

II- LES OUTILS ET DISPOSITIFS POUR LA FORMATION

A - ETRE CONSEILLÉ, ACCOMPAGNÉ, S'ORIENTER - DES DISPOSITIFS DIFFÉRENCIÉS POUR LES JEUNES ET POUR LES ACTIFS ?



On a mis en exergue dans la première partie toute l'importance de la démarche d'orientation-réorientation, et de l'accompagnement, pour renforcer l'efficacité des dispositifs de formation. Elle concerne et traverse tous les niveaux de formation initiale (le continuum collèges- lycées-université), toutes leurs formes (Formation professionnelle, formation générale et leur articulation) et constitue un axe majeur des dispositifs d'accompagnement tout au long de la vie.

Bien organiser l'orientation, et **donner les conditions d'une bonne information, et bien accompagner avant, pendant et après la formation** sont aussi des éléments essentiels pour assurer l'égalité des chances et combattre les inégalités persistantes d'accès à la formation

puis à l'emploi. Les inégalités doivent être traitées à la source, sinon elles persistent et s'amplifient au fil de la vie. C'est pourquoi la question de l'orientation des jeunes et celle de l'orientation des actifs doivent faire l'objet d'une attention particulière. Ces préoccupations essentielles sont d'ailleurs bien au cœur de la Constitution dont l'article 13 stipule que « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. »

Pour toutes ces raisons l'orientation des jeunes d'une part, et l'orientation tout au long de la vie des actifs d'autre part, constituent d'importants volets de la loi « Avenir professionnel ». Son titre I marque ainsi l'ambition de « renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation ».

? Question

Rappelons, avant de la présenter, la question posée dans la partie introductive : « La réforme favorisera-t-elle un continuum tout au long de la vie, dans lequel orientation, formation, accompagnement avant, pendant et après la formation constitueront un ensemble cohérent ? »



Pour approfondir

COMMENT DÉFINIR LE PROCESSUS D'ORIENTATION ?

La Résolution du Conseil européen du 21 novembre 2008 a défini l'orientation « comme un 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 d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière. »

L'orientation vise ainsi à aider une personne à se projeter dans l'avenir, à réfléchir à ses futures études, sa future formation ou son futur métier, à prendre ses repères et à faire ses choix dans son parcours personnel, qu'il soit scolaire, de formation ou professionnel. Pour être pertinente et efficace, l'orientation doit reposer sur la liberté de la personne et tenir compte à la fois de ses projets, de ses connaissances, compétences et aptitudes, et de la réalité complexe du monde des études, de la formation et du travail et de la communauté éducative.

Pour sa mise en œuvre :

- > **L'orientation a ses professionnels, comme les conseillers en orientation, souvent des psychologues du travail.**
- > **L'orientation dispose d'outils : entretiens d'orientation, tests psychométriques, questionnaires d'intérêts, tests projectifs, bilans d'orientation, bilans de compétences, logiciels d'aide à l'orientation.**
- > **L'orientation fait également l'objet d'une pédagogie spécifique (la « pédagogie de l'orientation ») visant à développer l'aptitude à s'orienter soi-même.**

1- L'ORIENTATION DES JEUNES

L'importance de l'orientation des jeunes et la nécessité d'un profond changement sont mises en avant par le rapport Charvet « Refonder l'orientation : un enjeu Etats-régions »¹⁶.

« Pendant longtemps, l'orientation a été le parent pauvre du système éducatif, prise entre une logique de remédiation : lutter contre l'échec scolaire encore constaté à l'issue de la scolarité obligatoire, et une logique de conseil apporté aux étudiants, qui n'avait pas

l'ambition d'embrasser les problématiques d'une génération. Au cours des dernières décennies, deux évolutions majeures sont venues remettre en question ces anciens paradigmes : d'une part, la démocratisation amplifiée de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, d'autre part l'individualisation et la flexibilité des parcours des jeunes encouragées tant au lycée qu'à l'université, afin de permettre le temps de la réflexion et d'autoriser le droit à l'erreur. Ces impulsions ont suivi les évolutions sociétales engendrées elles-mêmes par la rapidité des mutations économiques ».

¹⁶ « Refonder l'orientation : un enjeu Etats-régions », Rapport de P. Charvet, M. Lugnier et D. Lacroix, juin 2019.

Il faut ajouter, et c'est un point fortement souligné par le rapport du CESE¹⁷ que les jeunes sont et doivent être les premiers acteurs concernés par leur propre parcours de formation. Les jeunes placent souvent l'intelligence et la logique collectives au-dessus de leur logique individuelle de parcours. Ils sont en capacité de partager et de s'entraider, parfois loin de tous les acteurs de l'orientation, certains s'orientent même sans les rencontrer, mais en faisant preuve d'une réelle solidarité entre pairs.

1.1- QUELLES SONT LES AMBITIONS DE L'ÉTAT ?

Le préambule du « Cadre national de référence relatif à la mise en œuvre des compétences de l'État et des régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaire, étudiant et apprenti » (voir infra) précise la philosophie de la nouvelle démarche de l'orientation des jeunes portée par l'Etat et les Régions de France.

« Tout au long de la formation initiale, l'orientation est un processus complexe, progressif et continu de construction, par le jeune, de son parcours personnel. L'accélération des mutations économiques, sociales et environnementales rend incertain et source d'inquiétude le choix d'une voie de formation, d'un secteur d'activité, d'un métier et rend essentielle une véritable éducation à l'orientation. Dans ce cadre, l'insuffisante prise en compte des enjeux d'une plus grande ouverture aux réalités du monde socio-économique est très largement reconnue ».

Ce cadre en précise aussi les objectifs généraux. « Le double objectif est de permettre aux jeunes, d'une part, d'élaborer progressivement leur projet d'orientation et, d'autre part, de formuler des choix d'orientation réfléchis et

éclairés, constituant l'une des conditions de leur réussite et de leur meilleure insertion professionnelle, par la présentation de toutes les voies de formation (formation initiale scolaire et apprentissage) et de tous les diplômes proposés dans le cadre du service public d'éducation par les établissements relevant de l'éducation nationale ainsi que par les établissements agricoles et maritimes ».

Les différents textes produits sur l'orientation depuis la promulgation de la loi montrent que les objectifs peuvent être déclinés sur trois niveaux.

●OBJECTIFS SOCIAUX :

- > Encourager la mobilité sociale et géographique.
- > Lever l'autocensure.
- > Lutter contre les inégalités territoriales et concourir à l'impératif de cohésion régionale et nationale.
- > Déconstruire les stéréotypes de genre.
- > Accompagner les élèves en situation de handicap.

●OBJECTIFS ÉDUCATIFS :

- > Elever le niveau scolaire et conduire vers l'enseignement supérieur tous ceux qui le souhaitent.
- > Valoriser les différentes filières (professionnelle, alternance, etc.) et lutter contre leur hiérarchisation.
- > Construire une véritable éducation à l'orientation pour développer l'autonomie et la responsabilisation des élèves dans une dimension émancipatrice.
- > Eviter les ruptures et favoriser la continuité des parcours entre l'enseignement secondaire et le supérieur.
- > Accompagner l'abandon des filières au lycée et faciliter l'expression progressive des choix des élèves.

17 « L'orientation des jeunes », CESE, Laure Delair et Albert Ritzenhaller, avril 2018

•OBJECTIFS ÉCONOMIQUES :

- > Faciliter l'insertion et l'employabilité tout au long de la vie, en dépassant l'adéquationnisme.
- > Accompagner les mutations technologiques et socio-économiques.

1.2- UN NOUVEAU PARTAGE DES RÔLES

Un changement essentiel, sinon le changement principal, est que la loi instaure un nouveau partage des rôles. Il s'agit là d'une nécessité mise en avant dans de nombreuses analyses (encadré ci-dessous).

Pour approfondir

LA NÉCESSAIRE COOPÉRATION ENTRE LES RÉGIONS ET L'ÉTAT POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'INFORMATION ET À LA FORMATION. CE QUE DIT LE RAPPORT CHARVET, JUIN 2019.

« L'État, régulateur et garant de l'équité de l'offre d'information à l'orientation, ne saurait pourtant se concevoir comme la providence de l'élève qui construit son parcours. L'efficacité de l'action de l'État suppose désormais l'entrée en scène décisive d'un autre acteur majeur : les régions. Seule la coopération État-régions, entre académies et régions, pourra assurer **l'équité de l'accès à l'information, dont la rupture est la cause première d'inégalité d'accès à l'information** ».

« Il convient donc de développer une **stratégie coordonnée nationale et régionale**, qui soit simple, lisible et accessible à tous, de l'éducation à l'orientation, en pensant aussi les synergies avec les branches professionnelles et les entreprises ».

« **L'État pilote la politique éducative et les régions fédèrent les acteurs du champ de l'orientation par des missions partagées**, clairement définies, dont les résultats devront être évalués. Enjeu majeur car c'est sur cette idée de travail en réseau multiple qu'ont toujours buté les différentes réformes de l'orientation ; or c'est de cette approche plus fine des réalités économiques de leur territoire, mises en lien avec celles de la France et de l'Europe, dont les élèves et les étudiants ont besoin pour se projeter dans l'avenir et exprimer leurs vœux ».

« Mais l'égalité d'accès à l'information **implique aussi une égalité d'accès à la formation**. Dans le cadre de la réforme du lycée actuellement conduite et qui renforce l'éducation à l'orientation dès la seconde, en permettant à l'adolescent de construire son parcours de formation, l'élaboration de son projet ne prend son sens que s'il dispose d'une possibilité de choix effectifs. **Or nul lycée, qu'il soit général, polyvalent ou professionnel, ne peut offrir à lui seul l'ensemble de l'offre de formation**. Là encore l'action conjuguée de l'État et des régions peut s'exercer : il est indispensable d'apporter une aide à la mobilité concrète des élèves économiquement démunis, afin qu'ils puissent réaliser les vœux qui correspondent à leur talent et à leur vocation, indépendamment des contraintes liées aux distances ».

La Région voit ainsi renforcé son rôle de **coordination** des actions des organismes qui participent au Service Public Régional de l’Orientation (SPRO) et se doit donc de **répondre aux objectifs sociaux, éducatifs et économiques de la politique nationale en matière d’orientation**. La loi « Avenir professionnel » responsabilise la Région sur l’exécution effective et le bon déroulement à tous les niveaux des actions d’information.

1.2.1- Organisé par la loi et par un cadre national de référence

La loi « Avenir professionnel » stipule désormais que « La Région organise des actions d’information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires. Lorsque ces actions ont lieu dans un établissement scolaire, elles sont organisées en coordination avec les psychologues de l’éducation nationale et les enseignants volontaires formés à cet effet. Pour garantir l’unité du service public de l’orientation et favoriser l’égalité d’accès de l’ensemble des élèves, des apprentis et des étudiants à cette information sur les métiers et les formations, un cadre national de référence est établi conjointement entre l’Etat et les régions. Il précise les rôles respectifs de l’Etat et des régions et les principes guidant l’intervention des régions dans les établissements. »

Mais le texte fondateur de la nouvelle approche est « **Le Cadre national de référence** » qui a été signé le 28 mai 2019 entre l’Etat — le ministère de la Transition écologique et solidaire, le ministère du Travail, le ministère de l’Education nationale et de la jeunesse, le ministère de l’Enseignement supérieur, de la recherche et de l’innovation, le ministère de l’Agriculture et de l’alimentation — et Régions de France.

Ce cadre national définit les conditions dans lesquelles l’État et les régions exercent leurs missions respectives et les principes qui guident leur intervention dans les domaines de l’information et de l’orientation. Il instaure un nouveau partage des rôles, et il vise et concerne tous les publics scolaires, étudiants, apprentis des établissements de l’enseignement secondaire publics et privés sous contrat relevant des ministères en charge de l’éducation nationale et de la jeunesse, de l’agriculture et de la transition écologique et solidaire, ainsi que les établissements publics et privés sous contrat d’association avec l’État de l’enseignement supérieur et les CFA.

Il redéfinit le service public régional de l’orientation, organisé depuis 2015 par chaque Région sur son territoire.

Au niveau de chaque région académique, ce cadre national a vocation à être décliné sous la forme d’une convention définissant les modalités concrètes de coordination des actions de l’Etat et des Régions, en précisant le rôle de chacun selon les ressources et spécialités locales.

La loi relative à l’orientation et à la réussite des étudiants du 8 Mars 2018 vient aussi modifier les conditions de l’orientation dans l’enseignement supérieur avec, notamment, l’article L. 612.3 du code de l’éducation pour correspondre au nouveau dispositif de Parcoursup ; l’article L.611-5 qui institue un observatoire de l’insertion professionnelle dans chaque université par délibération du conseil d’administration après avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique ; la modification de l’article 39 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 concernant les étudiants en première année de médecine.

1.2.2- Le rôle de L'ÉTAT

a- Il conserve ses prérogatives

L'État continue à définir les grands axes stratégiques de la politique d'orientation; il prend les décisions d'orientation et d'affectation des élèves et des étudiants. Il assume la dimension éducative et pédagogique de l'orientation des élèves avec l'appui de l'ensemble des structures dédiées, dont les centres d'information et d'orientation (CIO), les services d'orientation et d'insertion professionnelle des établissements d'enseignement supérieur (SCUIO-IP), l'office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) et le réseau jeunesse.

- > Les membres des équipes éducatives dans les établissements de l'enseignement secondaire assurent l'accompagnement des élèves pour l'élaboration de leur projet d'orientation dans le cadre, notamment, des heures dédiées à l'orientation. Cet accompagnement constitue l'une des missions du service public de l'éducation nationale.
- > Les équipes enseignantes des établissements de l'enseignement supérieur, en coordination avec les personnels des services chargés de l'information et de l'orientation, accompagnent les étudiants dans la construction de leur parcours afin de favoriser leur réussite.
- > L'État contribue à l'appropriation, par les élèves, les apprentis et les étudiants, de l'information sur l'orientation. Ce sont les régions qui diffusent cette information, dans le cadre d'actions organisées au sein des établissements d'enseignements secondaire et supérieur.
- > Il garantit l'accès à une information de qualité, relative aux possibilités d'insertion professionnelle des jeunes sortant des formations initiales.

b- La mobilisation des acteurs académiques

Dans le but de rendre les parcours de formation plus flexibles et personnalisés, les mesures suivantes se mettent progressivement et diversement en place :

● Au lycée et au collège :

- > La nomination d'un deuxième professeur principal en terminale, en charge de l'orientation des jeunes.
- > Les deux semaines de l'orientation organisées dans les lycées.
- > Le rôle renforcé du conseil de classe en terminale, pour favoriser la continuité entre l'enseignement secondaire et supérieur.
- > Un volume horaire (54h en seconde puis 1h30 par semaine en première et en terminale) dédiés à l'accompagnement au choix de l'orientation.
- > La mise en place d'enseignements de spécialités choisis par les élèves, trois en classe de première puis deux en terminale.
- > L'organisation de la seconde professionnelle par familles de métiers pour une spécialisation plus progressive.

Ainsi, dans la circulaire du 11 Octobre 2018 (Bulletin officiel de l'éducation nationale), le rôle du professeur principal est renforcé dans l'accompagnement à l'orientation des élèves.

● Dans l'enseignement supérieur

Les établissements d'enseignement supérieur proposent : des parcours de formation personnalisés qui prennent en compte les acquis et projets personnels et professionnels de chaque étudiant ; de la flexibilité qui permet aux étudiants de se réorienter en cours de cursus, tout en capitalisant tout ou partie du parcours qu'ils ont suivi.

● **Dans les filières professionnelles CAP (certificat d'aptitude professionnelle)**

La possibilité de préparer le CAP en 1, 2 ou 3

ans est un élément facilitant la mise en œuvre de parcours individualisés et adaptés aux besoins et aux possibilités des élèves.

 **Pour approfondir**

LES RESPONSABILITÉS DU PROFESSEUR PRINCIPAL EN MATIÈRE D'ORIENTATION DÉFINIES PAR LA CIRCULAIRE DU 11 OCTOBRE 2018.

Le professeur principal a une responsabilité spécifique dans la mise en œuvre et le suivi des actions d'information et d'aide à la préparation progressive des choix d'orientation de tous les élèves du second degré.

2.1 « Il coordonne pour chacun de ses élèves l'information et la préparation progressive du choix d'orientation avec le psychologue de l'éducation nationale. L'action du professeur principal s'inscrit dans le cadre du parcours individuel, d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel de l'élève (parcours Avenir) prévu par l'article L. 331-7 du Code de l'éducation, qui concerne toutes les classes de la sixième à la terminale et tous les types d'enseignement. »

« Sous la responsabilité du chef d'établissement, le professeur principal contribue à la mise en œuvre des actions d'information organisées par l'établissement, notamment en lien avec la Région dans le cadre de ses nouvelles compétences en matière d'information sur les formations et les métiers. Il est chargé, pour ses élèves, d'assurer la coordination et le suivi des actions en lien étroit avec l'ensemble des équipes pédagogiques et éducatives dont les psychologues de l'éducation nationale, les familles, les représentants de l'enseignement supérieur et les partenaires comme les collectivités territoriales ou les mondes économique, professionnel et associatif.

Le professeur principal assure l'accompagnement des élèves dans l'élaboration et la consolidation de leur parcours en collaboration avec le psychologue de l'éducation nationale. En début de formation, le professeur principal participe à l'accueil de l'élève dans l'établissement et à l'appréciation de ses compétences en lien avec l'équipe éducative. Dès la classe de troisième, le professeur principal conduit des entretiens personnalisés d'orientation en associant en tant que de besoin les psychologues de l'éducation nationale et les autres membres de l'équipe éducative. Ces entretiens sont inscrits le plus tôt possible dans l'année scolaire, et à tout moment en fonction des besoins. Ceux-ci permettent de mieux construire le parcours d'orientation des élèves, y compris pour la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur, en tenant compte de leurs résultats scolaires et de leurs souhaits d'orientation ainsi que ceux de leur famille. »

« Au lycée, dans le cadre de la réforme du baccalauréat général et technologique et de la transformation de la voie professionnelle, le rôle du professeur principal dans l'accompagnement au choix de l'orientation est renforcé. Le professeur principal contribue avec les psychologues de l'éducation nationale à donner aux élèves une information sur l'enseignement supérieur, notamment sur les attendus des formations et sur le monde professionnel, en lien avec les actions organisées par les régions. Il participe à des actions spécifiques annuelles, notamment les Semaines de l'orientation et les périodes d'observation en milieu professionnel ou les périodes d'immersion dans l'enseignement supérieur. »

2.2 « Il contribue à la mise en œuvre des procédures d'orientation, d'affectation et d'admission. Sous l'autorité du chef d'établissement, le professeur principal explicite aux élèves et à leur famille les procédures d'orientation, d'affectation au lycée et d'admission dans l'enseignement supérieur. Il les accompagne tout au long de l'année scolaire. »

« Il élabore les synthèses nécessaires à la formulation des avis d'orientation rendus en conseil de classe en prenant appui sur les appréciations et conseils formulés par l'équipe pédagogique sur les bilans et bulletins scolaires. »

« Le professeur principal, lors du conseil de classe, expose les résultats scolaires obtenus par l'élève et propose une appréciation sur ses capacités scolaires. Il formule aussi des conseils pour lui permettre une meilleure réussite. Aux paliers d'orientation, cette appréciation et ces conseils tiennent compte du projet d'orientation de l'élève. »

1.2.3- Le rôle de la REGION

b- Associer des acteurs régionaux du monde économique et social

a- Un rôle renforcé en matière d'information

Son rôle est renforcé en termes d'information sur les métiers et les formations existantes tout au long de la vie :

- > Organisation des opérations d'informations auprès des jeunes, que ce soit au niveau régional, national ou européen.
- > Animation et coordination du(SPRO.
- > Élaboration de documentations de portée régionale sur les « enseignements et les professions » avec le concours de l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions).
- > Diffusion de l'information de portée régionale, nationale et européenne et mise à disposition auprès des lieux de formation.
- > Promotion de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

La Région devra associer une sélection d'acteurs des différents secteurs, présents sur le territoire régional (associatif, économique,etc.), dans le but de :

- > Fournir la représentation la plus réaliste du monde économique et social régional.
- > Agir pour favoriser l'ouverture sur le monde économique et professionnel sur un niveau régional, national et européen.
- > Émettre des informations qui contribuent à la mixité des métiers et l'égalité professionnelle (femmes-hommes).
- > Intervenir dans les établissements scolaires, universitaires, les CFA en concertation avec les personnels de directions et leurs équipes, sur les temps dédiés à l'accompagnement à l'orientation.

Question

Dans certaines régions « des structures pilotes » de concertation et de coopération entre l'État, la Région et les différents acteurs sont ainsi mises en place. La Nouvelle Aquitaine a fait le choix d'une structure associative. Une telle structure est-elle pertinente; est-elle ou comment peut-elle être développée en Région Hauts-de-France ?

c- assurer la cohérence des actions mises en place

La Région doit donc assurer une cohérence par rapport aux actions mises en place, en lien avec l'accord-cadre national et la convention régionale, elle doit également veiller au respect déontologique et aux engagements qualitatifs des informations transmises.

ENCADRÉ- FOCUS SUR DES ACTIONS EXPÉRIMENTALES MENÉES PAR DES RÉGIONS

Dans les Hauts-de-France :

- > Mise en place de Proch'Orientation (Site web créé par la Région, qui permet de mettre en relation des professionnels de tous les secteurs avec les établissements scolaires, pour que des ambassadeurs de leur métier viennent présenter bénévolement leur parcours et leur quotidien aux jeunes).
- > Assises de l'orientation prévues fin 2019.

En Région Normandie :

Définition de 6 axes opérationnels et d'un plan d'actions concrètes :

- > Axe 1 : Mettre en place une offre de service pour le public.
- > Axe 2 : Informer, communiquer, promouvoir, valoriser les métiers.
- > Axe 3 : Accompagner les acteurs de l'orientation, les enseignants et les familles.
- > Axe 4 : Renforcer le lien entre les acteurs de l'économie et les territoires.
- > Axe 5 : Lutter contre le décrochage scolaire.
- > Axe 6 : Créer une agence de l'orientation.

En Région Pays-de-Loire :

La Région a lancé un plan pour l'orientation tout au long de la vie en mai avec plusieurs annonces :

- > Cinq Orientibus qui circuleront dans les départements.
- > Des outils numériques innovants pour les établissements et les territoires.
- > Des journées d'immersion-métiers à destination des enseignants.
- > Des interlocuteurs de l'orientation sur les territoires (recrutement d'un référent départemental en charge de la politique d'Orientation sur chaque département).

Un Grenelle de l'Orientation organisé le 7 juin 2019 - 3 ateliers participatifs se sont tenus :

- > Atelier 1 : Comment rendre plus lisible l'information sur les métiers et les formations ?
- > Atelier 2 : Comment la prospective sur les métiers de demain peut-elle aider à s'orienter ?
- > Atelier 3 : Comment évoluer, progresser, rebondir tout au long de la vie ?

Question

Cet ensemble de responsabilités imparties à l'Etat et à la Région fait la part belle à **l'information. Mais celle-ci ne fait pas seule l'orientation.** Il faut aussi que les jeunes aient accès à une écoute et un conseil au fil de l'eau, en fonction de leurs besoins, et qu'ils soient aussi formés à exercer leurs choix. Comment, concrètement, et quelle démarche doit mettre en œuvre une Région pour développer cette dimension essentielle de l'orientation, au plus près des jeunes et en mobilisant tous les acteurs ? N'est-ce pas là une condition essentielle de réussite de la réforme ?

De fait, **la responsabilité du conseil et de l'accompagnement reste — et restera probablement — le fait principal de l'éducation nationale** qui a renforcé ses dispositifs sur cette question, avec un rôle crucial des chefs d'établissement, des professeurs principaux et sans doute des psychologues de l'éducation nationale (PsyEN). Mais les nouvelles mesures et démarches sont-elles suffisantes pour aller vers une orientation renforcée tout au long des études, qui porte réellement « ce processus complexe, progressif et continu de construction, par le jeune, de son parcours personnel » dont la nécessité est affirmée conjointement par l'Etat et les Régions ? Ne faut-il pas comme le préconise le CESE « programmer un plan de recrutement et de formation des personnels de l'orientation dont l'objectif est de tendre vers la référence européenne, un conseiller pour 800 élèves, et ainsi améliorer la qualité de l'encadrement des jeunes » ? Comment le lien entre les lycées, les collèges et la Région peut-il être opérationnalisé pour qu'une vision commune soit portée ? En Hauts-de-France, cette dimension ne doit-elle pas apparaître dans des contrats d'objectifs et de moyens qui viendraient renforcer la démarche de dialogue de gestion portée avec succès par la Région depuis plusieurs années avec les EPLE ? Mais comment alors intégrer les collèges, qui relèvent des départements ? Comment s'assurer que l'information sera complète, et ne se limitera pas à l'offre de l'éducation scolaire ? Comment et par qui les jeunes non scolarisés seront-ils accueillis ?

Si « la plus grande ouverture aux réalités du monde socio-économique est (un besoin) très largement reconnue », et si les actions demandées aux Régions vont dans ce sens, ne faut-il pas cependant veiller à ne pas avoir ce travers « adéquationniste », comme le souligne par exemple le rapport Beauvois rappelé en première partie ? Comment est prise en compte dans les démarches qui visent un accompagnement adapté et individualisé, la question du rapport au travail que peuvent avoir les jeunes ? Comment l'orientation peut-elle être pensée pour donner du sens à leurs projets personnels de vie, de citoyenneté et d'évolution professionnelle ?

Enfin, **le système d'orientation de notre pays est inégalitaire**¹⁸. Un enjeu essentiel est la lutte contre l'inégalité d'accès des jeunes à l'information, à la formation puis à l'emploi. Ne doit-il pas faire l'objet d'une attention plus particulière, sous la forme de préconisations impératives au risque sinon que les dispositifs mis en œuvre ne prennent pas suffisamment en compte cet enjeu essentiel pour la société ? Le mot « inégalité » est ainsi totalement absent du cadre national de référence et le parti pris est sans doute que la réussite de la réforme de l'orientation réglera par elle-même ce problème grave et récurrent. Mais sans un impératif catégorique, cela sera-t-il suffisant ?

18 Le rapport du CESE offre des éclairages très intéressants sur cette dimension. La consultation faite auprès des jeunes dans le cadre de son élaboration montre clairement le ressenti des jeunes et leurs attentes.

1.2.4- La mise en œuvre des prérogatives nationales en région académique

Au niveau de chaque région académique, **l'État et la Région précisent leurs rôles respectifs et les modalités de coordination de leurs actions, en conformité avec la loi du 5 septembre 2018, par voie de convention.** Un modèle-type, qui a vocation à être adapté aux situations locales, est proposé en annexe du cadre de référence. Une concertation est conduite avec les établissements d'enseignement supérieur, en particulier les universités.

Le plan d'action en matière d'information, défini conjointement par la Région et la région académique, est transmis aux chefs d'établissement afin qu'il puisse s'inscrire dans le projet pédagogique de l'établissement.

Les actions d'information sont mises en œuvre par la Région de manière concertée :

- > Avec le chef d'établissement, en lien avec l'équipe éducative, dont les professeurs principaux et les psychologues de l'Éducation Nationale, dans les établissements de l'enseignement secondaire.
- > Avec le président de l'université ou le chef d'établissement d'enseignement supérieur en lien avec les enseignants et

les personnels chargés de l'information et de l'orientation des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur.

Le chef d'établissement reste le garant :

- > De la cohérence des actions mises en œuvre dans son établissement avec la politique de la région académique et avec le projet de l'établissement.
- > De la qualité des acteurs mandatés par la Région dans le cadre des actions conjointes d'information.

1.2.5- L'organisation de l'orientation des jeunes sur les territoires : vers une profonde transformation ?

a- Le rôle renforcé du SPRO

La pièce centrale du dispositif est le renforcement du SPRO, constitué des réseaux qui participent au niveau régional à la mission d'information et d'orientation. La Région en assure l'animation et la coordination. L'objectif est de construire un service d'orientation tout au long de la vie, accessible et efficace pour tous les publics



ENCADRÉ- LE SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION (SPRO)

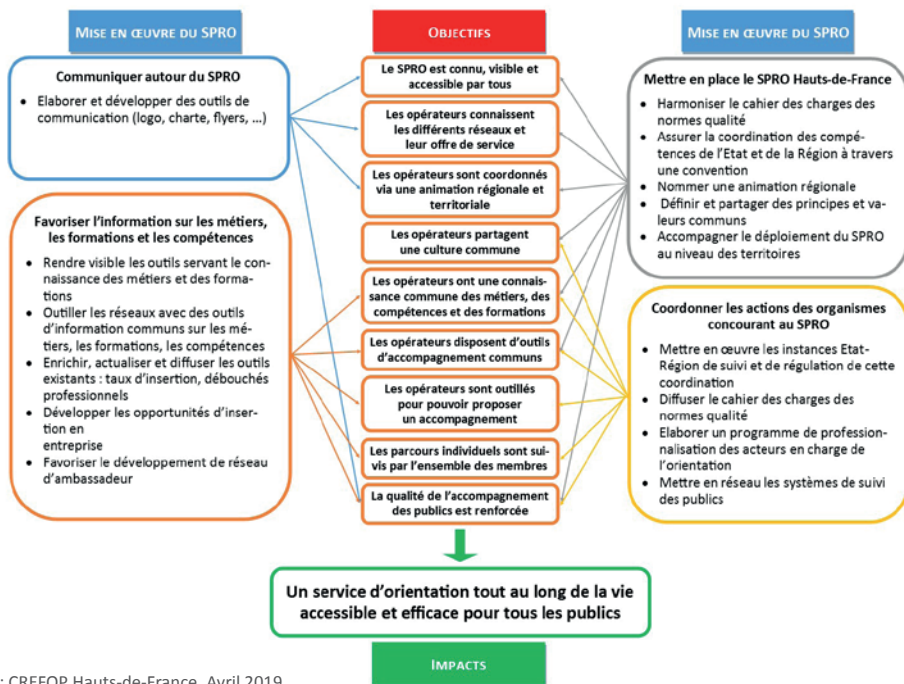
Depuis le 1er janvier 2015, les régions organisent sur leur territoire le service public régional de l'orientation dont la vocation est de conforter le droit de chacun à l'orientation professionnelle tout au long de la vie par la mise en réseau de l'ensemble des acteurs de l'orientation du territoire et par la coordination de leurs actions (article L. 214-16-1 du Code de l'éducation). Le SPRO 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.

Le SPRO regroupe un ensemble d'organismes au sein desquels travaillent des spécialistes de l'information, de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi. Il accueille gratuitement tous les publics.

Le périmètre des organismes a évolué avec la nouvelle loi :

- > Les Centres d'information et d'orientation (CIO).
- > Le réseau information jeunesse (voir infra).
- > Les CIBC (Centres interinstitutionnels de bilan de compétences, Espace Info formation).
- > L'ONISEP.
- > Pôle emploi, APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres), CAP EMPLOI, les missions locales.
- > Et, auparavant, l'OPACIF, FONGECIF, et les OPCA.
- > Des partenaires comme les Centres communaux d'action sociale (CCAS), Centres sociaux, Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), Référents du revenu de solidarité active (RSA), etc.

SCHEMA- VERS UN SERVICE D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE ?



? Question

Les acteurs restent très nombreux. La loi vise une plus grande lisibilité de l'information. Les jeunes peuvent parfois se sentir perdus dans cette masse d'acteurs, dont les rayons d'action se croisent.

L'organisation d'un service public régional de l'orientation pose la question de la production de l'information et des relais pour diffuser celle-ci. Sur ces deux points des changements notables sont en cours.

b- la Production de l'information : un transfert vers les régions ?

L'ONISEP joue un rôle central qui reste toujours mis en avant dans le cadre de référence. Il s'appuyait auparavant sur son réseau des délégations générales de l'ONISEP (17 délégations régionales et 28 sites). Celles-ci opéraient « une veille documentaire et alimentaient en informations régionales (coordonnées et offre de formation des établissements scolaires) la base de données

documentaire nationale de l'ONISEP ; éditaient et diffusaient des guides présentant les voies de formation, enrichis de l'offre de formation académique et régionale ; produisaient des contenus spécifiques à leur région sur les filières de formation, les métiers qui recrutent, les secteurs professionnels »¹⁹. Mais les délégations régionales disparaissent et leurs agents, selon des modalités qui restent imprécises — malgré un décret d'août 2010 — pourraient être intégrés dans les services des Régions.



Question

Une question importante est de savoir jusqu'où une région est, et doit, être impliquée dans la production de l'information. Produire de l'information ce n'est pas seulement élaborer des documents d'information et on peut imaginer se demander si cette responsabilité ne doit pas partagée entre l'Etat et les Régions ? Pour l'instant la production de l'information régionale semble devenir l'apanage seul de la Région.

Et ce d'autant plus que l'organisation d'un système de production d'informations est complexe. La loi porte des ambitions fortes, qui nécessitent d'aller plus loin. Il ne faut pas seulement décrire une offre existante, mais il faut, aussi entre autres, parler des débouchés, des compétences auxquelles l'élève et l'étudiant sont formés, avoir une vision des parcours possibles, sur un territoire régional, mais aussi sur les autres car l'information doit être exhaustive. Des progrès doivent sans doute être faits pour une information plus complète, et répondant aux enjeux de la loi. Comment mettre en place cette évolution nécessaire ? Jusqu'à présent il n'y a rien de précis sur la mise en place de cette organisation aux différents niveaux régionaux, cela interroge la cohérence du système d'information et son efficacité, pièce pourtant maîtresse d'un dispositif d'orientation.

Etablissement public, sous tutelle du Ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, l'ONISEP est aussi garant de la qualité et de la neutralité de l'information, conditions essentielles et souvent appelées pour l'orientation. Cette responsabilité est désormais portée aussi par les régions, ne doit-elle pas être cadrée par l'Etat ne serait-ce que pour assurer une cohérence entre les démarches des Régions et assurer l'équité d'accès à l'information de tout jeune en France ?

Ne faut-il donc pas aller plus loin et rapidement ? Le Ministère de l'éducation nationale, dans une réponse à un parlementaire, évoque ainsi un nouvel accord cadre qui permettrait de garantir la diffusion d'une information exhaustive et objective, non limitée aux offres de formation ou aux bassins d'emploi du seul territoire régional, tout en restant adaptée à la diversité des territoires et aux différents publics collégiens, lycéens ou étudiants²⁰.

c- la diffusion de l'information, une mobilisation des services de l'éducation nationale et des réseaux associatifs

La diffusion de l'information repose sur des services de l'éducation nationale, appelés à évoluer, et sur des réseaux comme le réseau information jeunesse, ou le mouvement populaire. L'ouverture à ces réseaux est nécessaire pour garantir que tout jeune puisse accéder à une démarche d'orientation, même s'il n'est pas ou s'il n'est plus scolarisé.

Les Centres d'information et d'orientation (CIO) : un avenir incertain

Les CIO dépendent du Ministère de l'éducation

nationale. Ils sont implantés sur l'ensemble du territoire (400 environ employant 4000 personnes) et l'on compte par exemple 21 CIO dans l'Académie de Lille et 12 dans celle d'Amiens.

Le rôle des CIO est de favoriser :

- > L'accueil de tout public et en priorité des jeunes scolarisés et de leur famille.
- > L'information sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions.
- > Le conseil individuel.
- > L'observation, l'analyse des transformations locales du système éducatif et des évolutions du marché du travail et la

production de documents de synthèse à destination des équipes éducatives ou des élèves.

- > L'animation des échanges et des réflexions entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques.

Une évolution du maillage territorial des CIO est envisagée et une réflexion autour de l'évolution de la carte des CIO doit être menée avec les régions. La vision de l'Etat est de concentrer son action dans les établissements scolaires pour renforcer l'accompagnement de proximité des élèves et des équipes pédagogiques, et parvenir à un maillage territorial plus fin.

Le réseau Information jeunesse

Le réseau national Information Jeunesse est constitué de 1 530 structures maillant tout le territoire ; il accueille environ 5 millions de jeunes chaque année²¹.

- > Le CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse) a pour mission de produire et diffuser des documents, des contenus d'information et des données nationales ; contribuer à la promotion de l'information à destination des jeunes en alimentant la « boussole des jeunes » en fonction du calendrier de déploiement de cet outil ; contribuer à la mise en œuvre des dispositifs nationaux pour la jeunesse (développement du service civique, promotion des dispositifs de mobilité européenne et internationale des jeunes, animation du réseau Eurodesk en France, représentation du réseau IJ dans les instances européennes et internationales).
- > 26 CRIJ (Centres régionaux Information Jeunesse), au statut associatif, qui animent eux-mêmes leurs réseaux régionaux.

- > 235 BIJ (Bureaux Information Jeunesse) sous statut associatif (50 %) ou sous statut municipal (50 %).
- > 1 248 PIJ (Points Information Jeunesse).

Le réseau mène des actions dans le champ suivant :

- > Accueil et information sur les thématiques: enseignement, métiers, emploi, formation professionnelle, formation continue, VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), logement, mobilité et toute information territoriale nécessaire à la vie sociale du jeune.
- > Aide à la recherche d'information, sous forme d'entretiens individuels ou d'ateliers collectifs.
- > Orientation — il vaudrait mieux parler d'aiguillage — vers les dispositifs ou services appropriés.
- > Information / accompagnement des porteurs de projets (création d'activité).
- > Aide à l'utilisation des TIC (Technologie de l'Information et de la Communication) et de ses ressources.
- > Accueil de partenaires (emploi, insertion professionnelle des jeunes) dans le cadre de permanences régulières ou ponctuelles.
- > Production et diffusion de produits documentaires (fiches métiers, guides).
- > Organisation d'événements : forums jobs, enseignement, formation professionnelle, journées thématiques.

Le rôle des mouvements associatifs : focus sur les mouvements d'éducation populaire

Les mouvements d'éducation populaire permettent à des jeunes de se projeter en se mettant en situation réelle de montage de projets (animation locale, projets de coopération internationale, etc.) en s'engageant (Bafa, Service civique, etc.).

Source : portail "Orientation pour tous" - <https://www.orientation-pour-tous.fr/etudier-se-former/rechercher-une-adresse-utile/Centre-Regional-Information>. Le réseau est en cours de refonte dans le cadre d'une nouvelle labellisation. Ces données sont amenées à évoluer.

Leur démarche s'inscrit pleinement dans un continuum orientation-formation-accompagnement.

Ils permettent d'ouvrir des perspectives professionnelles et d'engagement plus variées, de compléter l'éducation fournie par l'école en s'appuyant sur les compétences des jeunes plus

que sur les savoirs. Ils leur donnent des clefs de compréhension du monde qui les entoure, pour que chacun comprenne, apprenne, s'éduque, se cultive, échange, afin que les citoyens d'aujourd'hui et de demain soient, plus que jamais, libres et pour faire vivre une société plus démocratique et émancipée.

Pour approfondir

L'ÉDUCATION POPULAIRE

L'éducation populaire est un courant de pensée qui cherche principalement à promouvoir, en dehors des structures traditionnelles d'enseignement et des systèmes éducatifs institutionnels, une éducation visant l'amélioration du système social. Depuis le XVIII^e siècle occidental, ce courant d'idées traverse de nombreux et divers mouvements qui militent plus largement pour le développement individuel des personnes et le développement social communautaire (dans un quartier, une ville ou un groupe d'appartenance, religion, origine géographique, lieu d'habitation, etc.) afin de permettre à chacun de s'épanouir et de trouver une place dans la société.

L'action des mouvements d'éducation populaire se positionne en complément de l'enseignement formel. C'est une éducation qui dit reconnaître à chacun la volonté et la capacité de progresser et de se développer, à tous les âges de la vie. Elle ne se limite pas à la diffusion de la culture académique, elle reconnaît aussi la culture dite populaire (culture ouvrière, des paysans, de la banlieue, etc.). Elle s'intéresse à l'art, aux sciences, aux techniques, aux sports, aux activités ludiques, à la philosophie, à la politique. Cette éducation est perçue comme l'occasion de développer les capacités de chacun à vivre ensemble, à confronter ses idées, à partager une vie de groupe, à s'exprimer en public, à écouter, etc.

Au fil des lois, des réformes et des mesures, l'enfant puis le jeune doit rester une priorité, et son intérêt doit être la question centrale au sein des débats et des mesures prises !

Question

Que deviennent les CIO ?

Ils ont jusqu'ici constitué un réseau de proximité. Leur implantation hors cadre strictement scolaire confère à ces structures une neutralité importante vis-à-vis des publics très variés qui y sont reçus, jeunes en difficulté scolarisés ou non scolarisés et parents, pour lesquels il n'est pas toujours naturel ou aisé de franchir les portes d'un établissement scolaire. Ces jeunes bénéficient ainsi, par le biais des CIO, d'un égal accès au service public de l'orientation.

Il a été question de projets remettant en cause leur existence, y compris dans un article initial du projet de loi « Avenir professionnel », finalement sanctionné par le Conseil constitutionnel. Depuis, les questions posées au sujet de leur avenir, y compris par des parlementaires, sont restées sans réponse.»

2- L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE DES ACTIFS : LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Un enjeu essentiel de la loi est de permettre à tout actif, occupé ou demandeur d'emploi, d'accroître sa capacité à agir et à se saisir de sa liberté de choisir son avenir professionnel. La question de l'information et de l'accompagnement vers des formations pour développer et acquérir des compétences est au cœur de cette capacité. Depuis 2014 des progrès importants ont été réalisés avec la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP). La loi revisite ce CEP avec la volonté de mieux informer et de mieux accompagner les actifs.

2.1- DU CEP 2014 AU CEP 2018

Initié par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, complété par l'ANI du 14 décembre 2013 et la concertation quadripartite menée parallèlement à cette dernière négociation, le droit à bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle a été créé par la loi du 5 mars 2014. Il est conforté par la loi du 5 septembre 2018.

2.1.1- Le CEP 2014 posait les grandes orientations de la démarche

« Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel ».

- « Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles

dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ».

- « L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle ».

- « Le conseil en évolution professionnelle est assuré par des opérateurs désignés que sont : Pôle emploi, APEC, Missions locales, Cap Emploi, Opacif/Fongecif ».

- Quel que soit l'opérateur, le CEP permet à tout actif de bénéficier à son initiative et sans conditions d'accès spécifiques, de services organisés en trois niveaux :

> « Ses besoins d'information (niveau 1) : un accueil personnalisé, des informations individualisées pour faire le point, notamment, sur son environnement socio-économique pour se documenter et identifier les potentialités en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.

> Ses besoins en termes d'analyse et de réflexion sur sa situation (niveau 2) avec un appui à l'identification, la valorisation, la reconnaissance de ses compétences ; à l'identification de son contexte de travail et de ses possibilités d'évolution interne; à l'identification de ses contraintes personnelles et à leur hiérarchisation ; un appui à l'élargissement de son « champ des possibles » ; à la définition de cibles professionnelles, à leur hiérarchisation dans le temps, en intégrant leur faisabilité ; à la définition d'une stratégie en identifiant les « écarts à la cible », les actions à mener pour les réduire et en sécurisant les « points critiques ».

> Ses besoins pour la mise en œuvre de son projet professionnel (niveau 3) avec un appui à la formalisation du plan d'actions et de son réajustement au fil de la mise en œuvre ; un appui à la mobilisation des ressources utiles à la réalisation du plan

d'actions et au choix des prestataires ; une fonction de médiation entre les différents acteurs susceptibles de faire avancer le projet ; une prise en charge de la complexité des situations qu'il peut rencontrer dans la mise en œuvre de son projet ».

2.1.2- Il a joué un rôle structurant, mais son évolution était nécessaire

La démarche portée était très ambitieuse. Elle a fait l'objet d'évaluations régulières du CNEFOP. S'appuyant sur ces dernières, le rapport Beauvois souligne l'importance du travail structurant du CEP, mais insiste sur les progrès à réaliser en matière d'accompagnement.

ENCADRÉ- LE DIAGNOSTIC DU RAPPORT BEAUVOIS

« Le déploiement des niveaux 2 (conseil personnalisé) et 3 (accompagnement à la mise en œuvre) du CEP a fait l'objet d'une réelle attention, en termes de qualité de service, d'outillage et de professionnalisation dans le cadre du déploiement du CEP. Cependant, le rapport du CNEFOP de 2017, non contredit par les auditions conduites dans le cadre du bilan 2018, a pointé le fait que le niveau 3 du CEP était encore trop centré sur l'ingénierie financière des actions de formation, et trop peu sur la conception et l'accompagnement de parcours de développement de compétences complexe, multimodaux et multi-dispositifs. »

« Cela dit, l'ambition posée est objectivement immense : elle invite les opérateurs du CEP à développer des expertises et « savoirs accompagner » (internes et externes) en matière d'ingénierie de parcours de développement des compétences (bien au-delà de la gestion de l'accès à la formation au sens strict) dans le cadre d'un accompagnement « à la mise en œuvre d'une stratégie d'insertion durable ». Attendu de l'ensemble des opérateurs du CEP, cela emporte très nettement une exigence accrue pour les opérateurs accueillant des personnes sans emploi (demandeurs d'emploi, primo-accédant au marché du travail et personnes en situation de précarité professionnelle). »

« Pour contribuer au déploiement de ces expertises, des cadres collectifs régionaux ayant vocation à fédérer les expertises mobilisables sur le territoire étaient attendus par le cahier des charges du CEP, mais n'ont jamais été déployés. »

« Ainsi, le déploiement du CEP, très dynamique, est néanmoins loin d'être terminé. »

Mission sur l'accompagnement vers, pendant et après la formation : Enjeux et propositions pour l'élaboration d'un appel à projet national dédié à l'accompagnement du développement des compétences, Catherine Beauvois, Secrétaire générale du CNEFOP_ Décembre 2018

De ce point de vue, le CEP paraît insuffisamment précis quant aux attendus de l'accompagnement du développement des compétences. Le rapport Beauvois formule des recommandations.

Pour approfondir

LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT BEAUVOIS : FAIRE ÉVOLUER LE CAHIER DES CHARGES DU CEP

Il s'agit d'expliciter le rôle du CEP en matière d'accompagnement à la reconnaissance et au développement des compétences.

« Alors que le cahier des charges du CEP est en cours de « toilette » pour prendre en considération la réforme portée par la loi du 5 septembre 2018, l'opportunité peut être saisie d'expliciter et renforcer le rôle du CEP en matière d'accompagnement à la reconnaissance et au développement des compétences.

Si tel était le souhait, il pourrait être explicité le fait que le conseil en évolution professionnelle a pour finalité d'accroître la capacité de chacun à agir et à se saisir de sa liberté de choisir son avenir professionnel, qu'il met en œuvre en assurant :

- **Un accompagnement inscrit dans une stratégie globale d'insertion durable, dans une logique de parcours sécurisés (prévenant les ruptures).**
- **Un accompagnement apprenant, itératif, co-construit avec les personnes, et adossé à trois piliers :**
 - > Un appui à l'analyse réflexive visant l'identification, la verbalisation, la formalisation et le développement des compétences des personnes accompagnées.
 - > Une place privilégiée à la capitalisation et l'exploitation des « expériences » de travail et de formation comme levier de mobilisation et source d'apprentissages.
 - > Une médiation active avec l'entreprise pour multiplier les opportunités d'emploi, aider à la structuration de situations professionnelles apprenantes et conforter les compétences des bénéficiaires.
- **Un accompagnement continu (notamment avant/pendant/après la formation chaque fois que nécessaire), multimodal (individuel/collectif ; présentiel/à distance ; de la personne et de l'entreprise) et personnalisé, capable, conformément à une logique coopérative d'ensemble, de mobiliser l'ensemble des outils de reconnaissance et/ou de développement des compétences disponibles selon :**
 - > Le profil et les priorités de la personne, d'une part.
 - > Les opportunités et ressources du territoire, d'autre part.

Dans cette perspective, la distinction entre les niveaux 2 et 3 n'a plus de sens, puisque l'accompagnement est susceptible de faire évoluer le « projet » au fur et à mesure de la mise en œuvre de ce dernier.

Avant / Après

La loi « Avenir Professionnel » met en avant le CEP dans son article 3. L'arrêté du 29 mars 2019 fixe le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail. L'objectif affiché est de mieux informer et accompagner les actifs, et de renforcer le CEP.

Le paysage des acteurs habilités à délivrer la prestation va évoluer. Quatre des cinq acteurs historiques – APEC, Cap Emploi, Missions locales et Pôle emploi – continueront à apporter leurs conseils à des publics spécifiques : cadres, personnes handicapées, jeunes et demandeurs d'emploi. Pour ce faire, ils s'appuieront sur les subventions qu'ils perçoivent.

Le rôle de CEP des Fongecif et Opacif, qui intervenaient auprès de salariés souhaitant bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) est remis en cause. Les « actifs occupés, hors agents publics » seront désormais conseillés par de nouveaux opérateurs, sélectionnés au niveau régional sur la base d'un cahier des charges national. Ils auront pour mission d'aider les individus à concrétiser leurs projets, « en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires ». Leur prestation sera financée par des fonds issus de la contribution des entreprises à la formation professionnelle. La sélection de ces nouveaux opérateurs sera pilotée par France compétences.

Le CEP sera par ailleurs un passage obligé pour les personnes envisageant de démissionner et de bénéficier de l'assurance chômage en vue d'une reconversion.

Le conseil en évolution professionnelle s'organise désormais en deux niveaux : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne, un accompagnement personnalisé.

La dimension territoriale est mise en exergue, ce qui veut pallier une insuffisance de la démarche portée avec l'ancien CEP.

Question

Alors que les besoins pour l'orientation et l'accompagnement tout au long de la vie sont immenses, que deviennent les salariés des FONGECIF et OPACIF ? Comment s'organise le transfert des personnes jusqu'ici suivies par ces structures, qui relèvent désormais d'autres opérateurs de l'orientation ?

2.2- LE NOUVEAU CAHIER DES CHARGES

Le décret s'appliquera à partir du 1er janvier 2020.

Le cahier des charges décrit dans le décret établit successivement :

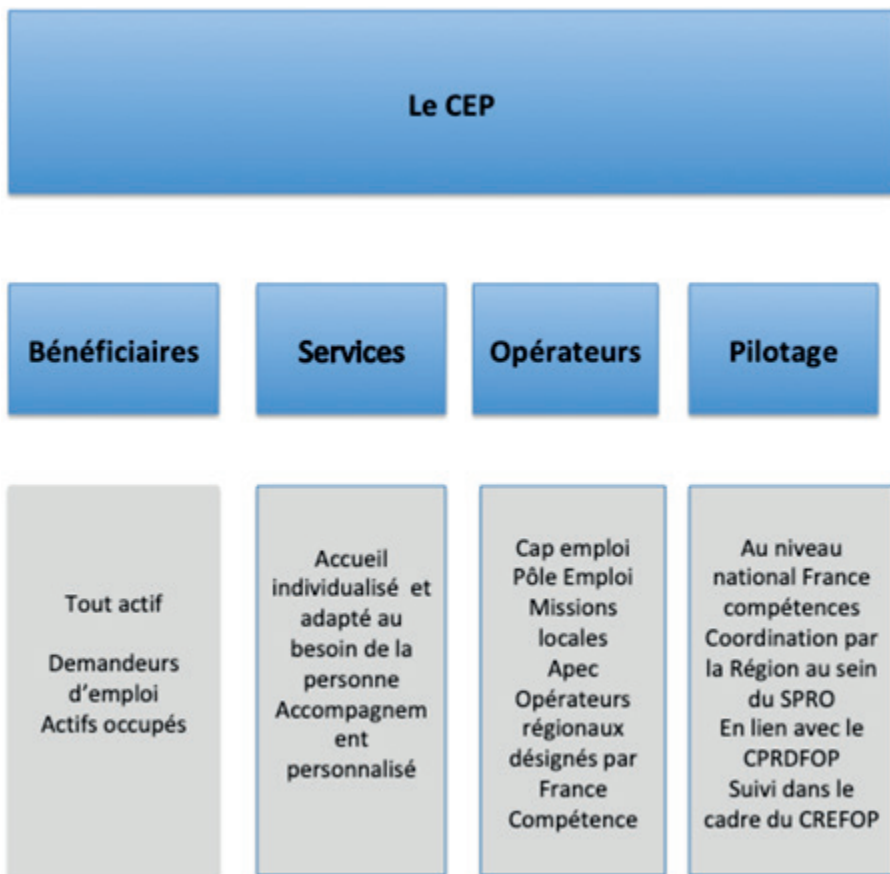
- > les finalités et les publics bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle ;

- > l'offre de services du conseil en évolution professionnelle ;

- > les principes et les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle ;

- > la promotion, la coordination des acteurs et le suivi du conseil en évolution professionnelle.

SCHÉMA- VISION D'ENSEMBLE DU CEP.



2.2.1- Finalités et bénéficiaires du CEP

« Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc. Il prend la forme d'une offre de services telle que définie dans la deuxième partie du cahier

des charges, gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

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

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif quel que soit son statut.

Ses bénéficiaires sont, en conséquence, les personnes en recherche d'emploi, indemnisées

ou non, les salariés du secteur privé à temps complet ou partiel, les travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, ou autoentrepreneurs, et les salariés du secteur public, fonctionnaires titulaires, contractuels ou vacataires. Le conseil en évolution professionnelle est également ouvert aux étudiants et retraités lorsqu'ils occupent ou recherchent un emploi.

Le conseil en évolution professionnelle permet au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- > d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- > d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- > d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- > de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard, notamment,

de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;

- > d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- > d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement, etc.) ;
- > de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- > d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie ».

« Les principes de mise en œuvre du CEP sont : la gratuité, l'égalité d'accès et d'accessibilité (proximité des bassins de vie et d'emploi locaux et horaires adaptés aux besoins des personnes reçues), la confidentialité, l'impartialité, la neutralité ».



Pour approfondir

DÉVELOPPER L'APPÉTENCE À LA FORMATION

Le constat est fait régulièrement : l'appétence à la formation est variable et ce n'est malheureusement pas chez ceux qui ont le plus besoin d'une formation qu'elle est forcément la plus forte. C'est évidemment dommageable, pour les personnes concernées en premier lieu, et à plus d'un titre (accès à ou maintien de l'emploi, évolution de carrière, inclusion citoyenne, épanouissement personnel, etc.) ; pour la capacité d'entreprises, de territoires, voire de la nation à faire face aux défis du futur ; mais aussi pour l'efficacité de la formation (favoriser le remplissage des formations, éviter les abandons en cours de formation).

Cette question de l'appétence à la formation apparaît de plus en plus comme un défi à surmonter. D'où un certain nombre d'initiatives ou de pistes qui ont pu émerger.

On peut citer :

- > **Le renforcement de l'accompagnement.** S'orienter de façon pertinente, faire face à des environnements complexes, à des situations de rupture ou à des risques d'exclusion, construire un parcours cohérent, surmonter les découragements, autant de raisons d'estimer indispensable un véritable accompagnement de la personne avant, pendant et après la formation.
- > **Une offre de proximité.** L'expérience de certains territoires ruraux l'atteste : l'existence d'un site de formation sur le territoire est souvent déterminante pour susciter l'envie de se former.
- > **Des services indispensables.** L'existence d'un hébergement gratuit (au cas où une mobilité temporaire est nécessaire pour se former) et d'une restauration à des tarifs modiques, la possibilité d'une aide pour se déplacer peuvent également s'avérer déterminants pour que les publics les plus modestes franchissent le pas de la formation.
- > **La rémunération.** S'interrogeant sur le fait que « le public jeune n'a pas une appétence particulière pour la formation », les Missions locales de Normandie ont estimé que « La rémunération des jeunes en formation ne leur permet pas aujourd'hui d'assurer les dépenses de la vie quotidienne ». Ce qui a amené le Conseil régional de Normandie à décider, en mars 2019 et dans le cadre du PRIC signé avec l'État, de prendre le relais de Pôle emploi pour la rémunération des stagiaires lorsque ces derniers ne sont plus éligibles à l'ARE (allocation de retour à l'emploi). La Région Bourgogne-Franche-Comté a, pour des raisons similaires, voté en juillet 2019 une hausse possible du montant de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.
- > **Une organisation apprenante.** La question de l'appétence à la formation est au cœur des organisations apprenantes dont le projet est de s'appuyer sur le potentiel des personnes et donc d'encourager l'envie d'apprendre.
- > **L'efficacité de la formation.** Une formation réussie débouchant sur un emploi de qualité, sur la reconnaissance par l'entreprise de la qualification acquise, sur une véritable évolution de carrière et plus généralement sur une amélioration de la situation personnelle constitue un puissant renforcement de l'appétence pour la formation.

2.2.2- Offre de services

« Le conseil en évolution professionnelle s'organise en deux niveaux :

- **premier niveau de conseil** : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne,
- **second niveau de conseil** : un accompagnement personnalisé.

Le premier niveau de service permet au bénéficiaire :

- **d'exprimer sa demande,**
- **de comprendre les objectifs et les modalités de délivrance du CEP,**
- **d'accéder à un premier niveau d'information individualisé et adapté à son besoin.**

Le second niveau de conseil doit permettre au bénéficiaire :

- **d'accéder à une information personnalisée, pertinente, compréhensible, lisible et accessible, sur l'offre d'emploi, de formation, de certification, les acteurs, dispositifs, prestations complémentaires et financements disponibles, qui soit utile à l'élaboration, à l'analyse de l'opportunité et de la faisabilité, puis à la mise en œuvre de son projet,**

- **d'être accompagné dans la construction du plan d'action comprenant les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de son projet d'évolution professionnelle, les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes et, le cas échéant, l'ingénierie de parcours. La définition du plan d'action doit également permettre de préciser :**

- > les dispositifs et prestations à mobiliser, notamment le recours à des prestations complémentaires ;
- > les démarches personnelles à effectuer et, le cas échéant, l'appui méthodologique qu'elles nécessitent ;
- > le plan de financement ;
- > un calendrier prévisionnel ;
- > d'être accompagné dans le recours aux prestations complémentaires, ressources, financements, dispositifs et expertises complémentaires utiles à leurs parcours (ingénierie de parcours) ».

Question

Renforcer l'accompagnement des salariés dans la construction et la mise en œuvre de leur projet est un impératif absolu. Le rapport Beauvois porte des recommandations ambitieuses qui peinent semble-t-il à être mises en œuvre. Ne faut-il donc pas aller plus loin en matière de cadrage des opérateurs de l'accompagnement ?

2.2.3- Le suivi de la mise en œuvre du CEP et la coordination des acteurs

« Le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle nécessite une coordination des acteurs à un double niveau.

Au niveau national : l'Etat confie à France compétences le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle au niveau national en associant des représentants des opérateurs du conseil en évolution professionnelle. Le suivi de la mise en œuvre est réalisé sur la base d'un socle d'indicateurs communs à l'ensemble des réseaux d'opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui peuvent être complétés par des travaux d'évaluation. L'Etat facilite les coopérations entre les opérateurs et notamment incite à la réalisation d'actions de professionnalisation, de communication

conjointes ou l'élaboration d'outils communs.

Au niveau régional : la Région coordonne les actions de l'ensemble des organismes participant au service public régional de l'orientation, notamment les opérateurs du conseil en évolution professionnelle. Cette coordination est réalisée en cohérence avec les objectifs et orientations définis dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP). Le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle est réalisé, au niveau régional, par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Ce suivi est partagé dans le cadre d'un groupe de travail réuni au sein du CREFOP. Ce suivi donne également lieu à la transmission annuelle d'un rapport par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales à France compétences ».

Question

Comment le SPRO va-t-il articuler son double champ de compétences : jeunes scolarisés ou étudiants d'un côté, adultes occupés ou privés d'emploi de l'autre ?

De façon plus générale comme le souligne le rapport du CNEFOP de 2018 : « les dispositions de la loi, mais également les dynamiques de politiques publiques (dont le Plan d'Investissement des Compétences – PIC) ou encore les mutations socio-économiques introduisent de nouveaux éléments qui feront évoluer les besoins et donc inviteront l'offre de service CEP à s'adapter : nouvelle définition de l'action de formation, ingénieries de parcours par étapes, monétarisation du CP, etc. ». En même temps, il est nécessaire de prendre le temps de construire. Comment apporter une évolution dans un cadre souple qui ne vienne pas remettre en cause les avancées portées par les différents acteurs et qui ne rebatte pas de nouveau profondément les cartes ?

2.3- DEUX TYPES DE CEP DÉSORMAIS DIFFÉRENCIÉS PAR LEURS OPÉRATEURS, POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET POUR LES ACTIFS

Désormais, et c'est un changement important, il faut distinguer le CEP pour les demandeurs d'emploi dont les opérateurs relèvent principalement du service public, et le CEP pour les actifs occupés qui relève désormais d'un marché ouvert, lié à un appel d'offre.

Schéma - Les opérateurs du CEP par type de public



Cette évolution traduit sans doute la volonté de revoir les conditions de mise en œuvre du CEP pour les salariés. L'émergence d'une demande et l'accessibilité du service proposé aux actifs occupés constituaient un enjeu de la mise en œuvre du CEP en 2014. Mais les

évaluations faites en particulier par le CNEFOP montrent que « l'accès des actifs occupés au conseil en évolution professionnelle n'est pas à la mesure de l'ambition, malgré les efforts réels des opérateurs ».



Pour approfondir

L'ÉVALUATION DU CEP PAR LE CNEFOP

Le dernier rapport établi en 2018 produit une évaluation très détaillée. L'impact sur les publics concernés fait l'objet principalement des remarques suivantes :

1- « La très grande majorité des bénéficiaires sont des personnes en recherche d'emploi. Les demandeurs d'emploi sont de loin les plus nombreux parmi les bénéficiaires du CEP (89% de personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi et 2,2% de personnes en recherche d'emploi non inscrites). Non seulement le besoin d'accompagnement est nécessairement proportionnellement plus important chez les personnes en recherche d'emploi que chez les actifs occupés, mais le maillage territorial des structures qui accompagnent principalement des demandeurs d'emploi est réel. »

2- « Les bénéficiaires enregistrés comme « salariés » représentent 7% des bénéficiaires : 6% sont en CDI et 1% en CDD. 0,2% des bénéficiaires sont par ailleurs identifiés comme actifs non-salariés ou indépendants. Le nombre de salariés recourant au CEP est donc, en proportion des demandeurs d'emploi, largement moindre. On peut néanmoins imaginer que le nombre de salariés et plus largement d'actifs occupés serait plus important si le système donnait possibilité de mentionner les doubles statuts de demandeurs d'emploi / salariés (à temps partiel, sur des contrats courts, etc.) présents.

- > L'accès des actifs occupés au conseil en évolution professionnelle n'est pas à la mesure de l'ambition, malgré les efforts réels des opérateurs. La question de l'accès des actifs occupés doit faire l'objet d'un focus à part entière, du fait de l'ambition spécifique qui était portée sur eux par la réforme de 2014. En effet, si le CEP est avant tout porté comme universel, il est évident que l'enjeu de l'accès aux services des opérateurs du SPE par les demandeurs d'emploi ne prétendait pas être bouleversée par le CEP, les opérateurs restant les mêmes et étant identifiés des demandeurs d'emploi. Par contre, l'émergence d'une demande et l'accessibilité du service proposé aux actifs occupés constituaient un enjeu spécifique et majeur de la mise en œuvre du CEP.
- > Le CEP commence à se faire connaître des actifs occupés, mais une part importante d'entre eux ne sait toujours pas à qui s'adresser, ce qui limite le recours. Comme mentionné dans les développements précédents, les initiatives de communication des opérateurs et des entreprises en direction notamment des actifs occupés ont été réelles. Pour autant, certaines sources identifient qu'une partie importante des actifs occupés, déclare ne pas savoir à qui s'adresser pour obtenir de l'aide, des conseils ou un accompagnement pour les aider à orienter leur carrière.
- > Sans moyens spécifiques dédiés, la capacité d'accueil et le maillage territorial des opérateurs n'ont pas été suffisants pour nourrir une ambition forte en matière de mobilisation des actifs occupés.

- > Le rapport parlementaire de 2016 et le rapport CNEFOP 2017 ont en effet souligné l'insuffisance de la « capacité » d'accueil et du maillage territorial qu'ont pu offrir les opérateurs désignés, malgré leurs réels efforts de déploiement de ce service nouveau sans moyens complémentaires hors de ceux consentis par eux-mêmes. Les liens et réorientations inter-opérateurs sont à ce stade peu objectivés, mais il va sans dire qu'ils auraient pu être plus fréquents avec des animations territoriales plus fortes entre opérateurs du CEP et du SPRO.
- > Les moyens ont ainsi été sans doute insuffisants pour offrir aux actifs occupés un service à la mesure de leurs besoins/ demandes. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré, pour cette raison notamment, un financement pour le CEP. Dans la perspective de la désignation de nouveaux opérateurs pour accompagner les actifs occupés, il y aura donc un besoin à la fois de démultiplier les efforts visant à faire connaître (et reconnaître la qualité et l'utilité) le CEP, mais aussi de mieux qualifier le besoin et la demande pour mieux calibrer la capacité et le maillage pertinents. »

2.3.1- Une nouvelle démarche pour les actifs occupés

Le nouvel opérateur régional est sélectionné, par France compétences, sur la base d'un appel d'offre national publié en avril. Les réponses seront évaluées par France compétences en fonction de leurs capacités financières, techniques et professionnelles qui devront être considérées comme suffisantes.

Une deuxième phase permettra à France compétences d'examiner les candidatures retenues et d'engager des négociations. A l'issue de cette phase, l'offre économiquement la plus avantageuse sera retenue sur la base de critères de choix définis dans la consultation. L'avis des CREFOP sera requis.

L'appel d'offre décline le conseil en évolution professionnelle en trois « unités d'œuvre ».

Schéma- Les 3 unités d'œuvre

		Temps moyen estimé par conseiller	Délai d'exécution	Livrables (illustrations)
Unité d'œuvre 0	« Aiguillage »	10 min	Immédiat	Données d'activité
Unité d'œuvre 1	Premier niveau de conseil personnalisé	2 h	2 mois	Etat des lieux partagé
Unité d'œuvre 2	Accompagnement personnalisé	6 h	18 mois	
	UO 2.1 appui à la formalisation du projet	4 h	6 mois	Etat des lieux partagé
	UO 2.2 appui à la mise en œuvre du projet	2 h	18 mois <i>Dont les 6 mois de l'UO 2.1</i>	Etat des lieux partagé

L'aiguillage est la phase du premier accueil permettant au bénéficiaire d'être dirigé vers le bon interlocuteur.

L'unité d'œuvre 1 correspond au premier niveau du cahier des charges du nouveau CEP car il permet au bénéficiaire :

- > d'exprimer sa demande ;
- > de comprendre les objectifs et les modalités de délivrance du CEP ;
- > d'accéder à un premier niveau d'information individualisé et adapté à son besoin.

L'Unité d'œuvre 2 correspond à l'accompagnement personnalisé et comprend deux parties :

- Appui à la formalisation du projet : il permet au bénéficiaire d'accéder à une information personnalisée, pertinente, compréhensible, lisible et accessible, sur l'offre d'emploi, de formation, de certification, les acteurs, dispositifs, prestations complémentaires et financements disponibles, qui soit utile à l'élaboration, à l'analyse de l'opportunité et de la faisabilité, puis à la mise en œuvre de son projet.

- Appui à la mise en œuvre du projet : il permet au bénéficiaire d'être accompagné dans la construction du plan d'action comprenant les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de son projet d'évolution professionnelle, les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes et, le cas échéant, l'ingénierie de parcours. La définition du plan d'action doit également permettre de préciser :

- > les dispositifs et prestations à mobiliser, notamment le recours à des prestations complémentaires ;
- > les démarches personnelles à effectuer et, le cas échéant, l'appui méthodologique qu'elles nécessitent (plan de financement, calendrier prévisionnel, etc.) ;
- > les prestations complémentaires, ressources, financements, dispositifs et expertises complémentaires utiles au parcours (ingénierie de parcours) disponibles et pour lesquelles le bénéficiaire peut être accompagné.

A l'issue, un document de synthèse est élaboré. L'appel d'offre de France compétences précise également les conditions financières des unités d'œuvre.

Schéma- Eléments financiers pour les unités d'œuvre

		Temps moyen estimé par conseiller	Prix plafond fixé par France compétences pour orienter le titulaire dans la fixation de son prix
Unité d'œuvre 0	« Aiguillage »	10 min	13,75 euros HT
Unité d'œuvre 1	Premier niveau de conseil personnalisé	2 h	150 euros HT
Unité d'œuvre 2	Accompagnement personnalisé	6 h	
	UO 2.1 appui à la formalisation du projet	4 h	300 euros HT
	UO 2.2 appui à la mise en œuvre du projet	2 h	150 euros HT

Une projection des effectifs donne la pleine mesure des enjeux en Hauts-de-France.

Tableau- L'effectif visé en Hauts-de-France – 2020 Effectif indicatif prévisionnel

	National	LOT 3 Hauts de France	Part Hauts de France
UO0	400 000,00	32 960,00	12,14
UO1	160 000,00	13 184,00	12,14
UO2.1	64 800,00	5 340,00	12,13
UO2.2	21 600,00	1 780,00	12,13



Pour approfondir

OPÉRATEURS CEP DES ACTIFS OCCUPÉS : LES RÉSULTATS DE L'APPEL D'OFFRES

Le conseil d'administration de France compétences a validé, le 15 octobre 2019, le choix de 15 des 18 opérateurs régionaux du CEP des actifs occupés hors fonction publique, qui vont prendre le relais des FONGECIF à compter du 1er janvier 2020.

Voici la liste des organismes pilotes des groupements (consortiums) désignés pour être opérateurs du CEP :

- > Île-de-France : Tingari ;
- > Auvergne-Rhône-Alpes : CIBC Auvergne-Rhône-Alpes ;
- > Hauts-de-France : Tingari ;
- > Nouvelle-Aquitaine : CIBC Gironde ;
- > Grand Est : CCI formation 54 ;
- > Occitanie : CIBC du Tarn ;
- > Paca : CIBC Alpes Provence ;
- > Pays-de-la-Loire : Catalys Conseil ;
- > Normandie : Catalys Conseil ;
- > Bretagne : Catalys Conseil ;
- > Bourgogne-Franche-Comté : CIBC Bourgogne sud ;
- > Centre-Val-de-Loire : Tingari ;
- > Guadeloupe : CIBC ;
- > Martinique : Aksis ;
- > Mayotte : Apifpam (CIBC Mayotte).

Les CIBC (centres interinstitutionnels de bilans de compétences) ont été créés en 1986 à l'initiative du ministère du Travail. Organismes paritaires, ils offrent des prestations de bilans de compétences, de VAE, d'accompagnement vers l'emploi, d'orientation des jeunes et de conseil en ressources humaines.

Les CCI (chambres de commerces et d'industrie) sont des établissements publics à caractère administratif (EPA). Les établissements du réseau des CCI (125 établissements au total : CCI France et CCI de région, territoriales, locales et départementales) ont, en leur qualité de corps intermédiaires de l'État, une fonction de représentation des intérêts de l'industrie, du commerce et des services.

Le groupe TINGARI (anciennement INGEUS) est un OPP (un opérateur de placement privé). Spécialisé dans l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et l'évolution de carrière des salariés, TINGARI répond à des appels d'offres de Pôle emploi ou de collectivités territoriales.

CATALYS Conseil est un cabinet en gestion de ressources humaines créé en Bretagne en 1989 et spécialisé dans l'accompagnement des personnes et des organisations en changement. Son activité se décline autour de deux pôles : audit, conseil, formation et étude, d'une part, mobilité et gestion de carrière d'autre part.

Le groupe AKSIS est également un OPP spécialisé dans l'accompagnement aux transitions professionnelles pour les salariés des entreprises en difficulté économique ou en restructuration. Créé en 1993, le groupe répond dès 1995 à des appels d'offres des services publics de l'emploi.

En Hauts-de-France, le cabinet de Conseil en évolution professionnelle TINGARI a choisi d'associer son expertise en accompagnement des actifs à celle des trois SCOP ID Formation, CREFO et INSTEP, et l'association des CIBC du Nord Pas de Calais et de Picardie, présentes sur la Région Hauts-de-France depuis plus de 30 ans. Ce choix résulte d'une volonté de constituer un groupement expert garant de la réussite de la mise en œuvre du CEP pierre angulaire de la « société de compétences » de demain.

Un groupement très resserré d'entreprises solides et pérennes à fort ancrage local et une parfaite connaissance de l'écosystème caractérisé par l'existence de 72 agences de proximité dont 38 proposées pour la réalisation du CEP sur les 28 bassins d'emploi des Hauts de France.

Question

Le volume horaire et notamment celui consacré à l'accompagnement paraît court au regard de toutes les missions à accomplir, en particulier pour une personne souhaitant se reconvertir. Va-t-on, pour les salariés occupés vers un « accompagnement low-cost » (nombre d'heures court) ?

Le dispositif assure-t-il une vraie possibilité d'évoluer professionnellement et de changer d'orientation ?

Le contenu n'est pas défini et il semble pouvoir durer un certain temps, voir un temps certain...

Un actif peut-il en bénéficier plusieurs fois ? Dans quel espace de temps ?

2.3.1- Le CEP pour les demandeurs d'emploi

Il est réalisé par des opérateurs nationaux institutionnels (prévus à l'article L.611-6 du Code du Travail): Cap Emploi, APEC, Missions locales, Pôle emploi.

Encadré- Les opérateurs nationaux définis par la Loi

Cap Emploi est une structure financée par les fonds de l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien et leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement. Les Cap Emploi sont présents sur l'ensemble du territoire.

Les Missions Locales ont un statut associatif et les présidents de leurs conseils d'administration sont toujours des élus des collectivités locales. Elles fédèrent au sein de leurs instances associatives les élus des collectivités territoriales, les services de l'État, Pôle emploi, les partenaires économiques et sociaux et le monde associatif. Les Missions Locales sont une forme de mise en commun de moyens entre l'État et les collectivités locales. Ainsi, le financement des Missions Locales se répartit entre : l'État, les communes et établissements publics de coopération intercommunale, les Régions et les Départements.

L'APEC a été créée dans le but d'améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi des cadres. Association paritaire, elle accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur. Aux entreprises, l'APEC propose des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Observatoire de l'emploi des cadres, l'APEC analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché, des métiers et des secteurs. Son conseil d'administration est composé, à parité, de membres du Medef, de la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) et de l'U2P (Union des entreprises de proximité) et des cinq centrales syndicales représentant les cadres salariés du secteur privé : CFE-CGC, CFDT Cadres, FO-Cadres, UGICA-CFTC et UGICT-CGT. Le conseil d'administration fixe les orientations politiques nécessaires au fonctionnement de l'APEC.

Pôle emploi est un opérateur du service public de l'emploi. Il est issu de la fusion entre l'ANPE et le réseau des Assedic qui est devenue effective par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi. Il a pour mission d'accompagner tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche jusqu'au placement, assurer le versement des allocations aux demandeurs indemnisés, aider les entreprises dans leurs recrutements et recouvrer les cotisations. L'objectif était de créer un opérateur qui permette notamment aux demandeurs d'emploi d'avoir un seul interlocuteur pour la gestion des offres d'emploi et de leur allocation. Pôle emploi existe juridiquement depuis le 19 décembre 2008, date de la première réunion de son conseil d'administration.

2.1- Cap Emploi

Le public est celui des personnes en recherche d'emploi ayant une problématique de santé et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH, pension d'invalidité, pente d'accident du travail, carte d'invalidité, etc.) orientées marché du travail.

Dans le cadre du CEP, Cap emploi propose :

- > Un service diagnostic : pour aider à faire le point sur leur situation et avoir une vision objective de leurs atouts et leurs freins par rapport à une perspective d'accès au marché du travail.
- > Un service de définition / élaboration de projet professionnel : pour aider à définir ou confirmer un projet d'emploi / métier réaliste au plan des potentialités et des compétences transférables, réaliste par rapport au marché du travail, compatible avec les contraintes liées au handicap.
- > Un service de définition, mise en œuvre et suivi d'un projet de formation : pour permettre d'élaborer et de valider un projet de formation en analysant les besoins de formation au regard du niveau, des acquis, des compétences actuelles, du projet professionnel et du handicap, et de définir les hypothèses de formation, d'informer sur les formations existantes, les centres de formations, d'aider à la mise en relation avec les centres de formation et au montage des dossiers de demande de financement, d'assurer un suivi durant la formation si nécessaire et post formation.

Les services Cap emploi sont modulables en fonction des besoins.

2.2- Les missions locales

Les missions locales accueillent les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire et les jeunes qui poursuivent des études ou sont actifs (accompagnement social).

Dans le cadre du CEP, les Missions Locales proposent :

- > D'assurer un accueil de proximité et une information fiable, actualisée et personnalisée.
- > De permettre à l'utilisateur d'acquérir une méthodologie de construction de son projet en facilitant le développement de l'autonomie, de l'analyse et du pouvoir agir.
- > De permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet.
- > D'assurer la couverture entière du coût de l'action projetée, ou diminuer le reste à charge pour le bénéficiaire.

2.3- L'APEC

Dans le cadre du CEP, l'APEC propose à ses usagers de travailler pour « prendre de la hauteur » sur leur situation, d'identifier des pistes d'évolutions possibles sur le marché de l'emploi des cadres.

L'offre de service de l'APEC se décline autour d'activités d'information, de conseil et d'accompagnement.

Des réponses pour agir rapidement :

- > Une assistance téléphonique qui apporte des réponses en direct.
- > Des applications sur leur site pour étudier le marché potentiel et les opportunités possibles.

L'appui d'un consultant pour définir les atouts professionnels et élaborer les stratégies pour convaincre les recruteurs.

Un accompagnement pour préparer un projet de formation :

- > Diagnostic formation (service à distance), pour faire le point sur les démarches engagées ou à engager.
- > Prise en charge globale à la fois pour construire le projet, identifier les formations et explorer les financements possibles. Dans ce cadre, le consultant peut notamment accompagner l'usager dans l'utilisation du CPF.

Une activité de conseil pour « prendre de la hauteur et pour se projeter » :

- > Conseils d'un consultant pour valoriser son expérience et anticiper les prochaines étapes de son parcours professionnel.
- > Atelier pour identifier ses priorités pour demain et se poser les bonnes questions.

2.4-Pôle emploi

Il accueille tout actif à la recherche d'un emploi et inscrit à Pôle emploi.

Le CEP doit permettre au demandeur d'emploi, selon ses besoins, à savoir :

- > Identifier ses forces, ses compétences et les axes de travail.
- > Appréhender le marché du travail et comprendre ses évolutions au regard de ses pistes professionnelles.
- > Clarifier, construire son projet professionnel.
- > Développer ses compétences et ses qualifications par la formation.
- > Maîtriser les techniques de recherche d'emploi (ciblage des entreprises, CV, entretiens, etc.).
- > Mettre en œuvre son projet, afin de favoriser son retour à l'emploi ou une création d'activité.

Le CEP est l'accompagnement des demandeurs d'emploi par Pôle emploi. Ainsi, l'ensemble des services offerts au demandeur d'emploi dans le cadre de son accompagnement tout au long

de son parcours de retour à l'emploi relève du conseil en évolution professionnelle.

Le demandeur d'emploi est l'acteur central de la démarche. Il est appuyé par :

- > Le conseiller référent dans le cadre de l'accompagnement.
- > Le psychologue du travail, sur sollicitation du conseiller référent, pour des cas complexes (personne en rupture ou en situation stagnante dans sa recherche d'emploi, incohérence du projet professionnel, besoin de travailler sur la personnalité, les motivations de la personne...) et/ou dans le cadre d'une prestation interne, d'un atelier ou d'Activ'Projet.

Le conseiller demeure le référent du demandeur d'emploi.

Lorsqu'il délivre le conseil en évolution professionnelle au demandeur d'emploi, le conseiller référent mobilise toutes ses compétences métiers et techniques, en fonction des besoins d'accompagnement du demandeur d'emploi (DE), notamment en matière de :

- > Projet et orientation (diagnostic approfondi et régulièrement actualisé, élaboration du projet professionnel, orientation tout au long de la vie, etc.).
- > Connaissance du marché du travail (national, local, secteurs, marché caché, prospective, etc.).
- > Techniques de recherche d'emploi : soutien dans l'acquisition des techniques de recherche d'emploi (CV, candidatures, mobilisation du réseau, entretiens, etc.).
- > Connaissance des prestations et des formations (mobilisation des services en fonction des besoins du DE, maîtrise des dispositifs de financements, etc.).
- > Maîtrise des outils de Pôle emploi (outils du GMO, TMT, emploi store, etc.).
- > Co-construction du plan d'action.

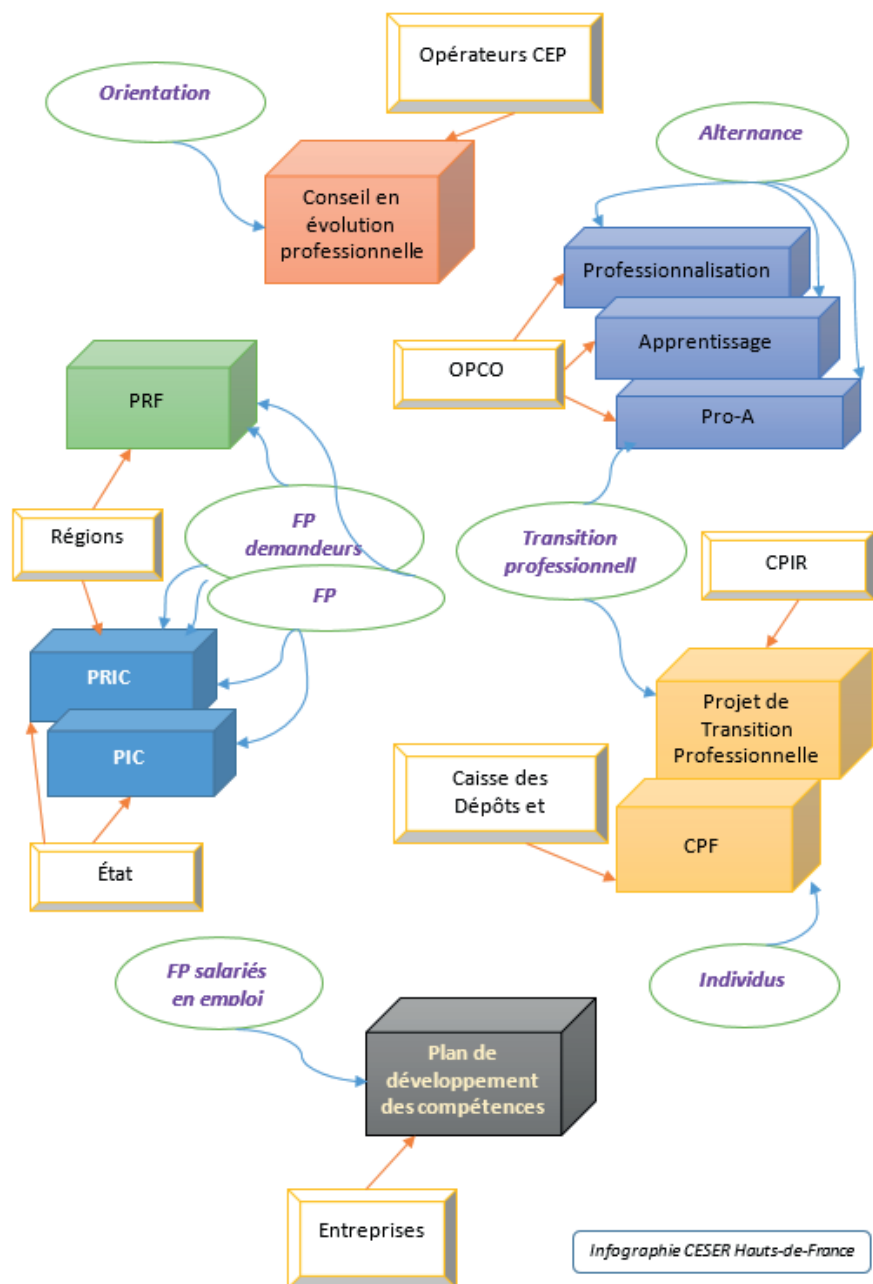
Le conseiller référent formalise son engagement et celui du demandeur d'emploi dans la démarche CEP dans les conclusions de son premier entretien personnalisé. Toutes les actions que le demandeur d'emploi réalise avec l'aide du conseiller alimentent le document de synthèse du CEP à condition qu'elles soient saisies dans le dossier du demandeur d'emploi.

Le conseiller référent adopte une posture de facilitateur : il module et adapte l'aide procurée au demandeur d'emploi en fonction de ses besoins et favorise le développement de son autonomie. Il respecte les choix du demandeur d'emploi et privilégie la co-construction à toutes les étapes de son accompagnement.

Schéma- L'offre de service de Pôle emploi dans le cadre du CEP



FORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLES : LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS APRÈS LA LOI « AVENIR PROFESSIONNEL »



Ce qu'il faut retenir

- Les évolutions en cours relatives à l'orientation des jeunes répondent à 3 objectifs :
- Objectifs sociaux : développer la mobilité sociale et géographique, lutter contre les inégalités territoriales, déconstruire des stéréotypes, etc.
- Objectifs éducatifs : élever le niveau scolaire, valoriser toutes les filières scolaires, développer l'autonomie et la responsabilité dans les choix d'orientation, éviter des ruptures de parcours scolaires, etc.
- Objectifs économiques : faciliter l'insertion et l'employabilité, accompagner les mutations technologiques et socio-économiques.
- Un nouveau partage des rôles est organisé : l'Etat détermine la politique d'orientation et prend les décisions d'orientations, les Régions coordonnent le SPRO et l'information.
- La loi instaure un cadre national de référence qui définit les missions et rôles de l'Etat et des régions.
- Les acteurs du SPRO sont nombreux et leur coordination est un enjeu fort pour les Régions.
- Le CEP complète l'information disponible par un accompagnement renforcé des individus pour la définition de leur projet professionnel ; il est renforcé par la réforme.
- Le CEP est accessible à tous : actifs, agents des fonctions publiques, indépendants, etc.
- Pour les demandeurs d'emploi, le CEP est pris en charge par les acteurs institutionnels : APEC ; Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi.
- Pour les actifs occupés, des opérateurs régionaux sont retenus dans le cadre d'un appel d'offres par France compétences avec avis du CREFOP.
- La loi structure le CEP en 2 niveaux (contre 3 précédemment) : un accueil individualisé et un accueil personnalisé.
- Le CEP est suivi par France compétences pour le niveau national et par les Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) au niveau régional ; les CPIR partagent le suivi avec le CREFOP.

POUR ALLER PLUS LOIN

- « Refonder l'orientation : un enjeu Etats-régions », Rapport de P. Charvet, M. Lugnier et D. Lacroix, juin 2019.
- « L'orientation des jeunes », CESE, Laure Delair et Albert Ritzenthaler, avril 2018.
- Mission sur l'accompagnement vers, pendant et après la formation : « Enjeux et propositions pour l'élaboration d'un appel à projet national dédié à l'accompagnement du développement des compétences », Catherine Beauvois, Secrétaire générale du CNEFOP_ Décembre 2018.
- CEP 4 ans de mise en œuvre Ambitions, déploiement, effets, perspectives Bilan CEP - Octobre 2018.