



L'environnement du conseil en évolution professionnelle et les premiers questionnements

Sommaire de la présentation

1. Le CEP : un accompagnement au service du droit à l'initiative
2. . Un processus d'accompagnement personnalisé et une guidance par des services et un appui solidaires
3. le périmètre du conseil
4. Les premières définitions juridiques du processus d'accompagnement (loi du 14/06/13)
5. Approche de la population cible du conseil
6. Quel processus d'accompagnement ?
7. Première approche des acteurs mobilisables sur le conseil
7. bis schéma des acteurs du conseil et de l'orientation
7. ter système d'acteurs et centres de ressources et d'informations
8. Premiers questionnements et préoccupations exprimés
9. Questions induites par l'articulation du conseil et du bilan
10. Conclusions provisoires et suite des travaux

1. Le CEP : un accompagnement au service du droit à l'initiative

- Un droit de l'actif à s'orienter tout au long de la vie et mobilisable dans des conditions à définir
- Le conseil en évolution professionnelle peut déboucher sur un projet de mobilité dans l'emploi (art5 de la loi du 14/06/13), ou de mobilité externe (art 15 notamment), ou de vie autonome (création reprise d'entreprise), ou sur un projet de formation
- La faculté de bénéficier d'un accompagnement personnalisé selon la distance au projet et le degré d'autonomie ;
 - Sortir de la prescription pour aller vers le libre choix, accompagner l'émergence des projets professionnels
 - Permettre l'accès à la formation quelle que soit la distance à ce type de projet et gérer en back office l'accès aux solutions, et les droits sociaux attachés
- Une adaptation du bilan de compétences sera sans doute utile : adapter le service au degré de profondeur nécessaire selon le niveau d'autonomie et la capacité à définir le projet, définir des modalités de restitution adaptées à l'action de conseil

2. Un processus d'accompagnement personnalisé et une guidance par des services et un appui solidaires

- Les hypothèses de délivrance de services au plan territorial
 - Le déploiement d'une offre de services de qualité, quel que soit l'opérateur du conseil, autour de principes et de moyens garantissant neutralité, respect du droit à l'autonomie de projet (pas de prescription), assistance au choix, des informations fiables et adaptées au territoire
 - L'ancrage sur les opérateurs de services et le recours si nécessaire à des prestataires experts (bilans) de qualité et dument qualifié
 - L'affirmation accrue du rôle de chef de file des régions (SPRFP, SPO): mutualisation, capitalisation des pratiques, outils partagés; couverture territoriale...
- L'approche envisagée pour l'ingénierie du CEP
 - Un accueil de proximité garantissant neutralité et confidentialité
 - Simplifier les démarches pour les personnes pour renvoyer la complexité aux prestataires et centrer l'accompagnement sur la construction du projet
 - Assurer l'ingénierie de formation et l'ingénierie préalable au financement
 - Professionnaliser les conseillers, et mutualiser les pratiques et outils (appui SPO)
 - La dissociation exigée du rôle de conseil par rapport à la formation

3. Universalité, publics cibles : le périmètre du CEP

- L'universalité du conseil : un périmètre qui reste à préciser
 - En ce qui concerne les publics cibles à terme
 - Sur la prise en compte des personnes en situation précaire (activité réduite, contrats courts...) ou de pluriactivité (statuts multiples) , ou demandeurs d'emplois (largement admis)
 - Le déploiement : une quantification des moyens nécessaire (conditions de faisabilité)
- Les convergences à ce stade
 - Salariés et demandeurs d'emploi : dans la 1^{ère} vague (dont les pluriactifs)
 - Les agents publics : ultérieurement
- Les variantes ou divergences exprimées
 - Demandeurs d'emploi inscrits ou plus largement tout « actif »: personne sortie de la formation initiale et à la recherche d'un emploi ou d'une orientation professionnelle ?
 - Les jeunes non encore entrés sur le marché du travail : quels services au sein du SPRO
 - Travailleurs indépendants
 - Un financement du conseil sur un principe de mutualisation (id subvention) ou imputable sur le CPF

4. Les premières définitions juridiques du processus d'accompagnement (loi du 14/06/13)

- Tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification.
- Un droit à l'information : cet accompagnement lui permettra d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire, de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle, d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises et d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement qui sera mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation(SPO). : l'accent est mis sur l'obligation de moyens

- L'organisation cible : universalité, simplicité, lisibilité pour l'utilisateur
 - Un droit à une information fiable et structurée sur la connaissance des métiers, de l'emploi et le territoire
 - Limiter les démarches administratives et centrer l'accompagnement sur l'appui à la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle

5. Approche de la population cible du conseil

Pop active	15-64 ans	28 328
Pop en emploi	15-64 ans	25 520
	15-24 ans	2 096
	25-49 ans	16 505
	50-64 ans	6 920
intérimaires		525 ETP
CDD		2 169
Pluriactifs		2 360*
Jeunes en contrats		642
Chômeurs (BIT)		2 808

Source : INSEE année 2012 exprimée en milliers, * dont 2 011 salariés (Insee 2009) ; u dont alternance 584

Les publics en transition

Chômeurs (BIT)	2 808
Dont activité réduite	1 100
Lict. économique	303
Ruptures conventionnelles	320
Accompagnement OPACIF (ex)	
Bénéficiaires CIF CDI + CIF CDD	35, 336 *
Bénéficiaires BdC CDI	31, 600

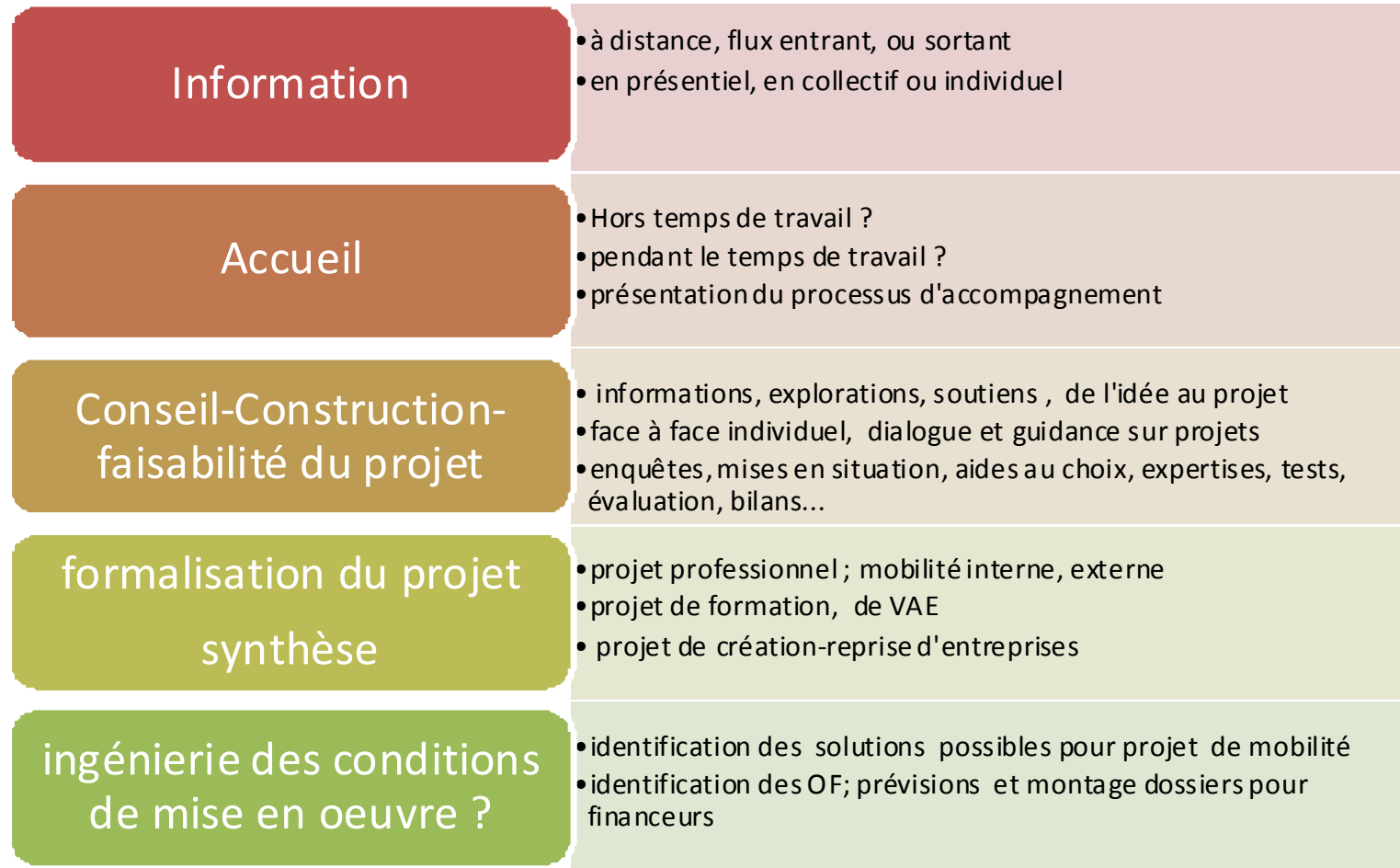
Demandeurs d'emploi bénéficiaires d'actions de formation ou de bilans

Demandeurs d'emplois	566
DE obtenant un CIF CDD	9, 5 *
BdC CDD	0, 86

* Données FPSPP en fév. 2012

6. Quel processus d'accompagnement ?

DIAGRAMME FONCTIONNEL DU CEP



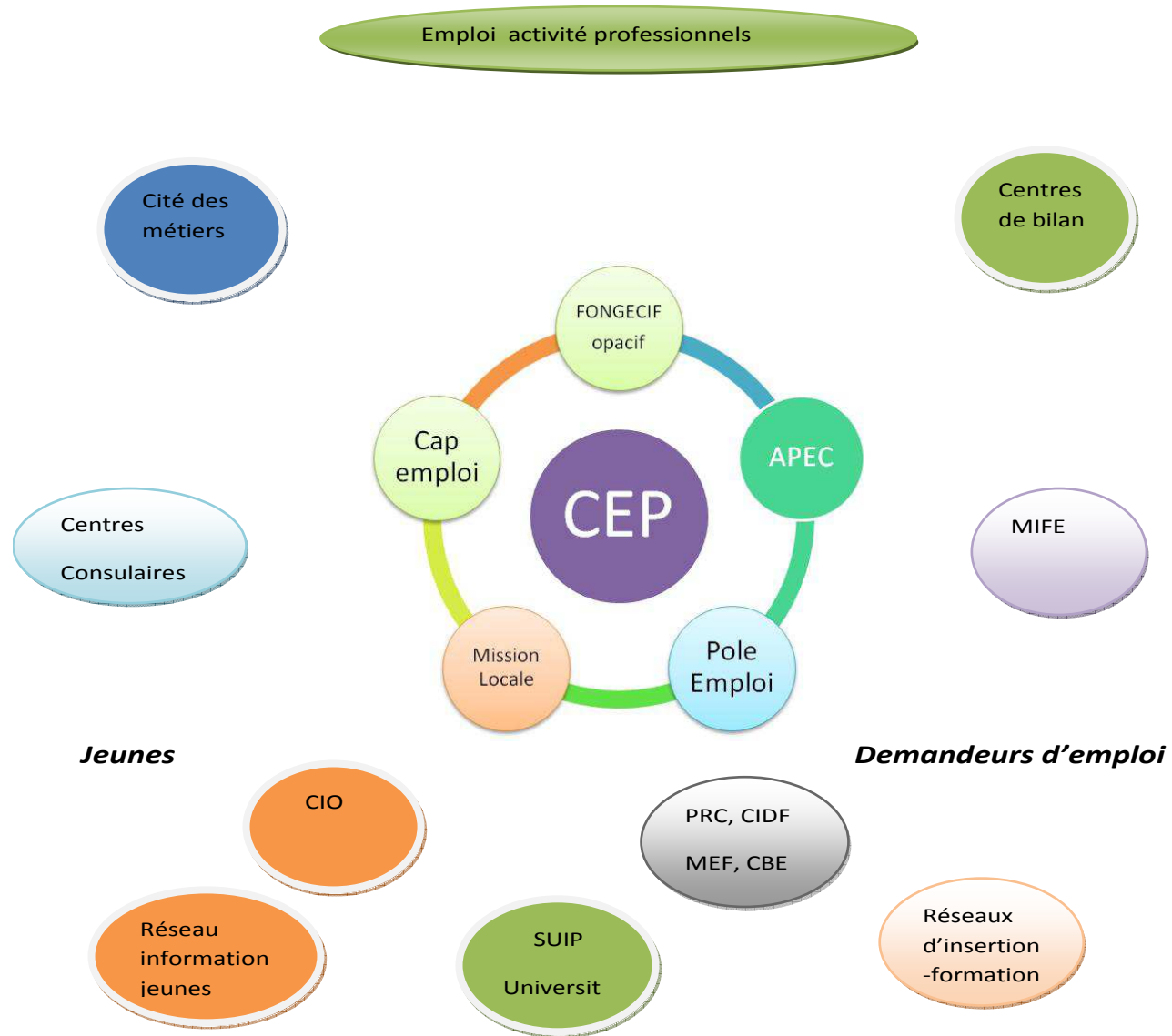
7. Première approche des acteurs mobilisables sur le conseil

- Les acteurs ou partenaires du conseil
 - Les principaux acteurs déjà chargés de missions de conseil et d'accompagnement: OPACIF, APEC, Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi
 - D'autres acteurs , intervenant à différents titres sur l'appui à la définition de projets: MIFE, cités des métiers, centres d'aides à la décision consulaires, opérateurs de bilans,
 - Ou plutôt dans le champs de l'information: points relai –conseil, CIDF, MEF, PLIE, CBE, organismes de formation...
 - Les organismes d'orientation dédiés aux jeunes: CIO, réseaux d'information des jeunes, services universitaires d'insertion professionnelle (BAIP)...
- Le rôle des SPO et les objectifs de l'expérimentation à clarifier, et notamment:
 - Attentes exprimées sur le contour des expérimentations engagées, modalités d'un soutien méthodologique et technique à la connaissance du territoire et des informations utiles aux personnes sur le marché du travail local et le contenu des métiers (approche systémique globale cf.schéma infra 7 ter)
 - Quelle organisation territoriale pour une délivrance de services dans la proximité
 - Comment les critères d'éligibilité aux financements d'action de formation, ou les priorités seront-ils élaborés et adaptés au contexte local?

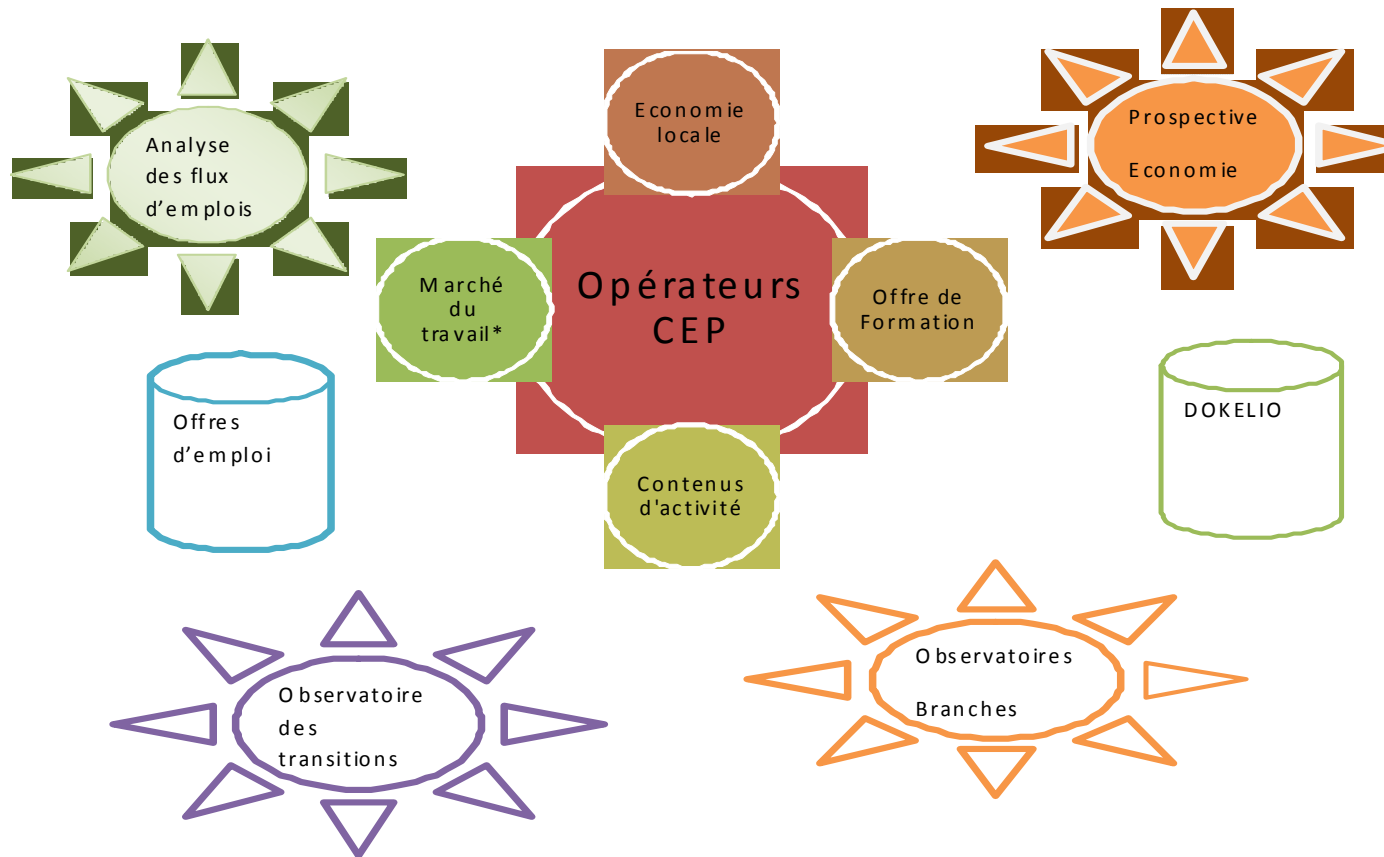
7. Quels acteurs pour le SPO et le CEP

Salariés

Adultes



SYSTEME D'ACTEURS ET CENTRES DE RESSOURCES d'INFORMATIONS



* Offres d'emploi, opportunités de recrutement

Ex de fournisseurs de données, d'analyses, d'études :

- INSEE - CGSP
- UNEDIC - Pole Emploi- APEC- CESE- Branches
- DARES - DGEFP - CEREQ- CEE- APCE
- OREF- CARIF - URSSAF-
- C Consulaires- OPCA- OPACIF-MEF - CBE...

8. Premiers questionnements et préoccupations exprimés

- Toutes les personnes n'ont pas besoin d'un CEP: quels critères d'entrée dans le CEP, qui en décide?
- Quels cahier des charges, principes et valeurs: garanties de qualité ?
- Place d'un choix autonome de projet/ priorités et critères de prise en charge, éviter les postures de prescription?
- Le CEP intègre-t-il l'ingénierie du projet?
- Quelle temporalité du projet, mais aussi réduction des délais ?
- Le CEP sera-t-il « gratuit » ou imputé sur le CPF?
- Comment intégrer les expériences de CEP, de services publics d'orientation (PDL, Bourgogne, PACA, les 8 Régions expérimentatrices ...)
- Ne pas préempter les dispositifs existants, les articuler (bilans-CIF)
- Liens avec la GPECT, les observatoires de branches, fiabiliser les sources d'information sur le marché du travail
- Intégrer le CEP dans l'offre de service de Pole Emploi
- Articuler les CEP avec les entretiens professionnels (mobilité interne)

9. Questions induites par l'articulation du conseil et du bilan

- Rappel du cadre juridique existant pour le bilan de compétences personnel et professionnel
 - *Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.*
 - *La personne qui a bénéficié du bilan est **seule destinataire** des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.*
 - Deux modalités envisageables d'articulation
 - Ajuster le degré de profondeur de la prestation de bilan à un diagnostic de besoin ad hoc réalisé par l'opérateur du conseil?
 - Retracer sur une synthèse spécifique (et sans préjudice des données personnelles intimes et confidentielles) les points clé utiles à la finalisation du projet et les communiquer à l'opérateur de conseil
- La nécessité d'une clarification à l'issue de la concertation:
- Sur le contenu de la prestation de bilan et son insertion éventuelle dans la prestation d'accompagnement
 - Sur la variabilité d'intensité de la prestation sa tarification et son financement

10. Conclusions provisoires et suite des travaux

- Les investigations IGAS, centrées sur l'ingénierie du CEP, soulèvent des questions de périmètres, d'articulations entre acteurs territoriaux et de droit à traiter dans la négociation et la concertation
- Pour garantir une mise en place au 1^{er} janvier 2015, le cahier des charges fonctionnel devra en effet être stabilisé le 10 décembre et repris dans la loi réformant la formation professionnelle
- Suite des travaux d'ici au 12 novembre : préparation de l'expression de besoins des utilisateurs en vue d'un processus opérationnel personnalisé
 - A partir des entretiens bilatéraux déjà réalisés, mais contributions écrites bienvenues
 - Réunion le 30 octobre des membres du groupe quadripartite sur la mise en commun des questionnements et réponses éventuellement possibles
 - Définition de scénarii et chiffrage d'hypothèses d'accueil de bénéficiaires
 - Evaluation des couts