contractualisation ne cessent de se transformer et où l'on n'exercera plus le même métier tout au long de sa vie, l'ambition d'un tel espace est d'aider les usagers à **devenir plus acteurs de leur vie professionnelle**.

Inscrite dans une gamme d'actions et d'équipements destinée à permettre à nos concitoyens de faire face à des transformations de plus en plus rapides de nos savoirs, de nos outils et modes de pensées et d'organisation du travail, une Cité des métiers est complémentaire des logiques de développement du niveau culturel du plus grand nombre. Dans cet esprit, elle matérialise une nécessaire conjugaison des acteurs du développement économique, de l'insertion et du travail social d'une part, et des acteurs culturels d'autre part. Sa mise en place territoriale s'effectue donc en concertation avec les acteurs sociaux et culturels œuvrant localement.

Une Cité des métiers a pour mission d'aiguiller les usagers vers tous les moyens d'élaboration et de réalisation d'objectifs professionnels et de les accompagner dans leurs choix. Pour réaliser ces missions, un espace "Cité des métiers" ne peut que s'appuyer sur une alliance de compétences et de ressources apportées par des partenaires aux vocations complémentaires. Ceux-ci conjuguent ainsi leurs efforts pour accueillir le public, l'informer et l'aider à construire des stratégies d'action selon trois modalités :

- des entretiens avec des professionnels des institutions compétentes dans les domaines de l'orientation et de la vie professionnelle,
- une documentation en libre service sur l'emploi, les métiers et les formations,
- des journées d'information, des colloques et des rencontres organisés par l'ensemble des partenaires, ou coproduits avec des partenaires extérieurs.

Les publics d'un espace "Cité des métiers"

Parce que la Cité des métiers intervient sur tous les champs de la vie professionnelle, elle brasse des publics qui ailleurs sont fragmentés, atomisés et de fait, pour une partie d'entre eux, dévalorisés parce que circonscrits à des espaces spécialisés.

Une Cité des métiers est par nature ouverte à tous les publics quel que soit le statut, l'âge, le niveau d'étude ou de qualification, ou l'appartenance à une catégorie professionnelle ou géographique.

Pour faire fonctionner au mieux ses services, la Cité des métiers s'appuie sur un certain nombre de principes intangibles qui constituent son originalité.

Les principes de fonctionnement d'un espace "Cité des métiers"

1. Un espace d'accès libre et gratuit fonctionnant dans l'esprit du service public

- L'espace est d'accès libre et gratuit, ce qui suppose, d'une part, qu'aucune activité commerciale ne peut s'exercer à l'intérieur de ses murs, d'autre part, qu'aucun contrôle social n'y soit organisé : on peut fréquenter la Cité des métiers sans justification, ni inscription à quelque organisme que se soit.
- Les partenaires s'engagent à diffuser une information la plus complète possible, en dehors de toute publicité sélective en faveur de leur propre institution.
- Enfin, les missions de service public de la Cité des métiers ne peuvent se concevoir que comme relais des politiques nationales ou européennes. Ses activités sont donc fondées sur des institutions en charge de ces politiques complétées par des partenariats avec des organismes publics ou privés compétents.

2. Des services centrés sur les besoins des usagers

- Une Cité des métiers est centrée sur la demande, la question, le problème de l'utilisateur, et non sur les institutions et leurs services : ce qui compte, ce n'est pas de remplir "la" prestation de "son" institution mais que l'utilisateur puisse ouvrir sa problématique, lui redonne sens et se réapproprie une stratégie d'action grâce à l'information et au conseil les plus larges.
- L'espace fonctionne sans rendez-vous imposé : ce qui compte c'est le temps de l'utilisateur, l'urgence de sa question ou le respect de l'étape qu'il est venu franchir avec l'aide du conseil ou des ressources.
- Enfin, dès l'entrée, l'utilisateur doit percevoir que cet espace est fait pour lui. C'est ainsi qu'une attention toute particulière est apportée à l'atmosphère du lieu, son architecture, son mobilier, sa signalétique qui doivent signifier le respect de l'utilisateur.

3. Un lieu fondé sur la pluralité des points de vue et des démarches

Devenir plus acteur de sa vie professionnelle suppose, pour l'utilisateur, un parcours, des temps de réflexion, un cheminement personnel nécessitant de multiples supports adaptés aux différentes étapes de la vie professionnelle. Une Cité des métiers n'est donc pas un dispositif spécialisé pour un type de public ou de prestations. C'est, nous l'avons vu, une plate-forme multipartenariale couvrant tous les champs de la vie professionnelle. Mais une Cité des métiers n'est pas vraiment un guichet unique. Elle fonctionne sur une coopération, une association d'efforts, de compétences et de points de vue qui viendront donner relief à la question de l'utilisateur : pour exemple, l'approche du conseiller de l'emploi peut s'imbriquer à celle du conseiller de l'orientation pour éclairer un choix de métier. L'utilisateur pourra ainsi, à la lumière de cette pluralité de points de vue, repositionner sa démarche au sortir de plusieurs entretiens. Pour fonctionner, ceci suppose des efforts permanents de mutualisation des connaissances et des compétences de la part des conseillers.

Dans un espace "Cité des métiers", on doit pouvoir venir et revenir à différentes étapes de maturation de ses choix professionnels pour :

- s'informer sur les dispositifs existants,
- choisir une prestation en connaissance de cause,
- rebondir vers d'autres prestations.

Les services se situent donc en amont des institutions spécialisées dans le champ de la vie professionnelle et proposent un aiguillage ou un réaiguillage vers des prestations portées par ces organismes. Ils ont donc pour vocation d'améliorer les entrées et les sorties des dispositifs existants en se centrant sur la demande initiale de l'utilisateur.

Enfin, la Cité des métiers est ouverte à toutes les démarches, que l'entrée soit une question clairement formulée, ou que l'entrée soit un problème exprimé par ceux qui ne savent plus quelle question poser, tant ils sont en décalage par rapport aux règles du jeu (et donc par rapport aux dispositifs existants).

4. Un espace public d'entretiens accueillant et valorisant fondé sur la qualité de l'écoute et du conseil

- ***Conseiller n'est pas assister ou prescrire***

L'objectif d'autonomisation des usagers est ce qui justifie l'existence d'une Cité des métiers. C'est ainsi que l'entretien doit aider l'utilisateur à construire des stratégies d'action et n'a, en aucun cas, pour objectif de décider pour lui. Pour qu'il y ait véritablement conseil, il ne peut y avoir enjeu, ni de contrôle, ni de décision. C'est ce qui permet au public de se réapproprier une demande prise en charge, ailleurs, par une institution.

- ***Le respect de l'anonymat et du volontariat***

Cette règle incontournable corrobore l'absence de contrôle et de prescription : pour que le choix puisse opérer, il faut qu'une parole libre s'exprime. Les entretiens se déroulent alors dans le cadre d'un anonymat réciproque, celui de l'utilisateur et celui de l'institution d'appartenance du conseiller qui s'efface au profit de ce qui se joue alors dans la qualité de l'écoute et du conseil.

5. Un lieu fondé sur l'interaction du conseil et des ressources

Une "Cité des métiers" est un espace d'offres intégrées où se joue l'interaction entre conseils et ressources. La variété et l'étendue de la documentation sont les conditions indispensables pour que le public puisse se faire sa propre opinion, découvrir des informations qu'il ne connaissait pas et ouvrir, par la même, de nouvelles pistes d'orientation, d'insertion et de formation.

Mais sans la présence du conseiller, tout ceci pourrait se réduire à la juxtaposition d'une multiplicité d'outils difficilement accessibles, de surcroît, aux publics les moins autonomes. Or, c'est bien l'interaction entre conseil et ressources qui va favoriser un processus d'apprentissage fondé sur l'alternance entre recherche autonome dans l'espace des ressources et démarche guidée dans l'espace de conseil. C'est à cette condition que peuvent se créer, loin de l'assistanat, des espaces d'autonomie pour tous les usagers.

2. « Les Cités des métiers, une convergence d'acteurs au service de la réussite professionnelle de tous »

Source : document fourni par la Cité des métiers de la Villette (janvier 2013).

Mettre les habitants au centre des systèmes d'orientation, d'insertion et d'évolution professionnelle

Comment lutter contre l'inadaptation du système d'orientation /formation /insertion ? Il faut à la fois accroître la pertinence des réseaux d'acteurs déjà existants et renforcer leur lisibilité et leur visibilité partout sur le territoire, mais il faut surtout favoriser leur convergence dans des plates-formes mutualisées et transformer la façon de concevoir la relation aux habitants en les plaçant au centre des organisations et de leurs offres de service. C'est ce que nous avons entrepris de faire dans les Cités des métiers.

Une Cité des métiers c'est quoi ?

Une Cité des métiers est une plate-forme dédiée à l'orientation et à l'insertion qui répond concrètement à toutes les questions concernant tous les aspects de la vie professionnelle et de toutes les questions, quel que soit le secteur d'activité concerné. D'accès libre, anonyme et gratuit, ce lieu est ouvert à tous les publics qu'ils soient étudiants, parents, jeunes, actifs occupés, ou demandeurs d'emploi. Il est organisé en pôles de conseil dont les intitulés font directement écho aux préoccupations : choisir son orientation, trouver un emploi, organiser son parcours professionnel et de formation, changer sa vie professionnelle, évoluer, valider ses acquis et créer son activité. Pour répondre au mieux, les conseillers qui animent ces pôles se sont organisés pour mutualiser et développer leurs compétences en s'appuyant sur leur complémentarité sans perdre pour autant leur identité professionnelle. Le principe d'une Cité des métiers est donc bien loin de celui d'un simpliste « guichet unique » qui nierait les métiers des différents corps de conseillers ; a contrario, c'est la mise en valeur de leurs complémentarités qui en fait la pertinence.

Le label CDM c'est quoi ?

En s'appuyant sur cette expérience au travers d'un système de labellisation, s'est développé à partir de 1999 un réseau de centres d'information et de conseil à l'insertion, la formation et l'orientation tout au long de la vie régis par la charte créée à l'origine pour la Cité des métiers de La Villette (créée en 1993). A ce jour, les Cités des métiers sont au nombre de dix-neuf en France sur un total de trente et une, réparties dans huit pays. Plaçant la convergence des acteurs et des moyens comme priorité au service d'une offre personnalisée, lisible, disponible et formatrice, elles sont devenues une référence en France et en Europe pour beaucoup d'acteurs se préoccupant d'orientation « tout au long de la vie ».

En quoi une CDM est-elle aujourd'hui une réponse pertinente aux personnes dans la situation socio-économique actuelle ?

L'aggravation actuelle des problèmes socio-économiques fait que les demandes sont de plus en plus préoccupantes et complexes : les questions à moyen et long terme se multiplient en parallèle à celles concernant les besoins à court terme. Par la complémentarité de leurs équipes, leur proximité avec les usagers et la souplesse de leur organisation, les Cités des métiers s'adaptent à des problèmes devenus de plus en plus cruciaux comme le décrochage scolaire pour lequel elle constitue un lieu valorisant sans connotation ou référence aux échecs scolaires; elles peuvent aussi proposer une approche vivante de la découverte des métiers en tension sur leur territoire.

Dans le même temps, les Cités des métiers sont également des outils pertinents pour répondre aux besoins du monde économique. En écoute permanente des préoccupations autant que des opportunités, elles se révèlent capables de réagir rapidement pour produire des journées d'information ou de recrutement, des offres d'intermédiation ainsi que des ateliers de remédiation ; elles constituent ainsi à la fois des outils d'intervention rapides et flexibles et

des observatoires des territoires, des évolutions des qualifications et sont très réactives par rapport aux fluctuations du marché de l'emploi.

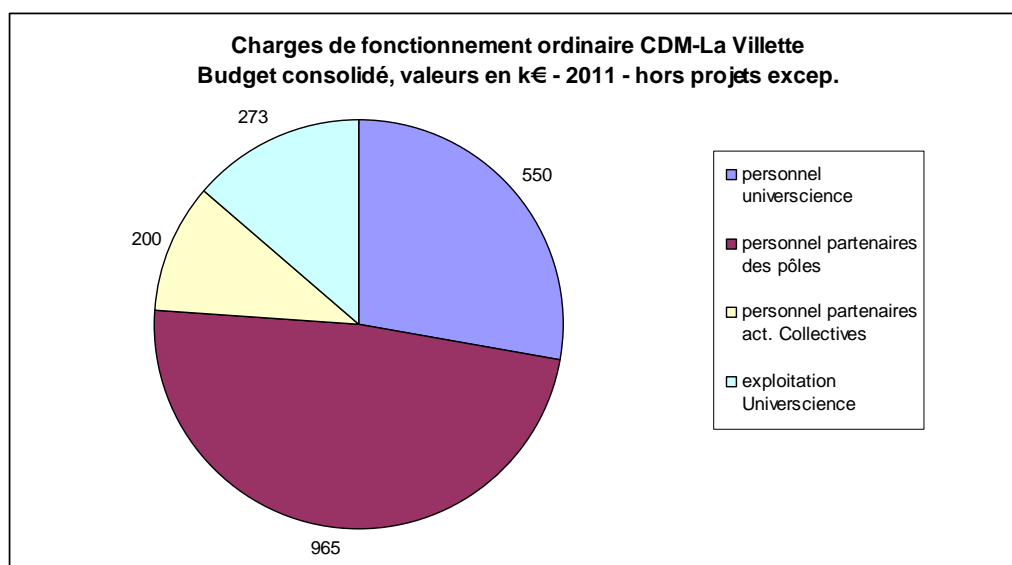
Qu'apporte de plus une Cité des métiers ?

A la différence de lieux spécifiquement dédiés à tel ou tel public, qui délivrent des informations cloisonnées, les Cités des métiers offrent aux personnes les moyens d'élargir leurs points de vue et leurs perspectives, y compris dans les situations complexes qui se multiplient aujourd'hui, entraînant changements rapides ou juxtapositions de statuts. Elles favorisent tout à la fois la résolution de problèmes urgents et le développement de la capacité de projection à long terme par la possibilité d'analyse comparative de solutions diverses prenant en compte aspirations personnelles et contraintes économiques. A contrario d'un dispositif qui serait purement adéquationniste à court terme, une Cité des métiers prépare aussi les personnes à entretenir ou développer leur employabilité ainsi que leurs perspectives de carrière, préservant aussi le dynamisme des bassins d'emploi. Leur organisation en équipes multi partenariales améliore la lisibilité des dispositifs et la pertinence des réponses et limitent les risques de renvois multiples vers d'autres structures tout autant que de méconnaissance des spécificités et des offres de chaque institution. Ce professionnalisme se nourrit du travail partenarial de coordination territoriale mais aussi d'échanges et de mutualisation des pratiques au sein du réseau des Cités des métiers à l'échelle internationale.

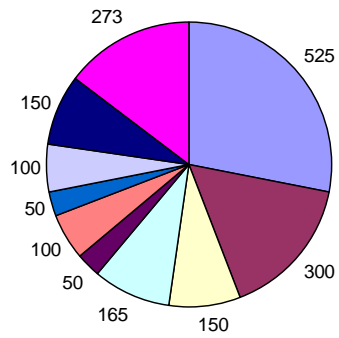
Les Cités des métiers pour aider à faire face à des informations disparates et éparpillées

Contrairement à ce que l'on aurait pu espérer, la multiplication des accès à l'information par une grande diversité de canaux (internet, téléphonie, services d'orientation en ligne) n'a pas que des effets positifs en matière d'orientation : en fait, ces nouveaux accès ont créé de nouveaux besoins d'aide au décodage et à la mise en perspective d'informations disparates et fragmentées. La généralisation des usages de l'internet a aussi fait apparaître la nécessité d'un ancrage social afin de rompre l'isolement pour avancer dans la construction de son projet professionnel. L'apparition de multiples outils a accru les besoins d'échanges et de confrontation en groupes et a aussi conduit à la création de clubs, regroupant des personnes concernées par une problématique commune.

4. Compte d'exploitation consolidé de la Cité des métiers de La Villette 2011 hors projets (sauf projet Ressort et Modules MINT)



**Origine des financements de fonctionnement ordinaire CDM-La Villette
Budget consolidé, valeurs en k€ - 2011 - hors projets excep.**



- personnel Universcience
- personnel pole-emploi
- personnel SAIO
- personnel autres partenaires des pôles
- personnel actions collectives
- FSE (projet Ressort)
- Ville de Paris (pôle Créer son activité)
- Région IdF (Modules INT)
- Region IdF (sécurisation des parcours)
- exploitation Universcience

Le plan d'action de l'enseignement catholique pour l'orientation

« L'accompagnement à l'orientation pour rendre chacun acteur de ses choix : les communautés éducatives ouvertes sur le monde s'engagent... »

Texte voté au comité national de l'enseignement catholique le 3 juillet 2009

Ce texte⁴⁶ présente propose une véritable démarche de pilotage reliant les réflexions de stratégie sur le fond et le sens de l'action, les préconisations portées par l'échelon national (« éduquer aux choix plus qu'éduquer à l'orientation »), au rôle de chacun des acteurs de la communauté éducative : élève, famille, service des associations de parents de l'enseignement libre – réseau des APEL –, professeurs principaux, professeurs, formateurs et tuteurs en entreprise, personnels de la vie scolaire, psychologues de l'éducation, associations d'anciens élèves, formateurs des personnels, chefs d'établissement et équipes de direction, tutelles et directions diocésaines, OGEC.

Le texte « traite essentiellement de l'orientation scolaire et professionnelle, qui concerne l'école dans sa mission d'insertion. Mais cette tâche est intrinsèquement liée à la mission de formation, qui participe à la construction progressive de la personne, dans la recherche de son épanouissement et dans son désir de participer à la vie sociale. »

(Dans le cadre du XVème congrès des APEL « Sens de l'orientation, orientation sensée »⁴⁷, de 2008, un sondage faisait état d'une inquiétude quant à l'orientation chez 97% des parents.⁴⁸)

La première partie, « éduquer aux choix : un projet à construire dans la durée », propose que l'orientation concerne tous les élèves, pas seulement ceux en difficulté, qu'elle soit un parcours de la maternelle à l'enseignement supérieur, pour « contribuer à dédramatiser le processus ». Elle passe par un accompagnement à la connaissance de soi, utilisant l'évaluation des connaissances, des capacités et des attitudes, la prise de parole, la construction de l'autonomie... Les représentations hiérarchisant les types de formation, de filières professionnelles, de types de réussite, doivent évoluer.

Urgence accrue de l'accompagnement (« plus l'information est abondante et rapidement disponible, plus l'accompagnement est indispensable ») que doit porter toute une communauté éducative, « ouverte sur la société et le monde professionnel ».

Extrait :

I. ÉDUCER AUX CHOIX : UN PROJET À CONSTRUIRE DANS LA DURÉE

1. Participer à la construction d'une personne en devenir

Éducation aux choix

L'orientation concerne tous les élèves, et pas seulement ceux qui connaîtraient des difficultés. Proposer l'orientation comme un parcours commun allant de l'école élémentaire à l'enseignement supérieur pour tous les élèves ne peut que contribuer à dédramatiser le processus. Si l'école prête une attention particulière à l'orientation scolaire et professionnelle, le processus d'orientation va bien au-delà.

⁴⁶ Disponible sur le site www.enseignement-catholique.fr, « Orientation », « les jeunes acteurs de leurs choix ».

⁴⁷ Lille, 30 Mai au 1^{er} Juin 2008

⁴⁸ Sondage La Croix CSA

S'orienter, c'est chercher l'orient, s'interroger sur le sens d'un itinéraire, construire un chemin de vie. Le travail – nous ne le savons que trop à une époque de fort chômage – contribue largement à ce que chacun trouve sa place dans la société, mais l'activité professionnelle n'est qu'un aspect des choix de vie que chacun doit faire. Il est d'autres choix qu'un parcours éducatif doit préparer : les engagements citoyens, l'engagement à fonder un couple, une famille et toutes les autres vocations au service de la société et de l'Église. Si le système éducatif a une responsabilité forte dans la première insertion professionnelle, « *le premier apprentissage est celui du métier d'homme* ». **Plutôt que d'éducation à l'orientation, l'enseignement catholique préfère parler d'une éducation aux choix**, pour donner sens à sa vie : « *Donner du sens à ses études, c'est vraiment se donner la chance de donner sens à sa vie, de donner du goût à la vie.* »

Connaissance de soi

L'éducation à l'orientation ne peut se limiter à des procédures situées à des étapes clefs de la scolarité ; c'est un processus à construire dès l'entrée à l'école élémentaire **pour permettre à chaque personne de se connaître et de construire son identité.**

L'éducation aux choix passe donc d'abord par un accompagnement constant à la connaissance de soi, pour fonder l'estime de soi, indispensable pour sa mise en projet. Une juste connaissance de soi doit permettre à chacun de reconnaître progressivement ses goûts, ses motivations, ses compétences ainsi que ses fragilités, non pour s'y enfermer mais pour les saisir comme un appel au dépassement. À chaque palier de la scolarité, **chaque élève doit être accompagné dans les cinq questions** : « **Qui es-tu ?** » ; « **Où en es-tu ?** » ; « **À quoi rêves-tu ?** » ; « **Que peux-tu ?** » ; « **Que veux-tu ?** ».

L'importance du regard porté par l'évaluation

À l'école, l'éducation aux choix s'articule étroitement aux démarches d'évaluation. **Évaluer, c'est avant tout donner de la valeur**, et ne pas se contenter de repérer des aspects négatifs, ou de sanctionner des manques. Pour regarder la personne « *comme un être en devenir* », il est indispensable de ne pas enfermer l'autre « *dans un définitif qui n'a d'autre réalité que notre regard [...]* », sachant qu'« *il n'y a pas de fatalité irréversible à laquelle nous devons nous soumettre* ».

L'évaluation n'a donc de sens que dans un parcours, où l'élève prend conscience de ses qualités, des erreurs commises, des progrès possibles.

L'évaluation scolaire s'est trop longtemps limitée à la vérification de connaissances et d'acquisitions liées à l'intelligence abstraite. Le socle commun invite désormais à travailler la formation, et donc l'évaluation, dans les trois champs des connaissances, des capacités et des attitudes. **Pour une réelle éducation aux choix, il importe de rendre chacun conscient de ses potentialités, et de sa capacité à transférer ses compétences.**

L'évaluation des compétences, actuellement réalisée dans le cadre de la mise en place du socle, s'arrête presque exclusivement sur l'évaluation des connaissances et des capacités. **Ce serait une grave erreur d'occulter l'évaluation des attitudes**, telles que les sept piliers du socle commun les décrivent : ouverture d'esprit, curiosité, créativité, sens de l'initiative, esprit critique, sens de la responsabilité, sens du respect et de la solidarité... Qui plus est ce sont là les dispositions auxquelles sont particulièrement sensibles les responsables en recrutement, qu'il s'agisse d'une entrée en formation ou d'une entrée dans le monde du travail. Un tel regard amène à renouveler l'évaluation au-delà de la seule performance scolaire au sens habituel du terme.

L'importance de la parole

La connaissance de soi, l'évaluation et la formulation de choix requièrent la circulation de la parole. Pour bien se connaître et développer son identité, la parole est nécessaire pour **échapper au seul ressenti**. Pour se mettre en projet, il est important d'**en référer à son histoire et de la mettre en parole par un récit**. Ce travail aide à construire un processus qui va passer par des ruptures et des seuils : « [...] *il n'y a pas de construction de la personne et d'éducation à l'intériorité sans une continuité et une histoire, il n'y a pas de croissance éducative sans les ruptures et les changements nécessaires.* »

Une évaluation qui veut rendre l'élève acteur de son apprentissage demande également **que la parole puisse s'échanger dans la confiance entre l'élève et ses éducateurs**. Lorsqu'un élève est amené, enfin, à formuler des choix d'orientation, il est fondamental qu'il puisse **explicitement ces choix au cours d'entretiens formalisés**, comme il est légitime qu'il puisse **prendre la parole dans les instances qui arrêtent les décisions d'orientation**.

L'accès à l'autonomie

S'engager dans une éducation aux choix est un engagement à former **une personne autonome et responsable**. Un choix doit pouvoir librement s'exprimer, mais en même temps, être raisonné. L'institution scolaire ne peut cautionner un choix hâtif, insuffisamment mûri, voire complètement fantaisiste.

Dans un environnement en mutation constante, les capacités d'adaptation doivent être développées. Il est donc nécessaire de rendre les jeunes plus autonomes, capables d'appréhender les évolutions, et de prendre les décisions en toute connaissance de cause.

Former la personne comme un « *être relié* », c'est lui faire prendre « *conscience que nul ne peut exister sans autrui* » et lui donner « *conscience de la contribution nécessaire de chacun à la collectivité* ». L'éducation aux choix passe donc par la capacité à **mettre en cohérence ses propres choix avec l'environnement**. L'éducation aux choix, dans toutes les dimensions de l'orientation de vie, doit donc articuler, dans un contexte qui, aujourd'hui, favorise l'individualisme, ces deux dimensions existentielles de tout choix de vie : **la recherche de l'épanouissement personnel et la recherche du bien commun**.

La mise en projet

L'orientation ne peut donc être limitée à des procédures concernant quelques étapes de la scolarité. La prise de décision n'est bien vécue que si elle a été longuement préparée en amont, **en explorant un maximum de possibles**.

S'il est bien des moments où, au cours du processus, il faut mettre en regard des possibilités, des résultats et un choix précis de parcours, l'essentiel est d'abord d'**aider chacun à construire un projet par lequel il peut accomplir ce à quoi il aspire**, sans s'enfermer dans le choix précoce et définitif d'un type de parcours ou de métier. L'accompagnement d'un projet personnel va passer par des tâtonnements, des déplacements rendus nécessaires par la découverte de l'environnement, de contraintes diverses. Le discernement de l'éducateur, dans un environnement favorisant le « zapping » doit aider à articuler les légitimes hésitations, le besoin de faire des expériences diverses et le sens de la persévérance et de l'engagement.

Former à l'éducation aux choix, c'est aider à la mise en projet, à un travail d'anticipation qui permette d'**unifier l'action du sujet dans le temps**. Des expériences diverses, des rencontres, des travaux de recherche vont **éprouver la fiabilité du projet**. Dans ce parcours, il s'agit toujours de **favoriser la volonté d'agir, de s'investir avec authenticité**, de transformer les blocages en apprentissages et les risques en opportunité.

La seconde partie contient une série de préconisations tendant à :

- « faire de l'éducation aux choix une véritable priorité actée systématiquement dans les projets d'établissement » : mise en place d'une équipe d'animation dans chaque établissement, représentant l'ensemble des acteurs, - y compris les parents, psychologues de l'éducation, représentants du monde professionnel (!), mise en place d'un conseil d'accompagnement à l'orientation aux niveaux de classe appelant une décision d'orientation ;
- « Mettre les établissements en réseau, en lien avec la direction diocésaine, comme moyen d'optimiser les démarches d'orientation », afin de rendre plus cohérente la

carte des formations, aux établissements de mieux se connaître, mais aussi aux enseignants des différents établissements de se rencontrer ;

- « faire de l'accompagnement à l'orientation un champ privilégié de la formation des personnels », en formation initiale et continue, avec une dynamique nationale renforcée ;
- « faire de l'accompagnement à l'orientation un objet d'expérimentation » avec création d'un groupe de travail chargé de suivre et d'évaluer ces avancées ;
- « faire de l'orientation une obligation au-delà du parcours dans un établissement » : les établissements doivent s'engager à suivre tous les élèves sortis sans avoir obtenu le diplôme qu'ils préparaient, à les recevoir. Les CAEC sont appelés à mettre tous en place une mission d'insertion des jeunes de l'enseignement catholique.

La 3^{ème} partie ci-après reproduite porte sur les acteurs du processus d'orientation et se compose d'un ensemble de fiches très précises, caractérisant « les différentes implications individuelles et collectives » attendues des différents acteurs. A noter les fiches pour l'élève, sa famille « s'impliquer... », les APEL, les anciens élèves et leurs associations, ce qui montre la forte implication attendue de l'environnement scolaire.

Extrait :

III. POUR ÉDUIQUER AUX CHOIX, DES ACTEURS MULTIPLES

Les acteurs du processus d'orientation et leurs rôles

Les fiches qui suivent ont pour but de caractériser les différentes implications individuelles et collectives que notre institution est en droit d'attendre des différents acteurs concernés par le processus d'orientation, pour faire vivre le projet d'éducation aux choix.

L'ELEVE

Premier concerné par la démarche d'orientation, il se doit d'en être l'acteur principal. Pour faire ses choix, il a besoin de développer conjointement connaissance de soi, représentations de la réussite sociale et personnelle, du monde économique et professionnel ainsi que capacités de traitement des informations.

Apprendre à mieux se connaître :

- En s'interrogeant sur ses aspirations et potentialités et en étant attentif aux indices susceptibles de les faire émerger.
- En s'interrogeant sur ses résultats scolaires et les marges de progrès possibles (travail, méthodes, intérêt...).
- En adhérant activement aux activités d'éducation aux choix proposées dans le cadre scolaire.
- En confrontant ses représentations et ses interrogations, avec celles du monde des adultes et plus particulièrement celles des acteurs différenciés de l'orientation.

Mobiliser le maximum d'informations sur les filières offertes et l'environnement professionnel :

- En s'informant et en allant à la rencontre des différentes structures susceptibles de l'éclairer dans sa démarche de choix (Service ICF, Apel, BDI, CIO, Professionnels).
- En tirant parti au maximum pour l'orientation des différentes activités de sorties, conférences, forums, stages en milieu professionnel organisées dans le cadre scolaire par une démarche ciblée.
- En s'informant et en allant à la rencontre des établissements dans lesquels il envisage de s'inscrire (filières, poursuite d'études, passerelles, type d'encadrement...).
- En prenant contact avec des anciens camarades entrés dans la filière et dans l'établissement qu'il envisage de choisir.
- En développant une certaine curiosité pour recueillir des informations indirectes obtenues sur et hors temps scolaire, susceptibles d'enrichir sa réflexion (médias, vie sociale...).

Formuler des choix :

- En croisant positivement les informations sur ses aspirations, ses goûts, ses ressources, les types d'études possibles, les établissements susceptibles de l'accueillir et les attentes d'un environnement économique et social en évolution).
- En faisant une analyse constructive de ses évaluations scolaires.
- En ayant une attitude ouverte aux conseils venant des autres acteurs de l'orientation.
- En amenant le maximum d'informations à la famille afin d'engager un dialogue constructif en vue de ses choix.

Optimiser les décisions finales d'orientation :

- En veillant à respecter les calendriers et procédures d'inscription des établissements susceptibles de l'accueillir.
- En développant ses capacités en cohérence avec ses projets.
- En gardant à l'esprit les mobiles de son choix une fois le nouvel établissement intégré.
- En évitant de s'enfermer dans un projet unique et en s'ouvrant aux nouvelles possibilités qui peuvent émerger (élargir le champ des possibles).

LES FAMILLES

Mettre tout en œuvre pour aider le jeune à construire son projet de vie et l'accompagner à toutes les étapes de cette construction.

1) Au sein de la famille

Concourir à la construction du projet personnel d'orientation du jeune, en l'inscrivant dans la perspective plus large d'un projet de vie

A. Par une attention bienveillante :

- En évitant de projeter sur son enfant ses propres aspirations.
- En échangeant avec lui sur ce qui l'intéresse, le motive...
- En l'observant dans ses activités, ses relations, ses appétences.
- En posant un regard positif sur ses rêves, ses ambitions, pour rester ouvert à tous les possibles avec un souci d'objectivité.

B. Par un accompagnement dans ses démarches :

- En s'intéressant à ses recherches, aux activités proposées dans le cadre institutionnel et au dossier que le jeune peut constituer à ces occasions.
- En l'incitant à aller dans les forums et autres manifestations extérieures susceptibles de l'éclairer.
- En favorisant les démarches de stages professionnels...

2) Dans leur relation avec l'école

S'impliquer dans les procédures d'orientation et être un acteur éclairé :

- En rencontrant les autres acteurs éducatifs et en croisant les regards.
- En participant aux réunions d'information et différents forums proposés par l'établissement.
- En formulant des vœux issus du dialogue avec l'enfant...

LES SERVICES DES APPEL

La mise en place des services ICF (Information et Conseil aux Familles) et des BDI (Bureaux Documentation Info avenir) permet aux Apel d'animer des lieux de rencontre pour les jeunes et leurs familles. Ils sont par là des acteurs privilégiés pour l'accès aux informations sur les parcours de formation et la connaissance du monde professionnel.

1) Pour chaque famille

Favoriser l'accès à l'information et participer à l'accompagnement tout au long du processus d'orientation :

- En développant le réseau ICF et BDI : organisation de la documentation, accueil des élèves et des familles, aide au jeune pour faire ses recherches de documentation, accompagnement à l'éducation aux choix dans le cadre d'entretiens.
- En animant des séquences d'information pour des groupes d'élèves.
- En développant des outils : le site de l'Apel – www.apel.asso.fr ; la plate-forme téléphonique nationale Apel Service - 0810 255 255 (coût d'un appel local), qui permet d'être en contact avec une

équipe de spécialistes : conseillers scolaires, d'orientation, psychologues, juristes ; le magazine *Famille et Éducation*.

- En contribuant à organiser des forums métiers internes aux établissements.
- En invitant à participer aux différents salons organisés par les collectivités territoriales ou autres.

2) Au sein de l'établissement

Favoriser la cohérence du dispositif d'aide à l'orientation :

- En sollicitant des moyens appropriés pour le fonctionnement du BDI.
- En étant associé à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet d'établissement pour les actions d'orientation.
- En participant aux équipes d'animation pour l'éducation aux choix.
- En participant au conseil d'accompagnement à l'orientation.

3) Dans le cadre des instances de l'enseignement catholique

Aider les familles dans les procédures d'orientation :

- En développant un accompagnement des familles autour des commissions d'appel.
- En participant aux commissions d'appel.
- En étant associé à la mise en place des procédures et à la réflexion sur l'évolution des actions d'orientation du diocèse.

Contribuer aux orientations définies par les CODIEC et Directions Diocésaines en la matière :

- En travaillant à la reconnaissance institutionnelle de l'appel dans les processus d'orientation.
- En contribuant au développement des relations entre les mondes professionnel et scolaire.

LES PROFESSEURS PRINCIPAUX, LES PROFESSEURS, LES FORMATEURS ET LES TUTEURS EN ENTREPRISE

1) L'ensemble des professeurs et formateurs

Aider le jeune à réfléchir et à élaborer son projet :

- En permettant au jeune d'exprimer les évolutions de son projet d'orientation.
- En étant « personne ressource » pour le jeune afin de le mener à un choix éclairé, réfléchi et lui permettre d'être acteur de son orientation.
- En aidant le jeune à mieux se connaître, connaître son environnement.
- En permettant aux élèves d'accéder aux informations, conférences, débats dont ils ont besoin pour mieux connaître les cursus d'études et les métiers.
- En guidant le jeune vers les lieux d'information.
- En saisissant toutes les opportunités qu'offre sa discipline pour découvrir les exigences et le fonctionnement du monde professionnel (stages en entreprise, rencontres, etc.)

Construire une démarche d'évaluation qui soutienne le processus d'orientation :

- En aidant le jeune à dégager ses points forts.
- En ayant un regard sur l'élève dans sa globalité et non par rapport à sa seule matière pour tenir compte de l'ensemble des résultats ainsi que de sa personnalité.

S'informer et se former en vue de fournir une aide optimale

- En prenant en considération les évolutions des métiers et des technologies professionnelles.
- En s'informant sur l'évolution des filières et en repérant les filières susceptibles de motiver les jeunes.
- En connaissant les différentes voies de formation et leurs exigences afin de pouvoir les confronter aux enjeux et défis de chacun des projets des jeunes.
- En participant à des stages dans le monde professionnel extérieur à l'école et/ou dans des établissements de types différents.
- En veillant à s'informer et se former en vue d'améliorer la compréhension des modes de représentation et de la psychologie des jeunes.

2) Le professeur principal

Impulser et coordonner les actions :

- En accompagnant de façon personnalisée chaque élève de la classe dont il a la responsabilité.
- En assurant le suivi des procédures.
- En travaillant avec l'équipe pédagogique et l'ensemble des autres acteurs de l'orientation de l'établissement, notamment dans le cadre du conseil d'accompagnement à l'orientation.
- En nouant des contacts avec des enseignants d'autres structures (Collèges, LG, LP, LT).

3) Le tuteur en entreprise

Faire découvrir au jeune la réalité des métiers :

- En permettant au jeune de découvrir les exigences du monde professionnel.
- En accueillant les enseignants dans l'entreprise afin de partager les expériences professionnelles.
- En étant disponible pour répondre aux questions du jeune sur l'évolution du métier, de la carrière.
- En accompagnant le jeune dans sa réflexion sur son orientation.

LES PERSONNELS DE LA VIE SCOLAIRE

Aider le jeune à mieux se connaître :

- En favorisant les activités périscolaires susceptibles d'aider le jeune à mieux cerner ses goûts, ses aspirations, ses capacités et à mieux connaître son environnement.

Collecter et diffuser des informations périscolaires susceptibles d'éclairer les processus de décision en matière d'orientation :

- En profitant des contacts avec les jeunes et leurs parents pour collecter de l'information utile à la compréhension : des résultats scolaires, des centres d'intérêt du jeune, de ses ressources non repérées en situation scolaire mais intéressantes pour son devenir.
- En organisant autour du CPE des temps d'échanges entre les personnels de la vie scolaire sur ces questions, notamment avant les conseils de classe.
- En nouant des contacts avec le professeur principal ou tout autre enseignant pour partager des informations utiles.
- En participant aux conseils de classe ou au moins en veillant à ce que les informations utiles y soient diffusées.
- En participant aux conseils d'accompagnement à l'orientation.

Participer à l'accompagnement des élèves dans le prolongement du conseil de classe :

- En prenant en compte l'information obtenue à l'occasion du conseil de classe pour aider le jeune à progresser dans ses résultats par : l'adaptation des modalités d'encadrement du travail personnel, un travail sur la motivation du jeune.

LES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION

Pour l'émergence progressive du projet personnel, chaque enfant ou adolescent a besoin d'être aidé à surmonter des difficultés de trois ordres : Cognitives, identitaires et de représentations professionnelles.

« Le psychologue de l'éducation occupe une position charnière entre les enfants, les parents, les enseignants, l'institution et les praticiens extérieurs à l'école. Il peut aider à analyser les problèmes qui lui sont soumis en dégageant les nœuds conflictuels qui les constituent, chose qui lui serait interdite s'il épousait exclusivement et à priori le point de vue d'un de ses partenaires... ». Le psychologue « *prend fondamentalement en compte la réalité subjective de l'enfant, de l'adolescent en tant que personne. Sa perspective essentielle est de lui offrir les meilleures conditions de développement et d'épanouissement personnel.* »

1) au niveau individuel

Aider le jeune à restaurer une image positive de soi, à reformuler et mettre en cohérence des projets personnels, dans le respect des étapes de maturation des choix :

- En mettant en place des entretiens psychologiques (permanences d'écoute dans les établissements...).
- En proposant des consultations individuelles (bilan psychologique approfondi) : profils de personnalité professionnelle, évaluation des potentialités des intérêts et des valeurs qui sous-tendent les choix.

2) au niveau collectif et partenarial

Observer et prévenir des problèmes d'adaptation et aider le jeune à réussir son parcours scolaire par une approche de ses aptitudes, de ses comportements d'apprentissage, de ses attitudes en groupe, de ses motivations en vue d'optimiser ses potentialités :

- En proposant des actions collectives (tests) permettant de faire émerger : des intérêts professionnels, des aptitudes, une représentation positive de soi.
- En mettant en place de l'observation de groupe, des rencontres en groupe restreint...
- En rencontrant des familles.

Apporter un éclairage différent et complémentaire qui modifie les regards :

– En participant aux conseils de classe et aux « conseils d'accompagnement à l'orientation » ...

Activer les processus identitaires et de maturité des choix chez le jeune pour qu'il se connaisse mieux et devienne acteur de ses projets :

– En animant des séquences d'éducation aux choix... liées à la connaissance de soi, à l'interprétation des profils personnels (tests).

– En élaborant et choisissant les outils les mieux adaptés en fonction des âges.

3) Acteur institutionnel

Être personne ressource pour l'enseignement catholique : les associations de parents, les parents, les acteurs éducatifs :

– En élaborant avec les DDEC les modes d'approche de la mission orientation par sa participation aux commissions de réflexion du CODIEC sur l'orientation (cf. recommandations du CNEC du 7 juillet 2006) et le schéma des formations.

– En apportant ses compétences aux associations de parents (Apel) pour le fonctionnement des BDI.

– En animant des groupes parents-enseignants.

– En formant des acteurs partenaires : enseignants, parents de BDI, cadres éducatifs.

Permettre l'accès de tous à l'aide à l'orientation par une organisation en Service de psychologie de l'éducation avec des moyens mutualisés entre établissements :

– En accueillant les parents d'élèves hors institution dans le cadre des Services de consultations psychopédagogiques.

– En proposant une action continue durant toute la scolarité, par des interventions dans les établissements.

– En participant à la mutualisation des moyens par le développement et le fonctionnement des Services.

LES ANCIENS ELEVES ET LEURS ASSOCIATIONS

L'orientation est l'un des domaines où les anciens élèves, et leurs associations amicales, peuvent et doivent clairement manifester leur participation à la communauté éducative de l'établissement.

Aider les acteurs à mieux percevoir la société et son évolution, pour mieux comprendre l'environnement actuel et futur auquel l'orientation doit préparer :

– En témoignant lors de réunions des acteurs de l'établissement.

– En proposant aux acteurs de l'établissement l'organisation de visites de lieux professionnels ainsi que des rencontres avec le monde professionnel.

– En participant à l'élaboration et au suivi de la démarche d'orientation dans l'établissement.

– En rencontrant régulièrement les responsables BDI et en mettant à leur disposition l'annuaire des anciens élèves et les listes d'anciens élèves prêts à répondre à des questions sur leur métier ou leur domaine d'expertise.

Aider les jeunes à découvrir le monde professionnel et les éclairer sur les enjeux de leurs choix de vie :

– En témoignant lors des réunions présentant aux jeunes le monde professionnel, les métiers, les carrières..., avec la participation d'anciens élèves de générations différentes.

– En organisant ces réunions et forums ou en participant à leur organisation.

– En organisant des témoignages de jeunes anciens élèves sur leur cursus et leurs expériences durant leurs études supérieures.

– En proposant et en organisant des visites de lieux professionnels : entreprises, artisans, commerces, administrations, associations...

– En proposant et en participant à l'organisation de stages de courte durée en milieu professionnel, en sollicitant des tuteurs pour ces stages.

– En aidant d'une façon générale à la mise en œuvre de partenariats permettant une meilleure connaissance du monde extérieur.

Aider l'ensemble de la communauté éducative par une visibilité et une efficacité du réseau des anciens élèves de l'établissement :

– En contribuant à la revue de l'établissement par des témoignages d'anciens élèves ouvrant sur le monde professionnel.

- En mettant à la disposition de tous un annuaire ou, au moins, une liste indiquant les coordonnées et activités professionnelles du plus grand nombre d'anciens élèves.
- En impliquant l'association des anciens élèves afin d'obtenir de leurs membres qu'ils répondent positivement à toute demande de l'établissement pour aider à l'orientation.

LES ACTEURS DE LA FORMATION DES PERSONNELS

Produire la dynamique d'établissement indispensable pour une réelle éducation à l'orientation :

Par les chefs d'établissement :

- En construisant le plan de formation avec les représentants des personnels, pour développer les nouvelles compétences liées à l'aide à l'orientation.
- En permettant la mise en place des temps de partage d'expériences entre enseignants et tuteurs en entreprise, et en favorisant des échanges de compétences.

Par FORMIRIS et OPCA :

- En fixant des priorités budgétaires.
- En permettant aux cadres, aux enseignants et aux personnels éducatifs de se former pour assurer cette mission.

Par les instituts missionnés :

- En mettant en œuvre des actions de formation visant à faire acquérir aux acteurs susnommés les connaissances et compétences suivantes :
 - animation des conseils de classe ;
 - accompagnement à l'élaboration du projet de l'élève : méthodologie (utilisation d'outils tels que le livret de suivi) ;
 - mise en place de soutien et d'aide individualisée ;
 - pratique de l'orientation active ;
 - conduite d'entretiens d'orientation, pratique de postures professionnelles « différentes » : conseiller, tuteur, formateur, accompagnateur, médiateur...;
 - connaissance du monde de l'entreprise (périodes de formation en entreprise).

LE CHEF D'ETABLISSEMENT ET LES EQUIPES DE DIRECTION

Faire émerger une culture commune de l'orientation basée sur le principe de construction positive de la personne :

- En faisant de l'orientation un axe prioritaire du projet d'établissement.
- En veillant à ce que cet axe prioritaire se décline en des processus définis en termes d'objectifs et de stratégie et donne lieu à une évaluation régulière.
- En organisant des journées pédagogiques consacrées à ces questions. En participant aux équipes d'animation de l'éducation aux choix.
- En mettant en place une équipe d'animation pour l'éducation aux choix.

Faire acquérir aux acteurs institutionnels de l'établissement (professeurs, encadrement, associations de parents...) les moyens d'être efficaces dans le travail d'aide à l'orientation :

- En impulsant la formation et l'information sur :
 - l'environnement scolaire et ses évolutions (voies, passerelles, contenus, méthodes, etc.) ;
 - l'évolution de l'environnement économique et social ;
 - la réalité des jeunes et les modalités de construction d'un dialogue avec eux ;
 - les techniques d'entretien avec les familles.
- En organisant la concertation et la mise en synergie des différents acteurs (BDI, professeurs principaux, ensemble des enseignants, vie scolaire...), notamment par la mise en place d'équipes d'accompagnement à l'éducation aux choix.
- En valorisant dans l'évaluation des enseignants l'investissement dans ces domaines.

Permettre le meilleur éclairage possible pour tendre à un choix optimal :

- En organisant de l'information tout au long du cursus.
- En veillant à l'application des textes sur l'éducation aux choix.
- En mettant en place des lieux d'information et d'expression/ questionnement.
- En mettant en place des temps forts ouverts sur le monde extérieur de la formation et des métiers (forums métiers, etc.).

– En développant des partenariats permettant une meilleure connaissance du monde extérieur (stages/ visites d'entreprises, d'établissements...).

Veiller à ce que le processus de décision soit construit-concerté-compris :

- En organisant des conseils de classe dans une logique de qualité.
- En veillant à l'organisation des conseils d'accompagnement à l'orientation.
- En élaborant une organisation annuelle qui permette un échange régulier avec le jeune et sa famille dans le but de favoriser la construction progressive du choix d'orientation.
- En s'assurant du recueil d'informations quantitatives et qualitatives en vue de propositions d'orientation éclairées et tournées exclusivement vers l'intérêt du jeune.
- En respectant les procédures avec une acceptation loyale des recours internes et externes prévus.

Veiller à ce que les choix soient ouverts, progressifs et réversibles :

- En mettant en place des passerelles, des dispositifs de préparation, d'accompagnement du changement...
- En assurant un droit au retour en cas d'erreur.
- En nouant des partenariats avec d'autres établissements du réseau.

LES TUTELLES ET DIRECTIONS DIOCESAINES

1) Tutelles congréganistes ou diocésaines

Veiller à ce que l'orientation soit au cœur du projet d'établissement et de sa mise en œuvre dans les établissements relevant de la tutelle :

- En faisant preuve de vigilance à l'occasion des visites de tutelle dont l'orientation serait un thème systématiquement abordé.
- Une attention particulière pourra être portée à la mise en place d'équipes d'animation pour l'éducation aux choix.

Veiller à ce que chaque enseignant des établissements relevant de la tutelle soit formé :

- à l'accompagnement des jeunes,
- à la connaissance des cursus,
- à l'appréhension de l'environnement économique et social et à l'évolution du monde du travail.
- Pour ce faire, le directeur diocésain, délégué territorial à la tutelle de la formation, fait des propositions à la Commission territoriale de tutelle de la formation.

2) Directions diocésaines et instances académiques et régionales

Veiller à ce que la carte des formations assure un choix ouvert et cohérent avec les souhaits des jeunes et les besoins de l'environnement économique, social et professionnel :

- En mettant en place une véritable fonction prospective identifiée à l'échelle du territoire en lien avec la prospective nationale. (Voir le rapport sur l'avenir de l'enseignement professionnel.)
- En développant les liens institutionnels avec les acteurs du monde économique, social et politique du territoire. (Ex : semaine école-entreprises, conseil de pilotage académique de la convention DP3-DP6, plan régional de développement de la formation...).
- En s'assurant que ces liens institutionnels se déclinent concrètement à l'échelle des établissements.
- En mettant en place à l'échelle du territoire les conditions d'une bonne coordination entre les services d'information et de conseil aux familles des Apel et les services de psychologie de l'éducation.

Veiller à ce que les jeunes puissent bénéficier de l'information et de l'accompagnement indispensables à un choix éclairé :

- En s'assurant de la place laissée aux BDI et à leur fonctionnement au sein des établissements du territoire.
- En assurant une animation/pilotage territorial(e) favorisant les journées inter-établissements.
- En coordonnant :
 - la participation sur les salons ;
 - les stages d'élèves et d'enseignants au sein des divers établissements du territoire ;
 - les stages d'élèves et d'enseignants en entreprise.
- En s'assurant que les cadres de l'enseignement catholique soient formés à ces questions.

Veiller à ce que les procédures d'orientation soient mises en œuvre dans le respect de la liberté reconnue aux établissements catholiques d'enseignement, notamment pour leur recrutement :

- En assurant le lien avec les autorités académiques aux côtés des chefs d'établissement.
- En veillant au respect de la liberté d'inscription dans un établissement catholique d'enseignement dans la mise en œuvre des procédures, notamment informatiques.

Organiser et animer les procédures d'appel :

- En arrêtant et en communiquant un calendrier.
- En constituant les commissions compétentes.
- En veillant au respect de la déontologie des procédures (audition équilibrée des parties, égalité de traitement entre les dossiers, motivation des décisions...).

LES OGEC

L'orientation est un domaine où les OGEC peuvent apporter un double regard : d'abord, celui de la gestion en affichant un soutien clair avec sa traduction financière de soutien aux actions à mener dans les établissements en faveur de l'orientation, d'autant qu'à certains égards, ils peuvent être également des futurs employeurs ; ensuite, au travers des expériences professionnelles ou personnelles acquises par chacun des membres constituant l'OGEC de l'établissement.

Favoriser la mise en place d'actions permettant le développement d'outils de l'orientation dans les établissements :

- En incitant au développement et en accompagnant les propositions d'actions liées à l'orientation dans le cadre de la gestion budgétaire des établissements.
- En participant au développement des stages de découverte des métiers dans les établissements.
- En faisant reconnaître les compétences professionnelles autres que pédagogiques nécessaires au fonctionnement des établissements.

Aider les acteurs de l'orientation à mieux percevoir la société et son évolution :

- En témoignant lors de réunions des acteurs de l'établissement.
- En proposant aux acteurs de l'établissement l'organisation de visites de lieux professionnels, des rencontres avec le monde professionnel, la mise à disposition des compétences personnelles et professionnelles des membres de l'OGEC.

Aider les jeunes à découvrir le monde professionnel :

- En témoignant lors des réunions présentant aux jeunes le monde professionnel, les métiers, les carrières... avec la participation d'anciens élèves de générations différentes.
- En participant à l'organisation de réunions et forums sur les carrières et les métiers.
- En organisant en lien avec le chef d'établissement des stages de découverte des différents métiers exercés par les personnels OGEC.

L'orientation et l'enseignement supérieur

Le sujet de l'orientation vers l'enseignement supérieur est clairement ouvert depuis de nombreuses années en raison du problème posé par la non sélection à l'entrée des Universités alors que des filières d'enseignement supérieures sélectives ou qui le sont devenues de fait, existent par-ailleurs. Cette situation a pour conséquence un taux d'échec élevé au cours du premier cycle de l'enseignement supérieur, notamment pour les bacheliers professionnels.

Au fil des années et notamment depuis 2006, de nombreuses mesures ont été prises pour essayer de traiter ce problème.

Elles font suite aux conclusions du rapport de Patrick Hetzel « De l'Université à l'emploi » en 2006. Ce rapport, a été établi à l'issue des travaux de la commission du débat national Université-emploi, elle-même mise en place à la suite de la crise du Contrat première embauche (CPE) durant le printemps 2006. Il a été remis au Premier Ministre et aux ministres concernés le 24 octobre 2006. Six grandes orientations de nature à mieux relier l'université à l'emploi ont été retenues : lutter contre l'échec à l'université, repenser l'information et l'orientation, améliorer la professionnalisation, rapprocher durablement l'université du monde du travail, créer un partenariat université-employeurs pour la croissance, faire évoluer l'ensemble du système universitaire.

La réorganisation de l'orientation devait permettre d'éviter les échecs en premier cycle et l'encombrement de filières générales. Le rapport préconise une pré-inscription, une phase de conseil, un suivi. Il propose la création d'un service de l'emploi des stages et des carrières dans chaque université, un observatoire des parcours et de l'insertion professionnelle et, à l'échelle nationale, un Délégué à l'information et à l'orientation (DIO) chargé de mettre en cohérence l'ensemble des acteurs et des actions en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.

Les fonctions de Délégué interministériel à l'orientation sont créées par décret en date du 11 septembre 2006.

Ce DIO est placé auprès des ministres de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'emploi, du travail et de l'insertion professionnelle des jeunes. Il est chargé de coordonner l'action de l'État dans les domaines de l'information sur les métiers et le monde de l'entreprise, de l'orientation scolaire et dans les établissements d'enseignement supérieur, de la préparation à l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes. Cette nouvelle structure est donc tournée vers la jeunesse et non vers l'orientation et la formation tout au long de la vie.

Le 13 septembre 2006 le professeur Pierre Lunel est nommé Délégué interministériel à l'orientation.

La circulaire du Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche, signée par le DGES en date du 9 novembre 2006, met en place le dispositif « orientation active » en s'appuyant sur le Portail étudiant créé en avril 2006.

Le 27 mars 2007, Pierre Lunel, délégué interministériel à l'orientation, remet son rapport : « Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle, Pour un nouveau pacte avec la jeunesse ».

Ce schéma national vise à réduire le nombre de jeunes sortant sans qualification du système scolaire, réduire le nombre de jeunes sortant sans diplômes de l'enseignement supérieur, réduire le délai d'accès à l'emploi des jeunes, améliorer la diversité sociale dans tous les parcours. Pour atteindre ces objectifs, le schéma national retient quatre axes de travail : qualifier tous les jeunes, orienter activement vers l'enseignement supérieur pour l'emploi, coordonner-évaluer-informer, mobiliser et professionnaliser tous les acteurs.

Pour ce qui concerne l'orientation vers l'enseignement supérieur, ce rapport énonce les principales propositions qui seront ensuite reprises : dossier unique de candidature, généralisé à toutes les académies, à partir de l'expérimentation conduite dans l'académie de Nantes, dispositif d'orientation active, commission régionale de coordination post-bac, accompagnement des étudiants pendant l'année de L1 (première année de licence) avec possibilité de réorientation à l'issue du premier trimestre.

Les 28 mesures présentées vont servir de base aux actions engagées tant dans l'enseignement scolaire que dans l'enseignement supérieur en matière d'information et d'orientation.

Un rapport de l'IGAENR de juin 2007 « l'information des étudiants sur les débouchés des formations et leur accompagnement vers l'insertion » souligne les efforts déjà accomplis en ces domaines et préconise un meilleur pilotage global par les établissements.

Le 18 juillet 2007, un nouveau délégué, Bernard Thomas, est nommé. Sa lettre de mission en date du 12 septembre 2007, confirme et approfondit les demandes qui étaient faites à son prédécesseur, notamment sur l'enseignement supérieur et sur l'option de découverte professionnelle au collège, mais lui demande aussi d'unifier et compléter les portails informatiques existants et faire des propositions pour instaurer une coordination nationale, régionale et locale des organismes qui concourent à l'orientation et à l'insertion professionnelle des jeunes. Le délégué est invité à produire un rapport annuel qui viendra en complément du document de politique transversale concernant l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes établi par la loi de finances rectificative du 30 décembre 2005.

Démissionnaire à la fin de l'année 2007, Bernard Thomas est remplacé par Bernard Saint-Girons le 23 août 2008.

Dès son premier rapport remis début 2009, le nouveau DIO fait apparaître la nécessité d'améliorer l'orientation tout au long de la vie. Il pointe la nécessité d'une meilleure coordination de l'ensemble des outils d'orientation en ligne et suggère la création d'une agence conjuguant les moyens de l'État (ONISEP, Centre INFFO et CIDJ) et des régions. Il propose la désignation à l'échelle locale, d'un responsable de l'orientation et de l'insertion choisi par le préfet et le recteur en accord avec le département et la région, cette articulation devant s'effectuer autour des CIO et des missions locales qui doivent se rapprocher. Il propose également que le CCREFP soit l'instance de concertation entre l'État, les régions et les partenaires sociaux.

En 2009, il participe aux travaux du livre Vert sur la Jeunesse.

Entre temps, la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a, par son article 20, modifié le deuxième alinéa de l'article L. 612-3 du code de l'éducation : « Tout candidat est libre de s'inscrire dans l'établissement de son choix sous réserve d'avoir au préalable sollicité une préinscription lui permettant de bénéficier du dispositif d'information et d'orientation dudit établissement qui doit être établi en concertation avec les lycées ».

La circulaire du MESR signée par le DGES le 21 décembre 2007 et intitulée « préinscription-orientation active » prévoit la généralisation du dispositif d'orientation active à compter de la rentrée 2008 et le place dans le cadre du Plan Réussite en licence. Elle est complétée par une circulaire « orientation des futurs bacheliers vers l'enseignement supérieur en vue de la rentrée 2008 : modalités spécifiques aux lycées » signée par le ministre de l'éducation nationale et la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et adressée aux recteurs, IA-DSDEN et proviseurs en date du 22 janvier 2008. Elle prévoit l'accompagnement à l'orientation des élèves dans les lycées durant l'année de terminale, la concertation entre les universités et les lycées, le renforcement du pilotage académique par la création d'une commission de coordination académique des formations post-baccalauréat présidée par le recteur.

L'analyse de la mise en place de ce dispositif par le rapport IGAENR 2008-088 remis en décembre 2008 (L'orientation active des lycéens à l'entrée de l'enseignement supérieur universitaire : tenir le cap, revoir la route !) préconise notamment de faire de la préoccupation d'orientation des lycéens après le baccalauréat un élément clé de la réforme du lycée et du baccalauréat.

Deux circulaires ont depuis précisé le dispositif mis en place, la circulaire du 26 janvier 2009 relative à l'orientation des futurs bacheliers vers l'enseignement supérieur en vue de la rentrée 2009 et la circulaire du 24 juin 2011 sur « Le conseil d'orientation anticipé dans le cadre de la démarche d'orientation active pour la rentrée 2011 ».

La première, signée des deux ministres, rappelle les éléments de l'articulation entre lycées et universités pour une bonne orientation des futurs bacheliers. Elle généralise l'orientation active à l'ensemble des universités pour la totalité de leur offre de formation. Le portail de préinscription APB propose un module spécifique de gestion du conseil par les établissements.

La seconde généralise le conseil d'orientation anticipé dès la classe de Première qui participe des objectifs de l'orientation tout au long de la vie et s'inscrit dans la continuité du parcours de découverte des métiers et des formations. Elle développe les différentes modalités d'implication renforcée des établissements d'enseignement supérieur et rappelle le rôle de la commission de coordination académique des formations post-bac.

« Tout lycéen qui souhaite poursuivre des études dans l'enseignement supérieur doit pouvoir recevoir une information claire et objective sur l'ensemble de l'offre de formation (BTS, CPGE, Licence et DUT) ainsi qu'un conseil personnalisé relatif aux filières qu'il aurait l'intention de choisir et les exigences spécifiques que celles-ci revêtent ».

Ces circulaires ne font pas explicitement référence à des informations sur les métiers et l'emploi et à l'intervention d'acteurs extérieurs au système éducatif.

La DEGESIP a conduit une enquête sur la phase d'information et de conseil pour l'année 2009-2010. Elle conclut à un investissement des universités pas suffisamment structuré ni suffisamment intégré dans la politique globale de l'établissement malgré l'implication des différentes catégories de personnels. Le bilan de l'exercice 2011-2012 est en cours de réception mais il semble que le fonctionnement de cet ensemble soit très inégal selon les académies. Environ 370 000 conseils d'orientation ont été donnés par les universités aux lycéens souhaitant une inscription en L1 via le module APB. Ce chiffre est en augmentation et

n'inclut pas les conseils donnés par les universités qui utilisent leur propre système pour conseiller les futurs étudiants (universités lyonnaises, bordelaises, quelques parisiennes).

Depuis deux ans, le MESR affiche les taux d'insertion professionnelle des diplômés par grands domaines et par établissements sur le site du Ministère. Les données sont fournies par les BAIP des établissements et synthétisées par le Service statistique de l'enseignement supérieur. Elles sont reprises par l'ONISEP pour ses présentations.

Il est à noter enfin que le dernier rapport du DIO, remis au Premier Ministre en juin 2012, comporte peu d'éléments concernant l'enseignement supérieur. Il rappelle néanmoins que « si l'objectif de coordination et d'harmonisation des procédures et calendriers simplifiant la confection et le suivi des dossiers pour tous est en grande partie atteint, cela ne suffit pas pour régler les problèmes de l'orientation après le bac en termes qualitatifs. APB n'est qu'une procédure ; celle-ci ne peut porter ses fruits qu'à la condition d'une orientation active de grande qualité ».

Pour ce qui concerne l'orientation au sein de l'enseignement supérieur il rappelle le rôle que doit avoir le Plan réussite en licence, il cite le cas exceptionnel de la « maison de la réussite » de l'université de La Rochelle et l'initiative du « portefeuille d'expériences et de compétences » (PEC).

Le rôle des SCUIO-IP est également souligné. La place de ces services créés par décret du 6 février 1986, a été accrue par le décret du 19 février 2009 qui ajoute la dimension « insertion professionnelle des étudiants » prévue par la loi LRU du 10 août 2007 (article L. 611-5 du code de l'éducation prévoyant la création d'un bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants dans chaque université).

Les missions locales et le service public de l'orientation

1. Place de la fonction orientation dans l'offre de service des missions locales en 2011

Thème (en caractère gras) et domaine (en caractère normal)	Nombre de propositions	Part dans les propositions
Projet professionnel	1 816 029	16,2%
<i>Appui et conseil sur l'orientation professionnelle</i>	1 072 246	9,5%
Demande d'aide financière	32 188	0,3%
<i>Information et conseil sur la mobilisation</i>	261 923	2,3%
<i>Information et conseil sur les aides à l'emploi</i>	94 636	0,8%
<i>Information et conseil sur l'évaluation</i>	80 241	0,7%
Mise en relation sur des prestations de mobilisation	63 073	0,6%
Mise en relation sur des prestations d'orientation prof	155 060	1,4%
Mise en relation sur une prestation d'évaluation	56 662	0,5%
Formation	2 108 938	18,8%
Demande d'aide financière	118 153	1,1%
<i>Information et conseil sur les formations</i>	1 390 529	12,4%
Intermédiation jeune/organisme	184 244	1,6%
Mise en relation sur des formations d'adaptation à l'emploi	37 726	0,3%
Mise en relation sur des formations-insertion	178 221	1,6%
Mise en relation sur des formations qualifiantes	200 065	1,8%
Accès à l'emploi	5 505 278	49,0%
Appui et conseil sur la recherche d'emploi	2 590 255	23,0%
Demande d'aide financière	193 570	1,7%
<i>Information et conseil sur les aides</i>	363 104	3,2%
<i>Information et conseil sur les offres</i>	733 575	6,5%
<i>Information et conseil sur l'évaluation</i>	99 504	0,9%
Intermédiation jeune/entreprise	186 850	1,7%
Mise en relation sur une offre autre	465 177	4,1%
Mise en relation sur une offre d'intérim	17 107	0,2%
Mise en relation sur une offre Pôle emploi	331 951	3,0%
Mise en relation sur une prestation de recherche d'emploi	474 706	4,2%
Mise en relation sur une prestation d'évaluation	49 479	0,4%
Citoyenneté	952 126	8,5%
Logement	287 727	2,6%
Loisirs, sport, culture	155 207	1,4%
Santé	415 524	3,7%
Ensemble	11 240 829	100,0%
<i>Sous-ensemble des propositions liées au SPO</i>	4 095 758	36,0%
Somme des thèmes projet professionnel et formation	3 924 967	34,9%

Source : données Parcours 3 fournies par le CNML, traitement par la mission. Les domaines indiqués en italiques correspondent à des actes de service qui entrent dans le champ du service public de l'orientation, selon un périmètre que le secrétariat général du CNML a validé sur le plan technique.

2. Parts respectives de financement des missions locales par l'État et la région en 2010

Territoire régional	État	Région	Autres financeurs
Alsace	38,0%	22,2%	39,8%
Aquitaine	43,7%	16,6%	39,7%
Auvergne	47,9%	15,0%	37,1%
Basse-Normandie	55,6%	15,5%	28,9%
Bourgogne	56,5%	15,2%	28,3%

Bretagne	49,0%	12,4%	38,6%
Centre	54,7%	18,3%	27,0%
Champagne-Ardenne	50,8%	18,5%	30,7%
Corse	42,3%	14,8%	42,9%
Franche-Comté	51,7%	19,9%	28,4%
Guadeloupe	65,0%	9,2%	25,8%
Guyane	38,6%	8,9%	52,5%
Haute-Normandie	52,9%	18,7%	28,4%
La Réunion	51,3%	14,8%	33,9%
Ile-de-France	39,6%	19,4%	41,0%
Languedoc-Roussillon	52,7%	9,8%	37,5%
Limousin	52,1%	20,0%	27,9%
Lorraine	52,3%	13,1%	34,6%
Martinique	55,6%	14,5%	29,9%
Midi-Pyrénées	55,7%	9,5%	34,8%
Nord-Pas-de-Calais	51,5%	11,9%	36,6%
Pays de la Loire	50,0%	12,9%	37,1%
Picardie	47,2%	21,6%	31,2%
Poitou-Charentes	53,1%	16,5%	30,4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	42,2%	18,2%	39,6%
Rhône-Alpes	40,2%	24,8%	35,0%
Total	47,2%	16,9%	35,9%

Source : Missions locales. Bilan et chiffres d'activité 2010, CNML.

3. Référentiels de compétence des métiers de la filière accompagnement

Source : annexe II (emplois repères) de la convention collective nationale du 21 février 2001 des missions locales et PAIO.

Chargé d'accueil

- Accueillir le public.
- Écouter et recueillir la demande.
- Informer et diriger vers.
- Animer, organiser un espace d'accueil et d'information.

Conseiller d'insertion sociale et professionnelle niveau 1

- Recevoir le public en entretien.
- Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu.
- Informer et aider à l'orientation du public cible.
- Accompagner l'élaboration du parcours d'insertion.
- Coopérer avec des partenaires extérieurs.
- Assurer une veille sur l'activité d'insertion.
- Assurer un suivi administratif.

Conseiller d'insertion sociale et professionnelle niveau 2

- Recevoir le public en entretien.
- Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu.
- Informer et aider à l'orientation du public cible.
- Être référent sur un domaine spécifique.
- Accompagner l'élaboration du parcours d'insertion.
- Construire, développer un réseau de partenaires extérieurs.
- Coopérer avec des partenaires extérieurs.

- Animer des réunions techniques.
- Assurer une veille sur l'activité d'insertion.
- Outiller l'activité d'insertion.
- Assurer un suivi administratif.
- Participer à l'élaboration de supports de communication.

Pôle emploi et l'orientation professionnelle

1. Bilan du transfert à Pôle emploi de l'activité d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi vers la formation

Source : document établi par Pôle emploi au 6 septembre 2012.

Intégration des Équipes d'Orientation Spécialisées

Rappel du Périmètre de déploiement

- 155 sites EOS concernés: 34 agences Pôle emploi, 90 sites AFPA, 28 plateformes de services pôle emploi et 3 sites dédiés EOS.
- 913 personnes: 602 psychologues, 197 ATO, 27 ingénieurs de formation, 34 managers et 53 technico-administratifs

L'opération de transfert a globalement permis la continuité de service

Par la Formation, l'animation et l'équipement des EOS

- L'opération de transfert a permis à Pôle emploi de **créer un réseau Orientation spécialisé homogène** en France métropolitaine
- **Tous les personnels** transférés ont bénéficié d'un parcours de formation et d'intégration (4 jours)
- Un **réseau de correspondants régionaux orientation**, piloté par la DG PE a été mis en place dès avril 2010 sur les aspects métier, programmation des activités, et relations partenariales (notamment MDPH pour la prestation POPS en direction des personnes en situation de reconnaissance de handicap)
- Les **outils nécessaires** à la réalisation des prestations sont mis à disposition :
 - Intégration des actes métier orientation dans le S.I. Pôle emploi
 - Mise à disposition de l'instrumentation orientation : supports, tests psychométriques, questionnaires, information métier, etc ...
 - Achat des outils non transférés mais indispensables à la délivrance de la prestation POPS

Élargissement des activités des équipes d'orientation spécialisées

La continuité de service avec la prestation POPS et l'atelier « décider de se former ? »

Effectif de psychologues au 31/07/2010 : 602 psychologues

Nombre de prestations réalisées :	Prestation individuelle POPS	Atelier collectif « Décider de se former ? »
2010 (1er avril au 31 décembre)	89191	2346
2011	167 496	11 724
2012 (1er janvier au 21 mai)	65 409	13 570

POPS : Prestation d'Orientation Professionnelle Spécialisée (en continuité du service S2 « Service d'Appui à la Construction d'un parcours de formation »).

L'atelier « Décider de se former ? » reprend, en tenant compte du retour d'expérience, l'atelier « décider de se former ? » qui accompagnait le service S2.

En 2012, les EOS animent désormais une offre de service élargie en orientation professionnelle

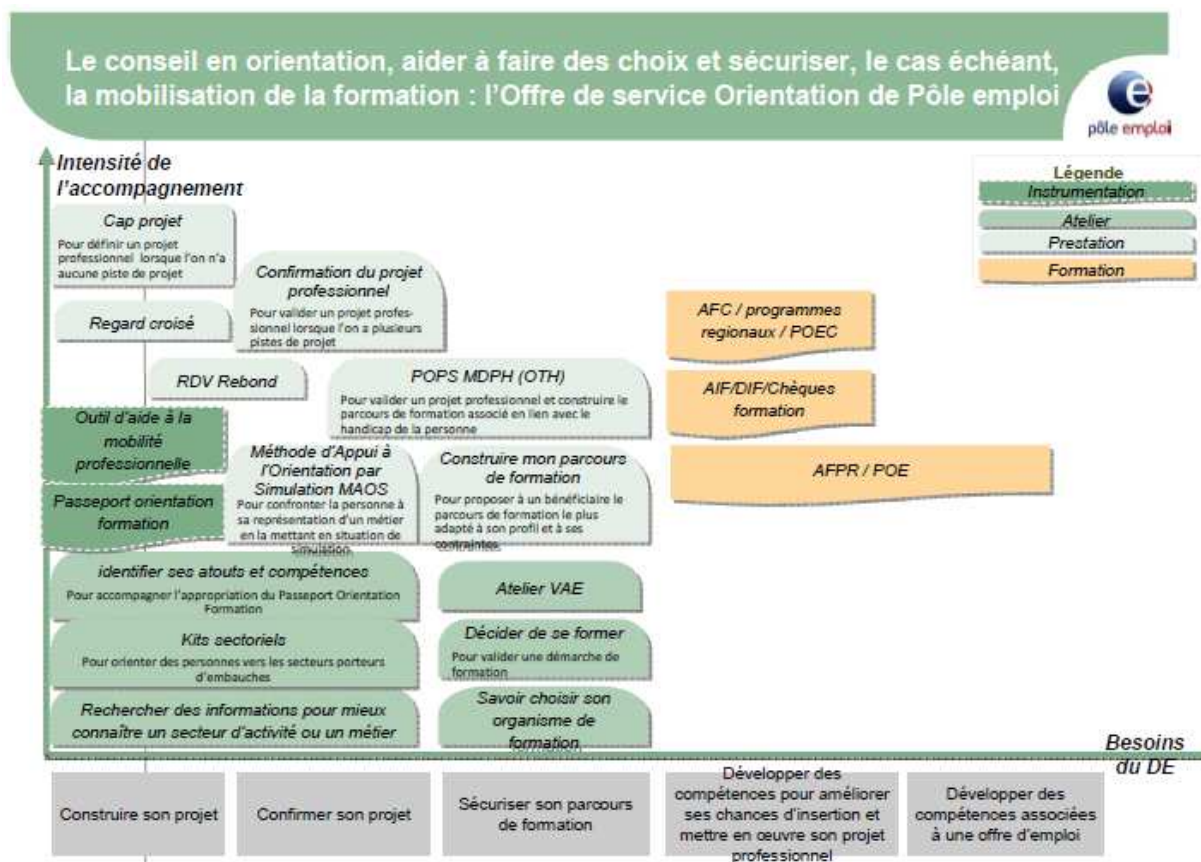
Effectif de psychologues au 31/08/2012 : 573 psychologues

- Après avoir réussi la continuité de service en délivrant la prestation POPS qui a pris le relai du service S2, Pôle emploi a conçu une offre de service en orientation professionnelle pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi sur le champ de la sécurisation des parcours professionnels
- Les psychologues du travail de Pôle emploi bénéficient de module de formation à l'appropriation de la nouvelle offre de services. A fin juin 2012, 211 psychologues ont été formés à l'appropriation de la prestation CPP (Confirmer mon Projet Professionnels).
- La nouvelle offre de services en orientation professionnelle se déploie progressivement en cohérence avec la mise en œuvre du plan stratégique « Pôle emploi 2015 ».
- De son côté, la direction générale met à la disposition de son réseau une ingénierie et une instrumentation en orientation professionnelle réunies dans un Guide Méthodologique en Orientation (GMO)

La construction de l'offre de services « orientation professionnelle & formation » de Pôle emploi s'est déroulée en trois paliers successifs

Palier 2010	Assurer la continuité de service Intégration des équipes d'orientation spécialisées	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration de la prestation d'orientation professionnelle spécialisée (POPS) - Création d'une ingénierie dédiée - Réflexion sur les outils et les méthodes en orientation et formation, leur complémentarité et synergies, notamment dans le cadre des « A2S » - Étude et mise en place d'un système de pilotage de la performance de l'Orientation et de la formation - Création de l'AIF
Palier 2010-2011	Identifier les besoins La nouvelle offre de services intégrée dans le marché « Presta 2012 »	<ul style="list-style-type: none"> - Montée en charge de la POPS - Identification des besoins en orientation professionnelle - Validation de la définition de l'orientation professionnelle à Pôle emploi - Conception de l'offre de services portée par l'ensemble du réseau - développement d'analyse conjointe entre les Conseillers personnels et les EOS sur l'évolution des métiers et les formations à promouvoir - Création de la POE et de la bibliothèque de CDC d'achat de formation
Palier 2011-2012	Concevoir, expérimenter et déployer	<ul style="list-style-type: none"> - Développement de services d'information générale et personnalisée sur l'orientation professionnelle dans le cadre du futur service public de l'orientation (SPO) - Intégration poussée d'une offre de service Indemnisation – Orientation – Formation – Placement - Conception de l'ingénierie en orientation professionnelle à partir de la déclinaison de la définition de l'orientation professionnelle à Pôle emploi - Expérimentation de la nouvelle instrumentation et animation interne des prestations d'orientation professionnelle - Conventionnement avec l'ensemble des OPCA, ajustement de l'AIF, de la POE et création de la POE Collective

Le conseil en orientation, aider à faire des choix et sécuriser, le cas échéant, la mobilisation de la formation : l'Offre de service Orientation de Pôle emploi



2. Les fondamentaux de l'orientation Pôle emploi

Source : extraits du Guide méthodologique de l'orientation de Pôle emploi (version 1.2 de juin 2012).

Ce Guide Méthodologique de l'Orientation est destiné aux Conseillers et aux Psychologues du travail du réseau de Pôle emploi.

Son objectif est double :

- Présenter ce que recouvre l'Orientation Professionnelle à Pôle emploi : ses objectifs, les méthodes mises en œuvre, les outils mobilisables.
- Fournir aux professionnels de Pôle emploi l'ensemble des éléments dont ils ont besoin pour délivrer les prestations d'orientation et répondre de la manière la plus personnalisée qui soit aux besoins des demandeurs d'emploi dans leur processus de retour à l'emploi.

En effet, chaque demandeur d'emploi étant unique de par son profil, les Psychologues du travail et les Conseillers se doivent de penser et d'organiser leur intervention en fonction des besoins spécifiques de chacun, tant dans l'appréciation de la nécessité de recourir à une méthode ou à un outil que dans l'élaboration du planning jugé le plus adapté à la mise en place de ces derniers.

Il est important de souligner qu'il s'agit d'un guide et non d'un manuel à portée normative visant à diffuser une méthode en particulier devant être suivie «au pied de la lettre». En effet, il s'agit simplement, d'une part, de réunir l'ensemble des outils et méthodes validés et reconnus pour la délivrance de notre offre de service en orientation professionnelle et d'autre part, de fournir les indications nécessaires pour permettre aux professionnels de choisir, dans les outils et méthodes présentés, ceux qui sont les plus adaptés aux besoins des personnes qu'ils accompagnent.

Le guide donne également des indications sur la conduite de chaque prestation d'Orientation.

Le présent guide méthodologique de l'orientation se compose de trois parties, articulées ainsi :

1. Présentation de ce que recouvre l'orientation professionnelle à Pôle emploi	Définition Mise en avant des compétences que les demandeurs d'emploi doivent développer
2. Outils mobilisables dans nos prestations d'orientation	Référentiel des compétences en orientation : - Consignes méthodologiques - Supports bénéficiaire
3. Guides d'animation et de déroulé de nos prestations et services	- Schéma d'ensemble du déroulé de la prestation - Eléments du cahier des charges - Guides d'entretien ou fiches d'animation

Complétées par un glossaire et une bibliographie.

L'orientation professionnelle Pôle emploi

L'orientation professionnelle vise à développer la capacité du demandeur d'emploi à s'orienter tout au long de sa vie professionnelle et à sécuriser lui-même l'adéquation entre son profil (aptitudes, compétences, intérêts, aspirations) et son environnement professionnel (marché du travail, connaissances des métiers et des organisations de travail).

L'orientation professionnelle est mise en œuvre aux moments clés de transition : accès/retour ou maintien sur le marché du travail, évolution professionnelle.

L'objectif de Pôle Emploi est d'élargir progressivement son offre de service orientation en termes de prestation et d'outillage.

LES FONDAMENTAUX DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

L'orientation tout au long du parcours professionnel repose sur un accompagnement personnalisé.

L'objectif est de rendre le demandeur d'emploi plus autonome dans son processus de retour à l'emploi en développant ses capacités à prioriser ses choix et à décider.

L'orientation doit privilégier des contenus d'accompagnement différenciés adaptés :

- aux préférences d'apprentissage du bénéficiaire
- au moment de son parcours professionnel où le besoin d'aide à l'orientation apparaît.

Le demandeur d'emploi est ainsi placé au centre du travail d'accompagnement.

Il sera invité à réfléchir au sens qu'il donne à ses expériences et à son vécu.

Différents niveaux d'accompagnement sont prévus dans le développement de ses compétences à s'orienter.

L'orientation tout au long de la vie professionnelle repose ainsi sur un référentiel de compétences à développer. Les interactions entre les professionnels et le demandeur d'emploi sont à l'origine du développement de ses compétences. C'est cette dynamique entre les acteurs qui permet à la personne de s'approprier ce qu'il en résulte et de pouvoir le mettre en pratique par la suite.

Le référentiel de compétences en orientation

Pour développer leurs capacités à s'orienter, les demandeurs d'emploi doivent mettre en œuvre les compétences suivantes :

1. Savoir confronter des informations sur un métier à ses caractéristiques personnelles : intérêts, compétences, contraintes etc...
2. Savoir chercher de l'information sur le marché du travail et de la formation
3. Savoir trouver des pistes de métier diversifiées
4. Savoir prioriser des pistes de métier
5. Savoir expliciter son expérience, ses choix et son projet
6. Savoir mettre en œuvre et ajuster dynamiquement sa stratégie pour accéder au métier choisi
7. Savoir identifier, dans son environnement proche, des soutiens pérennes à son projet
8. Savoir élargir son réseau et l'activer pour atteindre son objectif d'insertion professionnelle

Ces compétences ne sont pas hiérarchisées, leur ordre dépend des situations rencontrées.

1. Savoir confronter des informations sur un métier à ses caractéristiques personnelles : intérêts, compétences, contraintes etc...

Le bénéficiaire comprend les notions de compétence, d'intérêt professionnel, de valeur de travail, de contrainte, d'aptitude. Il identifie et intègre ses propres caractéristiques sur l'ensemble de ces dimensions. Il utilise l'ensemble des informations recueillies sur le métier choisi et l'ensemble des données qui le caractérisent, de manière à vérifier la bonne articulation entre elles.

2. Savoir chercher de l'information sur le marché du travail et de la formation

Le bénéficiaire cible son besoin informationnel pour pouvoir répondre à ses questions (ex : lister toute la terminologie sur les métiers, secteurs, formations... lister ses compétences et connaissance de soi et expérience professionnelle...).

Il répertorie les interlocuteurs et sources d'information utiles pour étudier le marché du travail ou de la formation. Il étudie le marché "ouvert" (regarder les offres d'emploi), le marché "caché" (emplois disponibles qui ne font pas l'objet de publicité officielle à l'extérieur de l'entreprise). Il répertorie l'ensemble des critères permettant de choisir la formation adaptée. Il tire des enseignements de ses recherches pour s'adapter et ajuster son projet professionnel.

3. Savoir trouver des pistes de métiers diversifiées

Le bénéficiaire prend conscience que certaines de ses compétences, professionnelles ou extra-professionnelles, sont transférables d'une activité à une autre. Il dispose d'au moins deux pistes de métiers formalisées par deux codes ROME.

4. Savoir prioriser des pistes de métiers

Le bénéficiaire établit une liste ordonnée de ses pistes professionnelles. Il indique sur quels critères, personnels et environnementaux, il base son classement.

Les critères de choix d'une piste professionnelle peuvent être :

- la possibilité ou non de mobilité géographique
- la congruence avec les intérêts de la personne
- les valeurs de travail
- la centralité du travail
- les contraintes familiales (enfants, finances...)
- le salaire et conditions de travail
- le potentiel de recrutement du bassin d'emploi
- etc ...

5. Savoir expliciter son expérience, ses choix et son projet

Le bénéficiaire s'entraîne à expliciter oralement son projet et à l'étayer (exemples issus de l'expérience), à parler de ses recherches, à écouter et à questionner. Il analyse et s'approprie l'information recueillie et complète le passeport orientation formation.

Il pourra réutiliser ces éléments dans d'autres situations, par exemple pour présenter sa candidature auprès d'un organisme de formation ou d'un employeur.

6. Savoir mettre en oeuvre et ajuster dynamiquement sa stratégie pour accéder au métier choisi

Le bénéficiaire acquiert une méthodologie pour planifier et opérationnaliser les étapes de sa décision. Il anticipe et formule des stratégies de rechange afin de sécuriser ses projets le cas échéant. Il prend conscience que la réalisation d'un projet relève d'une disponibilité à l'événement, à l'information et peut comporter un certain risque.

7. Savoir identifier, dans son environnement proche, des soutiens pérennes à son projet

Le bénéficiaire identifie les personnes de son entourage qui l'aideront à avancer tout au long de la mise en œuvre de son projet professionnel en lui assurant un soutien socio-affectif.

Au fur et à mesure du projet, ce/ces personnes :

- apporteront une écoute et différents points de vue sur le projet, les démarches...
- maintiendront une dynamique, une motivation

8. Savoir élargir son réseaux et l'activer pour atteindre son objectif d'insertion professionnelle

Le bénéficiaire mobilise son « réseau relationnel » et le maximum de personnes ressources susceptibles de répondre aux besoins identifiés dans son plan d'action pour obtenir :

- des informations sur un métier, une entreprise, un secteur
- une aide, un conseil
- des informations sur la disponibilité des postes

- des recommandations à faire valoir auprès d'employeurs potentiels
- etc ...

3. La redéfinition de l'offre de service de Pôle emploi en orientation professionnelle

Les informations ci-après sont tirées de documents de travail internes à Pôle emploi, présentés au comité central d'entreprise (CCE) entre novembre 2012 et janvier 2013. Au moment de la rédaction du présent rapport, le CCE de Pôle emploi avait été consulté sur la redéfinition de l'offre de service aux demandeurs d'emploi (8 novembre 2012), sur la redéfinition des référentiels métiers (20 décembre 2012) mais pas encore sur les modalités de délivrance d'une offre de service en orientation (renvoi au 17 janvier 2013), sujet qui fait régulièrement l'objet de reports de séance depuis septembre 2012.

3.1. Les nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi

	Suivi et appui à la recherche d'emploi	Accompagnement guidé	Accompagnement renforcé
Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi les plus autonomes dans leur recherche d'emploi et proches du marché de l'emploi • Demandeurs d'emploi dont la problématique relève principalement de la recherche d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi qui ont besoin d'un appui régulier dans leur recherche d'emploi et/ou pour l'élaboration de leur projet professionnel • Demandeurs d'emploi dont la problématique relève principalement de la recherche d'emploi ou de la mobilité professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi et ayant besoin d'être fortement accompagnés dans leur recherche d'emploi et/ou pour l'élaboration de leur projet professionnel • Demandeurs d'emploi dont la problématique peut relever de la recherche d'emploi, de la mobilité professionnelle, de freins périphériques à l'emploi, voire d'une combinaison de ces problématiques
Principaux services mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Mises en relation • Services en auto-délivrance • Actions collectives • Contacts dématérialisés avec le conseiller référent • Aides et mesures, en particulier : AFPR, POE, ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Contacts diversifiés avec le conseiller référent (canal, fréquence, durée) • Prestations courtes • Mise en relation et recherche d'offres ciblées • Actions collectives • Aides et mesures, en particulier : AIF, DIF, AFPR, POE 	<ul style="list-style-type: none"> • Contacts fréquents avec le conseiller référent • Prestations d'accompagnement renforcé • Mise en relation, accompagnement de la mise en relation (MER) et recherche d'offres ciblées • Actions collectives • Aides et mesures, en particulier : formations qualifiantes, AIF...
Rôle du conseiller référent	<ul style="list-style-type: none"> • Supervise la recherche d'emploi et vérifie que le demandeur d'emploi met en œuvre son plan d'action • Favorise les mises en contact avec des employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Appuie le demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi et dans la mise en œuvre du plan d'action • Accompagne le demandeur d'emploi, lui prescrit les services et, si besoin, mène certaines actions avec lui 	<ul style="list-style-type: none"> • Apporte un soutien renforcé au demandeur d'emploi dans sa trajectoire de retour à l'emploi et dans la mise en œuvre du plan d'action • Accompagne le demandeur d'emploi dans ses démarches et dans la réalisation du plan d'actions
Contacts intermédiaires sortants	<ul style="list-style-type: none"> • Peu fréquents • Le plus souvent dématérialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Réguliers • Physiques, téléphoniques • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Très fréquents, rythme soutenu • Le plus souvent physiques
Durée de l'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de durée limitative des modalités de suivi et d'accompagnement, un système d'alertes/points de vigilance à destination du conseiller et de l'équipe locale de direction (disponibles courant 2013). L'entretien du 9ème mois devra permettre de se réinterroger sur la modalité de suivi et d'accompagnement, et en particulier pour les demandeurs d'emploi en suivi. 		
Contacts entrants	<ul style="list-style-type: none"> • Le demandeur d'emploi dispose des services pole-emploi.fr, du 3949, et de l'accueil physique pour répondre à ses questions de premier niveau. A un second niveau, le demandeur d'emploi est en contact avec son conseiller référent. 		

Source : Présentation des premières évolutions de l'entretien d'inscription et de diagnostic et des nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, document du 8 novembre 2012, Pôle emploi.

3.2. L'offre de service en orientation professionnelle

Source : Modalités de délivrance de l'offre de service orientation, document établi le 5 juillet 2012, Pôle emploi.

3.2.1. Synthèse des contenus des prestations en orientation professionnelle

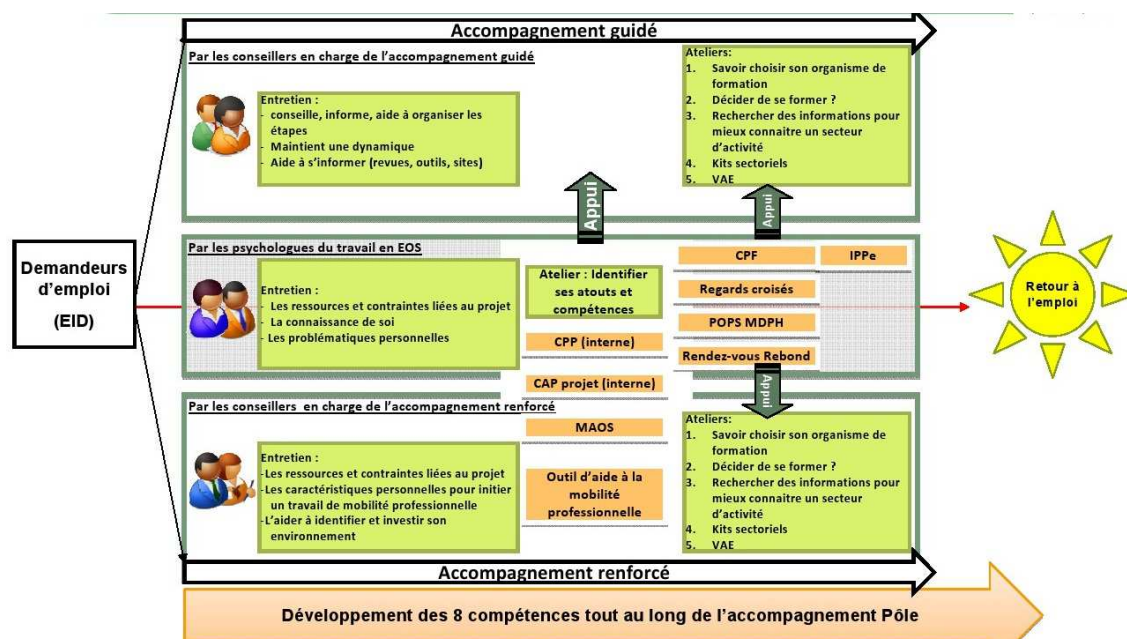
Prestation	Marché prestations 2012	Animation	Compétence en orientation	Objectif de la prestation
Atelier « Identifier ses atouts et compétences – passeport orientation formation »	Oui	Externe Interne	Généraliste	Développer la capacité de la personne à repérer ses atouts et compétences et à les formaliser dans un passeport orientation formation, afin de mieux cibler sa recherche d'emploi, et le cas échéant d'identifier son besoin de formation
Atelier « Rechercher des information pour mieux connaître un secteur d'activité »	Oui	Externe Interne	Généraliste	Découvrir et comprendre le fonctionnement des secteurs professionnels Confronter sa représentation des métiers avec la réalité afin d'élaborer un projet de retour à l'emploi réaliste et réalisable
Atelier « Décider de se former »	Oui	Externe Interne	Généraliste	Sécuriser la prescription de la POPS Aider le demandeur d'emploi à mieux comprendre ce qu'implique son engagement dans un parcours de formation et à prendre une décision quant au fait de s'y engager ou non
Atelier « Savoir choisir son organisme de formation »	Oui	Externe Interne	Généraliste	Identifier les sources d'information sur l'offre de formation Repérer les caractéristiques des offres de formation et des organismes de formation Choisir la formation et l'organisme de formation correspondant à son projet
Atelier « kits sectoriels »	Oui	Interne	Généraliste	Permettre une réflexion sur une orientation vers un secteur donné et donner des informations sur les aires de mobilité possibles en fonction des intérêts et capacités
Atelier « Se préparer à la validation des acquis de son expérience »	Non	Interne	Généraliste	Prendre en compte ses parcours professionnels et personnels Identifier les acquis de son expérience Définir les différentes pistes de certification qui lui sont accessibles
Construire son parcours de formation (CPF)	Non	Interne	Spécialisée	Appui à la définition d'un parcours de formation
Prestation d'orientation professionnelle spécialisée travailleur handicapé (POPS TH)	Non	Interne	Spécialisée	Appui à la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap Appui à la définition d'un parcours de formation
Confirmer son projet professionnel (CPP)	Oui	Externe Interne	Spécialisée	Sécuriser/valider un projet professionnel et les étapes à réaliser pour le mettre en œuvre dans la perspective d'un retour à l'emploi
Cap projet professionnel (CAP)	Oui	Externe Interne	Spécialisée	Définir un projet professionnel et élaborer un plan d'action pour le mettre en œuvre dans la perspective d'un retour à l'emploi

Prestation	Marché prestations 2012	Animation	Compétence en orientation	Objectif de la prestation
Rendez-vous rebond	Non	Interne A2S	Spécialisée	Valoriser ce que le demandeur d'emploi a appris de la situation de simulation (même en cas de résultat de mise en relation négatif) Repérer des intérêts professionnels Contribuer à préciser son projet professionnel
Regards croisés	Non	Interne A2S	Spécialisée	Mobiliser l'expertise du psychologue du travail pour analyser une situation problème complexe et bâtir un plan d'action concerté
Méthode d'appui à l'orientation par simulation (MAOS)	Non	Interne A2S	Spécialisée	Travailler sur les représentations d'un métier ou d'un secteur professionnel par des mises en situation de type analogie

Lecture combinée des colonnes « Marché prestations 2012 », « Animation » et « Compétence en orientation » :

- Les prestations délivrées uniquement en régie sont indiquées par le fait qu'elles ne donnent pas lieu à un marché de sous-traitance de prestations et qu'elles sont animées en interne ;
- La délivrance en régie de prestation est confiée soit aux conseillers et aux psychologues du travail (compétence « généraliste »), soit exclusivement aux psychologues du travail (compétence « spécialisée »).

3.2.2. Schéma de répartition de la délivrance des services



Lecture :

- certaines prestations sont assurées en propre les psychologues du travail en équipe d'orientation spécialisée (EOS) : CPF, IPPe, Regards croisés, POPS MDPH, Rendez-vous Rebond ;
- certaines prestations sont assurées à la fois par les psychologues du travail et par les conseillers en charge de l'accompagnement renforcé : CPP, CAP projet, MAOS, Outil d'aide à la mobilité professionnelle, atelier « identifier ses atouts et compétences » ;
- certaines prestations sont assurées en propre par les conseillers en charge de l'accompagnement guidé ou de l'accompagnement renforcé, avec l'appui le cas échéant des psychologues du travail ; il s'agit des cinq types d'ateliers suivants : « savoir choisir son organisme de formation », « décider de se former ? », « rechercher des informations pour mieux connaître un secteur d'activité », « Kits sectoriels », « VAE ».

3.3. Projet de référentiel pour les métiers « conseil » de la filière « relation de services »

Les indications ci-après, tirées du document de travail *Projet de référentiel métier au 10 décembre 2012* de Pôle emploi, sont centrées sur la contribution des métiers de « front office » (chargé d'accueil et d'information, conseiller en gestion des droits, conseiller emploi, psychologue du travail) à la fonction orientation ; elles ne visent pas à présenter l'ensemble du référentiel d'activités et de compétences de ces métiers.

Chargé d'accueil et d'information

Il « assure le premier contact de service aux demandeurs d'emploi et aux entreprises, en situation d'accueil, d'information et d'orientation ».

Cette mission est formulée en termes d'information générale (non personnalisée) ; l'activité d'orientation est entendue au sens d'aiguillage ou d'adressage, sans que le chargé d'accueil et d'orientation n'ait de compétence particulière en matière d'orientation professionnelle.

Conseiller en gestion des droits

Il « assure le premier diagnostic dans le cadre de l'entretien d'inscription du demandeur d'emploi ».

Il « diagnostique la situation du demandeur d'emploi au premier entretien », en particulier :

- il « pose le diagnostic : évalue les écarts entre le métier ciblé et le marché du travail, détermine un axe prioritaire de travail (recherche d'emploi, mobilités professionnelles, levée des freins périphériques à l'emploi) ;
- il « pré-positionne le demandeur d'emploi au sein d'une des modalités de suivi et d'accompagnement » ;
- il « élabore un plan d'action partagé » (le PARE), « prescrit des prestations » et « mobilise des aides et mesures pour l'emploi et/ou des actions de formation professionnelle ».

Il peut, à titre d'activité complémentaire, se voir confier un portefeuille de demandeurs d'emploi à l'instar du conseiller emploi (cf. infra).

Les compétences attendues du conseiller en gestion des droits en lien avec l'orientation professionnelle sont sa « capacité à produire un diagnostic » et de « savoir identifier l'axe prioritaire de travail ».

Conseiller emploi

Il « conseille et accompagne le demandeur d'emploi jusqu'à son placement durable » et « assure le premier diagnostic dans le cadre de l'entretien d'inscription du demandeur d'emploi ».

Ses activités sont centrées autour de la fonction « diagnostiquer, accompagner et orienter » :

- il « pose le diagnostic : évalue les écarts entre le métier ciblé et le marché du travail, détermine un axe prioritaire de travail (recherche d'emploi, mobilités professionnelles, levée des freins périphériques à l'emploi) ;
- il « positionne le demandeur d'emploi au sein d'une des modalités de suivi et d'accompagnement » ;

- il « met en œuvre le suivi et l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un portefeuille de demandeurs d'emploi » ;
- il « élabore un plan d'action partagé » (le PARE), prescrit et suit des prestations et « mobilise des aides et mesures pour l'emploi et/ou des actions de formation professionnelle ».

Il « contribue à l'orientation spécialisée :

- il « conduit une démarche d'orientation et d'élaboration de projet : mobilise les outils et prestations d'orientation internes ou externes pour accompagner la mobilité professionnelle » ;
- il « anime des prestations d'orientation spécialisée à l'exception de celles animées spécifiquement par les psychologues du travail ».

Parmi les compétences attendues du conseiller emploi ; figurent :

- la « capacité à produire un diagnostic » ;
- la « connaissance des outils, méthodes et démarche d'orientation professionnelle à Pôle emploi » ;
- « savoir identifier l'axe prioritaire de travail » du demandeur d'emploi ;
- « savoir utiliser les différents outils de segmentation et de ciblage des profils » ;
- « savoir animer des prestations d'orientation spécialisée à l'exception de celles animées spécifiquement par les psychologues du travail ».

Psychologue du travail

Il « accompagne un projet de mobilité professionnelle et/ou de formation » et « oriente et aide le demandeur d'emploi dans une démarche de projet professionnel ».

Ses activités sont centrées sur les fonctions suivantes :

- « Réaliser le diagnostic approfondi et mettre en œuvre l'orientation professionnelle » ;
 - il « conduit une démarche d'orientation et d'élaboration de projet » ;
 - il « élabore la problématique d'orientation de la personne à partir de sa situation » ;
 - il « organise les étapes du diagnostic approfondi sur le plan professionnel ou socioprofessionnel et la validation des résultats en mobilisant notamment les techniques de bilan (méthodes, outils, tests) ;
 - il « oriente et/ou mobilise les prestations d'orientation » ;
 - il « prescrit, met en œuvre et suit des prestations dans le cadre du partenariat ou de la sous-traitance » ;
 - il « contribue au diagnostic partagé sur les besoins des demandeurs d'emploi en formation/insertion/validation sur les territoires » ;
 - il « réalise des visites en entreprises, notamment pour contribuer à des analyses de poste » ;
- « Conseiller et accompagner le projet de formation professionnelle » :
 - il « préconise un parcours de formation au regard du projet professionnel identifié et des capacités d'apprentissage du demandeur d'emploi ;
 - il « accompagne le demandeur d'emploi dans ses projets de mobilité professionnelle, en évaluant précisément les différentes modalités de financement » ;

- il « mobilise l'offre de formation de VAE ainsi que des périodes d'évaluation ou d'immersion en entreprise » ;
- il « accompagne le demandeur d'emploi en formation, et notamment apporte soutien et conseil aux demandeurs d'emploi en difficulté, avec ajustement éventuel du parcours de formation, en collaboration avec les formateurs ».

Parmi les compétences attendues des psychologues du travail, figurent celles de :

- « Créer une relation de service avec les demandeurs d'emploi, les entreprises et les partenaires » : en particulier :
 - les « connaissances des différentes branches de la psychologie applicables dans les champs de l'orientation et de la formation » ;
 - « savoir conduire les étapes d'un diagnostic approfondi » ;
- « Réaliser une démarche d'orientation et d'ingénierie de parcours en formation » :
 - « connaissance des méthodes d'exploration, d'enquête et d'élaboration d'une cible professionnelle » ;
 - « connaissance des méthodes et outil d'orientation et d'évaluation » ;
 - « savoir conduire les différents types d'entretiens utilisés en orientation professionnelle » ;
 - « savoir négocier une prestation et/ou une formation par rapport à un cahier des charges ».

Les conditions de la cession de KELIOS à Centre INFFO

1. Le système d'information KELIOS

A partir de 2006, le CARIF et le FONGECIF Ile-de-France ont développé un système d'information, dénommé KELIOS, gérant une base de données sur l'offre de formation en région Ile-de-France, en lien avec les organismes de formation, les financeurs publics et les conseillers en charge de l'orientation professionnelle.

Parvenu à une remarquable exhaustivité de couverture de l'offre de formation, ce système d'information, faisant figure de modèle, a été récemment cédé par ses créateurs et propriétaires, à la demande de l'État, à Centre INFFO pour constituer le prototype de l'entrepôt national de données DOKELO sur l'offre de formation.

2. Une cession complète de KELIOS à Centre INFFO

Le contrat de cession du système d'information KELIOS a été conclu le 22 mars 2012 entre d'une part le GIP CARIF IDF et le FONGECIF IDF et d'autre part Centre INFFO.

Prenant effet au 1^{er} avril 2012, il porte sur « la propriété matérielle du système d'information dans son ensemble ainsi que la totalité des droits d'exploitation et de propriété intellectuelle sur celui-ci », mais pas sur la dénomination KELIOS, qui est une marque de fabrique déposée. Il est conclu pour l'euro symbolique.

Il fait référence au 3^o de l'article 1^{er} du décret du 5 décembre 2011 qui confie au Centre INFFO la mission d'« assurer la mise en place d'un système d'information sur l'offre de formation comportant notamment les fonctionnalités suivantes pour rendre opérationnelle la prescription en ligne (...) » à charge pour le Centre INFFO d'en assurer la pérennité, la maintenance et le développement et d'assumer la totalité des coûts inhérents à ces actions.

Aux termes de ce contrat, Centre INFFO « pourra en toute indépendance, exploiter le système d'information, ainsi que toute adaptation ou modification qu'il réaliserait et notamment par voie de licences, à son seul profit et sans devoir de redevance » au GIP CARIF IDF et au FONGECIF IDF. Les droits cédés comprennent « les droits d'adaptation, modification, évolution, adjonction, suppression, de tout ou partie du système d'information » et « les droits d'incorporation, en tout ou partie de système d'information, à toute œuvre ou système préexistant ou à créer ».

En contrepartie de la cession, le GIP CARIF IDF et le FONGECIF IDF « bénéficieront d'une licence d'usages de la base de données et de l'ensemble des données contenues dans cette base, à titre gratuit, pour la durée des droits de propriété intellectuelle ».

Le système d'information KELIOS se compose d'une base de données sur les offres de formation, d'un logiciel et d'une documentation.

Il s'agit d'une cession complète, qui ne laisse aux créateurs de KELIOS qu'un droit d'usage de la future base DOKELO, dont ils dépendront désormais totalement pour assurer les

fonctionnalités remplies jusqu'alors par KELIOS. Le contrat de cession est, logiquement, assorti de conditions précises de reprise par le Centre INFFO.

3. Des conditions techniques de cession visant à garantir la continuité des fonctionnalités

Les conditions techniques de cession, précisées en annexe 1 de l'acte de cession, décrivent compte tenu de la « dépendance des fondateurs du système pour leurs activités dans le cadre de la cession du produit KELIOS », « les spécifications techniques indispensables permettant le transfert des informations entre le futur système d'informations sur l'offre de formation et les systèmes d'information du FONGECIF IDF et du GIP CARIF IDF. L'objectif étant d'assurer la continuité des transferts quotidiens de l'offre de formation pour que le FONGECIF IDF et le GIP CARIF IDF accomplissent leurs activités. Le risque étant une rupture de leurs activités respectives ».

Ces spécifications techniques sont :

- les droits d'accès pour les chargés d'information du GIP CARIF IDF et les documentalistes du FONGECIF IDF ;
- l'architecture des données : information préalable du GIP CARIF IDF et du FONGECIF IDF avant toute modification apportée au modèle de données KELIOS, à l'usage des référentiels utilisés ou aux indicateurs de contrôle et de publication ;
- s'agissant des exports automatisés : « la qualité des données de la base KELIOS [qui alimente directement les systèmes d'information du FONGECIF IDF et du GIP CARIF IDF] doit être maintenue pour assurer le bon fonctionnement des automates des passerelles »
- des exports manuels.

4. Les conditions de portage technique du projet

Dans le corps de la convention de cession, le GIP CARIF IDF et le FONGECIF IDF « indiquent qu'actuellement quatre de leurs salariés sont affectés au projet KELIOS pour assurer le suivi des développements, de la maintenance et de la gestion des données du système d'information ». Le Centre INFFO accepte avant de procéder à tout recrutement externe pour le développement et la maintenance du système d'information, d'informer au préalable ces salariés et de prioriser leurs candidatures.

Pendant une période d'une durée maximale de deux mois (fonction des résultats de l'audit commandé par le Centre INFFO), ces salariés affectés au projet KELIOS sont mis à disposition du Centre INFFO. Cette période transitoire a été complétée aux termes d'un avenant du 28 juin 2012, par une « phase opérationnelle de transferts » d'une durée de six mois maximum à compter du 1^{er} juin 2012 « afin de construire toutes les conditions nécessaires, pour chacune des parties à la bonne marche des systèmes d'information respectifs, résultant d'une part de la cession et d'autre part de la mise en œuvre opérationnelle de l'entrepôt national de l'offre de formation, dénommé DOKELIO ». La date alors prévue du transfert effectif de KELIOS vers l'entrepôt national DOKELIO est le 31 octobre 2012.

Ces conditions de portage technique du projet n'ont pas été respectées, Centre INFFO n'ayant pas, au terme de la période transitoire, repris les personnels du CARIF et du FONGECIF Ile-de-France qui avaient mis au point KELIOS.

5. Les inquiétudes liées à la bascule entre KELIOS et DOKELIO, pour l'Ile-de-France

La bascule de KELIOS vers DOKELIO, qui a été reportée à une date ultérieure dans le cadre d'une réorientation du projet, devait initialement être réalisée le 12 novembre 2012.

Le FONGECIF Ile-de-France a adressé au Centre INFFO un courrier daté du 29 octobre 2012 dans lequel il exprimait ses inquiétudes :

- sur l'absence de visibilité quant à sa participation au comité partenarial et technique de DOKELIO car « la moindre inflexion technique ou fonctionnelle sur DOKELIO qui ne serait pas finement coordonnée avec nous entraînerait immédiatement un dysfonctionnement du FONGECIF IDF : défaillance de l'information au public, blocage des prises de décision de financement en commission paritaire... l'IDF étant par ailleurs la seule région où DOKELIO sera opérationnel dès le démarrage, il nous paraît essentiel que le FONGECIF IDF puisse être impliqué et apporter son expertise opérationnelle, aussi bien sur des questions d'usage que dans ses interactions avec des prestataires de formation » ;
- sur un plan plus symbolique et politique, le souhait de pouvoir valoriser le travail du paritarisme à travers KELIOS / DOKELIO, par les manifestations prévues par le Centre INFFO en région à l'occasion du déploiement expérimental de DOKELIO.

Le cahier des charges du contrat de sécurisation professionnelle

Source : Cadrage de l'offre de service mise en œuvre par les prestataires du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), adopté par le comité de pilotage national du CSP le 3 octobre 2011. L'annexe à ce cahier des charges, relative aux indicateurs de pilotage, n'est pas reproduite ici.

Préambule

L'objet du présent document est de définir les modalités de pilotage du contrat de sécurisation professionnelle, le contenu de la prestation à destination des bénéficiaires de ce dispositif et les éléments de suivi nécessaires à l'évaluation de la qualité de cet accompagnement.

Il est annexé à la convention conclue entre l'État et les partenaires sociaux et s'applique dès à présent.

Il précise le cadre de la commande des partenaires sociaux et de l'État aux prestataires, soit Pôle emploi et les autres prestataires externes, pour la mise en place du contrat de sécurisation professionnelle.

Il pose les principes du cahier des charges du marché de sous-traitance qui sera conclu par Pôle emploi pour l'accompagnement d'une partie des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle par des prestataires externes.

Le pilotage du CSP est assuré de manière conjointe par l'État et les partenaires sociaux :

- au niveau national dans le cadre d'un comité de pilotage politique ;
- au niveau régional et départemental (ou infra-départemental selon l'importance des flux et des sites dédiés).

Ces instances de gouvernance politique sont complétées par des comités de pilotage technique qui traitent des questions opérationnelles et matérielles.

1 – Prestation d'accompagnement des licenciés économiques dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle

1.1. Objet de la prestation

L'objectif de cette prestation est le retour rapide à l'emploi durable ou à l'activité des bénéficiaires grâce à un parcours renforcé, soutenu et personnalisé de reclassement.

Cette prestation s'adresse à tout adhérent au contrat de sécurisation professionnelle.

Pour ce faire, l'opérateur définit, conjointement avec l'adhérent, un plan d'action pour atteindre la cible de reclassement.

Il accompagne de façon intensive l'adhérent dans ses démarches actives de reclassement professionnel en favorisant sa mise en activité et en mobilisant, si nécessaire, un appui à l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et des actions de formation.

1.2. Bénéficiaires (conditions d'accès à la prestation)

Les adhérents au CSP sont les salariés des entreprises en liquidation ou en redressement judiciaires ou de moins de 1 000 salariés qui procèdent à des licenciements économiques.

Dans les conditions définies à l'art 18 de l'ANI, l'adhésion au CSP est volontaire et donne lieu dès sa signature à l'application des droits garantis par l'ANI ainsi qu'à la mise en œuvre des prestations selon les modalités et contenus précisés ci-dessous.

Les conditions d'application aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim, ou en fin de contrat de chantier, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'ANI et de l'article 43 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, seront définies en comité de pilotage national.

1.3. Durée de la prestation

Cette prestation comporte une période d'accompagnement d'une durée maximale de 12 mois et, en cas de retour à l'emploi, une période de suivi dans l'emploi de 6 mois (cf. § p 6 et 7 issue de la prestation).

La prestation ne peut être ni renouvelée ni prolongée.

Une période de suspension est possible sans pour autant reporter la date de fin de la prestation.

1.4. Référents

Les prestataires du CSP mettent en place une équipe dédiée de conseillers disponibles pour mettre en œuvre une intermédiation active entre les bénéficiaires et les entreprises.

Sur un bassin donné, l'équipe de conseillers (ou référents) doit être encadrée par un responsable dont l'expérience en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi est avérée. Il doit, notamment, parfaitement connaître les modalités de prescription des actions de formation.

Le portefeuille actif d'un conseiller (ou référent) comprend entre 40 et 60 demandeurs d'emploi qui ne sont ni en formation ni dans une situation de suspension du CSP, sans dépasser au niveau d'un département le nombre moyen de bénéficiaires actifs suivi par intervenant de 50. Les comités de pilotage régionaux s'assurent du respect de ce ratio par les prestataires.

Pour assurer ces missions, les référents doivent connaître notamment :

- le marché du travail local (les emplois, les secteurs professionnels, les bassins d'emploi...) et le réseau d'entreprises associé qu'ils doivent savoir mobiliser ;
- les techniques de recherche d'emploi ;
- les méthodes pédagogiques pour aider le demandeur d'emploi à maîtriser les étapes de sa recherche d'emploi ou de la construction de son projet professionnel ;
- les techniques d'entretien individuel et d'animation de groupe.

Les prestataires du CSP sont en mesure d'informer les bénéficiaires sur l'ensemble des actions de formation mobilisables, sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que sur la création / reprise d'entreprise.

Les prestataires du CSP doivent informer les bénéficiaires des modalités de rémunération et de financement de ces dispositifs ainsi que des aides à la création ou reprise d'entreprise mobilisées par l'État et les collectivités territoriales.

1.5 Contenu de la prestation d'accompagnement

- **Déclenchement de la prestation**

La prestation débute par un entretien individuel de pré-bilan entre le bénéficiaire et le référent chargé de son accompagnement.

Cet entretien de pré-bilan intervient dans un délai de huit jours à compter de la date d'effet du CSP, c'est-à-dire à compter de la fin du délai de réflexion (21 jours) dont dispose le salarié pour adhérer. Lorsque Pôle emploi oriente le bénéficiaire vers un prestataire, ce dernier doit réaliser l'entretien individuel de pré-bilan dans les 8 jours suivant l'orientation décidée par Pôle emploi. L'accompagnement du bénéficiaire est alors assuré sous la responsabilité du référent relevant de ce prestataire.

- **Actions mises en œuvre par le prestataire**

L'accompagnement des licenciés économiques repose sur un parcours personnalisé co-construit avec le bénéficiaire. Il est modifié, voire réorienté, en fonction du résultat des actions menées (actions d'orientation et d'évaluation des compétences et capacités professionnelles, actions vers l'emploi ou création d'entreprise) pendant toute la durée du bénéfice du CSP.

Le prestataire doit solliciter et mettre en œuvre toutes les actions d'orientation et de formation nécessaires pour les bénéficiaires dont il a la charge, via les différents financeurs inscrits dans un partenariat.

Chaque fois que cela est nécessaire, une période d'immersion en milieu de travail (sous forme d'évaluation en milieu de travail (EMT) ou de périodes d'activité professionnelle en entreprise répondant aux conditions de l'article 13 de la convention du 19 juillet 2011 relative au CSP) est mise en place, pour permettre à l'adhérent de découvrir des situations effectives de travail, des conditions d'exercice d'emplois, pour mesurer les écarts entre ses compétences et celles requises pour occuper les emplois ciblés.

La prestation comprend deux phases :

- phase 1 : diagnostic et élaboration d'un projet de reclassement professionnel, entretien de pré-bilan permettant la définition du plan de sécurisation professionnelle (PSP) ou précisant les conditions de son élaboration ultérieure.
- phase 2 : mobilisation et accompagnement intensif à la réalisation du projet de reclassement professionnel.

a. Contenu de la phase 1 : entretien individuel de pré-bilan et élaboration du Plan de sécurisation professionnelle (PSP).

La prestation d'accompagnement débute par l'entretien individuel de pré-bilan suivie de l'élaboration du projet. Cette période d'élaboration a une durée de quatre semaines (par dérogation et si certaines situations l'exigent, elle peut être étendue à huit semaines).

Cet entretien est destiné à identifier le profil et :

- soit acter le projet de reclassement du bénéficiaire en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné ;
- soit préparer ce projet. Dans ce cas, une période d'élaboration de projet est nécessaire.

Elle a pour but de valider ou de définir, en fonction de la situation de l'adhérent, un objectif de reclassement professionnel réalisable. Il appartient au prestataire de définir le nombre et la forme (entretiens individuels, regroupements) des contacts qu'il doit avoir avec le bénéficiaire de manière à atteindre cet objectif dans le délai de quatre semaines. Cette phase donne lieu à un entretien hebdomadaire au minimum (entretien individuel, regroupement). Le premier entretien doit être individuel. Les entretiens suivants sont également individuels et peuvent être collectif avec l'accord des bénéficiaires.

Le plan de sécurisation professionnelle (PSP) décrit les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord,. Celles-ci seront mises en place au plus tard dans le mois suivant l'entretien. Le PSP, dont un exemplaire est remis au bénéficiaire, pourra être adapté et actualisé avec la réactivité nécessaire, d'un commun accord entre le bénéficiaire et son référent, pendant l'intégralité du CSP. La pertinence et l'équité relatives à ces décisions seront contrôlées si nécessaire, au sein des instances de pilotage ad hoc.

Les prestations d'accompagnement susceptibles d'être inscrites dans le PSP, en fonction des besoins de chaque bénéficiaire du CSP, peuvent être :

- si nécessaire, un bilan de compétences ou un appui à l'élaboration du projet professionnel permettant d'orienter dans les meilleures conditions le PSP ;
- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les six mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'appui social et psychologique pour pallier des situations susceptibles de contrarier le déroulement du PSP et/ou permettre au bénéficiaire de prendre la mesure des engagements réciproques liés au CSP ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- des mesures d'accompagnement et d'entraînement à la recherche d'emploi (préparation du curriculum vitae, ciblage des entreprises, préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi, ...) ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé. Les actions de formation peuvent consister en des actions de maîtrise des savoirs de base et compétences clés, de certification des compétences, de remise à niveau ou d'élargissement des compétences, de reconversion et de qualification ;
- l'information et la sensibilisation à la création et reprise d'entreprise ;
- l'analyse de l'environnement socio économique ;

- l'information sur le marché de l'emploi.

Le PSP définit également les caractéristiques des emplois pouvant être proposés au bénéficiaire, soit sur le bassin d'emploi, soit avec l'accord du bénéficiaire dans le cadre d'une mobilité.

Les prestations d'accompagnement inscrites dans le PSP seront mises en œuvre dans les meilleurs délais, soit, autant que possible, dans le délai d'un mois.

Dans cette attente, les référents assurent un entretien physique ou téléphonique avec le bénéficiaire au minimum une fois par semaine.

Ce délai sera utilisé par les référents pour entreprendre un travail sur :

- le diagnostic de la situation et des freins et ressources du bénéficiaire, c'est à dire la capacité à faire face à la situation nouvelle créée par le licenciement, le projet professionnel, l'évaluation de compétences, les perceptions de soi, les motivations ou encore les difficultés sociales ;
- la définition et/ou un élargissement des cibles-emploi eu égard aux caractéristiques du bénéficiaire et à celles de l'environnement ;
- la confrontation de la cible professionnelle au marché du travail (enquête métier, périodes d'activité professionnelle en entreprise, évaluation en milieu de travail).

b. Contenu de la phase 2 : Mobilisation et Accompagnement

Cette phase a pour objectif le retour rapide à l'emploi durable ou à l'exercice d'une nouvelle activité en cas de création ou de reprise d'entreprise, par un accompagnement intensif à la mise en œuvre du PSP. Cette phase donne lieu à au moins un entretien par semaine en moyenne. Celui-ci peut être individuel ou collectif, physique ou téléphonique, en accord avec le bénéficiaire. Chaque entretien se conclut par un objectif co-évalué lors de la rencontre suivante.

Cette phase marque la mise en place effective des prestations d'accompagnement inscrites dans le PSP.

L'accompagnement comprend également :

- des entretiens individuels ;
- des regroupements ;
- des contacts fréquents : téléphone, mails ;
- participation à des séquences de job-dating ou entretiens de recrutement lors de forums, salons professionnels ;
- le positionnement sur des offres d'emploi en adéquation avec le profil du bénéficiaire ;
- la sollicitation à cet effet du réseau du prestataire ;
- la préparation des entretiens d'embauche ;
- le retour systématique sur les entretiens d'embauche réalisés ;
- la facilitation de périodes d'activité rémunérées ;
- l'appui au projet de création ou reprise d'entreprise avec mobilisation des réseaux qualifiés ad hoc ;
- la définition, si nécessaire, de projets de formation en appui du projet professionnel et du PSP.

Le prestataire doit assurer auprès des entreprises des actions de prospection des offres d'emploi et notamment effectuer avec le bénéficiaire, au regard de ses aptitudes et compétences (et au delà du seul métier d'inscription sur le ROME), un travail de recherche des opportunités sur le marché dit « caché » de l'emploi.

Il assure une cohérence et une coordination entre les actions mises en place.

Toute action, période d'activité en entreprise ou formation, est suivie d'une évaluation et d'une synthèse individuelle élaborée avec l'entreprise ou l'organisme de formation. Le bénéficiaire informe son conseiller (ou référent) de sa situation au regard du parcours ou de la reprise d'emploi.

- **Issue de la prestation**

Est défini comme étant une issue positive de la prestation :

- L'emploi durable (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée conclu pour au moins six mois, contrat de travail temporaire conclu pour au moins six mois) ;
- L'exercice d'une nouvelle activité en cas de création ou de reprise d'entreprise.

Par extension, les situations suivantes sont considérées comme une issue positive :

- Une entrée en formation qualifiante ou diplômante d'au moins six mois prescrite en vue d'un métier qui recrute autant que possible dans les six premiers mois du contrat CSP ;
- Une entrée en préparation opérationnelle à l'emploi (POE) conditionnée à la signature d'un CDI ou d'un CDD ou contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) d'au moins 12 mois, ou en action de formation préalable au recrutement (AFPR) suivi d'un CDD de durée inférieure à 12 mois (cette action sera prescrite autant que possible dans les six premiers mois du contrat de sécurisation professionnelle).

La reprise d'emploi peut être réalisée par un placement en contrat aidé marchand, en contrat d'alternance.

La reprise d'emploi peut également se faire à temps partiel avec l'accord du bénéficiaire, si celle-ci est égale ou supérieure à 110 heures par mois.

Afin de sécuriser le retour à l'emploi, le prestataire assure un suivi dans l'emploi et ce plus particulièrement pendant la période d'essai.

Ce suivi est assuré pendant six mois à compter de la date de reprise d'emploi durable **ou de sortie** des situations considérées ci-dessus par extension comme issue positive, et donne lieu à une consolidation des résultats au 18ème mois.

Il comporte des entretiens réalisés sur demande expresse des bénéficiaires, l'accès à l'espace d'accueil et aux services qui y sont proposés.

En cas de sortie du dispositif sans reprise d'emploi, l'inscription sur la liste des DE est assurée sans formalité de réinscription par Pôle Emploi, et le parcours réalisé est pris en compte par le conseiller de Pôle Emploi chargé du suivi du demandeur d'emploi.

- **Exclusion du CSP**

L'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au CSP énonce les conditions dans lesquelles l'adhérent au CSP cesse de bénéficier de l'allocation spécifique de sécurisation professionnelle (ces conditions s'appliquent conformément aux dispositions régissant l'attribution et la suppression du revenu de remplacement au titre du droit commun de l'assurance chômage).

2 – Pilotage et déploiement du contrat de sécurisation professionnelle

2.1 Pilotage :

L'exigence d'un pilotage renforcé nécessite la réunion des instances suivantes :

- **Au niveau national**

Le suivi du contrat de sécurisation professionnelle et l'évaluation des résultats en matière de retour à l'emploi sont assurés par un comité de pilotage présidé par le ministre chargé de l'emploi, qui inclut les représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord national interprofessionnel et de l'État.

Pôle emploi, ainsi que d'autres intervenants, notamment des prestataires externes, le FPSPP et des OPCA finançant des formations dans le cadre du CSP, participent aux travaux en tant que de besoin. Des personnalités qualifiées choisies conjointement pourront y être associées.

Ce comité se réunit une fois par trimestre.

Ses missions sont notamment :

- synthétiser l'information sur la mise en œuvre du dispositif, notamment sur la performance en termes de retour à l'emploi (ou à l'activité dans le cadre de création/reprise d'entreprise) des différents intervenants ;
- évaluer la qualité des résultats de l'activité de Pôle emploi et des prestataires externes et demander à ces prestataires de mener en la matière les actions correctrices si nécessaire ;
- repérer les bassins d'emploi en difficulté sur lesquels des actions correctrices particulières doivent être menées ;
- promouvoir les bonnes pratiques ;
- s'assurer de la pertinence de l'accompagnement mobilisé et de la mise en cohérence des interventions des différents acteurs ;
- évaluer les résultats, en y associant notamment des expertises extérieures ;
- procéder au suivi financier, et notamment décider d'éventuels ajustements au montant de la subvention versée à Pôle emploi pour l'accomplissement de sa mission en fonction de l'évolution du nombre de bénéficiaires du dispositif ;
- suivre et faire évoluer les extensions du dispositif à d'autres publics qui seraient décidées sous forme expérimentale ;
- proposer des ajustements à la présente convention et au cahier des charges relatif à l'accompagnement des bénéficiaires.

Le secrétariat technique du comité de pilotage national est assuré par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et l'Unédic. Il sollicite les différents partenaires

chargés de la mise en oeuvre du dispositif afin de résoudre des questions techniques ou juridiques qui sont soulevées sur le terrain et qui nécessitent une position de principe définie au niveau national. Il rend compte de son activité au comité de pilotage national.

Les signataires de la présente convention désignent conjointement un « responsable de programme » dont les missions sont définies par une lettre validée par le comité de pilotage national. Ce responsable participe à la préparation des réunions du comité de pilotage national en lien avec les services de l'État compétents et les services de l'Unédic, rend compte devant ce comité et supervise le déploiement du dispositif sur l'ensemble du territoire.

- **Au niveau régional**

Le contrat de sécurisation professionnelle doit ainsi faire l'objet d'un comité de pilotage spécial, adossé au SPER et comprenant au moins les représentants de l'État et les représentants de l'ensemble des partenaires sociaux désignés au sein des instances paritaires régionales, un représentant du Conseil régional, le directeur régional de Pôle emploi et les représentants des prestataires externes chargés de l'accompagnement des bénéficiaires. Ce comité se réunit au moins deux fois par an.

Le responsable de programme chargé du contrat de sécurisation professionnelle et les membres du secrétariat technique peuvent assister à ce comité de pilotage.

Ce pilotage a notamment pour objet :

- d'organiser les opérations de reclassement des salariés concernés par des licenciements économiques collectifs de manière homogène sur un même territoire ;
- de traiter les questions soulevées au plan local dans le cadre du processus d'identification, d'orientation et de suivi des bénéficiaires concernés et la recherche de solutions conformes aux principes fondamentaux du dispositif ;
- d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des reclassements sur le territoire ;
- d'identifier les dysfonctionnements opérationnels et d'y remédier par des actions correctives adaptées ;
- d'évaluer la qualité des prestations fournies par les différents prestataires du dispositif et du respect du cahier des charges ;
- de transmettre au comité de pilotage national toute suggestion ou alerte qu'il estime utile ;
- de veiller à ce que les prestataires aient accès aux mesures d'aide à la recherche d'emploi dans les mêmes conditions.

Il organise le cadre et les règles d'examen des dossiers individuels de prise en charge de la formation en lien avec les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) participant au financement des formations, Pôle emploi et le Conseil régional.

- **Au niveau départemental ou infra-départemental**

Au niveau infra-régional, le suivi de la mise en oeuvre du nouveau dispositif d'accompagnement est assuré par un comité de pilotage mis en place sur un département ou sur un bassin d'emploi.

Ce comité de pilotage associe les différents partenaires impliqués, dont les représentants des partenaires sociaux au sein des instances paritaires régionales, dans le cadre du service public

pour l'emploi départemental (SPED) ou du service public de l'emploi local (SPEL). Il est animé par le représentant de l'État au niveau territorial pertinent et se réunit chaque mois. Le responsable de programme chargé du contrat de sécurisation professionnelle peut également assister à ce comité de pilotage.

Les missions confiées à ce comité sont notamment :

- le suivi des cohortes de bénéficiaires (et notamment l'analyse des reclassements réussis comme des situations difficiles et non résolues) ;
- le suivi des parcours individuels de sécurisation ;
- l'évaluation de la qualité des prestations des différents prestataires du dispositif ;
- l'analyse de la situation du marché du travail, et des opportunités de développement économique (ou de revitalisation) et de l'emploi.

Il examine les dossiers individuels de prise en charge de la formation en lien avec les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) participant au financement des formations, Pôle emploi et le Conseil régional, et les conditions locales de mobilisation de l'appareil de formation et des réseaux d'appui à la création reprise d'entreprises.

2.2 Déploiement de la prestation

Les modalités de passation du marché devront garantir l'adaptation immédiate du dispositif face à un afflux massif de licenciements économiques sur un territoire donné.

a. Déploiement de la prestation par Pôle emploi

- **Prestataire du contrat de sécurisation professionnelle**

Pôle emploi est le prestataire chargé de la mise en œuvre du dispositif. Il enregistre les adhésions.

Lorsque la prestation d'accompagnement n'est pas déléguée à un prestataire, Pôle emploi organise, dans un délai de huit jours à compter de la date d'effet du CSP, l'entretien individuel de pré-bilan.

Pôle emploi assure le paiement de l'allocation de sécurisation professionnelle.

- **Etendue géographique de la prestation**

La prestation est assurée par des équipes dédiées sur tout le territoire national. Chacune de ces équipes accompagne les adhérents qui sont domiciliés dans leur ressort territorial.

- **Locaux**

La prestation a lieu dans les locaux de Pôle emploi, et prioritairement dans des sites dédiés. Ces locaux sont équipés de connections en très haut débit et des équipements adaptés.

b. Déploiement par la filiale de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) sur certains bassins d'emploi

- **Étendue géographique**

La filiale de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) met en œuvre la prestation d'accompagnement sur les bassins de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitré pour les bénéficiaires du dispositif ayant adhéré jusqu'à l'entrée en vigueur des marchés conclus au titre du CSP par Pôle emploi, soit jusqu'au 30 juin 2012 (date prévisionnelle d'entrée en vigueur des nouveaux marchés).

- **Orientation vers les prestataires**

Pour les salariés licenciés pour motif économique résidents sur les territoires concernés, Pôle emploi enregistre les adhésions.

Pôle emploi prévient, sous huit jours maximum à compter de sa date d'effet, la filiale de l'AFPA d'une nouvelle entrée en CSP. A compter de la communication de cette lettre, la filiale de l'AFPA organise, dans un délai de huit jours, l'entretien individuel de pré-bilan.

- **Mobilisation des aides, mesures et prestations**

La filiale de l'AFPA peut mobiliser les aides, mesures et prestations dans les mêmes conditions que les prestataires externes (voir ci-après).

c. Déploiement par les prestataires externes

Pôle emploi sous-traite l'accompagnement pour une partie des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle à des prestataires externes dans le cadre d'un marché à lots régionaux ou infrarégionaux. Une commission spéciale des marchés est créée au sein du CA de Pôle emploi pour procéder à l'examen des offres. Les conditions d'examen des offres seront précisées dans le règlement de marché et soumis à l'appréciation du comité de pilotage national.

Le présent document de cadrage fixe les grands principes de fonctionnement que Pôle emploi doit observer à l'égard de ses prestataires externes sur plusieurs champs :

- L'étendue géographique de la prestation ;
- L'orientation vers les prestataires ;
- La mobilisation des aides, mesures et prestations par les prestataires externes ;
- L'équipe dédiée et compétences des conseillers ;
- Les locaux ;
- La rémunération des prestataires.

Pôle emploi est chargé d'orienter les adhérents vers les prestataires externes.

Lorsque la prestation est sous-traitée, Pôle emploi établit et communique au prestataire, sous huit jours maximum à compter de la date d'effet du CSP, la lettre de commande qui déclenche la tenue de l'entretien individuel de pré-bilan chez ce dernier. Cet entretien doit avoir lieu dans un maximum de huit jours calendaires à compter de la communication de la lettre de commande.

- **Étendue géographique**

L'intervention des prestataires externes sera concentrée sur les bassins d'emploi où les flux de bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle sont potentiellement les plus importants. Avant le lancement du marché, Pôle emploi présentera les propositions d'allotissement retenu dans le cadre du marché de sous-traitance au comité de pilotage national. Celui-ci s'assurera notamment que le marché permet l'orientation de flux suffisants vers les prestataires externes et qu'il garantit le déploiement d'une offre de service de qualité.

- **Orientation vers les prestataires**

La décision d'orientation vers un prestataire externe tient notamment compte des contraintes de transport induites pour l'adhérent au regard des lieux de délivrance de service.

Sur les bassins d'emploi où les OPP prestataires interviendront, Pôle Emploi s'engage à orienter au moins 50% des bénéficiaires vers ces prestataires externes.

Ce point fera l'objet d'un suivi en comités de pilotage locaux afin de s'assurer d'une répartition équilibrée des flux dans le temps.

- **Mobilisation des aides, mesures et prestations par les prestataires externes**

En fonction du besoin diagnostiqué par le prestataire externe durant l'accompagnement, celui-ci pourra mobiliser les prestations de Pôle emploi s'il n'est pas en mesure de couvrir lui-même ce besoin.

Dans ce cadre, Pôle emploi s'engage à ce que le prestataire puisse avoir recours aux prestations d'évaluation (évaluations des capacités et compétences professionnelles, évaluation en milieu de travail) comme pour tout demandeur d'emploi relevant du droit commun.

De même, l'ensemble des aides (aides à la formation et aux déplacements) et mesures pour l'emploi (AFPR, POE...) lui sont accessibles.

Les modalités d'accès à ces mesures seront définies dans le cahier des charges du marché de sous-traitance de Pôle emploi. Pôle emploi veille à la disponibilité de l'enveloppe d'aides, de mesures et de prestations.

Les prestataires externes devront, par ailleurs, pouvoir mobiliser sur chacun des territoires l'effort de formation dans les mêmes conditions que les conseillers dédiés au Contrat de Sécurisation Professionnelle de Pôle emploi. Pôle emploi s'engage à ce que les prestataires externes soient en contact direct (sans passage préalable auprès de Pôle emploi) avec les différents financeurs de la formation (OPCA, Conseil Régional, Pôle emploi, État...).

Ces points feront l'objet d'un suivi attentif de la part des comités de pilotage territoriaux.

- **Locaux**

La prestation CSP a lieu dans les locaux du prestataire. Ces locaux doivent être accessibles aux travailleurs handicapés. Ils doivent être facilement accessibles par les différents moyens de transports, et disposer du même niveau d'équipement que Pôle emploi.

Le prestataire s'engage à disposer de locaux suffisants pour accueillir les bénéficiaires en entretien individuel et en groupe. En outre, le prestataire met à disposition des bénéficiaires un espace contenant le matériel et les outils nécessaires pour les travaux personnels qu'ils sont amenés à réaliser au cours de l'accompagnement.

Ces locaux doivent rester accessibles aux bénéficiaires en dehors des entretiens et autres contacts planifiés.

- **Rémunération des prestataires**

L'objectif de la prestation est le retour rapide à l'emploi durable ou à l'activité grâce à un parcours renforcé, soutenu et personnalisé. La rémunération des prestataires externes devra majoritairement se baser sur une logique de résultats.

Le résultat attendu est :

- Un contrat à durée indéterminée ;
- Un contrat à durée déterminée conclu pour au moins six mois ;
- Un contrat de travail temporaire conclu pour au moins six mois ;
- L'exercice d'une nouvelle activité en cas de création ou de reprise d'entreprise.

La reprise d'emploi peut être réalisée par un placement en contrat aidé marchand, en contrat de professionnalisation ou d'alternance.

La reprise d'emploi peut également se faire à temps partiel, si celle-ci est égale ou supérieure à 110 heures par mois.

Par extension, les situations suivantes sont considérées comme une issue positive :

- Une entrée en formation qualifiante ou diplômante d'au moins six mois prescrite en vue d'un métier qui recrute autant que possible dans les six premiers mois du contrat CSP ;
- Une entrée en préparation opérationnelle à l'emploi (POE) conditionnée à la signature d'un CDI ou d'un CDD ou contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) d'au moins 12 mois ou en action de formation préalable au recrutement (AFPR) suivi d'un CDD de durée inférieure à 12 mois (cette action sera prescrite autant que possible dans les six premiers mois du contrat de sécurisation professionnelle).

Ainsi, Pôle emploi devra définir dans ses futurs marchés des conditions de rémunération des prestataires externes qui prennent principalement en compte des exigences de résultats (taux de retour à l'emploi durable) mais aussi des paramètres de mesures de l'activité (nombre de contacts, livrables associés, qualité des informations fournies par les prestataires externes (notamment données alimentant le SI/extranet ...)).

Pôle emploi rémunèrera les prestataires externes dans une fourchette comprise entre 50 à 60% sur la base de ces résultats.

3 – Outils de suivi et d'évaluation

Une série succincte d'indicateurs de résultats sera définie par le comité de pilotage national et renseignée chaque mois par l'ensemble des opérateurs, dont Pôle emploi. Ces indicateurs

seront consultables dans un extranet destiné à aider au pilotage du dispositif par l'État et les partenaires sociaux.

L'extranet sera mis en place au 1er janvier 2012.

Ces indicateurs seront alimentés au moyen de données sources fournies par les prestataires et pourront être notamment alimentés par des éléments issus des déclarations d'embauche. Pour cela, des travaux seront conduits entre la DGEFP, l'Unedic et Pôle emploi en lien avec l'ACOSS.

Dans l'attente, les indicateurs de pilotage décrits ci-dessous devront être renseignés par tous les prestataires du CSP. Ils seront transmis directement et mensuellement par les prestataires aux membres des comités de pilotage, à chaque niveau territorial.

La DGEFP et l'Unedic sont également destinataires d'un tableau de bord synthétique reprenant le récapitulatif des dépenses, ventilées par financeurs, produit mensuellement par région et département, dans les conditions définies par la convention financière conclue entre L'État, l'Unedic et Pôle emploi.

Dans l'attente de la mise en place de l'extranet, les données individuelles permettant le calcul des indicateurs devront être renseignées par tous les prestataires du CSP auprès de Pôle Emploi, qui consolidera les résultats dans son système d'information. Ils seront ensuite transmis au moyen de l'Extranet directement et mensuellement sur 12 mois glissants par chaque prestataire aux membres des comités de pilotage, afin d'être restitués à chaque niveau territorial (région, département et/ou bassin d'emploi pour les besoins du pilotage).

Le responsable de programme coordonnera la préparation et la mise en oeuvre de l'évaluation du CSP, qui sera réalisée par l'État (DGEFP DARES) et l'UNEDIC sous l'égide du comité national de pilotage, et associera le comité d'évaluation de Pôle Emploi.

4 – Maîtrise des risques – contrôle interne - audit

Les services de l'État et l'Unedic pourront conduire des missions d'audit en vue d'examiner les questions relatives à l'application de la présente convention. Ces missions pourront être réalisées sur pièces ou sur place.

5 – Entrée en vigueur

Le présent cahier des charges s'applique pour Pôle emploi dès l'entrée en vigueur des dispositions législatives et conventionnelles relatives au contrat de sécurisation professionnelle.

Ce cahier des charges s'applique aux prestataires externes, à cette même date, dans le cadre d'avenants aux marchés passés par Pôle emploi, sous réserve du respect de l'équilibre économique du marché conclu antérieurement.

En tout état de cause, le présent cahier des charges devra s'appliquer aux prestataires externes retenus par Pôle emploi dans le cadre d'un prochain marché, à compter du 1er juillet 2012.

Le FPSPP et le service public de l'orientation

1. Présentation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

A la suite de plusieurs accords nationaux interprofessionnels (article 15 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, articles 24 et 25 de l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et articles 117 et 118 de l'ANI du 5 octobre 2009 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle), l'article 18 de la loi du 24 novembre 2009 a créé le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), par transformation du fonds unique de péréquation (FUP) et adjonction de missions nouvelles.

L'article L. 6332-18 du code du travail prévoit que le FPSPP, créé par accord national interprofessionnel, est soumis à l'agrément de l'État. Il est financé par un reversement sur la collecte des OPCA (au titre du plan de formation et de la professionnalisation) et OPACIF (au titre du congé individuel de formation) ainsi que par la centralisation des excédents non consommés par ces organismes. Le taux de reversement, fixé par arrêté interministériel, est compris aux termes de la loi entre 5% et 13% ; il est de 13% en 2013, après 13% en 2010 et 10% en 2011 et 2012. L'augmentation du taux de reversement en 2013 et la perspective d'une absence de ponction financière par l'État conduiraient à un fort accroissement des ressources du FPSPP, de 750 M€ en 2012 à 970 M€ en 2013 (source : FPSPP).

Le FPSPP s'est vu confier trois missions par la loi (article L. 6332-21 du code du travail) :

1. contribuer « au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminés par [une] convention-cadre » ; cette première mission, essentielle, constitue une novation majeure de la réforme de 2009 de la formation professionnelle ; le financement est réservé à des actions imputables sur les dépenses obligatoires de formation professionnelle continue ;
2. assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux OPCA et aux OPACIF ; cette seconde mission était déjà assurée par le FUP ;
3. contribuer au financement du service dématérialisé d'information et d'orientation institué par l'article L. 6111-4 du code du travail ; cette troisième mission, ponctuelle, est issue de la loi du 24 novembre 2009 et mise en œuvre par une convention avec la DGEFP et la DILA.

L'article L. 6332-21 du code du travail prévoit que la convention-cadre « détermine le cadre dans lequel des conventions peuvent être conclues entre le fonds et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel, les conseils régionaux ou l'institution mentionnée à l'article L. 5321-1 [Pôle emploi] ». Cette convention-cadre triennale entre l'État et le FPSPP, conclue après un accord des partenaires sociaux représentatifs sur le plan interprofessionnel, détermine l'utilisation des ressources financières du fonds paritaire. La convention-cadre 2013-2015, signée le 30 novembre 2012, fait ainsi suite à l'accord paritaire du 3 octobre 2012.

2. Comparaison des conventions-cadres État-FPSPP 2010-2012 et 2013-2015

Les stipulations qui sont spécifiques à l'orientation professionnelle sont signalées *en italiques*.

Convention-cadre 2010-2012	Convention-cadre 2013-2015
<p>Article 3 – Publics et actions éligibles</p> <p>Article 3-1 : Les axes définis au titre des actions de qualification et de requalification des salariés et demandeurs d'emploi</p> <p><u>Axe 1 : Faciliter le maintien dans l'emploi et la qualification ou requalification des salariés</u> Actions éligibles : - actions engagées préalablement à des actions de formation - actions de formation proprement dites (périodes de professionnalisation, CIF) - actions de VAE</p> <p><u>Axe 2 : Financer l'accès de demandeurs d'emploi à des formations répondant à un besoin du marché du travail identifié à court ou moyen terme</u> Formations concernées : - préparation opérationnelle à l'emploi - formations ciblées sur les besoins de branches professionnelles - formations dans le cadre d'un CTP ou d'une CRP - contrats de professionnalisation</p> <p><u>Axe 3 : Financer les formations permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences pour l'ensemble des actifs, salariés ou demandeurs d'emploi</u> Actions éligibles : formations aux compétences clés</p> <p><u>Axe 4 : Financer des projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels</u> « Les ressources du FPSPP doivent permettre la mise en œuvre de projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels. Les fonds sont destinés notamment à abonder des projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels, portés par les OPCA et les OPACIF, faisant l'objet d'un partenariat entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, et/ou l'État et/ou les régions et/ou Pôle emploi ».</p> <p>Article 3-3 : Information et orientation – service dématérialisé <i>« Conformément à l'article L. 6111-4 du code du travail, un service dématérialisé gratuit sera mis en place afin de permettre à toute personne de disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelle, d'être orienté vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les</i></p>	<p>Article 3 : Axes d'intervention</p> <p>3-1. Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes - Le développement de l'alternance et en particulier du contrat de professionnalisation - L'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi pour faciliter leur accès à l'emploi et à la qualification (préparation opérationnelle à l'emploi, savoirs de base, accompagnement spécifique, acquisition de compétences transférables, accès au CIF-CDD) - Accompagner les jeunes pour favoriser leur intégration durable dans l'emploi (contrat de génération)</p> <p>3.2. Evolution et maintien dans l'emploi des salariés les plus fragiles, en concourant à l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle - Lutte contre l'illettrisme, acquisition de socles de compétences - Actions de formation certifiantes dans le cadre de périodes de professionnalisation - Actions de formation qualifiante dans les entreprises affectées par la crise économique et ayant recours au chômage partiel</p> <p>3-3. Sécuriser les salariés et demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques et dans le cadre de transitions et reconversion professionnelles</p> <p>Principe d'« appels à projets permanents », destinés surtout à faciliter les reconversions dans des bassins d'emploi sinistrés, en privilégiant « les projets partenariaux prévoyant l'intervention des Conseils régionaux et recueillant l'assentiment des représentants des partenaires sociaux au niveau régional ». <i>« L'intervention du FPSPP pourra donner lieu à conventionnement entre le fonds et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel, les Conseils régionaux ou l'institution mentionnée à l'article L.5312-2 [Pôle emploi].</i> <i>« Le FPSPP pourra appuyer des projets partenariaux portant notamment sur le développement des emplois et des compétences et destinés à sécuriser le parcours des actifs sur des bassins d'emploi en mutation. Dans ce cadre, ces projets pourront mêler actions d'ingénierie, d'information et d'orientation, de GPEC et de formation professionnelle, dans le respect des règles applicables à la gestion des fonds apportés par chacun des financeurs ».</i></p>

<p><i>conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle. La mise en place de ce service devra tenir compte des investissements déjà réalisés et pouvant être capitalisés dans cet objectif. Le FPSPP contribue au financement du nouveau service dématérialisé via une convention spécifique conclue avant le 1^{er} octobre avec l'État et, le cas échéant, les régions ».</i></p> <p>Article 3-4 : Financer les mesures d'accompagnement à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier de façon prospective les besoins en termes de métiers et de qualifications - Accompagner la mise en œuvre des politiques en faveur de la professionnalisation et de l'emploi 	<p>Autres actions éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - actions de formation professionnelle dans le cadre du CIF (CDI ou CDD) et du congé pour VAE, dans une logique de promotion sociale - abondement des ressources des OPCA pour favoriser la portabilité du DIF - actions de formations nécessaires au retour à l'emploi de demandeurs d'emploi, cofinancées et mises en œuvre par l'OPCA concerné et Pôle emploi (en particulier dans le cadre du CSP) <p>3-4. Mesures d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Information et orientation</u> « Conformément au 3° de l'article L.6332-21 du Code du Travail, les ressources du FPSPP contribuent au cofinancement avec l'État et les Conseils régionaux du portail orientation/formation mis en œuvre par le Centre INFFO. Un groupe de travail sera mis en place entre l'État et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau interprofessionnel afin d'intégrer à cet outil une dimension plus qualitative et prospective, en vue notamment de mieux informer sur les besoins prévisionnels en matière d'emploi et de qualification. Un objectif d'amélioration de la mixité professionnelle au sein de certains métiers sera pris en compte dans le cadre de ces travaux ». - <u>Approche prospective des métiers et des qualifications</u> : élaboration de méthodologies communes pour les observatoires prospectifs de branche des métiers et des qualifications - <u>Ingénierie des qualifications</u> : certificats de qualification professionnelle interbranche, certifications communes, socle de connaissances et de compétences
<p>Article 3-2 : La mission de péréquation</p> <p>Prise en charge par les fonds ainsi transférés, des actions de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrats ou périodes de professionnalisation - CIF - Portabilité du DIF 	<p>Article 4 : la mission de péréquation</p> <p>Priorités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soutenir l'action des OPCA en faveur des contrats et périodes de professionnalisation - Soutenir l'action des OPACIF en faveur du CIF dans le cadre du tronc commun des règles de prise en charge
<p>Article 5 : Modalités de mise en œuvre</p> <p><u>Article 5-2 : Les conventions avec les OPCA et les OPACIF en lien avec les organisations d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel</u> « Afin de mener les actions relevant de la mission de financement d'actions de qualification ou de requalification, le FPSPP peut notamment contractualiser avec les OPCA et OPACIF, en lien avec les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de leurs accords constitutifs ».</p> <p><u>Article 5-4 : Conventions passées avec les régions et l'État au niveau territorial</u> « Les conseils régionaux, ainsi que l'État via ses</p>	<p>Article 6 : Modalités de mise en œuvre</p> <p><u>6-2. Les conventions avec les OPCA</u> « Afin de mener les actions relevant de la mission de financement d'actions de qualification ou de requalification, le FPSPP peut notamment contractualiser avec les OPCA et OPACIF ».</p> <p><u>6-4. Les conventions passées avec les Régions et l'État au niveau territorial</u></p>

services déconcentrés, peuvent intervenir de manière complémentaire au FPSPP. Les signataires de la présente convention s'engagent à veiller à la cohérence d'ensemble des politiques conduites au niveau territorial, dans le respect des compétences de chacun, notamment dans le cadre des modalités d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation du CPRDFP. Afin de garantir la cohérence entre les interventions du ou des OPCA concernés, de la région et de l'ensemble des autres acteurs de la formation professionnelle dans la région, les parties à la présente convention conviennent de présenter ces conventions territoriales à l'examen du CCREFP pour recueillir son avis ».	« Afin, conformément à l'article 3.3 de la présente convention, de sécuriser au mieux les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques, le FPSPP peut intervenir de manière complémentaire aux Conseils régionaux ainsi qu'à l'État via ses services déconcentrés. Les signataires de la présente convention s'engagent à veiller à la bonne coordination des politiques conduites au plan territorial, dans le respect des compétences de chacun. Afin de garantir la cohérence entre les interventions du ou des OPCA concernés, du Conseil régional et de l'ensemble des autres acteurs de la formation professionnelle dans la région, les signataires conviennent de présenter les projets de conventions à l'examen du CCREFP pour recueillir son avis ».
--	---

3. Annexe financière 2013 de la convention-cadre État-FPSPP 2013-2015 (en k€)

Source : FPSPP.

Article de la convention-cadre	Types d'opérations	Annexe prévisionnelle 2013 (k€)			
		FPSPP	État	FSE central	Total
Art. 1	Accès à l'emploi des jeunes	357 000			357 000
Péréquation	Professionnalisation	245 000			245 000
	Développement de l'alternance	12 000			12 000
Appel à projets	Dont Développeurs de l'alternance et autres actions de développement de l'alternance	11 000			11 000
Convention	dont COFOM	1 000			1 000
Appel à projets	Appui à l'acquisition de compétences transférables et sécurisant la suite du parcours professionnel des jeunes bénéficiaires des emplois d'avenir	30 000			30 000
Appel à projets	POE individuelle et collective	40 000			40 000
Convention	Accompagnement individuel renforcé des jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi	30 000			30 000
Art. 2	Evolution et maintien dans l'emploi des salariés les plus fragiles	124 500			124 500
Appel à projets	Illettrisme et acquisition de socles de compétences	54 500			54 500
Appel à projets	Expérimentation DIF couplé à une période de professionnalisation	25 000			25 000
Appel à projets	Chômage partiel	45 000			45 000
Art. 3	Sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques et dans le cadre de transitions et reconversions professionnelles	332 100		75 000	407 100
Appel à projets	Mutations économiques et technologiques	40 000		10 000	50 000
Péréquation	Congé individuel de formation (CDI)	60 000			60 000
Appel à projets	Congé individuel de formation (CDD)	36 000			36 000
Appel à projets	Contrat de sécurisation professionnelle	65 000		65 000	130 000
Appel à projets	Contrat de sécurisation professionnelle DOM	2 600			2 600
Appel à projets	Contrat de sécurisation professionnelle art. 4	10 000			10 000
Convention	Mesures exceptionnelles pour les demandeurs d'emploi	118 500			118 500
Art. 4	Mesures d'accompagnement à la qualification et à la requalification des	2 400			2 400

	salariés et des demandeurs d'emploi				
Convention	Portail orientation formation	400			400
	Observatoires et certifications communes, ingénierie sur le tutorat et activité de référent	400			400
Appel à projets	Certificat de qualification professionnelle interbranche	1 600			1 600
Art. 5	Suivi et évaluation	1 000			1 000
	TOTAL	817 000		75 000	892 000

Les organismes collecteurs agréés et l'orientation professionnelle

1. Le cadre juridico-financier

1.1. L'activité des OPACIF et des OPCA

La loi du 24 novembre 2009 a renforcé l'encadrement juridico-financier des organismes collecteurs paritaires agréés pour la gestion des fonds de la formation professionnelle continue, au titre du congé individuel de formation (OPACIF) ou au titre du plan de formation et de la professionnalisation (OPCA), sachant que 8 organismes sont agréés aux deux titres, essentiellement dans des secteurs d'activité hors champ interprofessionnel (c'est-à-dire hors industrie et commerce) ou en matière de travail temporaire.

Elle a également relevé le seuil minimal de collecte ouvrant droit à l'agrément, qui est désormais de 100 M€. Cette mesure visait à provoquer le regroupement des OPCA dans une logique interbranche. En lien avec cette exigence de taille critique, la loi du 24 novembre 2009 a développé les obligations des OPACIF et des OPCA en termes de services de proximité.

Les OPACIF et les OPCA collectent les versements obligatoires de leurs entreprises affiliées. Leurs dépenses consistent en « frais de mission » (qui couvrent essentiellement les dépenses d'actions de formation professionnelle continue⁴⁹) et en « frais de gestion et d'information ». Ceux-ci sont encadrés selon un mécanisme complexe, en pourcentage de la collecte des organismes et dans la limite de plafonds fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet encadrement a pour objectif d'optimiser l'emploi de la collecte.

L'article L. 6332-1-1 du code du travail prévoit l'obligation, pour tout organisme agréé, de conclure avec l'État (DGEFP) une convention triennale d'objectifs et de moyens (COM). Cette convention fixe la proportion des frais de gestion et d'information qui sont autorisés à l'organisme. La première génération de COM couvre la période 2012-2014. Alors que le cadre législatif et réglementaire ne le prévoyait pas, la DGEFP a assorti les COM d'une clause de confidentialité.

⁴⁹ Parmi les actions de formation professionnelle continue financées par les OPACIF, celles « permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation » (article L. 6313-10 du code du travail). Les organismes de formation admis à assurer la prestation du bilan de compétences pour le compte de chaque OPACIF sont agréés par celui-ci (article R. 6322-52 du code du travail).

1.2. Liste des OPACIF agréés par champ d'activités (décembre 2012)

OPACIF agréé (à compter du 1 ^{er} janvier 2012)	Champ d'activités
FONGECIF (1 par région)	Interprofessionnel régional
AFDAS	Culture, communication et loisirs
AGECIF CAMA	Organismes de mutualité agricole et Crédit agricole ainsi que leurs filiales
FAF TT	Travail temporaire et entreprises de travail temporaire d'insertion
FAFSEA	Exploitation et entreprises agricoles, coopératives d'utilisation du matériel agricole, travaux forestiers, parcs et jardins zoologiques privés, jardineries et graineteries, rouissage teillage de lin.
OPCALIM	Coopératives agricoles et services associés
UNAGECIF	Banque de France, SNCF, RATP, industries électriques et gazières
UNIFAF	Branches sanitaires, médico-sociales et sociales privées à but non lucratif
UNIFORMATION	Economie sociale

1.3. Liste des OPCA agréés par champ d'activités (décembre 2012)

OPCA agréé (à compter du 1 ^{er} janvier 2012)	Champ d'activités
AGEFOS-PME	Interprofessionnel et interbranche
OPCALIA	Interprofessionnel et interbranche
AFDAS	Culture, communication et loisirs
ANFA	Services de l'automobile
ANFH	Etablissements publics de santé
FAFSEA	Exploitations et entreprises agricoles
FAF TT	Entreprises de travail temporaire
FAFIH	Hôtellerie, restauration et activités de loisirs
FORCO	Commerce et distribution
INTERGROS	Commerce de gros et commerce international
OPCA 3+	Industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'intersecteurs des papiers-cartons
CONSTRUCTYS OPCA CONSTRUCTION	Bâtiment et travaux publics
OPCA DEFI	Industries chimiques, du pétrole, médicament, fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, transformation des matières plastiques
OPCA FAFIEC	Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil
OPCA PL	Professions libérales
OPCA Transports	Transports
OPCABAIA	Banques, sociétés et mutuelles d'assurances, agents généraux d'assurance, et sociétés d'assistance
OPCAIM	Industries de la métallurgie
OPCALIM	Industries alimentaires, coopération agricole et services associés
UNIFAF	Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif
UNIFORMATION	Economie sociale

2. Les frais de gestion et d'information des OPACIF et des OPCA

2.1. L'encadrement des frais de gestion et d'information

Au sein des frais de gestion et d'information qui sont autorisés dans les COM, l'article L. 6332-6 (7°) du code du travail distingue :

- la part dite fixe, avec un taux uniforme pour tous les OPACIF et pour tous les OPCA ;

- la part dite variable, qui dépend de chaque OPACIF et de chaque OPCA et qui fait l'objet d'une négociation bilatérale entre la DGEFP et l'organisme concerné.

Les catégories de frais de gestion et d'information sont différentes entre les OPACIF et les OPCA comme le montre le tableau ci-après.

Catégorie de frais de gestion et d'information	OPACIF (article R. 6332-37 et R. 6332-37-3 du code du travail et arrêté OPACIF du 20 septembre 2011)	OPCA (articles R. 6332-36 et R 6332-37-2 du code du travail et arrêté OPCA du 20 septembre 2011)
Tous frais	Plafond global de 10,6%	Plafond global de 7,4%
Frais fixes	Plafond : 1,75%	Plafond : 1,75%
	1° Frais de collecte des contributions des employeurs	1° Frais de collecte des contributions des employeurs
	4° Contribution au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue (FONGEFOR)	5° Contribution au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue (FONGEFOR)
Frais variables	Fourchette : 3,5% à 8,85%	Fourchette : 3,5% à 5,65%
	2° Frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation	2° Frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation
	3° Rémunération des missions et services (...) de gestion paritaire	3° Frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises
	5° <i>Frais d'information des salariés sur les congés de formation, de bilans de compétences, d'examen et de validation des acquis de l'expérience</i>	4° Rémunération des missions et services (...) de gestion paritaire
	6° <i>Dépenses d'accompagnement des salariés dans le choix de leur orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de leur projet (...)</i>	

L'activité des OPACIF en matière d'orientation professionnelle est financée, au sein des frais de gestion et d'information, par deux catégories distinctes, qui émarginent toutes deux à la part dite variable : l'information des salariés sur les dispositifs gérés par l'OPACIF (5°) et l'accompagnement des salariés dans le choix de l'orientation professionnelle et l'appui à l'élaboration du projet (6°).

Pour ce qui est des OPCA, aucune catégorie de frais de gestion et d'information n'est prévue pour financer la fonction d'aide à l'orientation.

2.2. Frais de gestion des OPACIF en matière d'information des salariés

Source : données fournies par la DGEFP.

2.2.1. FONGECIF

FONGECIF	Frais de gestion d'information des salariés			
	2010 (constaté)	2012 (autorisé)	2013 (autorisé)	2014 (autorisé)
Alsace	2,27%	2,15%	1,90%	1,70%
Aquitaine	1,82%	1,60%	1,50%	1,40%
Auvergne	1,34%	1,40%	1,30%	1,20%
Basse-Normandie	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%
Bourgogne	2,45%	1,40%	1,20%	1,00%

Bretagne	2,53%	1,60%	1,50%	1,40%
Centre	1,50%	1,40%	1,40%	1,40%
Champagne-Ardenne	1,62%	1,40%	1,40%	1,40%
Corse	2,60%	1,40%	1,40%	1,40%
Franche-Comté	2,31%	1,40%	1,40%	1,40%
Guadeloupe	1,50%	1,40%	1,35%	1,30%
Guyane	2,88%	1,40%	1,40%	1,40%
Haute-Normandie	1,42%	1,50%	1,50%	1,40%
Ile-de-France	2,16%	1,40%	1,40%	1,40%
Languedoc-Roussillon	1,79%	1,60%	1,50%	1,40%
Limousin	1,29%	1,42%	1,40%	1,40%
Lorraine	1,63%	1,40%	1,40%	1,40%
Martinique	2,63%	1,40%	1,40%	1,35%
Midi-Pyrénées	1,45%	1,40%	1,40%	1,20%
Nord-Pas-de-Calais	1,24%	1,40%	1,30%	1,30%
PACA	1,42%	1,40%	1,40%	1,40%
Pays de la Loire	0,74%	1,40%	1,40%	1,40%
Picardie	0,53%	0,56%	0,60%	0,60%
Poitou-Charentes	0,96%	1,10%	1,10%	1,00%
Réunion	2,02%	1,40%	1,40%	1,40%
Rhône-Alpes	1,10%	1,32%	1,32%	1,32%
26 FONGECIF	1,69%	1,41%	1,39%	1,35%
Evolution		-16,5%	-2,0%	-2,5%
Taux maximal	2,88%	2,15%	1,90%	1,70%
Taux minimal	0,53%	0,56%	0,60%	0,60%
26 FONGECIF	11 206 414 €	9 694 808 €	9 514 817 €	9 291 912 €
Evolution		-13,5%	-1,9%	-2,3%

Collecte	2010 (constaté)	2012 (prévision)	2013 (prévision)	2014 (prévision)
26 FONGECIF	661 923 685 €	685 930 133 €	686 724 176€	687 731 469 €

2.2.2 OPACIF du hors champ

OPACIF hors champ	Frais de gestion d'information des salariés			
	2010 (constaté)	2012 (autorisé)	2013 (autorisé)	2014 (autorisé)
AFDAS	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%
AGECIF CAMA	1,87%	1,40%	1,40%	1,40%
FAF TT	1,32%	1,50%	1,50%	1,50%
FAFSEA	6,60%	3,00%	2,70%	2,40%
OPCALIM	1,71%	1,60%	1,45%	1,30%
UNAGECIF	0,80%	1,40%	1,40%	1,40%
UNIFAF	2,72%	1,50%	1,45%	1,40%
UNIFORMATION	3,10%	2,86%	2,40%	2,00%
Taux maximal	6,60%	3,00%	2,70%	2,40%
Taux minimal	0,80%	1,40%	1,40%	1,30%
8 OPACIF	6 243 615 €	4 889 224 €	4 534 500 €	4 209 500 €
Evolution		-21,69%	-7,26%	-7,17%

2.3. Frais de gestion des OPACIF en matière d'accompagnement des salariés

2.3.1. FONGECIF

FONGECIF	Frais de gestion d'accompagnement des salariés			
	2010 (constaté)	2012 (autorisé)	2013 (autorisé)	2014 (autorisé)
Alsace	2,93%	3,00%	2,90%	2,90%
Aquitaine	2,25%	3,00%	3,00%	3,00%
Auvergne	2,64%	3,00%	1,30%	1,20%
Basse-Normandie	4,67%	3,20%	3,20%	3,20%
Bourgogne	2,66%	2,00%	2,00%	2,00%
Bretagne	2,30%	3,00%	2,95%	2,90%
Centre	2,51%	2,60%	2,60%	2,60%
Champagne-Ardenne	2,97%	3,20%	3,10%	3,00%
Corse	1,69%	3,20%	3,20%	3,20%
Franche-Comté	5,28%	3,20%	3,00%	2,80%
Guadeloupe	5,90%	3,20%	3,20%	3,20%
Guyane	2,40%	3,20%	3,20%	3,20%
Haute-Normandie	2,78%	3,10%	3,10%	3,10%
Ile-de-France	1,57%	2,45%	2,45%	2,45%
Languedoc-Roussillon	2,08%	3,20%	3,20%	3,10%
Limousin	2,50%	2,98%	2,91%	2,91%
Lorraine	3,08%	3,20%	3,20%	3,10%
Martinique	7,35%	3,20%	3,20%	3,00%
Midi-Pyrénées	1,92%	2,40%	2,20%	2,00%
Nord-Pas-de-Calais	2,27%	2,75%	2,75%	2,75%
PACA	2,91%	3,00%	2,90%	2,90%
Pays de la Loire	2,18%	2,60%	2,60%	2,40%
Picardie	1,81%	2,10%	2,15%	2,15%
Poitou-Charentes	1,41%	1,10%	1,00%	1,00%
Réunion	4,13%	2,86%	2,86%	2,86%
Rhône-Alpes	2,79%	2,95%	2,95%	2,95%
26 FONGECIF	2,30%	2,69%	2,64%	2,61%
Evolution		+17,2%	-1,8%	-1,3%
Taux maximal	7,35%	3,20%	3,20%	3,20%
Taux minimal	1,41%	1,10%	1,00%	1,00%
26 FONGECIF	15 201 922 €	18 466 798 €	18 149 949 €	17 943 428 €
Evolution		+21,5%	-1,7%	-1,1%

Collecte	2010 (constaté)	2012 (prévision)	2013 (prévision)	2014 (prévision)
26 FONGECIF	661 923 685 €	685 930 133 €	686 724 176€	687 731 469 €

2.3.2 OPACIF du hors champ

OPACIF hors champ	Frais de gestion d'accompagnement des salariés			
	2010 (constaté)	2012 (autorisé)	2013 (autorisé)	2014 (autorisé)
AFDAS	1,56%	2,30%	2,30%	2,30%
AGECIF CAMA	1,21%	2,00%	1,80%	1,80%
FAF TT	1,21%	2,35%	2,35%	2,35%
FAFSEA	4,99%	1,40%	1,40%	1,40%
OPCALIM	2,57%	2,60%	2,40%	2,30%
UNAGECIF	1,10%	2,00%	1,85%	1,65%
UNIFAF	0,97%	2,20%	2,20%	2,20%
UNIFORMATION	0,62%	1,25%	1,25%	1,25%
Taux maximal	4,99%	2,60%	2,40%	2,35%
Taux minimal	0,62%	1,25%	1,25%	1,25%

8 OPACIF	4 062 510 €	5 581 100 €	5 479 400 €	5 390 100 €
Evolution		37,38%	-1,82%	-1,63%

2.4. Frais de gestion des OPACIF en matière d'information et d'accompagnement des salariés (cumul de ces deux catégories de frais)

2.4.1. FONGECIF

FONGECIF	Frais de gestion d'information et d'accompagnement des salariés			
	2010 (constaté)	2012 (autorisé)	2013 (autorisé)	2014 (autorisé)
Alsace	5,20%	5,15%	4,80%	4,60%
Aquitaine	4,07%	4,60%	4,50%	4,40%
Auvergne	3,98%	4,40%	2,60%	2,40%
Basse-Normandie	6,07%	4,60%	4,60%	4,60%
Bourgogne	5,12%	3,40%	3,20%	3,00%
Bretagne	4,82%	4,60%	4,45%	4,30%
Centre	4,01%	4,00%	4,00%	4,00%
Champagne-Ardenne	4,59%	4,60%	4,50%	4,40%
Corse	4,29%	4,60%	4,60%	4,60%
Franche-Comté	7,59%	4,60%	4,40%	4,20%
Guadeloupe	7,39%	4,60%	4,55%	4,50%
Guyane	5,27%	4,60%	4,60%	4,60%
Haute-Normandie	4,20%	4,60%	4,60%	4,50%
Ile-de-France	3,74%	3,85%	3,85%	3,85%
Languedoc-Roussillon	3,87%	4,80%	4,70%	4,50%
Limousin	3,79%	4,40%	4,30%	4,30%
Lorraine	4,71%	4,60%	4,60%	4,50%
Martinique	9,98%	4,60%	4,60%	4,35%
Midi-Pyrénées	3,37%	3,80%	3,60%	3,20%
Nord-Pas-de-Calais	3,51%	4,15%	4,05%	4,05%
PACA	4,33%	4,40%	4,30%	4,30%
Pays de la Loire	2,92%	4,00%	4,00%	3,80%
Picardie	2,34%	2,66%	2,75%	2,75%
Poitou-Charentes	2,38%	2,20%	2,10%	2,00%
Réunion	6,15%	4,26%	4,26%	4,26%
Rhône-Alpes	3,88%	4,27%	4,27%	4,27%
26 FONGECIF	3,99%	4,11%	4,03%	3,96%
Evolution		2,9%	-1,9%	-1,7%
Taux maximal	9,98%	5,15%	4,80%	4,60%
Taux minimal	2,34%	2,20%	2,10%	2,00%
26 FONGECIF	26 408 336 €	28 161 606 €	27 664 766 €	27 235 340 €
Evolution		+6,6%	-1,8%	-1,6%

Collecte	2010 (constaté)	2012 (prévision)	2013 (prévision)	2014 (prévision)
26 FONGECIF	661 923 685 €	685 930 133 €	686 724 176€	687 731 469 €

2.4.2 OPACIF du hors champ

OPACIF hors champ	Frais de gestion d'information et d'accompagnement des salariés			
	2010 (constaté)	2012 (autorisé)	2013 (autorisé)	2014 (autorisé)
AFDAS	2,96%	3,70%	3,70%	3,70%
AGECIF CAMA	3,08%	3,40%	3,20%	3,20%
FAF TT	2,53%	3,85%	3,85%	3,85%
FAFSEA	11,59%	4,40%	4,10%	3,80%
OPCALIM	4,28%	4,20%	3,85%	3,60%
UNAGECIF	1,90%	3,40%	3,25%	3,05%
UNIFAF	3,69%	3,70%	3,65%	3,60%
UNIFORMATION	3,72%	4,11%	3,65%	3,25%
Taux maximal	11,59%	4,40%	4,10%	3,85%
Taux minimal	1,90%	3,40%	3,20%	3,05%
8 OPACIF	10 306 125 €	10 470 324 €	10 013 900 €	9 599 600 €
Evolution		1,59%	-4,36%	-4,14%

3. La fonction d'aide à l'orientation professionnelle au FONGECIF Ile-de-France

3.1. Organisation de l'offre de service

La fonction d'aide à l'orientation est structurée autour de quatre métiers au FONGECIF Ile-de-France : des chargés d'information téléphonique (plate-forme multimédia) ; des chargés d'orientation et d'animation pour l'information et un premier niveau de conseil ; des conseillers en parcours professionnel pour le conseil et l'accompagnement ; des documentalistes pour faciliter les recherches d'information.

Le service d'appel téléphonique, constitué de 15 postes, gère 250 000 appels par an ; il réadresse le cas échéant les demandes vers d'autres services en orientation professionnelle. Il dispose en tant que de besoin du concours d'une plate-forme de débordement téléphonique. Les informations nominatives saisies lors des contacts avec les salariés, les employeurs et les partenaires sont conservées dans le respect du secret professionnel.

L'Espace projet, situé au siège du FONGECIF, accueille les salariés par l'intermédiaire des 9 chargés d'orientation et d'animation et de conseillers en parcours professionnels. Les salariés saisissent elles-mêmes les informations les concernant pour préparer l'entretien avec les chargés d'orientation et d'animation à l'appui d'une fiche de « diagnostic de l'état d'avancement dans le projet ». Cet entretien permet de qualifier le niveau d'autonomie du demandeur dans sa démarche ; il peut déboucher sur une proposition d'accompagnement par un conseiller en parcours professionnel.

Des postes informatiques en libre accès permettent aux salariés de consulter la documentation sur les métiers et l'offre de formation en ligne sur l'application KELIOS. Cette application a été développée conjointement avec le CARIF Ile-de-France à partir de 2006 et mise en production en 2010, avant d'être cédée à Centre INFFO en 2012. Une documentaliste peut les aider dans leurs recherches.

3.2. Référentiels métiers des emplois type d'aide à l'orientation professionnelle

Les chargés d'information téléphonique

Ils ont pour missions :

- d'identifier le besoin de l'interlocuteur, l'informer sur les dispositifs de la FPC et l'orienter vers les entités appropriées en s'appuyant sur un argumentaire de 1^{er} niveau, dans un cadre prédéfini ;
- d'apporter des informations visant à répondre à des questions à finalité professionnelle posées par différents publics, professionnels comme particuliers, en respectant un cadre prédéfini de niveau 1.

Ils sont recrutés au niveau IV minimum (ou avec trois ans d'expérience professionnelle) et au moins un an d'activité en centre d'appels ; la plupart sont titulaires d'un diplôme de niveau III et d'une expérience préalable de deux ans en centre d'appels.

Les chargés d'orientation et d'animation

Ils ont pour missions principales :

- d'identifier et d'analyser la demande du salarié pour l'orienter au mieux ;
- de conduire un bref entretien en face à face, d'évaluer le besoin du salarié et de l'orienter vers les prestations adéquates (réunions, entretiens, documentation...) ou vers des prestataires spécialisés ;
- d'informer les salariés sur les dispositifs de la formation professionnelle continue en face à face et au cours de réunions d'information collective ;
- d'aider à résoudre des problèmes à finalité professionnelle (procédure administrative, orientation, accompagnement...) posés par différents publics et à prendre des décisions éclairées ;
- d'examiner les difficultés administratives rencontrées par les visiteurs et les orienter vers les services adéquats.

Ils assurent également des missions spécifiques : animer des réunions (information collective, expression écrite) et contribuer à l'évolution des outils d'orientation.

Ils sont recrutés au niveau III minimum en sciences humaines (ou trois ans d'expérience) avec une expérience préalable d'un an dans un poste similaire ou sans expérience avec une formation spécialisée.

Les conseillers en parcours professionnel

Ils ont pour missions principales :

- d'accompagner la personne dans la réflexion, l'élaboration et/ou la mise en œuvre de son projet de transition professionnelle, de certification et de formation éventuellement associée, par des actions individuelles ou collectives ;
- de conseiller, participer à la définition d'un itinéraire de formation en articulant les dispositifs pédagogiques et les modes de financement et aide au choix de la formation appropriée dans un objectif d'optimisation de la qualité et des coûts ;
- d'orienter éventuellement vers les autres structures, services, ou prestataires ;
- de collecter l'information, d'analyser et d'évaluer la cohérence et la pertinence de l'objectif professionnel et du plan d'action défini ou mis en œuvre pour atteindre cet objectif en tenant compte des attentes, des acquis, des niveaux, des potentialités du salarié, de l'environnement personnel et socio-économique ;
- de synthétiser avec méthode les résultats de son analyse et de donner un avis motivé afin d'éclairer les décisions des instances paritaires ;

- de connaître, d'informer, de rappeler, et/ou d'expliquer les règles et priorités du FONGECIF Ile-de-France ;
- de transmettre et d'expliquer les recommandations, avis, décisions de la commission paritaire au demandeur et de l'aider à trouver des solutions alternatives éventuelles.

Ils assurent également des missions spécifiques : participation à des manifestations diverses, salons... ; résolution, en lien avec le service évaluation, des éventuelles difficultés rencontrées par les bénéficiaires au cours de leur cursus ; participation à l'élaboration et à la réalisation des prestations d'accompagnement (ateliers, rendez-vous spécialisés...).

Ils sont recrutés au niveau II minimum avec trois ans d'expérience sur le même poste et une spécialisation en ressources humaines ou sciences humaines.

4. Deux exemples de prestations en orientation professionnelle créés par des OPCA

4.1. La plate-forme Info Parcours d'UNIFORMATION

4.1.1. Genèse de la plate-forme

UNIFORMATION est l'OPCA et l'OPACIF du secteur de l'économie sociale. En mai 2012, il a mis en place, au titre de son agrément d'OPCA, une plate-forme multimédia d'information sur les métiers, les diplômes et formations et leur financement.

Ce service en orientation professionnelle, présenté comme « de conseil, d'information et d'accompagnement des personnes », a été développé, à la suite de la modernisation du ROME de Pôle emploi, pour pallier la méconnaissance de l'économie sociale et l'insuffisance d'information délivrée par les opérateurs généralistes, en particulier Pôle emploi et les CARIF-OREF. Cette méconnaissance, ancienne, est liée notamment à l'absence de représentativité interprofessionnelle de l'économie sociale.

Par ailleurs, la portabilité du DIF, introduite par l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et transposée par la loi du 25 juin 2008, a suscité de fortes demandes de reconversion vers l'économie sociale, dans des conditions parfois d'urgence pour les salariés concernés et sans que les projets professionnels soient toujours sécurisés.

Plus récemment, le lancement annoncé des emplois d'avenir place UNIFORMATION en position stratégique pour l'accompagnement des parcours professionnels des personnes qui transiteront par ces emplois aidés, nombreux dans l'économie sociale, d'autant que les principaux réseaux de prescription et de suivi des salariés en emplois d'avenir (missions locales, ateliers et chantiers d'insertion, Pôle emploi) sont des branches professionnelles adhérant à UNIFORMATION, regroupées au sein de la section paritaire professionnelle « emploi et insertion ».

Accessible au 0.820.209.210 (prix d'un appel local), la plate-forme est accessible à « toute personne, quel que soit son statut » : jeunes, salariés, demandeurs d'emploi, publics dits spécifiques (seniors, personnes handicapées, personnes en situation d'illettrisme, bénévoles, expatriés, retraités, saisonniers). Depuis le 19 décembre 2012, des séances de t'chat sont proposées.

La mise en place de la plate-forme multimédia a concerné à ce jour une dizaine de collaborateurs. Elle est installée au siège d'UNIFORMATION et occupe 2 ETP en

permanence, auxquels s'ajoutent deux agents spécialisés sur le DIF portable. Les répondants de la plate-forme ont un profil d'origine d'assistant formation, enrichi par une formation spécifique.

4.1.2. Premier bilan du dispositif selon UNIFORMATION

Entre mai et décembre 2012, la plate-forme Info Parcours a traité 5 777 appels aboutis pour un taux de décroché estimé à près de 50%, soit un nombre double d'appels.

Les salariés ont représenté 93% des appelants. D'autres appels émanent, de manière croissante, des structures d'orientation et du service public de l'emploi. Les appelants sont à 28% de niveau V, à 21% de niveau IV, à 20% de niveau III, à 14% de niveau II et à 11% de niveau I. Les salariés de la branche de l'aide à domicile représentent 40% des appels.

Les appels sont motivés, en première intention, à 77% par un CIF, à 13% par le DIF, à 11% par un bilan de compétences et à 5% par une VAE.

4.1.3. Questions induites sur l'encadrement et le financement du service

Au moment de la rédaction du présent rapport, UNIFORMATION réfléchissait à l'enrichissement du service Info Parcours sous plusieurs angles :

- un enrichissement de la plate-forme par la mise à disposition d'une bibliothèque multimédia présentant les métiers, en lien avec les branches professionnelles concernées ;
- la prise en charge par Info Parcours de demandes d'information sur l'apprentissage, à compter de janvier 2013 compte tenu de l'agrément obtenu par UNIFORMATION pour collecter désormais la taxe d'apprentissage ;
- le renforcement de l'accueil physique dans ses délégations régionales ; une expérimentation était envisagée à la délégation Ile-de-France, à compter de janvier 2013, sur la base d'informations collectives ;
- le développement des nombreux partenariats institutionnels (régions, CARIF-OREF, Pôle emploi...), afin de pouvoir offrir un accompagnement individuel en orientation professionnelle, au moyen de financements complémentaires ; également, une attente forte vis-à-vis du FPSPP en matière d'appel permanent à projets sur le champ de l'orientation professionnelle.

La principale difficulté ressentie à ce stade par UNIFORMATION porte sur l'articulation avec l'offre de service de Pôle emploi.

De plus, le financement de la plate-forme Info Parcours repose sur le redéploiement de moyens propres, encadrés par la COM conclu avec l'État.

Son extension par des prestations personnalisées de conseil se heurtera au régime de plafonnement des frais, qui amène structurellement à centraliser les prestations, par souci d'économie d'échelle, et à limiter la territorialisation et l'individualisation des services.

La voie d'une sous-traitance de prestations individualisées en orientation professionnelle, auprès d'organismes de formation, apparaît comme une voie possible pour UNIFORMATION.

4.2. Le dispositif ADEMA du FAFSEA

4.2.1. Genèse du dispositif

Le fonds d'assurance formation des salariés et exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA) est agréé en tant qu'OPCA et OPACIF du secteur agricole. Il a mis en place en 2010, au titre de son agrément d'OPCA, un dispositif de facilitation d'accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles (ADEMA), pour faciliter l'acquisition des pré-requis aux activités et métiers de l'agriculture et permettre aux demandeurs d'emploi intéressés de découvrir la diversité des métiers et une immersion en entreprise agricole.

Visant à pallier des difficultés de recrutement de salariés agricoles, ADEMA est un parcours d'orientation d'un mois qui s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, ne connaissant pas le milieu agricole et ayant reçu l'accord de leur conseiller emploi. Il s'apparente tout à fait à une préparatoire opérationnelle à l'emploi (POE) collective.

Cette mesure fait suite à un avenant à l'accord du 2 juin 2004 relatif à la formation professionnelle en agriculture, signé le 6 janvier 2009 par les partenaires sociaux du secteur agricole. L'avenant prévoit le déploiement de stages d'acquisition de pré-requis, en fonction des priorités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et les commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE) agricole, en lien avec les délégations régionales de Pôle emploi.

Deux principales raisons ont motivé la mise en place d'un tel dispositif d'aide à l'orientation professionnelle vers le secteur agricole :

- l'évolution du profil sociologique des salariés agricoles, en particulier des saisonniers, de moins en moins issus du monde rural et peu familiers avec les métiers agricoles ;
- la prise de conscience de la détérioration de l'image des métiers agricoles chez les jeunes et la volonté de revaloriser et promouvoir ces métiers.

La nécessité d'un recours structurel à des demandeurs d'emploi ou à des actifs en reconversion (notamment en contrat de professionnalisation) tient aussi à la réduction des capacités de formation professionnelle initiale en agriculture (30 000 sortants de formation initiale chaque année, à comparer avec 50 000 embauches en CDI dans le secteur) et à l'allongement de la voie professionnelle en lycée agricole (décrochages plus fréquents).

La prestation ADEMA est réalisée par des organismes de formation sélectionnés par le FAFSEA sur la base d'un cahier des charges annuel. Elle est suivie par des chargés de mission des 22 délégations régionales du FAFSEA, qui emploient au total près de 90 collaborateurs.

Elle est incluse dans la convention-cadre nationale FAFSEA - Pôle emploi du 24 février 2011 pour le placement, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles des demandeurs d'emploi, et donne lieu à communication au sein du réseau Pôle emploi, parallèlement aux séances d'information collective menées par le FAFSEA et les organismes de formation, en agence Pôle emploi, en mission locale dans les Cap emploi.

Une convention de partenariat entre la CPNE, Pôle emploi et l'association nationale emploi formation en agriculture (ANEFA) prévoit les modalités de mise en relation entre stagiaires et chefs d'entreprise.

4.2.2. Articulation avec le rôle du FPSPP

Le stage d'acquisition de pré-requis était conçu au départ dans le prolongement du CIF CDD. Parallèlement à l'accord du 6 janvier 2009 dans le secteur agricole, les partenaires sociaux interprofessionnels ont conclu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 prévoyant la création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), destiné à améliorer l'accès à la formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi et les actifs peu qualifiés et financé par un reversement sur la collecte des organismes collecteurs agréés.

Les partenaires sociaux du secteur agricole ont obtenu, par un amendement parlementaire, l'inscription dans la loi du 24 novembre 2009 d'une dérogation aux règles de reversement du FPSPP. Le 7^{ème} alinéa de l'article L. 6332-19 du code du travail prévoit que le FAFSEA conserve une part du reversement normalement dû en qualité d'OPCA, pour contribuer « au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi déterminées par un accord entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de l'agriculture ». Cette part a été fixée à la moitié par un arrêté du 8 mars 2010.

Une convention cadre du 30 avril 2010 entre l'État et les partenaires sociaux du secteur agricole a déterminé le cadre d'utilisation, au bénéfice de publics prioritaires, de ces fonds non affectés au FPSPP. Les fonds (d'un montant prévisionnel de 4,5 à 5 M€ en 2010) sont employés pour participer au financement du dispositif ADEMA (objectif de 2 M€), du CIF professionnalisant et du CIF CDD (objectif de 2,7 M€), du contrat de professionnalisation (objectif de 2,7 M€) et de la période de professionnalisation (objectif de 0,9 M€). La convention-cadre, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2012, était en cours de renouvellement au moment de la rédaction du présent rapport.

Par ailleurs, le fonds social européen (FSE) à compter du 1^{er} juillet 2011 au financement d'ADEMA, à hauteur de 50% des coûts pédagogiques, pour une enveloppe prévisionnelle globale de 4,875 M€ jusqu'au terme de la programmation FSE 2007-2013.

4.2.3. Contenu du parcours

Les bénéficiaires suivent un stage de formation professionnelle financé par le FAFSEA, d'une durée de 154 heures sur 22 jours ouvrés et organisé par un organisme de formation habilité à ce effet. Ils bénéficient d'une indemnisation égale à celle des stagiaires de la formation professionnelle (maintien de l'ARE ou de l'ASS) ou, à défaut d'indemnisation, d'une allocation spécifique de 652 € versée sous condition d'assiduité totale. Les coûts pédagogiques sont pris en charge par le FAFSEA.

Le stage ADEMA se décompose en trois temps, complétés par une période de suivi :

- 5 jours en centre de formation pour découvrir les métiers, en lien avec un formateur référent : découverte de l'environnement professionnel et des grandes familles de métiers agricole du bassin d'emploi, choix d'un secteur professionnel d'immersion, acquisition de connaissances de pré-requis et préparation à l'immersion, accompagnement du stagiaire dans sa recherche d'une entreprise d'accueil ;

- 15 jours continus d'immersion en entreprise agricole, auprès d'un maître de stage : découverte du métier, bilan intermédiaire lors d'une visite en entreprise du formateur référent, évaluation des acquis en situation professionnelle avec le contribution du maître de stage, à l'aide de supports fournis ;
- 2 jours en centre de formation pour le bilan de l'immersion, l'identification des acquis sociaux et professionnels et le niveau de maîtrise des connaissances de base, la validation du projet professionnel d'insertion en agriculture, la définition d'une stratégie d'accès à l'emploi (accès à un CDI ou un CDD en agriculture ; accès à une formation professionnelle complémentaire ou à un contrat de professionnalisation) et la remise du passeport ADEMA (récapitulatif du dossier du stagiaire, mentionnant les activités réalisées et les compétences acquises) ; ces éléments sont communiqués au conseiller prescripteur par retour d'une fiche navette ;
- Un suivi par le formateur référent du stagiaire, à 3 mois et à 6 mois après la fin du stage, sur la base d'une enquête téléphonique et du renseignement d'une fiche fournie par le FAFSEA.

4.2.4. Premiers résultats du dispositif selon le FAFSEA

Dès son démarrage effectif (octobre 2010), ADEMA a connu un succès important, avec 1581 entrées 2010, qui s'est confirmé en 2011 (2269 entrées) et 2012 (2880 entrées sur les 11 premiers mois). L'objectif cible selon le FAFSEA est de 3 000 à 3 500 bénéficiaires par an.

Dans son bilan qualitatif de réalisation (période du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012), le FAFSEA évalue positivement le fonctionnement du dispositif du fait d'une forte implication de l'ensemble des partenaires : organismes prescripteurs, centres de formation, entreprises d'accueil. Les stagiaires ADEMA ont été orientés vers le dispositif à 74% par Pôle emploi et à 15% par les missions locales. Une très forte proportion (89%) des bénéficiaires d'ADEMA sont allés au bout du stage. A la fin du parcours, 85% des stagiaires confirment une orientation vers les métiers agricoles.

Six mois après la fin du stage, 69% des demandeurs d'emploi ayant suivi ADEMA ont connu une sortie positive (emploi ou formation), dont 47% vers le secteur agricole (27% en emploi agricole et 20% en formation complémentaire agricole) et 22% hors du secteur agricole (18% en emploi non agricole et 4% en formation non agricole).

Le dispositif a bien atteint sa cible en termes de publics prioritaires : d'octobre 2010 à fin novembre 2012, il a accueilli 75% de personnes de niveau V et VI et 48% de personnes de moins de 30 ans.

Les organismes dédiés à l'orientation des personnes handicapées

Le législateur a confié des attributions en matière d'orientation des personnes handicapées à deux réseaux d'organismes spécialisés : les MDPH et le réseau Cap emploi en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle. Ces réseaux n'ont pas fait l'objet d'investigations directes par la mission.

1. Les maisons départementales des personnes handicapées

Les MDPH ont été créées dans chaque département par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées sous forme de GIP entre l'État, les organismes locaux d'assurance maladie, les caisses d'allocations familiales et le département, qui en assure la présidence. Elles exercent « une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille » (art. L. 146-3 du code de l'action sociale et des familles), dans tous les domaines de la vie des personnes handicapées.

Dotée d'une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), la MDPH « assure à la personne handicapée et à sa famille l'aide nécessaire à la formulation de son projet de vie, l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions prises par la CDAPH, l'accompagnement et les médiations que cette mise en œuvre peut requérir ». Ces décisions, préparées par une équipe pluridisciplinaire, portent notamment sur les modalités de scolarisation des enfants handicapés et sur l'orientation des adultes handicapés vers le travail en milieu ordinaire ou en milieu protégé, au sein des établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Un référent pour l'insertion professionnelle est désigné au sein de la MDPH.

L'AGEFIPH finance depuis 2008 un service appui-projet proposé par les MDPH et destiné aux demandeurs de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) et d'orientation professionnelle, pour éclairer la décision à prendre par la CDAPH, dans l'attente de cette dernière (six mois en moyenne). Cette prestation d'une durée maximale de 40 heures consiste en un appui à la préfiguration d'un parcours professionnel compatible avec le marché de l'emploi ; elle comprend une séquence de mise en situation en entreprise. Ce dispositif, qui a bénéficié à près de 17 500 personnes sur les années 2008-2011, a été reconduit en 2012.

Depuis 2010, les travailleurs handicapés peuvent accéder à la prestation d'orientation professionnelle spécialisée (POPS TH) assurée par les psychologues du travail de Pôle emploi, en continuité avec la prestation anciennement offerte par l'AFPA.

Par ailleurs, les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH et dont l'orientation professionnelle pose des difficultés particulières peuvent être adressés à des centres de pré-orientation, pour tester des situations de travail et élaborer un projet professionnel, au cours d'un stage de deux à trois mois. Certaines MDPH ont développé des outils complémentaires d'évaluation de l'employabilité des travailleurs handicapés.

L'animation du réseau des MDPH est assurée par la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), qui contribue à leur financement. La transformation des MDPH en services non personnalisés du département, envisagée dans l'avant-projet de loi de

décentralisation, aurait pour effet de substituer le département dans les missions de ces opérateurs.

2. Le réseau Cap emploi

L'action des MDPH est complétée, s'agissant de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, par celle du réseau des Cap emploi, né à la suite de la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées. Il a été consacré par la loi du 11 février 2005 en tant qu'«organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées » (article L. 5214-3-1 du code du travail).

Composé de 103 associations, le réseau Cap emploi assure une fonction globale comparable à celle des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Il dispose d'un financement de 93 M€ (2010), par l'AGEFIPH et le FIPHFP ainsi que Pôle emploi, dans le cadre de la co-traitance de demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.

Les Cap emploi apportent leur concours à la définition du projet professionnel, en tenant compte des contraintes liées au handicap et en mobilisant des aides de l'AGEFIPH ou de Pôle emploi. Ils appuient les personnes handicapées dans la construction du parcours de formation et dans leur recherche d'emploi.

Par ailleurs, 99 services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) apportent leur concours aux entreprises et aux salariés handicapés.

Autres réseaux contribuant à l'orientation scolaire et professionnelle

Les réseaux ci-après présentés n'ont pas fait l'objet d'investigations directes par la mission.

1. Les chambres consulaires

Les chambres de commerce et d'industrie (CCI), les chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) et les chambres d'agriculture comportent des services d'information ou de conseil en orientation professionnelle (centres d'aide à la décision des CMA, par exemple) et/ou organisent des événements utiles à l'orientation professionnelle.

Les missions légales des CCI (article L. 710-1 du code de commerce) et des CMA (article 23 du code de l'artisanat) incluent la formation professionnelle continue notamment au travers des établissements consulaires de formation, sans porter sur l'orientation scolaire et professionnelle en tant que telle. Pour ce qui est chambres d'agriculture, l'article L. 511-3 du code rural et de la pêche maritime, ne comporte pas de mention relative à la formation professionnelle continue.

2. L'APEC et l'APECITA

L'association pour l'emploi des cadres (APEC) et l'association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens en agriculture (APECITA) sont deux associations paritaires créées par les partenaires sociaux, la première pour faciliter les parcours professionnels des cadres et des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur et la seconde pour accompagner le recrutement des jeunes en formation dans les secteurs agricole, agroalimentaire et de l'environnement.

Dans le cadre de sa convention de mandat de service public signée avec l'État en mars 2012, l'APEC délivre aux cadres et aux jeunes issus de l'enseignement supérieur des services d'information, de conseil et d'accompagnement qui concourent à la sécurisation de leurs parcours professionnels.

L'APECITA assure un accompagnement personnalisé aux candidats en recherche d'emploi, comprenant notamment une information sur le marché de l'emploi et des conseils d'orientation.

3. Les CIDFF

Le réseau des 114 centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), propose un accompagnement individualisé vers l'emploi, notamment par un pré-bilan d'orientation professionnelle, par un service emploi ou un bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi.

Le volet orientation du CPRDFP Aquitaine 2011-2014

Source : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles 2011-2014, extrait de l'article 3 « Les axes stratégiques partagés », Région Aquitaine.

3.1 / Pour une orientation choisie

3.1.1 / Animer un service public de l'orientation en région

En application de la loi réformant la formation professionnelle, la mise en place du service public de l'orientation est rendue opérationnelle par le décret et l'arrêté du 5 mai 2011 **qui fixent notamment les conditions de mise en œuvre et d'attribution par l'État du label "Orientation pour tous"**.

Les choix faits au moment de l'orientation par les individus sont fondateurs. Dans un parcours éducatif et professionnel, la répétition de ces choix amplifie la problématique non seulement pour l'individu lui-même mais aussi pour la collectivité. L'orientation choisie est donc un processus complexe devant permettre à chacun un choix éclairé. Il intègre des dispositifs d'information, de sensibilisation, d'accompagnement individuel ou collectif et de conseil. L'acquisition des « compétences à s'orienter » pour un individu apparaît comme une question centrale dans ce processus.

Des réseaux de professionnels de l'accompagnement pour l'orientation existent en Aquitaine pour tous les publics (jeunes scolarisés, jeunes déscolarisés, demandeurs d'emploi, salariés), s'appuyant sur les CIO, les missions locales, le Pôle emploi, les OPACIF, les Points information jeunesse...

Des dispositifs d'information performants portés par la puissance publique existent également, qu'ils soient portés par des représentations en région d'opérateurs nationaux (ONISEP en particulier), régionaux (missions locales) ou d'outils spécifiques à l'Aquitaine, tel que l'association régionale Aquitaine Cap Métiers créée en 2009 à l'initiative du Conseil régional. Le Pôle emploi développe également une offre de service en matière d'information, de conseil et d'accompagnement.

Le service public de l'orientation en région Aquitaine est ainsi composé de l'ensemble des acteurs d'un processus allant de l'information à l'emploi, passant par l'orientation et la formation. Le travail partenarial de ces acteurs à l'échelon régional et sur les territoires est la clef de l'efficacité du service public en région ainsi organisé.

Les signataires s'accordent pour déployer leur partenariat selon trois orientations stratégiques :

a) Bâtir un service public de l'orientation cohérent à l'échelle du territoire aquitain

La mise en place du label du service public de l'orientation, le label "Orientation pour tous", sur l'ensemble des territoires d'Aquitaine devra répondre à plusieurs principes d'action partagés par les signataires :

- une structuration progressive, mais rapide, pouvant être effective entre le 1er juillet 2011 et le 31 mars 2012, intégrant une stratégie régionale ;
- un maillage territorial complet et équilibré des structures labellisées, fondé sur les bassins d'emploi, d'éducation ou de vie ;
- un appui sur des partenariats locaux associant à chaque fois l'ensemble des acteurs du service public de l'orientation, pour développer les mises en synergie ;
- une démarche qualité répondant aux exigences du cahier des charges ;
- la possibilité d'apporter des moyens d'intervention nouveaux ;
- une articulation entre les structures labellisées « Orientation pour tous », le service public de l'emploi et les missions formation emploi.

Dans ce dispositif, et conformément aux dispositions de la circulaire n° ETSD1110449C du 6 mai 2011 relative à la reconnaissance des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, Aquitaine Cap Métiers, association régionale financée par la Région et l'État pour les missions CARIF OREF, poursuivra le déploiement de son réseau d'Espaces Métiers Aquitaine, qui pourront, le cas échéant et en fonction des organisations et des accords dans chaque territoire, apporter leur soutien, en particulier en termes de ressources, aux sites labellisés « Orientation pour tous ».

Au plan régional, le CARIF assurera une fonction d'appui et de ressource auprès des réseaux territoriaux labellisés et contribuera à la construction d'une culture commune de l'accueil, information et orientation (AIO).

La commission AIO du CCREFP veillera à la cohérence d'ensemble du dispositif d'accueil, d'information et d'orientation et particulièrement à la complémentarité des différents réseaux au niveau territorial.

b) Favoriser une organisation de réseau pour sortir de la seule approche par public

Nonobstant la nécessité de réponse adaptée à chacun des publics tels qu'ils sont définis actuellement, il apparaît nécessaire de rendre visible et lisible un service public de l'orientation en région associant l'ensemble des acteurs.

Dans le cadre de la démarche de labellisation, les signataires se fixent comme priorité la mise en œuvre d'outils communs à tous les réseaux d'information, homogènes, cohérents, permettant à tous les publics d'accéder à un premier niveau d'information dans les meilleures conditions. Le développement partenarial des plates formes téléphoniques, les interactions entre les outils dématérialisés, le développement de l'information sur l'offre régionale de formation et sur les parcours ou les dispositifs sont les pistes de travail qu'ils retiennent.

Une meilleure lisibilité du service public de l'orientation et des structures labellisées passera également par un renforcement de la coordination des actions de communication entre les différents acteurs.

Au-delà, il conviendra également de renforcer tous les dispositifs permettant de créer des passerelles entre les acteurs (programme de professionnalisation commun à tous, groupes de réflexion inter réseaux) et de soutenir des opérations du type passeport orientation formation.

Une meilleure connaissance collective du processus d'orientation passera par la mise en place, au sein de l'OREF porté par Aquitaine Cap Métiers, d'un observatoire de l'orientation publiant l'ensemble des données issues des différents réseaux d'orientation.

c) Renforcer les dispositifs d'orientation fondés sur les métiers

Les signataires conviennent que l'amélioration de l'efficacité d'un processus d'orientation passe par de l'accompagnement, des outils ou des opérations de découverte des métiers, des emplois et des filières.

Les publics susceptibles de faire appel aux dispositifs d'orientation sont différents tant en termes de niveau de formation, de qualification ou d'acquisition de compétences.

Il convient donc de mettre en place, au regard de l'attractivité des emplois et/ou des métiers des processus passant :

- par la découverte des métiers,
- par des accompagnements permettant de valider les choix possibles de reconversion en cas de changement de filière,
- par le repérage des adaptations nécessaires en cas de changement de métiers appartenant ou non à la même filière mais dont les compétences et les prérequis sont proches.

Ces outils et/ou méthodes seront nécessairement partagés par les acteurs et mis en perspective avec les besoins de main d'œuvre des territoires, des filières ou des secteurs.

Les partenaires sociaux seront associés à cette mise en perspective de manière à s'approcher de la meilleure adéquation possible entre choix de la personne et besoins des entreprises.

Les signataires conviennent de faciliter l'utilisation et le développement de ces outils et dispositifs par l'ensemble des réseaux composant le service public de l'orientation en région.

L'approche métiers étant un moyen d'encourager les publics à entrer dans un processus de formation, la construction de l'offre régionale de formation privilégiera le lien au métier dans le choix des intitulés de formation et encouragera les actions de découverte des métiers.

Un travail avec les partenaires sociaux et les branches professionnelles devra également permettre d'amplifier et de valoriser des temps en entreprise et de trouver des dispositions permettant aux salariés de mieux bénéficier de ces services d'orientation.

La connaissance des métiers, et des emplois liés (à la fois en termes de volume d'emplois disponibles et de conditions d'exercice de l'emploi) nécessitera de développer un partenariat au sein de l'observatoire de l'orientation. A cet égard, la recherche d'une évaluation prospective des besoins de l'économie devra être une priorité de cet observatoire afin d'appuyer le développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Les métiers en tension, conjoncturels ou structurels, devront faire l'objet de projets partenariaux particuliers avec comme phase amont une identification et analyse claire des causes de la désaffectation des publics pour ces métiers ou ces emplois.

3.1.2 / Accompagner la réussite des jeunes aquitains, en particulier les jeunes en difficulté

Eviter l'interruption prématurée d'un parcours de formation initiale ou continue et faire en sorte que ce parcours soit réalisé jusqu'à son terme est une priorité des signataires du CPRDFP. Ces jeunes dits « en difficulté » sont majoritairement des jeunes ne maîtrisant pas les savoirs de base, peu ou pas qualifiés. Ils rencontrent en outre des difficultés de tous ordres : accès aux soins, accès au logement autonome, accès à la mobilité, discrimination dans l'accès au logement ou à l'emploi...

La mise en œuvre de la circulaire interministérielle du 10 février 2011 permettra la réalisation de cette priorité. Elle précise les modalités de prise en charge et de suivi des « décrocheurs ». Le dispositif prévoit les coordinations à mettre en place au niveau local, départemental et régional. Il s'appuie sur les bases de données des différents systèmes de la formation, de l'orientation et de l'insertion, et favorise les échanges d'informations.

En Aquitaine est prévu un dispositif reposant sur des plateformes territoriales, qui ont pour but d'améliorer la réactivité et l'efficacité de la prise en charge des jeunes, et une convention départementale et régionale.

Les conventions départementales signées à l'initiative de l'Education Nationale en Dordogne, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques, visant à mieux coordonner la prise en charge des élèves décrocheurs, et celles signés dans le cadre de l'expérimentation du « Fond Expérimentation pour la jeunesse » conduite par le Conseil régional, visant à favoriser la persévérance et la réussite des jeunes aquitains, sont des exemples de formalisation sur lesquels les signataires pourront s'appuyer pour conforter le dispositif.

Par ailleurs, et pour l'ensemble des jeunes en difficultés, le COM Insertion des jeunes (annexé au présent contrat) signé par l'État, le Conseil régional, les 5 Conseils généraux et l'ARML (Association régionale des missions locales) définit les orientations à mettre en œuvre, les complémentarités d'actions à rechercher entre les acteurs, les modalités de recherche d'amélioration de la prise en compte des jeunes reçus par les missions locales.

Ces 3 axes font partie intégrante du CPRDFP.

Les signataires rechercheront à améliorer la connaissance du public « jeunes en difficulté » sur la base des travaux réalisés par la DRJSCS et à mettre en perspective l'accès à la formation et à l'emploi au regard des autres problématiques rencontrées par les jeunes et notamment ceux en difficulté.

Ces réflexions auront également vocation d'alimenter la sous commission « jeunes » du CCREFP, dont l'objectif est de renforcer la communication entre les acteurs.

La charte des structures d'AIO de Lorraine (2009-2012)

Source : Région Lorraine, 18 novembre 2009.

Entre :

- L'État,
- La Région Lorraine,
- Le Rectorat de Nancy-Metz,
- Pôle emploi Lorraine,
- Amilor (réseau des missions locales de Lorraine),
- L'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) Lorraine,
- Le Centre Régional d'Information Jeunesse (CRIJ) Lorraine,
- Le Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation (FONGECIF) Lorraine,
- La Chambre Régionale d'Agriculture de Lorraine,
- La Chambre Régionale de Commerce de d'Industrie de Lorraine,
- La Chambre Régionale des Métiers de Lorraine,
- L'Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) Lorraine,
- L'Union Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (URCIDFF) Lorraine,
- La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE) Lorraine,
- La Direction Régionale des Services Pénitentiaires (DRSP) Lorraine,
- Défense Mobilité, le pôle de Metz,
- Le Centre d'Animation et de Ressources sur l'Information sur la Formation (CARIF) Lorraine, Inffolor.

Article 1 : Préambule :

Bien que le cadre légal ne lui confère pas le pilotage régional de l'Accueil, Information, Orientation (AIO), la Région Lorraine souhaite impulser une démarche de coordination et de mise en réseau des acteurs lorrains de l'AIO.

Par rapport à sa compétence en matière de formation et d'emploi, la Région Lorraine a la nécessité de permettre aux lorrains de disposer d'une bonne information/orientation vers les actions de formation qu'elle met en place ainsi que vers tout dispositif contribuant au maintien, à l'évolution ou au retour à l'emploi des lorrains. Cela signifie, pour les lorrains, une information/orientation de qualité quelque soient leur statut ou leur lieu d'habitation.

C'est la raison pour laquelle, la Région Lorraine a pris l'initiative conjointement avec l'État (DRTEFP) de réunir depuis octobre 2007 un groupe de travail⁵⁰ régional réfléchissant à cette problématique. Après avoir réalisé un annuaire des structures AIO en Lorraine, ce groupe a proposé la rédaction de cette charte. Le principe d'une charte fédérative des acteurs lorrains de l'AIO au sein d'un réseau a été retenu en 2009 par la Région Lorraine dans son Plan Lorrain pour l'Accès aux Compétences pour l'Emploi Régional (PLACER).

⁵⁰ Membres du groupe : conseil régional de Lorraine, DRTEFP, Pôle emploi Lorraine, Rectorat SAIO, AFPA (CROP), Amilor, Inffolor, Orefq.

Par ce texte, la Région Lorraine, l'État et les grandes têtes de réseau régionales de l'AIO acceptent de fonctionner dans un esprit d'échanges et de coopération au sein d'un réseau régional. Ainsi, les signataires s'inscrivent pleinement dans la résolution du Conseil de l'Union Européenne *"Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie"* du 21 novembre 2008.

De nombreux rapports et études réalisés ces dernières années sur le sujet montrent que le système français d'AIO apparaît comme un ensemble de dispositifs ne parvenant pas à se structurer en secteur organisé. Les lieux et structures d'AIO sont nombreux, les logiques institutionnelles sont plurielles, les moyens et techniques mis en œuvre sont multiples. Cet enchevêtrement de compétences ne fait pas "système" et rend peu lisible l'offre de services tant pour les usagers que pour les professionnels de l'AIO eux-mêmes. L'AIO est devenu un labyrinthe au sein duquel il est difficile de trouver son fil d'Ariane. Il est donc nécessaire de développer dans ce domaine une coordination afin d'apporter une meilleure lisibilité et un service de qualité.

En Lorraine, la situation économique, notamment les difficultés d'accès à un emploi, justifie d'autant plus cette structuration.

Pour ce faire, il apparaît pertinent de procéder à la fédération des acteurs lorrains de l'AIO dans le cadre d'un réseau régional qui respecte la spécificité de chaque réseau ou structure AIO et se donne pour objectif de mettre en œuvre l'offre de service régionale suivante : "permettre à chaque lorrain, quelque soient son statut et son lieu d'habitation de disposer d'un service d'accueil, information, orientation de qualité".

L'enjeu de l'AIO est d'aider les jeunes et adultes lorrains à construire leur orientation professionnelle pour faire face aux multiples transitions qu'ils connaîtront tout au long de leur vie. Comme pour la formation, il convient désormais de parler d'orientation tout au long de la vie.

Pour aider l'individu dans cette démarche, il est nécessaire de garantir les services suivants⁵¹ :

- la lisibilité des lieux et des services proposés,
- un accueil généraliste,
- l'accès à une offre complète d'orientation et d'information,
- la rapidité et la qualité de réponse aux besoins,
- l'égalité d'accès à ces services sur tout le territoire lorrain,
- l'intégration dans la démarche d'orientation tout au long de la vie,
- un accompagnement par des professionnels de l'AIO.

Article 2 : définitions :

Les notions d'Accueil, d'Information et d'Orientation ont été définies lors des travaux du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) Lorraine 2004 -2009 :

1-Accueil - Information :

L'Accueil – Information peut se décliner de deux manières :

1.1) Accueil – Information de base :

Mettre à disposition des renseignements, données, documents,... dans le domaine de la formation et de l'emploi quel que soit le vecteur utilisé : accueil physique, téléphone, Internet...

⁵¹ Tiré de "Pour une politique régionale coordonnée d'accueil, d'information et d'orientation", CCPRA – janvier 2004 – p.11.

Cette information est dite non personnalisée.

1.2) Accueil – Information approfondi :

Délivrer une information professionnelle pertinente sélectionnée dans l'ensemble des connaissances du conseiller après une démarche de connaissance du demandeur dans le cadre d'un entretien.

Cette information est dite personnalisée car dûment choisie par le conseiller et adaptée à la situation du demandeur.

2-Orientation :

Processus continu d'appui aux personnes tout au long de leur vie pour qu'elles élaborent et mettent en œuvre leur projet personnel et professionnel en clarifiant leurs aspirations, motivations et leurs compétences par l'information et le conseil sur les réalités de travail, l'évolution des métiers, des professions, du marché de l'emploi, des réalités économiques et de l'offre de formation.

Il convient de rappeler que la finalité de ces trois fonctions (Accueil – Information – Orientation) est d'offrir un service aux personnes leur permettant d'intégrer un emploi ou d'en changer, soit directement, soit par l'acquisition de compétences supplémentaires ou nouvelles par le biais d'une action de formation, soit par la validation de leurs acquis.

On peut donc considérer que les effets de l'AIO sont utiles non seulement aux personnes, mais aussi aux entreprises et plus globalement au développement économique de la Lorraine. L'AIO revêt par conséquent un caractère de **service d'intérêt général** au cœur des enjeux de la "sécurisation des parcours professionnels".

Article 3 : Membres partenaires de la charte :

Sont membres partenaires, les structures implantées en Lorraine, disposant d'une organisation régionale, délivrant des prestations d'Accueil, Information ou Orientation sur l'emploi et la formation tout au long de la vie et ayant signé cette charte.

Article 4 : Membres associés du réseau :

Sont membres associés du réseau, les organismes ou les personnes dont l'expertise ou l'expérience peut contribuer aux attentes des membres partenaires de la charte. Ces organismes ou personnes ne sont pas signataires de la charte. Ils seront associés, par le groupe de pilotage, en tant que de besoin, aux travaux du réseau.

Article 5 : Pilotage régional et animation du réseau :

Le pilotage de la charte est confié à un groupe régional constitué des représentants des signataires de la charte.

Ce groupe de pilotage est également chargé de la coordination et du suivi des animations locales. Il se réunit au minimum une fois par trimestre.

Le fonctionnement du réseau est basé sur la règle de réciprocité en termes de propositions d'activités, d'animations et d'informations.

La mise en œuvre technique (professionnalisation des acteurs, fonds documentaire, Lorfolio, espace mobile...) est confiée au Carif Inffolor, désigné dans cette charte « centre de ressources régional AIO », dans le cadre de ses missions définies dans le Contrat de Projet État Région (CPER).

Article 6 : Maillage du territoire et animation locale :

Chaque structure partenaire **s'engage** à développer une connaissance quasi exhaustive des champs d'intervention, outils et pratiques des autres structures présentes localement. Les partenaires du réseau pourront pour cela utiliser la cartographie des lieux AIO en Lorraine (cf. annuaire AIO). En cas de manques, notamment dans les territoires ruraux, le réseau régional réfléchira à la construction de réponses adaptées.

Sur chaque territoire (bassin d'emploi ou zone d'emploi), les partenaires seront mis en synergie et fonctionneront dans un esprit de complémentarité territoriale. Pour ce faire, une coordination locale sera assurée conjointement par des représentants des services déconcentrés de l'État et les délégués territoriaux de la Région Lorraine.

Les échanges entre partenaires permettront la connaissance partagée des besoins des publics et des entreprises, l'identification de difficultés éventuelles et la recherche de solutions appropriées. Cette animation territoriale donnera lieu à des réunions régulières d'échanges (1 par trimestre). Les comptes-rendus de ces réunions seront capitalisés sur un espace de partage et de mutualisation régional accessible en ligne. Cette capitalisation favorisera les remédiations ainsi que le transfert des bonnes pratiques tant à l'échelon local que régional. L'animation locale doit amener à la construction de réponses qui ne soient pas cloisonnées. Pour ce faire, il sera recherché sur chaque territoire l'identification de lieux où des professionnels de l'AIO **s'engagent** à donner une information générale fiable et objective de premier niveau sur l'emploi, la formation et les dispositifs régionaux. En cas de besoin d'une intervention plus spécialisée (services d'orientation, services liés à un public spécifique...) le premier niveau d'accueil déterminera le lieu de proximité adéquat et orientera la personne vers celui-ci.

Article 7 : Accompagnement des acteurs :

- Professionnalisation des acteurs :

Le groupe régional de pilotage bâtit chaque année un plan régional de professionnalisation des acteurs de l'AIO répondant notamment aux besoins recensés sur les territoires. Ce plan annuel s'inscrit en complémentaire des plans de formation internes aux organismes du réseau AIO. L'objectif premier de la professionnalisation des acteurs sera d'aboutir à la construction d'une culture commune qui passera notamment par des échanges de pratiques.

Les actions définies dans le cadre du plan régional seront mises en œuvre dans une dynamique de mutualisation partenariale, coordonnée par le centre de ressources régional AIO. Les membres signataires de la charte **s'engagent** ainsi à mobiliser une part du budget temps pour effectuer des interventions dans le cadre de la professionnalisation des acteurs.

- Mutualisation et diffusion de la documentation :

Les structures signataires **s'engagent** à faire partager leur documentation, information sur la connaissance du marché du travail, sur la connaissance des métiers et leurs compétences.

Ces informations seront centralisées et diffusées au réseau par le centre de ressources régional AIO.

Elles constitueront un fonds documentaire minimum commun.

Ce fonds documentaire comprendra des documents papier ainsi que des ressources disponibles par Internet.

- Utilisation de l'outil Lorfolio (e-portfolio lorrain) :

Cet outil mis en place par la Région Lorraine est considéré comme un élément structurant de l'accompagnement des personnes en leur permettant de renseigner de façon précise et

exhaustive leur parcours personnel et professionnel, de réfléchir à des projets et de bâtir des plans d'action. Dans ce contexte, « Lorfolio » a ainsi vocation à devenir le "fil rouge" entre la personne et les différentes structures avec lesquelles elle interagit.

Les structures signataires **s'engagent** à promouvoir cet outil et en faciliter l'utilisation.

Le centre de ressources régional AIO apportera aux partenaires un appui méthodologique sur Lorfolio.

- Élaboration d'actions d'information communes :

Afin de répondre aux besoins locaux, les signataires de la charte **s'engagent** à mettre en œuvre ou à participer à des manifestations (forums métiers, emploi, formation).

A cet effet, l'espace mobile de la Région Lorraine pourra être utilisé par les partenaires.

Article 8 : Modalités d'adhésion au réseau :

L'adhésion au réseau est gratuite. La participation financière des membres partenaires se limitera à la prise en charge des temps de travail (mise à disposition en cas de besoins) et des frais de déplacements de leurs personnels qui participeront aux activités du réseau.

Le groupe régional de pilotage examinera les demandes des nouveaux organismes ou institutions candidats à la charte régionale. Tout nouveau partenaire devra souscrire à la présente charte régionale.

Article 9 : Modalités de retrait du réseau :

Chaque partenaire signataire peut se retirer de la présente charte régionale. Il en informera par écrit l'État et la Région Lorraine trois mois avant la date de son retrait.

Les conséquences d'un retrait sont réglées avant la prise d'effet de ce retrait.

Article 10 : Durée et modification de la charte :

La présente charte est signée pour une durée de trois ans. Elle prendra effet le 18 novembre 2009.

Le groupe régional de pilotage effectuera une évaluation annuelle des actions mises en œuvre.

Avant l'échéance des trois ans, le groupe régional de pilotage réalisera un bilan final qui décidera de la reconduction et modification de la charte.

En signant la charte AIO Lorraine, L'État, la Région et leurs partenaires régionaux de l'AIO expriment leur volonté d'agir ensemble pour soutenir et concrétiser les finalités évoquées ci-dessus.

Fait à Metz, le 18 novembre 2009, en 17 exemplaires.

(signatures)

La charte de l'orientation tout au long de la vie en Basse-Normandie

Source : Région Basse-Normandie, 2008.

Contexte

La charte de l'Orientation tout au long de la Vie en Basse-Normandie répond à une demande conjointe et concertée de la Région, de l'État et des partenaires sociaux.

Le 6 mars 2007, une rencontre régionale des acteurs de l'orientation a permis de dégager deux axes d'amélioration sur l'Orientation : l'accompagnement de la personne et le travail en réseau.

Dans ce contexte, la charte devra améliorer :

- La visibilité du réseau du point de vue du bénéficiaire
- Les pratiques des structures signataires qui pourront s'engager sur un certain nombre de points

Fruit d'un travail entre réseaux⁵² de l'orientation en Basse-Normandie en 2008, la Charte a fait l'objet d'une relecture dans les réseaux à la lumière des pratiques locales. La charte est appelée à évoluer dans le temps.

Préambule

Considérant que

« L'orientation se réfère à une série d'activités⁵³ qui permettent aux citoyens, à tout âge et à tout moment de leur vie, d'identifier leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions éclairées en matière d'enseignement, de formation et d'emploi, et de gérer leur parcours personnel dans l'étude, le travail et d'autres cadres dans lesquels ces capacités et ces compétences sont acquises et/ou utilisées. L'orientation est dispensée dans des lieux et contextes divers : dans l'enseignement, la formation, l'emploi, la collectivité et à titre privé. »⁵⁴

⁵² En 2008, ont participé à ce travail l'AFPA, l'ANPE, les CIO, le CRIJ, la DAFCO, la FFP, le FONGECIF, la MEF, les MFR, la MIFE, les ML/PAIO, l'UROF, un représentant de l'expérimentation «les sorties sans qualifications». L'animation a été conjointement portée par le CRBN, l'ERREFOM, l'IUFM et le SAIO.

⁵³ On peut donner comme exemples de ces activités l'information et les conseils, l'évaluation des compétences, le tutorat, la défense des intérêts [des clients], la formation à la prise de décision en matière de carrière et les techniques de gestion de carrière. Des termes divers sont utilisés dans les différents pays pour décrire ces activités. On parle d'orientation scolaire, professionnelle et de carrière, d'orientation et de conseils, de conseil professionnel et d'orientation. Pour éviter toute ambiguïté, le terme «orientation» est utilisé dans ce texte pour désigner toutes ces diverses modalités d'organisation et de prestation. Les pays devront interpréter ce terme en fonction des prestations existantes dans leur contexte. La définition de l'orientation est celle qui a été adoptée par le Conseil dans sa résolution relative au renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie (mai 2004).

⁵⁴ Cette définition de « l'orientation tout au long de la vie » est proposée par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (2005) en lien avec la rencontre de Lisbonne en 2000 et la résolution du Conseil de l'Union Européenne de 2004.

Monsieur le Préfet de Région et Monsieur le Président de Région, en qualité de coprésidents du CCREFP⁵⁵

souhaitent

- participer à l'amélioration de la qualité de l'accompagnement en orientation des personnes en Basse Normandie par une meilleure visibilité de l'ensemble des acteurs.
- favoriser une dynamique de travail partagée pour mieux articuler les pratiques des professionnels et des réseaux d'accueil, d'information et d'orientation dans les territoires.

initient

- la Charte de l'orientation tout au long de la vie, en Basse Normandie.

s'engagent

- à faire vivre cette charte en garantissant les conditions de sa légitimité et de sa promotion.

proposent

- à tous les professionnels et les réseaux œuvrant dans le champs de l'accueil, l'information et l'orientation de Basse Normandie de souscrire aux trois (3) garanties et aux neuf (9) engagements portés par cette Charte de l'Orientation tout au long de la Vie en Basse Normandie.

Christian LEYRIT

Préfet de Région

Laurent BEAUVAIS

Président de Région

3 garanties, 9 engagements

Réunis autour des principes de neutralité, d'équité et d'égalité, les structures et les réseaux d'accueil d'information et d'orientation signataires garantissent :

Un accueil pour tous sur l'ensemble des territoires,

et s'engagent à :

- assurer un accès libre et gratuit pour la personne
- délivrer une information actualisée
- développer les ressources adaptées à chacun par un travail en réseau

Un service centré sur la personne,

et s'engagent à :

- respecter la confidentialité des échanges afin de privilégier un rapport de confiance
- apporter une écoute attentive et respectueuse de chacun
- prendre en compte la situation globale de la personne dans le traitement de sa demande

Un accompagnement dans la démarche d'orientation

et s'engagent à :

- donner systématiquement à la personne une première information
- ou les coordonnées d'un contact en capacité de l'informer
- aider chacun à être auteur de ses choix et acteur de son parcours d'orientation
- faciliter la poursuite de la démarche engagée, avec l'accord de la personne

⁵⁵ CCREFP : Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

La charte du service public de l'orientation dans les Pays de la Loire

Source : Région Pays de la Loire (CCREFP du 6 mars 2012).

L'établissement d'une société de la connaissance et de l'innovation porté par le Conseil européen en 2000 pose les bases de la résolution européenne de 2008 introduisant le principe d'une « orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie ».

Ce principe se concrétise en France dans la loi du 24 novembre 2009 qui crée le droit à l'orientation : « *Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.* » La vision segmentée de l'orientation disparaît au profit d'une orientation tout au long de la vie pour tous les publics, quel que soit leur statut. Ce droit s'inscrit dans la durée et représente un facteur important contribuant à la sécurisation des parcours.

Dans ce cadre, la loi organise un service public d'information et d'orientation professionnelle qui garantit « *à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux* ».

Dans les Pays de la Loire, le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) 2011-2014 fait de l'orientation tout au long de la vie une des cinq orientations stratégiques, pour favoriser la réussite sociale et professionnelle de chacun.

L'orientation est un processus complexe, mouvant et continu qui doit permettre des changements au cours de toute vie professionnelle. Ce processus revêt des enjeux humains, sociaux et économiques croissants. La demande sociale pour l'accès à l'information, les objectifs d'élévation du niveau de qualification de la population active, la lutte contre le décrochage et le chômage des jeunes, et enfin les évolutions du marché du travail font de l'orientation un élément clé dans la construction des parcours professionnels tout au long de la vie.

Dans les territoires ligériens, des collaborations entre les acteurs de l'information, de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi existent déjà pour assurer un service public de qualité et répondre aux besoins des publics concernés. Pour autant, il convient de gagner en efficacité et en efficience par une meilleure coordination entre tous les acteurs au travers d'un engagement partagé vers la création progressive du service public de l'orientation dans les Pays de la Loire.

Dans le respect des missions, métiers, statuts de chacun, un premier accueil est assuré en n'importe quel point du territoire. Il se fonde sur des éléments de culture commune à partir de coopérations, des formations qui pourront être mutualisées. Cette meilleure connaissance des ressources et des compétences de chacun contribue à la qualité du service pour les usagers.

LES OBJECTIFS DE LA CHARTE

La présente charte fixe les principes fondamentaux partagés par huit réseaux régionaux d'accueil, d'information et d'orientation, ainsi que leurs engagements pour une mise en œuvre opérationnelle et efficace du service public de l'orientation dans les Pays de la Loire.

Cette démarche est accompagnée et soutenue par l'État, la Région et les partenaires sociaux.

À travers la charte, il s'agit de :

- faciliter la coopération entre acteurs régionaux ou locaux,
- développer des éléments de culture commune de l'orientation tout au long de la vie,
- partager une définition de l'accueil, information et orientation (AIO),
- renforcer la cohérence, la complémentarité et la mutualisation des actions et des offres de service,
- définir les rôles et les engagements de chacune des structures participant au réseau labellisé sur chacun des territoires,
- garantir la qualité du service rendu.

DES RÉSEAUX EN SYNERGIE...

Le service public de l'orientation sur le territoire ligérien s'appuie sur huit réseaux identifiés de l'accueil, de l'information et de l'orientation. Ces réseaux assurent de manière significative le maillage territorial des Pays de la Loire et sont regroupés régionalement.

Cap emploi

Les structures Cap emploi remplissent une mission de service public pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elles sont labellisées Organismes de Placement Spécialisés et inscrites dans le cadre de la loi Handicap de février 2005.

Le réseau national Cap emploi, financé par l'Agefiph, le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et Pôle Emploi, est constitué de 106 structures spécialistes de la relation handicap et emploi. Leur mission est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement personnalisé des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter.

Environ 40 % des personnes accompagnées par les Cap emploi sont concernées par la démarche d'orientation (ou de réorientation) professionnelle. Les professionnels des Cap emploi les accompagnent dans ce parcours d'orientation au regard des contraintes de leur handicap afin de définir un projet professionnel réaliste.

La Région des Pays de la Loire est découpée en 6 zones d'intervention couvertes chacune par un Cap emploi (Sarthe, Mayenne, Vendée, Maine-et-Loire, Nantes et Saint-Nazaire).

Centres d'information et d'orientation (CIO)

20 CIO de l'Éducation nationale accueillent tout public à la recherche d'une information sur les formations et les métiers : élèves (public et privé) et familles, étudiants, jeunes en recherche d'orientation ou d'insertion professionnelle, enseignants, adultes.

Ils proposent des supports documentaires (papier ou numérique) aux contenus adaptés et régulièrement actualisés et les conseillers d'orientation-psychologues, titulaires du Decop et qualifiés au niveau master, assurent un conseil personnalisé. Leur expertise s'appuie sur leur connaissance du système éducatif, des formations et des métiers et sur la maîtrise des techniques d'entretien et des logiciels d'aide à l'orientation utilisés dans le cadre de protocoles professionnels.

Les CIO participent à la mise en œuvre des parcours de découverte des métiers et des formations dans les collèges et lycées et contribuent aux actions éducatives en orientation. Dans les bassins d'éducation et d'emploi, leur rôle d'observatoire leur permet de contribuer à l'analyse des parcours scolaires et de formation.

Impliqués sur la question du décrochage, ils travaillent en lien étroit avec la Mission générale d'insertion de l'Éducation nationale et avec les structures partenaires des plateformes d'appui et de soutien aux jeunes sortis de formation initiale.

Fongecif Pays de la Loire

Le Fongecif Pays de la Loire est un opacif régional interprofessionnel géré paritaire. Depuis près de 15 ans, il offre un service d'information, de conseil et d'accompagnement à destination des salariés. Le Fongecif est un acteur majeur dans le financement du Congé individuel de formation, du bilan de compétences et de la VAE. 75 % des salariés hors secteur public et certains demandeurs d'emploi (ex-CDD) entrent dans son champ de compétences.

Les salariés contactent le Fongecif à leur initiative. Ils sont accompagnés dans le respect de cette initiative et dans une logique non prescriptive. Une offre de services leur est proposée sans être obligée sous la forme d'un accueil téléphonique personnalisé, d'un entretien conseil en face à face ou au téléphone, avec ou sans rendez-vous, d'ateliers de travail sur le projet...

Les conseillers agissent dans le cadre d'une charte qui engage les Fongecif. Le Fongecif est en contact régulier avec un réseau de partenaires sur tous les Pays de la Loire. Il est présent dans les cinq départements. En collaboration avec la Copire et le Conseil régional, il participe au réseau de Conseil en évolution professionnelle mis en place dans les territoires.

Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (Mife)

Les Mife développent et assurent en proximité des réponses adaptées aux besoins d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement en matière d'accès à l'emploi et/ou de formation, avec en appui la méthode de guidance professionnelle personnalisée (aide à l'élaboration et l'accompagnement de tout projet professionnel).

Les stratégies développées par les Mife se déclinent en quatre étapes :

- l'accueil personnalisé de tout public sorti du système scolaire (jeunes et adultes), demandeurs d'emploi, salariés, intérimaires, saisonniers, chefs d'entreprises...,
- l'information sur les offres et dispositifs de formation, les métiers, l'emploi et l'économie locale,
- l'orientation et l'accompagnement de parcours professionnels,
- le suivi et l'accompagnement dans les démarches.

10 Maisons de l'information sur la formation et l'emploi sont fédérées au sein de l'Association InterMife Pays de la Loire.

Missions locales des Pays de la Loire

Les Missions locales remplissent une mission de service public pour l'orientation et l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire. Un maillage complet du territoire permet un accueil de proximité qui favorise l'égalité d'accès aux droits et services existants sur leur territoire d'intervention.

Les Missions locales assurent le droit à l'accompagnement de tous les jeunes tout au long de leur parcours jusqu'à l'emploi durable et leur autonomie sociale. L'accompagnement est personnalisé et prend en compte l'ensemble des atouts du jeune de même que ses difficultés. Le travail d'orientation professionnelle fait partie intégrante de la démarche proposée aux jeunes, il peut être réalisé en interne et/ou délégué temporairement à un organisme prestataire.

Les Missions locales sont fédérées au sein de l'Association régionale des missions locales (ARML) à laquelle adhèrent les 22 structures des Pays de la Loire.

Pôle emploi

Pôle emploi remplit les missions suivantes :

- l'accueil de tous les actifs et l'inscription des demandeurs d'emploi,
- le versement des allocations destinées aux demandeurs d'emploi,
- l'accompagnement de chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement,
- le conseil en orientation professionnelle pour tous,
- la prospection du marché du travail et l'aide aux entreprises dans leurs recrutements,
- le partage de sa connaissance du marché du travail et le conseil auprès des acteurs de l'emploi,
- le recouvrement de certaines contributions entreprises.

Quatre directions territoriales animent un réseau de 56 agences de proximité chargées de proposer l'ensemble des services à ses clients : accueillir et inscrire les demandeurs d'emploi, traiter les demandes d'allocations et leur versement, accompagner et placer les demandeurs d'emploi, délivrer les prestations et aides à ses clients, recueillir et satisfaire les offres d'emploi des entreprises. Par ailleurs, six agences spécialisées sont chargées de l'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une convention de sécurisation professionnelle (CSP), de la plateforme de vocation (MRS), de l'orientation professionnelle et de la formation de deuxième niveau.

Des informations et des premiers conseils sont également délivrés aux publics et aux entreprises par des services multicanal internet ou téléphone : 3949, 3995 et www.pole-emploi.fr.

Réseau Information Jeunesse

L'Information Jeunesse est une mission d'intérêt général définie par les chartes nationale et européenne de l'Information Jeunesse qui appuie la mise en œuvre des politiques territoriales notamment éducatives.

Le réseau Information Jeunesse est chargé du développement de l'Information Jeunesse sur la Région des Pays de La Loire. Il accueille, oriente et accompagne tous les publics, plus spécifiquement les jeunes de 15 à 30 ans, dans leur recherche d'information concernant l'ensemble des domaines de leur vie quotidienne dont la formation, les métiers, l'emploi. L'animation du réseau régional (79 points et bureaux information jeunesse) est réalisée par le Centre régional information jeunesse (Crij) des Pays de La Loire en collaboration avec la Direction régionale jeunesse et sports et de la cohésion sociale (DRJSCS). Les objectifs de l'Information Jeunesse sont :

- renforcer l'autonomie des jeunes, soutenir leurs initiatives, leur expression, les accompagner dans leur projet,
- accueillir les jeunes dans leur globalité et leur donner des clés afin de les accompagner dans leur choix pour qu'ils soient acteurs de leur parcours personnel et professionnel,
- favoriser le maillage territorial.

Services universitaires d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SUIO-IP)

Les SUIO-IP s'adressent à tous les usagers du service public de l'enseignement supérieur, lycéens, familles de lycéens, étudiants, adultes en recherche de validation d'acquis, en situation de reprise d'études, en formation continue.

Positionnés au sein des 3 campus universitaires de Nantes, Angers, Le Mans, les SUIO-IP accompagnent les usagers dans la construction de leur parcours de formation, en tenant compte, d'une part, des atouts, talents et stratégies individuels, d'autre part, du marché de l'emploi et des compétences développées par les formations universitaires.

Ils favorisent la mise en relation des usagers et du monde professionnel, par des formations aux techniques de recherche de stage et d'emploi, la publication d'enquêtes d'insertion, le développement d'un réseau de partenaires et de diplômés en poste.

...POUR DES ENGAGEMENTS COMMUNS ET PARTAGES

Trois grands principes fondamentaux guident la mise en place du service public de l'orientation dans les Pays de la Loire :

L'orientation est un droit pour tous

À partir de la définition suivante de l'orientation :

« S'orienter consiste à se projeter dans son avenir en recherchant le meilleur équilibre entre les goûts, capacités, désirs personnels et les réalités et opportunités du monde professionnel. À différents moments de la vie, des choix successifs contribuent à l'élaboration et aux ajustements du parcours personnel. Le but recherché de l'orientation est que chacun maîtrise lui-même son parcours. Cette conception actuelle répond aux attentes des jeunes et des adultes en matière d'autonomie et de liberté de choix du métier. Elle correspond aussi à la nécessité et au souhait d'évoluer en cours de vie professionnelle ou à l'obligation de changer de métier du fait des évolutions technologiques et économiques comme des fluctuations du marché du travail. » (source : *Orientation pour tous*, sous la direction de Jean-Robert Pitte, 2011), les signataires de la charte réaffirment que l'orientation est un droit qui concerne tous les publics : scolaires, étudiants, apprentis, salariés, actifs non salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles, retraités..., quels que soient leur sexe, leur âge, leur situation et leur origine.

Le service public de l'orientation relève d'une mission de service public

Le service public de l'orientation dans les Pays de la Loire repose fondamentalement sur une égalité d'accès à l'ensemble de l'offre de services sur tous les territoires pour tous les publics, dans le respect du libre choix des individus.

Les organismes reconnus comme participant au service public de l'orientation s'engagent sur le strict respect des critères généraux de qualité des services rendus, définis dans le cahier des charges relatif à l'attribution du label « Orientation pour tous ».

L'accueil et l'information sont les premières étapes du droit à l'orientation

Chaque organisme, sur son territoire d'intervention, s'engage à :

- accueillir toute personne,
- analyser sa demande, repérer son besoin et apporter le premier niveau de réponse,
- mettre à sa disposition une documentation objective, adaptée et complète, physique et dématérialisée, ainsi qu'un accompagnement approprié dans la recherche documentaire,
- garantir un conseil personnalisé, assuré par un conseiller qualifié de sa structure, ou à l'aiguiller vers l'organisme compétent et le plus adapté à sa demande et à sa situation.

Ces engagements visent à satisfaire la demande de l'utilisateur par une délivrance de services limitée à deux structures maximum.

Cela nécessite pour tous les professionnels intervenant dans le champ défini d'avoir une connaissance des missions de l'ensemble des structures et réseaux aux niveaux local, régional et national, d'avoir une lisibilité de l'offre de services régionale et de connaître les outils existants en matière d'information et d'orientation.

LE SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION S'INSCRIT DANS LES TERRITOIRES AU PLUS PRÈS DES USAGERS

Dans le respect, d'une part, des principes d'engagement et d'organisation définis dans la présente charte, et d'autre part, du cahier des charges pour la labellisation, les acteurs locaux de l'accueil, de l'information et de l'orientation décident de mettre en commun leurs compétences et savoir-faire pour constituer le service public de l'orientation sur chaque territoire de la région.

La définition du territoire de coopération est à l'initiative des acteurs locaux eux-mêmes, en tenant compte des instances de validation interne, lorsqu'ils décident d'engager une démarche de labellisation dans le cadre du service public de l'orientation.

Parce qu'ils ont l'expérience de coordinations déjà existantes localement, les acteurs de terrain connaissent les conditions efficaces de réalisation et d'intervention nécessaires pour assurer une continuité de service public et proposer une offre de services de proximité, cohérente et complémentaire.

Au terme de la procédure de labellisation, grâce à l'engagement et à la vigilance des huit réseaux signataires, l'objectif est d'aboutir à la couverture de l'ensemble du territoire des Pays de la Loire au travers de conventions de coopération locale.

La convention de coopération est signée par les partenaires volontaires sur chaque territoire. Cette convention définit le périmètre du territoire retenu, présente les acteurs concernés, l'organisation de la coordination, l'offre de services proposée, et décrit les actions opérationnelles.

Ouverte aux acteurs qui souhaitent s'y associer dans la mesure de leur éligibilité au cahier des charges, chaque convention de coopération locale devra rechercher, parmi les réseaux signataires, les représentants des quatre réseaux suivants : CIO, Mission locale, Pôle emploi et Information jeunesse.

La convention de coopération précise les modalités du pilotage local (coordination, concertation, suivi...). Un responsable chargé de l'animation et de la coordination des organismes liés par la convention est désigné par ses signataires. Ses missions portent sur les domaines concernant l'activité du réseau labellisé, à l'exclusion des activités propres à chacune des structures qui conservent leur organisation et leur cadre de fonctionnement.

Sur la base de l'analyse des pratiques existantes, la convention définit l'animation territoriale qui aura pour objectifs de :

- construire, à partir d'un diagnostic des besoins des publics en matière d'orientation, un plan d'actions annuel,
- contribuer à la formalisation de l'offre de services AIO locale, en déclinaison de l'offre de service AIO régionale, et la rendre lisible auprès des publics,
- favoriser le montage d'actions communes partenariales,
- mutualiser les bonnes pratiques sur le territoire,
- analyser et définir les besoins de professionnalisation des acteurs de l'AIO,
- évaluer la qualité du service public de l'orientation sur le territoire.

LE SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION REND ACCESSIBLES TOUS LES OUTILS D'INFORMATION EXISTANTS

Pour les usagers,

il s'agit de disposer d'outils d'information et d'aide à l'orientation adaptés à leur situation et répondant à leurs questionnements. Et ce, afin de garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, la réalité économique, la situation de l'emploi et du marché du travail, les formations initiales et continues, les certifications, les dispositifs, les aides et financements associés, les lieux d'accueil et de conseil.

Au-delà de l'information dématérialisée développée par les réseaux, de celle disponible dans les structures, ainsi que des outils d'information nationaux (sites et plateformes : Onisep, orientation-pour-tous, Pôle emploi, information jeunesse...), et sans privilégier un outil plutôt qu'un autre, il s'agit de consolider les outils régionaux.

Le site meformer.org est un outil de référence pour les usagers qui veulent avoir une information régionale sur les sujets cités. Complémentaire des autres portails, il propose une information contextualisée au niveau régional.

De même, il sera rappelé aux publics qu'ils peuvent avoir accès à tout moment aux plateformes régionales existantes, à savoir monorientationenligne pour le public scolaire, la plateforme Région formation à votre écoute pour tous les autres publics.

Pour les professionnels,

il s'agit de promouvoir ces outils auprès des publics qu'ils reçoivent, en les informant de leur existence et, si besoin, en les accompagnant à leur utilisation.

Ils s'en servent également comme outils professionnels pour parfaire leurs connaissances.

Les réseaux signataires de la présente charte s'engagent à participer à l'enrichissement, à l'évolution et au développement de meformer.org afin de faciliter :

- la lisibilité de l'information pour tous les publics,
- la pratique professionnelle des chargés d'accueil et des conseillers,
- la liaison avec les autres outils, régionaux et nationaux, existants.

Par ailleurs, ils s'engagent à coopérer pour donner du sens aux manifestations locales centrées sur la découverte des métiers, des filières de formations, et sur les perspectives du marché du travail qui se déroulent sur l'ensemble de la région. L'objectif est de veiller à ce qu'une égalité d'accès dans l'espace et dans le temps soit proposée.

Ils participent, en lien avec les partenaires institutionnels, à l'élaboration d'un programme régional des salons et des forums. Ce programme sera évalué sur le plan de l'efficacité et l'efficacités. Pour toucher et sensibiliser le maximum de public, ils veillent à ce que l'information soit bien communiquée et diffusée, aussi bien sur les supports adéquats, comme les sites régionaux, qu'auprès des professionnels de terrain.

Enfin, des outils complémentaires visant à améliorer la lisibilité de l'offre de services AIO régionale sont élaborés dans ce cadre.

LE SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION FAVORISE LE PARTAGE D'EXPÉRIENCES ET RENFORCE LES COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS

La mise en œuvre du service public de l'orientation ainsi affirmé s'appuie sur les compétences des professionnels impliqués et induit leur développement. La nécessaire complémentarité entre les réseaux, recherchée sur chaque territoire, implique la conception d'un programme régional de professionnalisation des acteurs de l'AIO afin de partager des éléments de culture commune confortant la plus-value du service public de l'orientation.

Les destinataires en sont prioritairement les professionnels chargés de l'accueil et de la primo information, du conseil, de l'orientation et/ou de l'accompagnement.

Ce programme ne se substitue pas aux plans de formation internes des structures, ni aux programmes proposés au sein des réseaux mêmes. Il participe activement à la mise en synergie des réseaux pour la qualité du service public de l'orientation. Il respecte les identités professionnelles spécifiques de chacun et crée les conditions d'un partage d'outils et d'expériences. Cette démarche s'appuie nécessairement sur un engagement individuel et volontaire de la part des acteurs.

Co-construit avec les réseaux signataires, le programme tient compte de ces principes et propose, dans sa forme, des actions variées et innovantes de formation, d'échanges de pratiques, de mutualisation...

Le pilotage, l'animation et le suivi du programme régional sont assurés par le Carif-Oref des Pays de la Loire.

LE SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE DE LA CHARTE ET DE LA QUALITÉ DU SERVICE RENDU AUX USAGERS

Dans le cadre du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), une commission spécialisée Service public de l'orientation est mise en place.

La commission est l'espace privilégié de concertation et de régulation régionales sur le service public de l'orientation. La concertation favorise la prise en compte des points de vue des représentants des partenaires sociaux, de la Région et de l'État, en tant que membres permanents, ainsi que des huit réseaux signataires de la charte, en tant que membres associés. Les membres permanents sont chargés de formuler, au nom du CCREFP, les avis préalables à la délivrance du label national « Orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers ». La commission rend compte au CCREFP à l'occasion des réunions plénières.

Par ailleurs, les réseaux signataires poursuivent le travail engagé sur l'élaboration de la charte au travers d'un groupe de travail, animé par le Carif-Oref. Ce groupe technique est chargé de suivre la mise en œuvre de la présente charte et de faire des propositions pour rendre ses objectifs opérationnels. Il rend compte régulièrement de ses travaux à la commission.

Ils s'engagent également à faciliter l'appropriation de la charte par l'ensemble des acteurs locaux dans le cadre de la demande de labellisation afin que tous les professionnels, dans chacune des structures, s'impliquent autour de ses objectifs et de ses principes.

Ils s'engagent enfin dans une démarche concertée de suivi et d'évaluation de la qualité du service rendu aux usagers, au travers d'indicateurs partagés.

La présente charte est signée pour la durée du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) 2011-2014.

Deux structures de pilotage régional : PRAO et Cap Métiers

1. Le Pôle Rhône-Alpes pour l'Orientation tout au long de la vie (PRAO)

Initié par accord tripartite entre État, Région et partenaires sociaux en **2001** et inscrit au contrat de plan, puis créé en 2004 sous forme de groupement d'intérêt public (GIP), le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation, le PRAO, fédère 20 réseaux et services de l'accueil Information Orientation, et inclut les associations de parents d'élèves et l'association en charge du Mondial des métiers (AROM). Objectif : faire de l'orientation tout au long de la vie un axe central de toute politique de l'emploi et de la formation.

Co-présidé par le Vice-président délégué à la formation professionnelle, et alternativement chaque année, par les recteurs de Lyon et de Grenoble, il a su assurer une gouvernance partenariale sur de nombreux projets, et a développé une diversification des actions.

Le PRAO assure les missions d'un CARIF-OREF :

- développer l'analyse sur la formation, l'emploi et l'évolution de la relation formation emploi (contrats d'études prospectives, Contrats d'objectif emploi formation ;
- soutien à l'élaboration et au suivi du CPRDF, animation des groupes de travail ;
- réalisation aussi de diagnostics territoriaux, d'études sur l'insertion des scolaires et des apprentis ;
- développer l'information sur la formation, l'emploi, la certification les métiers, l'orientation, auprès du grand public et de l'ensemble des acteurs de la relation formation emploi. Le PRAO a porté la création de deux portails : www.rhonealpes-orientation.org, pour l'OTLV, destiné à tous les publics, et www.prao.org, destiné aux professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

Mais aussi l'animation des réseaux AIO et VAE :

- soutenir tous les projets et dispositifs d'orientation favorisant l'innovation et la coopération entre les 20 réseaux ;
- renforcer la professionnalisation partagée des réseaux du GIP (analyse des besoins, ingénierie, capitalisation d'expériences, « échiquier des emplois ». Le PRAO a publié en 2009-2010, 50 fiches descriptives des prestations en orientation réalisées par les réseaux ;
- organisation de la VAE : animation et suivi de l'animation conseil, professionnalisation des acteurs de la VAE, développement de l'information sur cette voie de certification. Le PRAO a été chargé de mettre en place un label régional garantissant aux usagers un service de qualité et de proximité. 107 structures labellisées PRIC (Point relais information conseil)
- travail sur la qualité de l'orientation, réseaux pour l'orientation active, projets européens ;
- au Mondial des métiers, il organise un espace « S'orienter tout au long de la vie », en coopération avec les autres services de l'orientation.

Le PRAO rassemble un réseau de plus de 4000 professionnels de l'orientation, 600 structures AIO cartographiées, une équipe d'ingénierie et d'expertise de 30 personnes, un budget global de 2,2 M€ : État et Région, et 400 « journées industrie » (contributions sous forme de journées de travail de chacun des partenaires, dites journées « industrie ». Il est très impliqué dans le partenariat Inter CARIF OREF.

2. Cap Métiers Aquitaine

Cap Métiers est une association née en février 2009, issue de la volonté de la Région Aquitaine de créer un partenariat avec tous les acteurs (État, PE, partenaires sociaux, ARML, OPCA, OPACIF, maisons de l'emploi, départements, etc.) pour outiller les acteurs de l'orientation sur les métiers. Sont au bureau : la Région, un PDG de PME, un cadre de l'aéronautique, le secrétaire général de la FFB, Pôle emploi. Le matériel pédagogique est mis à disposition gratuitement des collectivités et établissements qui les réservent. La structure veille à l'objectivité de l'information. Elle est aussi CARIF-OREF pour l'Aquitaine. Sont au bureau : la Région, un PDG de PME, un cadre de l'aéronautique, le secrétaire général de la FFB, Pôle emploi. Le matériel pédagogique est mis à disposition gratuitement, des collectivités et établissements qui les réservent.

Son financement est assuré à 80% par le conseil régional. Pour éviter la gestion de fait, la présidence en est confiée à une personnalité extérieure, d'abord Jean-Louis Daguerre, puis Vincent Merle à partir de 2011.

Elle compte 450 adhérents (90€ le ticket d'entrée) et 49 salariés.

Cap métiers n'assure pas directement une mission d'orientation Il apporte son appui, notamment pour la connaissance des métiers, et contribue à la mise en réseau des acteurs de l'orientation. Avec le PRAO et le Mondial des métiers de Rhône-Alpes, Aquitaine Cap métiers est une référence nationale des initiatives régionales en matière d'information et d'orientation. « La labellisation SPO est arrivée là dessus »

Les outils développés :

- a) **Cap info, une plate-forme téléphonique régionale pour tous publics**, information sur la formation professionnelle, utilisant la base Carif-Oref, fondée sur un partenariat DRONISEP Aquitaine, Fongecif et Uniformation (secteur économie sociale et solidaire). Le site reçoit 2200 appels par an, à 80% des particuliers (demandeurs d'emplois et salariés, aux ¾ entre 26 et 44 ans). Elle mobilise 2 ETP.
- b) **Le portail internet www.aquitaine-cap-metiers.fr**, information sur la formation, l'emploi et les métiers, avec accès aux études OREF : 150 000 visiteurs par an.
- c) **Des vitrines métiers :**
 - de grandes expositions interactives de découverte des métiers (300 m²) (démarrées par la maintenance aéronautique en 2010, choix d'Alain Rousset, suivie par les métiers de l'agro-alimentaire, des énergies renouvelables, etc.). Ces expositions, construites en lien étroit avec la/les professions concernées, sont d'abord présentées 3 mois à Bordeaux sur le site Cap métiers, et peuvent être prêtées, aux établissements scolaires ou à d'autres institutions de l'orientation. Logistique et animation sont prises en charge par Cap métiers. Une 4^{ème} « tait en préparation lors de la visite de la mission..
 - les « Coups de projecteur » : sur un domaine professionnel, 4 ateliers pratiques et un espace d'information, permettent de tester les gestes professionnels ; 10 métiers traités, 12 visés en 2012. Les branches les utilisent pour valoriser leurs métiers (travaux publics, santé médicament, viti-vinicole, optique et laser, métiers tertiaires et transverses ...). Entre 100 et 150 000 personnes ont été sensibilisées aux métiers via cet outil.

- + les « zooms métier » : séances d'information collective de 2 heures, interactive avec des représentants des branches concernées.
- d) **Mise à disposition du public des études conduites par l'OREF**, observatoire de l'évolution des métiers. L'OREF produit aussi des Points d'analyse (contexte économique, enjeux et perspectives de recrutement, évolution des métiers, des besoins en compétences) pour les contrats d'objectifs territoriaux (12 réalisés). Ainsi que le diagnostic préalable du CPRDFP, présenté en mars 2012 au CCREFP. *Ndlr : le même exercice était en préparation au PRAO en Rhône-Alpes, normalement avec une échéance fin 2012...*
- e) **Cap métiers formation** : programme de professionnalisation des acteurs de l'orientation (idem PRAO), avec des sessions de formation courtes et des Journées professionnelles.
- f) **des ateliers d'échanges de pratiques pour les professionnels AIO**
- g) **La pré-inscription en ligne pour les stages de FPC de la région et de Pôle emploi.** Les formations Agefiph pourraient rejoindre en 2012. Utilisateurs : Pôle emploi (60% de la prescription), les ML (35%) et les Cap emploi (4%).
- h) **Les Espaces Métiers Aquitaine (EMA).**

Le projet de couverture du territoire régional par déploiement à terme **de 20 à 23 Espaces Métiers Aquitaine (EMA)** proposera une offre de service mutualisée en orientation. Il s'agit de sites physiques réunissant les acteurs essentiels de l'AIO, qui s'engagent en répondant à l'appel à projet régional, à assurer ensemble un service de 1^{er} niveau, comprenant un plan d'action de découverte des métiers sur leur territoire. Aux partenaires locaux de trouver leurs financements. Il faut un consensus local sur le site choisi, le pilotage local est porté par l'un des réseaux, avec l'objectif que chaque tête de réseau régional puisse accueillir l'un des sites EMA. La mise en place d'un EMA est accompagnée d'un budget de 25 à 40 k€.

Le premier a été installé à titre expérimental à Bordeaux à Cap métiers ; la décision est passée au CA 2011 de lancer 6 expérimentations, pilotée chaque fois par l'un des réseaux (Ouverture d'un EMA à Bayonne à la Maison de l'emploi, à Périgueux, avec pilotage Pôle emploi). Le budget total pour équiper le territoire régional est évalué à 800 000€. Le cahier des charges est spécifique à l'Aquitaine, différent de celui du label Cité des métiers. Cap Métiers envisage cependant d'en créer une à l'occasion de l'installation future de l'association dans de nouveaux locaux à Pessac en banlieue bordelaise, qui permettrait d'implanter un espace d'accueil large du public par tous les réseaux.

On voit ainsi qu'une démarche pragmatique partenariale et ambitieuse portée par la Région Aquitaine pour faire connaître de façon vivante les métiers, respectueuse des compétences diverses des différents réseaux, mais apportant une méthode, une dynamique et quelques financements, débouche sur une politique intéressante de rapprochement consenti des réseaux sur des espaces, mutualisés, sur une démarche d'appel à projet.