

Dossier documentaire réalisé par Centre Inffo



De l'expérimentation à la mise en œuvre généralisée : comment les Régions se sont-elles emparées du SPRO et du CEP ?

Vendredi 26 juin 2015

Journées d'information et d'échanges de pratiques

DOSSIER DOCUMENTAIRE

De l'expérimentation à la mise en œuvre généralisée : comment les
Régions se sont-elles emparées du SPRO et du CEP ?

Département Documentation
Catherine Quentric
c.quentric@centre-info.fr



Nous remercions l'ensemble des rédactions
et des auteurs pour leur aimable autorisation
de reproduction des articles de ce dossier.

*Sélection d'articles***1. SPRO – Service public régional de l'orientation**

- Quels moyens pour la coordination des acteurs du service public régional de l'orientation ?** p. 7
Le Quotidien de la formation, 5 juin 2015
- "Une responsabilité collective de l'information et de l'accompagnement" (Philippe Meirieu)** p. 8
Le Quotidien de la formation, 5 juin 2015
- La Commission Parcours professionnels du Conseil national assure un suivi pas à pas de la réforme** p. 9
Le Quotidien de la formation, 4 mai 2015
- Les acteurs du service public de l'orientation doivent partager leurs ressources pour assurer la continuité de service (rapport du Conseil national)** p. 10
Le Quotidien de la formation, 9 avril 2015
- Une enquête inter-régionale révèle des publics en phase avec les contours du service public de l'orientation** p. 11
Le Quotidien de la formation, 12 mars 2015
- Les régions prennent la main sur l'orientation professionnelle** p. 13
Xavier Sidaner
Acteurs publics, 1^{er} décembre 2014
- Le service public régional de l'orientation démarre dans huit régions** p. 15
Emilie Zapalski
Localtis.info, 13 novembre 2013

2. CEP – Conseil en évolution professionnelle

- Le conseil en évolution professionnelle : une chance pour l'orientation ?** p. 17
Le Quotidien de la formation, 12 juin 2015
- Le bureau du Cnefop fait le point sur la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle** p. 19
Le Quotidien de la formation, 5 mai 2015
- L'identité visuelle du Conseil en évolution professionnelle** p. 21
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social Mars 2015
- Quatre Opacif s'associent pour développer des services numériques dévolus au conseil en évolution professionnelle** p. 24
Le Quotidien de la formation, 30 mars 2015
- La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle nécessite de renforcer la coordination des acteurs (rencontres C2RP)** p. 25
Le Quotidien de la formation, 10 février 2015

Le conseil en évolution professionnelle : nouvel espace public de construction de projet	p. 26
Philippe Dole <i>Droit social, n° 12, décembre 2014</i>	
Les Centres d'information sur le droit des femmes et des familles font valoir leur légitimité sur l'orientation régionale et le conseil en évolution professionnelle	p. 32
<i>Le Quotidien de la formation, 4 novembre 2014</i>	
Former les conseillers chargés d'accompagner les bénéficiaires	p. 33
<i>L'Inffo formation, n° 860, 1^{er} – 31 août 2014</i>	
Le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle définit trois niveaux de prestation	p. 35
<i>Le Quotidien de la formation, 25 juillet 2014</i>	
3. SPRO & CEP – Illustrations régionales	
<u>Alsace</u>	
Les signataires de la charte pour l'orientation alsacienne vont valider leurs priorités	p. 37
<i>Le Quotidien de la formation, 25 mars 2015</i>	
<u>Auvergne</u>	
Service public régional de l'orientation : convention inédite pour la mise en place d'une plateforme numérique en Auvergne	p. 38
<i>Le Quotidien de la formation, 5 février 2015</i>	
<u>Bourgogne</u>	
Le conseil en évolution professionnelle vu par un opérateur régional	p. 40
<i>Le Quotidien de la formation, 19 mars 2015</i>	
La Région Bourgogne lance un service de "conseil en évolution professionnelle"	p. 42
<i>L'Inffo formation, n° 834, 16-31 mai 2013</i>	
<u>Bretagne</u>	
La Bretagne définit son premier niveau d'accueil personnalisé et individualisé dans le cadre du service public régional d'orientation	p. 44
<i>Le Quotidien de la formation, 21 avril 2015</i>	
<u>Centre</u>	
Comment se construit le SPRO en région Centre ? Les Matinales de la formation, 2 juillet 2014	p. 45
<i>Région Centre, 13 août 2014</i>	
Centre – Pour suivre les travaux de l'expérimentation "orientation"	p. 48
<i>L'Inffo formation, n° 855, 1^{er}-31 mai 2014</i>	
<u>Ile-de-France</u>	
Les Cités des métiers franciliennes se positionnent sur le conseil en évolution professionnelle	p. 49
<i>Nicolas Deguerry, 14 janvier 2015</i>	

L'Ile-de-France se dote d'une charte de l'orientation <i>Le Quotidien de la formation, 30 septembre 2014</i>	p. 50
<u>Languedoc-Roussillon</u>	
Le Languedoc-Roussillon se dote d'un nouveau portail orientation-formation <i>Le Quotidien de la formation, 9 mars 2015</i>	p. 51
<u>Pays de la Loire</u>	
En Pays de la Loire, le contrat de plan 2015-2020 met notamment l'accent sur le service public d'orientation <i>Le Quotidien de la formation, 19 mars 2015</i>	p. 52
Atelier sur l'expérimentation du Conseil en évolution professionnelle dans les Pays de la Loire, les enseignements et les pratiques à retenir <i>Carif-Oref des Pays de la Loire, 23 décembre 2014</i>	p. 53
La mise en place du service public régional de l'orientation des Pays de la Loire <i>Le Quotidien de la formation, 17 décembre 2015</i>	p. 55
Le service public régional de l'orientation, enjeu pour l'accès à la qualification en Pays de la Loire <i>Le Quotidien de la formation, 17 décembre 2015</i>	p. 56
<u>Poitou-Charentes</u>	
La Région lance l'organisation d'Orientation Poitou-Charentes <i>ARFTLV. Agence régionale de la formation tout au long de la vie, 23 janvier 2015</i>	p. 57
Poitou-Charentes planche sur son futur service régional de l'orientation <i>Le Quotidien de la formation, 27 octobre 2014</i>	p. 58
<u>Provence-Alpes-Côte d'Azur</u>	
Provence-Alpes-Côte d'Azur : la coopération, moteur du service public régional de l'orientation <i>L'Inffo Formation, n° 870, 15-31 janvier 2015</i>	p. 59
Provence-Alpes-Côte d'Azur privilégie les opérateurs nationaux pour le lancement du conseil en évolution professionnelle <i>Le Quotidien de la formation, 19 décembre 2014</i>	p. 60
Service public régional de l'orientation : le Carif-Oref Paca prêt à déployer ses outils dès janvier 2015 <i>Le Quotidien de la formation, 19 décembre 2014</i>	p. 61
<u>Rhône-Alpes</u>	
La Bretagne et Rhône-Alpes, expérimentatrices du service public régional de l'orientation <i>Le Quotidien de la formation, 4 mai 2015</i>	p. 63
 <i>Repères bibliographiques</i>	 p. 65

Quels moyens pour la coordination des acteurs du service public régional de l'orientation ?

Nicolas Deguerry, 5 juin 2015

« *Quels objectifs, quelles attentes par rapport au service public régional de l'orientation ? Quels impacts sur les citoyens ? Sur les services ?* ». Thème de la seconde table ronde des 7èmes rencontres régionales de l'orientation organisées le 4 juin à Lyon par le PRAO, ces interrogations ont fait resurgir la question des moyens alloués à la mise en œuvre.

On se rappellera pour mémoire que l'exigence de coordination portée en son temps par la loi du 24 novembre 2009 avait déjà suscité quelques remous : « *se rencontrer, travailler ensemble, participer à des événements communs, oui, mais avec quels moyens ?* », était alors une interpellation alors souvent entendue par les acteurs en charge de la mise en œuvre opérationnelle du service public d'orientation version 1. « *Il n'y a pas besoin de moyens supplémentaires pour travailler autrement* », répondait alors en substance le représentant de l'État, en la personne du délégué à l'information et à l'orientation.

Qu'en est-il aujourd'hui alors que le service public régional d'orientation décidé par la loi du 5 mars 2014 en a confié l'animation aux Régions ? Pour les acteurs, il semble y avoir la crainte d'une forme de *bis repetita*. Ainsi de la séance de questions-réponses qui a permis à deux responsables de centres interinstitutionnels de bilans de compétences de faire part de leurs difficultés. À commencer par Christine Perrin-Eloy, la directrice du CIBC de l'Isère, qui évoque un impact difficile à gérer pour les petites structures : « *on nous demande de nous centrer sur les individus, sur le réseau, sur les partenariats, sur le maillage territorial, etc., bien sûr que nous sommes d'accord ! Mais avec quels moyens ?* » Idem du côté du CIBC du Rhône, où Bruno Agopome, son directeur, assure constater « *un affaiblissement, que l'on espère momentané, du droit et de l'accès à la formation* ».

Soutien régional

Pour Yann Crombecque, conseiller régional élu pilote du contrat territorial emploi formation (CTEF) Grand Lyon Centre et Nord, l'interpellation, reconnaît-il, n'est pas nouvelle et est partagée par nombre d'acteurs de terrain. Sa réponse ? « *La coordination des acteurs doit se faire par la structure porteuse des CTEF* », estime-t-il. Mais alors que la question est complexe, la réponse ne saurait être unique. Et d'appeler à innover, par le recours à « *l'utilisation des outils numériques* », source d'économies, de gain de temps et, en soi, une forme d'aménagement territorial. Et de conclure : « *la seule chose que l'on a pas le droit de faire, c'est de ne pas essayer* ».

Pour sa part, Philippe Meirieu, vice-président de la région Rhône-Alpes délégué à la formation tout au long de la vie, avait évoqué une autre piste dans son discours introductif : « *au sein de chaque zone territoriale emploi formation (ZTEF), nous avons besoin que se construise un projet que la Région contribuera à faire démarrer par une dotation financière et par le financement d'activités spécifiques qui pourront contribuer à pousser les choses* ».

- **Le site du PRAO :** www.rhonealpes-orientation.org/

« Une responsabilité collective de l'information et de l'accompagnement » (Philippe Meirieu)

Nicolas Deguerry, 5 juin 2015



Président du Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (PRAO) et vice-président de la Région Rhône-Alpes délégué à la formation tout au long de la vie, Philippe Meirieu a ouvert d'un discours les 7èmes - et dernières avant la fusion avec l'Auvergne - rencontres régionales de l'orientation (Lyon, 4 juin 2015). L'occasion de faire le point sur le nouveau rôle des Régions en matière d'orientation.

En Rhône-Alpes notamment, il y a bien sûr l'antériorité d'une réflexion sur l'organisation territoriale de l'orientation qui s'était traduite dès 2004 par la création du PRAO et, dès avant la loi du 24 novembre 2009, par le déploiement de points d'accueil et d'information formation (PAIF). Plus récemment, il y aura eu l'engagement dans le service public régional de l'orientation version loi du 5 mars 2014 en tant que région expérimentatrice. Et aujourd'hui, une conviction : devant de « *nouvelles responsabilités qui ne sont pas hiérarchiques mais fonctionnelles, la Région doit jouer pleinement son rôle de coordinatrice, d'ensembliser et de mise en cohérence du travail qui est fait dans chacun des réseaux, pour que cela se fasse encore mieux, au service des usagers* ».

Ceci, pour créer un SPRO, qui permette d'avoir une « *vision unifiée du premier accueil inconditionnel et pour tous et une vision spécialisée d'un accompagnement approfondi correspondant aux besoins précis de chacune et de chacun* ». Déjà aux commandes lors de la difficile mise en œuvre de la loi de 2009, Philippe Meirieu se félicitait de la présence de l'ensemble des acteurs, de Pôle emploi aux Missions locales en passant par les centres d'information des droits des femmes et des familles aux centres d'information et d'orientation.

Et prenait soin de rassurer : « *la mise en commun ne signifie en aucun cas la dissolution des identités de chacun des partenaires mais, au contraire, leur renforcement et l'inscription dans une dynamique* ». Laquelle signifie que l'ensemble du réseau d'acteurs est désormais « *collectivement responsable de l'information et de l'accompagnement* ». Évoquant un « *devoir impérieux de réussite* », il balayait toute idée de « *logique top down* » et de « *fusion arbitraire* » pour appeler les acteurs à « *s'organiser ensemble pour mettre en place une coopération au service de chacun* » [1]

Déploiement progressif du conseil en évolution professionnelle

Dispositif phare de la loi du 5 mars 2014 en matière d'orientation, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est, « *pour beaucoup, très proche de ce qui se faisait auparavant mais doit désormais être intégré comme un droit pour tous* ». Et là aussi, la prudence semble être de mise avec le rappel du choix de la région Rhône-Alpes, « *de ne pas habiliter, dans un premier temps, d'autres réseaux que les opérateurs nationaux* [2] retenus par l'État ».

Au moins les Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (Mife), inspiratrices du cahier des charges du CEP et nées en Rhône-Alpes, pourront-elles se rassurer que le président du PRAO n'exclut cependant aucunement, à terme, l'intégration d'autres acteurs. Se félicitant également de l'intégration au SPRO de nouveaux publics (détenus) et dispositifs (plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs), Philippe Meirieu pouvait conclure par un rappel du principal enjeu : « *passer d'une orientation subie à une orientation choisie, de la voix passive à la voix pronominales, pour que chacun puisse s'orienter en tenant compte de ses aspirations, mais aussi d'un ensemble de facteurs qu'aucun d'entre-nous ne possède tous* ».

- Le site du PRAO : www.rhonealpes-orientation.org/

[1] Pour un rappel des propos de Philippe Meirieu en 2013 sur les notions de coordination et de coopération lors des 6èmes rencontres de l'orientation en Rhône-Alpes, voir [notre article](#).

[2] Pôle emploi, Apec, Cap emploi, Missions locales et Fongecif.

La commission Parcours professionnel du Conseil national assure un suivi pas à pas de la réforme

Nicolas Deguerry, 4 mai 2015

Mardi 28 avril 2015 avait lieu la troisième réunion de la commission Parcours professionnels du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop). L'occasion de faire le point sur la mise en place du service public régional de l'orientation (SPRO) et du conseil en évolution professionnelle (CEP) avec sa présidente Christiane Demontès.

Toutes deux expérimentatrices du SPRO, les Région Bretagne et Rhône-Alpes sont venues témoigner de leur volonté commune de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation. Et si le poids de l'histoire se fait sentir dans les deux régions avec l'expression d'une certaine antériorité dans la mise en œuvre d'un service public de l'orientation, Christiane Demontès insiste sur le cas rhônalpin [1] : « bien avant la loi du 5 mars 2014, il y avait déjà un SPRO depuis plus de dix ans, via le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (Prao) qui a réussi à faire travailler de concert l'ensemble des structures, des services de l'Éducation nationale via les CIO jusqu'aux associations locales... ». Reste qu'en matière de CEP, c'est pourtant avec les seules délégations régionales des opérateurs nationaux [2] que la Région a décidé de travailler dans un premier temps. Non pour écarter les autres réseaux, mais pour d'abord « partir de l'analyse des opérateurs nationaux pour outiller "supplémentairement" les structures sur la question du premier niveau d'intervention du CEP », précise-t-elle. Choix un peu différent en Bretagne où, par exemple, « les chambres consulaires sont dans le coup, en particulier pour le conseil spécialisé en création/reprise d'entreprise, entrepreneuriat ».

Une autre différence vient elle de la réorganisation territoriale à venir : là où la Bretagne demeure inchangée, Rhône-Alpes est appelée à fusionner avec l'Auvergne, ce qui laisse présager de complémentarités à optimiser. Ainsi de Chantal Bunel Delarche, directrice de la formation continue, qui explique que sa région a peu travaillé à la mise en place d'une plateforme dématérialisée alors que l'Auvergne, de par sa configuration géographique, dispose déjà d'un outil. C.Q.F.D. : « sans doute la future ex région Rhône-Alpes prendra-t-elle appui sur la future ex région Auvergne »...

Pour ce qui est de l'articulation entre le niveau 1 du CEP et le SPRO, Christiane Demontès observe que la démarche n'est pas encore « complètement intégrée par les opérateurs », et souligne le rôle de la commission Parcours professionnels pour « irriguer l'ensemble des acteurs ». Et avant la prochaine réunion prévue pour le 26 mai, elle-même continuera à les rencontrer. Parmi ses sujets de préoccupation, la question de l'ingénierie de financement, liée au niveau 3 du CEP, la conduira notamment à revoir le Fonds paritaire de sécurisation des parcours, le Fongecif, ou encore les partenaires sociaux pour la mobilisation des Opca. Et de conclure : « rien de révolutionnaire mais un suivi pas à pas de la mise en œuvre de la réforme pour que l'on puisse prendre les bonnes habitudes », avec l'objectif central de « faciliter l'accès la formation des publics les plus fragiles ».

[1] Pour un rappel de l'historique breton, lire [notre article](#).

[2] Pôle emploi, Apec, Cap Emploi, Missions locales, Opacif.

Les acteurs du service public de l'orientation doivent partager leurs ressources pour assurer la continuité de service (rapport du Conseil national)

Christelle Destombes, 9 avril 2015

Lors de sa séance plénière du 13 avril, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) examinera un projet de rapport sur le service public régional de l'orientation (SPRO) créé par la loi du 5 mars. Ce nouveau service confié aux Régions réinterroge la place des différents services nationaux. Afin de travailler à une meilleure cohérence des services en matière d'orientation professionnelle, une mission avait été confiée au CNFPTLV [1], et terminée par le Cnefop. Il s'agissait de « définir les services incontournables à rendre », « le périmètre des ressources à partager », avant « d'identifier les étapes clés nécessaires au projet d'évolution souhaitable ».

Complémentarité pour le conseil et l'accompagnement en orientation et évolution professionnelle

Rappelant que le dispositif d'information est au cœur du processus d'orientation, le rapport relève aussi un foisonnement de cette information, qui génère de fait « un manque de fiabilité potentiel de l'information délivrée » par les acteurs. Outre cette « ambition grand public pas entièrement réalisée », le service d'orientation serait faiblement connecté à l'emploi, manquant donc d'établir le lien entre orientation-formation et emploi. Proposant de mutualiser les outils et services, le rapport s'est intéressé « en premier lieu aux services dont doivent bénéficier les usagers » à partir des besoins des acteurs et des lacunes de l'existant.

Le rapport plaide pour la mutualisation des outils et des données de nature à « faciliter la montée qualitative rapide du premier niveau d'accueil du public » et agir dans une logique de « complémentarité pour le conseil et l'accompagnement en orientation et en évolution professionnelle ». Les services actuels devraient donc évoluer vers « un fonds documentaire grand public plus équilibré et plus fiable », en ligne, mais aussi fournir « un service de cartographie dynamique au service du projet personnel », véritable outil d'aide à la décision qui a été testé notamment par la Région [Paca](#). Pour ce faire, il faut renforcer la continuité de services entre les différents acteurs et développer un socle de références communes sur les plans culturel et technique.

Des ressources à partager

Le Cnefop souligne que « les difficultés rencontrées dans la maintenance des fonds documentaires actuels et l'émergence de nouveaux outils cartographiques dynamiques montrent qu'en réalité, la délivrance des services envisagés repose essentiellement sur la qualité des données brutes et la capacité à les mettre en relation de manière ergonomique ». Soit un enjeu de partage des données brutes plus que de mutualisation des outils. Il suggère d'alimenter six champs : la description des métiers, la description des certifications, les dynamiques et opportunités du marché du travail, la description de l'offre de formation, le cycle de vie des offres de formation, la description de l'offre d'orientation et cite pour chacun, des sources fiables. Pour partager ces ressources, il s'agit de travailler sur les nomenclatures et langages communs et d'actualiser de façon transparente ces données... Enfin, le rapport plaide pour une révision de la « gouvernance des référentiels », pilotée à un niveau national. Un changement important pourrait découler de l'adoption de ce rapport, qui recommande la conduite de trois chantiers relatifs à la :

- « généralisation des outils de cartographie dynamique sur la base d'un partage des données existantes » (un chantier jugé prioritaire) ;
- « structuration de la prise en compte et du partage des évolutions des métiers » ;
- « réflexion sur les référentiels de description des compétences ».

[1] Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie

Une enquête inter-régionale révèle des publics en phase avec les contours du service public de l'orientation

Nicolas Deguerry, 12 mars 2015

Mieux connaître les modalités d'accès, les usages et les attentes des publics du service public régional d'orientation (SPRO), telle était l'ambition de l'enquête confiée par les régions Bretagne, Centre et Pays de la Loire à leur Carif-Oref [1]. Bonne nouvelle à l'heure où la loi du 5 mars 2014 se met en œuvre, les attentes des usagers effectifs et potentiels apparaissent globalement en phase avec les objectifs de la réforme.

Élargir le périmètre de l'étude pour plus de pertinence

Consultant en technologies de l'information, Christian Bensi l'avait regretté lors de la publication des résultats de l'enquête commanditée par la région Bretagne sur les stratégies d'information des 15-29 ans (voir [notre article](#)) : les initiatives éparses sont intéressantes mais ne permettent pas de dégager une vision globale. D'où l'intérêt de l'enquête inter-régionale réalisée par le cabinet TMO à la demande des Carif-Oref. En élargissant le périmètre, les commanditaires entendent disposer des connaissances nécessaires pour répondre à trois grands enjeux : contribuer à la construction ou à l'adaptation d'une offre de services du SPRO répondant aux attentes des publics ; apporter les éléments utiles à l'élaboration d'un plan de communication grand public ; nourrir l'élaboration d'un programme d'appui dédié aux professionnels des structures composant le SPRO. Pour ce faire, ce sont près de 1 700 questionnaires complétés de tables rondes qualitatives qui ont été analysés et ont permis de toucher l'ensemble des publics cibles, objets d'une segmentation fine [2].

3/4 des répondants ont identifié les lieux et organismes assurant l'accueil

Selon la synthèse conclusive, il apparaît que les répondants se partagent assez équitablement en deux catégories : d'une part et à 45 %, les usagers effectifs, qui comportent davantage de jeunes diplômés, de 18-25 ans en démarche d'insertion, d'actifs en cours de licenciement et d'actifs en demande d'emploi ; d'autre part et à 43 %, les usagers potentiels (en questionnement ou intéressés par le sujet mais n'ayant pas encore engagé de démarche), où se retrouvent davantage d'apprentis, d'étudiants, d'agents de la fonction publique et de salariés du privé.

Dans l'ensemble, les trois quarts des répondants déclarent avoir facilement identifié les lieux ou organismes pouvant les aider et 92 % ont estimé qu'il leur a été facile de s'y rendre ou de les contacter. Une « offre d'accueil » composée d'un premier niveau d'information sur les services disponibles, d'un premier diagnostic de leurs demandes et d'un aiguillage au sein du réseau, est réclamée par les demandeurs d'emploi et les salariés du privé. Mais ces derniers se prononcent plutôt pour un numéro vert largement médiatisé à l'échelle nationale, alors que les demandeurs d'emploi optent davantage pour un accueil physique implanté au sein des services du SPRO. "Écoute", "amabilité", "disponibilité", "compétence", sont les termes les plus fréquents pour qualifier la nécessaire qualité de l'accueil. Les étudiants réclament eux une « initiation obligatoire » à l'orientation, et souhaiteraient que l'on vienne davantage à leur rencontre, par exemple lors d'interventions annuelles au cœur même de l'université.

Internet et offre physique

La complémentarité des moyens d'information est à nouveau démontrée, avec 89 % des répondants qui citent le recours à Internet et 74 % le recours aux lieux et organismes. L'existence d'une offre physique est particulièrement souhaitée chez les 50 ans et plus, les minimas sociaux, les premiers niveaux de CSP, les moins diplômés et les répondants en zone rurale. Le souhait d'un service concret et opérationnel apparaît dans l'expression du besoin de disposer d'informations complètes, précises et régulièrement actualisées, en lien avec le marché du travail et les formations à l'échelle du bassin d'emploi. À souligner également, la volonté de disposer d'une offre d'informations multi entrées, qui témoigne du souhait de pouvoir ouvrir le champ des possibles : on ne vient pas seulement chercher une adresse ou l'intitulé exact d'une formation, mais aussi s'enquérir de nouvelles pistes personnalisées auxquelles on n'aurait pas forcément pensé sans recourir au SPRO. D'où le souhait d'un moteur de recherche qui tienne compte du profil de l'utilisateur et de

fiches métiers à plusieurs entrées : secteur d'activité, type et niveau de formation, domaines de compétences avec mention des passerelles...

Enfin et s'agissant des retombées attendues d'une rencontre avec un conseiller, près de la moitié des répondants manifeste une préférence pour la co-construction du projet professionnel, en phase avec les logiques du conseil en évolution professionnelle (CEP) et du compte personnel de formation (CPF).

- **Synthèse, rapport et restitution à retrouver sur le site internet du Carif-Oref des Pays de la Loire :** www.orientation-paysdelaloire.fr/

[1] Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation.

[2] Jeunes lycéens et apprentis, jeunes décrocheurs, jeunes de 18 à 25 ans en démarche d'insertion professionnelle, étudiants et jeunes diplômés, actifs en emploi du secteur privé et des trois fonctions publiques, demandeurs d'emploi, personnes en retour vers l'emploi et actifs en cours de licenciement, bénéficiaires de minima sociaux, actifs en situation de handicap.

Les régions prennent la main sur l'orientation professionnelle

1 DÉC. 2014, PAR XAVIER SIDANER



© Florence Durand/SIPA

Le ministère de l'Éducation nationale et l'Association des régions de France ont donné le top départ du nouveau service d'orientation piloté au niveau des régions, en signant un accord-cadre le 28 novembre dernier. Ce nouveau service doit permettre de mieux prendre en compte les besoins de l'utilisateur.

Y verra-t-on enfin plus clair dans l'organisation du parcours et de l'offre en matière d'orientation professionnelle ? C'est en tout cas l'ambition du service public régional de l'orientation (SPRO), qui sera lancé le 1er janvier prochain et qui a fait l'objet de la signature d'un accord-cadre entre l'État et les régions le 28 novembre au Salon de l'éducation à Paris.

Pilotée en grande partie par les régions, l'orientation professionnelle, premier pas vers la formation professionnelle proprement dite, est partagée entre un grand nombre d'intervenants et s'apparente à un véritable maquis, rendant difficile l'identification de "qui fait quoi".

Cette "complexité", le ministère de l'Éducation nationale l'admet aisément : "Sur nos territoires, dans nos villes, la multiplicité des opérateurs et des procédures pour bénéficier de conseil, d'information et d'accompagnement rend complexe l'accès aux services d'orientation", indique le ministère dans une communication publiée sur son site Internet.

Institué par la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, le SPRO vise à "offrir aux usagers un meilleur service, en mettant leur intérêt au cœur même du dispositif", a salué François Bonneau, président de la région Centre et de la commission Education de l'Arf. "En instaurant le service public régional d'orientation (SPRO), la loi rend ce droit concret pour que chacun, quel que soit son âge et quelle que soit sa situation (en formation, en insertion, en emploi, etc.), puisse prendre en main son parcours", insiste de son côté le ministère de l'Éducation nationale.

Pas plus de deux portes à pousser pour l'utilisateur

"Pour les régions, c'est une nouvelle responsabilité. L'enjeu n'est pas de se substituer aux acteurs existants mais de créer les conditions de leur mise en réseau effective. La valeur ajoutée attendue est de mieux prendre en compte les besoins de l'utilisateur quelle que soit la structure à laquelle il s'adresse", a ajouté le président de la commission "Éducation" de l'Association des régions de France (ARF), qui résume cela par le slogan "Pas plus de deux portes à pousser".

L'AUTEUR



Xavier Sidaner

E-mail
 Ses articles
SUIVRE

ARTICLES LIÉS

Articles

Biographies

Émissions

ACTUALITÉ

Les plans de l'État se déclinent de plus en plus mal dans les régions



ACTUALITÉ

La formation trop peu accessible pour les chômeurs ?



ACTUALITÉ

La formation des enseignants confiée au privé ?



“Il s’agit donc de travailler ensemble pour offrir un service facilement accessible et assurant la continuité de la prise en charge et du suivi du demandeur”, fait valoir le ministère.

Avant sa généralisation à l’ensemble des régions, le SPRO a été expérimenté depuis un an dans 8 régions et 9 académies.

Conventions-types

“C’est une bonne illustration de ce qu’est la décentralisation”, a souligné François Bonneau, saluant une “collaboration exemplaire entre les services de l’État, l’ARF et les régions”. L’Association des régions de France va maintenant s’attacher à capitaliser sur ces expérimentations, pour faciliter la généralisation à toutes les régions dès le 1er janvier prochain, aidée en cela par un accord-cadre et la rédaction de conventions-types. L’État et l’Association des régions de France ont consigné dans un document de référence les principes et les objectifs partagés ainsi que les engagements réciproques, en vue de la généralisation du service public régional d’orientation au 1er janvier. “Ces conventions pourront être enrichies et adaptées aux spécificités locales et seront signées entre les régions et l’État, représenté par les préfets et les recteurs”, complète encore le ministère de l’Éducation nationale.

PERMETTRE À CHACUN DE BIEN S'ORIENTER

Le service public régional d'orientation, un service pour tous



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Le Service public régional d'orientation, c'est quoi ?



Le Service public régional d'orientation (SPRO) permet à chacun de prendre en main son devenir personnel quel que soit son âge, quelle que soit sa situation (en formation, en insertion, en emploi)



Centres d'information et d'orientation
Onisep
Missions locales
Pôle emploi
Réseau information jeunesse
...

Simplicité et lisibilité pour un droit à l'orientation renforcé

Le SPRO qui réunit tous les organismes utiles à l'orientation, à l'insertion professionnelle et à l'emploi est coordonné par la région.



Il est expérimenté depuis un an dans 8 régions (9 académies).
Il sera généralisé au 1^{er} janvier 2015



Le SPRO favorise la construction de projets individuels, en formation comme en insertion professionnelle, il sécurise les changements de parcours

Publié le mercredi 13 novembre 2013

Emploi

Le service public régional de l'orientation démarre dans huit régions

Le service public régional de l'orientation (SPRO) va être expérimenté dans huit régions. Une charte a été élaborée par l'ARF, les ministères concernés et les partenaires sociaux pour définir les valeurs et objectifs à partager. Le but est d'apporter de la cohérence entre les quelque 8.000 points d'orientation recensés sur le territoire.

Prévu dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009, le service public de l'orientation a d'abord été mis en place au niveau national avec un label "Orientation pour tous" servant à définir des sites géographiques, un site internet et une ligne téléphonique. Mais il s'est traduit de manière très variable selon les territoires. Le deuxième projet de loi sur la décentralisation prévoit cette fois-ci que l'Etat et les régions se chargent en semble du service public de l'orientation, les régions étant responsables de coordonner les acteurs dans ce domaine au niveau local. Afin d'anticiper la loi, l'expérimentation du service public régional de l'orientation (SPRO) va démarrer prochainement dans huit régions (Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Centre, Limousin, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes). Une charte a été élaborée par l'Association des régions de France (ARF), les huit régions expérimentatrices et les cinq ministères concernés (Education nationale, Enseignement supérieur et Recherche, Travail, Sports, Agriculture) pour poser le cadre de ce nouveau service public, et partager des valeurs et des objectifs communs.

"Ce travail a été élaboré pour qu'il y ait un cadre de déploiement commun, y compris durant la

phase d'expérimentation, autour de valeurs partagées et d'objectifs communs", explique François Bonneau, président du conseil régional Centre et président de la commission Education de l'ARF. La charte détaille les responsabilités de chacun : "l'Etat définit la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et établissements d'enseignement supérieur ; la région organise quant à elle le service public régional de l'orientation et coordonne sur son territoire les actions des organismes qui concourent à ce dernier, structurés en réseau en direction des publics jeunes et adultes", précise ainsi le document.

Les régions aux manettes

"Sur le plan local, ce sont les régions qui sont aux manettes, mais nous ne le faisons pas de manière arbitraire, souligne François Bonneau, les travaux se font en concertation étroite avec les services de l'Etat et en association, ce qui est nouveau, avec les partenaires sociaux."

Syndicats et patronat sont ainsi largement associés à la démarche. "Tous les partenaires sociaux contribuent au SPO, tout en conservant leurs rattachements administratifs et hiérarchiques, leurs spécificités statutaires et leurs missions", détaille la charte. "Il y a lieu de disposer d'un service public qui mette en cohérence et qui coordonne les services existants, affirme le président de la région Centre, les acteurs sont très divers, avec les points information jeunesse, Pôle emploi, les missions locales, etc. Il faut rendre les services plus lisibles, et que chacun d'entre eux se connaissent. Dans tout lieu servant à l'orientation, il faut qu'il y ait une pre

Publié le mercredi 13 novembre 2013

Emploi

Le service public régional de l'orientation démarre dans huit régions

mière information commune permettant à chacun de trouver l'interlocuteur adapté à son besoin, et un partage d'informations sur les données économiques nationales, régionales, locales." L'ARF comptabilise en effet quelque 8.000 points d'orientation sur le territoire !

La charte développe les valeurs partagées sur lesquelles l'expérimentation et le SPO vont reposer. Les services doivent ainsi être gratuits, libres et faciles d'accès. Il doit y avoir une continuité de service adaptée aux besoins des publics, un respect de l'anonymat et de la confidentialité, et une prise en compte de la situation globale de la personne.

Le document fixe également des objectifs communs : assurer un accueil de proximité et une information fiable, actualisée et personnalisée sur les filières, les métiers, la formation, l'emploi, aux niveaux régional, national, européen, et international, et proposer des services et/ou des prestations de conseil en orientation et un accompagnement des personnes concernées. L'expérimentation va se dérouler sur une année. Le groupe de travail constitué pour élaborer la démarche assurera le suivi de l'expérimentation. "Nous ferons un reporting pour bénéficier des avancées ici ou là et de la réflexion critique", détaille François Bonneau.

Emilie Zapalski

En savoir plus

A télécharger

[Consulter la charte du service public de](#)

[L'orientation](#)

A lire sur Localtis

04/09/2013 [Rentrée scolaire 2013 : les régions gonflées à bloc](#)

20/06/2013 [François Hollande veut mieux former les chômeurs aux métiers sans candidat](#)

13/05/2013 [La formation : priorité de la future conférence sociale](#)

29/04/2013 [L'Ile-de-France adopte un plan régional d'action contre le décrochage](#)

19/03/2013 [Un projet de loi sur la formation professionnelle l'hiver prochain](#)

Localtis.info, un service de la Caisse des Dépôts. Tous les jours sur www.localtis.info, une nouvelle édition, réalisée par une équipe de journalistes spécialisés, explore ce qui fait l'actualité des collectivités dans tous leurs domaines de compétences.

Abonnez-vous gratuitement à nos newsletters et à nos alertes thématiques. Ecrivez-nous à Communication.Localtis@caissedesdepots.fr

Le conseil en évolution professionnelle : une chance pour l'orientation ?

Nicolas Deguerry, 12 juin 2015

Prestations financées encadrées par un cahier des charges d'un côté, consultations libres et à l'initiative des personnes à la Cité des métiers de Paris de l'autre, Stéphane Montagnier connaît une double expérience de la pratique du conseil en orientation. Invité à témoigner lors des 27èmes rencontres nationales des MIFE [1], consacrées à la réforme de l'orientation et la formation tout au long de la vie (Autun, 11 et 12 juin 2015), il décrit deux paradigmes du conseil en orientation qui ne sont pas sans évoquer « *l'appel à une crise de l'éthique des pratiques de l'orientation* », lancé dans nos colonnes en 2013 (voir [notre article](#)). Au terme d'une véritable mise à nu de sa pratique professionnelle, il dit son espoir de voir le conseil en évolution professionnelle (CEP) redéfinir la notion de service en orientation.

Ceux qui s'interrogent sur l'opportunité d'une réforme de l'orientation pourraient bien revoir leur position. Car pour Stéphane Montagnier, psychologue du travail praticien en accompagnement des questions d'orientation tout au long de la vie, l'enjeu est de taille. De sa propre expérience, il ressort que face aux limites d'une commande publique jusqu'ici fondée sur « *une conception déterministe et prédictive essentiellement centrée sur la connaissance de soi* », le déploiement du conseil en évolution professionnelle (CEP) pourrait bien faire triompher un nouveau paradigme du conseil, centré lui sur « *l'exploration du champ des possibles* ».

Des limites de la loi de 1991...

Résumant d'une formule la conception de l'orientation aujourd'hui majoritaire dans la commande publique, Stéphane Montagnier soupire : « *un métier est fait pour moi, je suis fait pour un métier* ». Regrettant que ce qui n'était qu'une « *hypothèse* » ait progressivement évolué vers une « *vérité* » délivrée par des tests en tout genre, il suggère qu'un tel « *appariement déterministe et prédictif concentré sur l'image de soi, s'est opéré principalement grâce à la loi de 1991 relative au bilan de compétences* ». Lequel, surfant sur la vague du développement personnel, aurait tout misé sur un processus vertueux enchaînant meilleure connaissance, représentation et estime de soi au service d'une meilleure capacité à s'orienter. Contingent « *de la mondialisation de l'économie et du déferlement des premiers licenciements de masse* », le bilan de compétences a selon lui aussi ouvert la voie à une batterie de dispositifs individualisés dont le coût s'est révélé difficilement supportable pour la puissance publique. Conséquence : externalisée par l'État dans un souci d'économie, l'offre de services en orientation obéit désormais à une logique de marché, encadrée par des cahiers des charges auxquels les prestataires doivent se soumettre pour espérer conserver leur habilitation. Problème : non seulement le contenu de l'activité des praticiens se voit ainsi « *prescrit* » par les cahiers des charges des financeurs, mais encore « *ce mode de fonctionnement dirige-t-il la finalité des prestations vers l'atteinte d'objectifs et de résultats quantifiables sensés attester de la qualité du travail* ».

Et s'il s'est au départ conformé à ce « *mode d'emploi* », il en a vite mesuré les limites : « *la spécificité de ma pratique était surtout de suivre l'objectif des cahiers des charges, le but des outils, de tendre un questionnaire d'enquête et un plan d'action à suivre* », s'amuse-t-il. « *Quant à son objet, il était essentiellement celui de parvenir à dresser un profil de soi* ». Somme toute bon élève au regard des financeurs, force lui a été de constater qu'une telle pratique n'emportait cependant guère l'adhésion des premiers concernés. Bientôt conscient que le strict respect des procédures l'amène à « *passer sous silence* » la demande réelle des usagers, il décide alors de reprendre les commandes, « *début d'un écart assumé avec le schéma tout tracé et linéaire du cahier des charges* ». Ce qui n'implique pas forcément d'en tout ignorer, mais au moins d'en finir avec le dogme de l'exploration de soi comme point de départ à tout projet. Quand l'accès à l'emploi est le besoin fondamental exprimé, « *l'exploration du champ des possibles* » peut s'avérer beaucoup plus pertinente pour la mise en action de la personne, qui, mise en face de choix à opérer, pourra alors s'attarder beaucoup plus utilement sur la « *question du soi* ».

...aux promesses de la loi de 2014

Et, selon lui, c'est bien « *ce décalage entre ce qui est demandé par le sujet et ce qui lui est apporté comme réponse qui peut avoir en partie motivé l'élaboration du conseil en évolution professionnelle* ». À rebours d'un modèle qui « *fait croire au déterminisme professionnel* » et n'améliore même pas la « *capacité de*

l'individu à être plus autonome dans sa capacité à s'orienter », le CEP introduit lui « le droit à l'initiative et à son respect, l'amélioration de la capacité à faire ses propres choix ». Et de citer Philippe Dole [2], directeur du Fonds paritaire et avant cela rédacteur du cahier des charges du CEP : « la mise en œuvre du CEP s'accompagne de l'acceptation d'une nouvelle définition du métier de conseil dans la sphère publique », laquelle suppose une évolution de la commande : « les modes de gestion qui sont construits dans une logique prescriptive devront être adaptés aux spécifications du cahier des charges du CEP, qui renverse totalement ce modèle de gestion et de relation ». À l'heure où les opérateurs nationaux du CEP considèrent encore unanimement qu'ils sont de longue date dans la logique du CEP, il n'est pas sûr que sa portée révolutionnaire du CEP ait été bien comprise. À leur décharge, c'est dans une note de bas de page de l'article de Philippe Dole, que Stéphane Montagnier est allé relever cette dénonciation des pratiques en cours : « les objectifs du CEP et du CPF disqualifient également les pratiques d'orientation qui demeureraient fondées au principal sur la psychométrie et l'usage de tests, et dont les objectifs qu'ils sous-tendent d'un accès homogène à la formation s'avèrent contradictoires avec la personnalisation des parcours ».

Mission impossible ?

De la même manière qu'il a expérimenté la démarche prescriptive dans le cadre des marchés publics, Stéphane Montagnier dit avoir expérimenté la logique CEP dans le cadre de son activité de conseil à la Cité des métiers de Paris-La Villette : « je n'ai plus à m'orienter à partir du but et des objectifs de la prestation, ni même à m'en soucier, puisqu'il s'agit seulement de partir de la demande du sujet et des savoirs qu'il recherche ». Lesquels sont souvent tournés vers « l'énigme de savoir "quoi faire ?", dont la résolution est à « construire, notamment en s'aidant des outils qui sont aujourd'hui devenus accessibles par internet ». Mais *a contrario* des outils à la seule main du conseiller, ceux-ci sont utilisables par tous, à charge pour le conseiller d'aider à leur appropriation. Changement de posture où le conseiller n'est plus là pour « donner la solution » à un problème plus ou moins clairement exprimé, mais pour aider à construire et amener la personne elle-même à « réaliser un travail d'orientation ». Stéphane Montagnier insiste, il s'agit bien d'un « travail », ce qui justifie en soi le rôle du conseiller dans sa fonction de soutien. La différence entre les deux paradigmes ? « Dans le cas de l'ancien paradigme, se projeter au travers d'une image de soi idéalisée dans un métier idéal ; dans le nouveau, favoriser la possibilité du sujet à pouvoir se projeter en fonction de ce qui lui est possible, de sorte à lui permettre de faire un choix en connaissance de cause ».

Revers de l'abandon de la prescription, l'irruption du choix peut... désorienter ! Charge alors au conseiller d'accompagner le sujet dans ce que Stéphane Montagnier nomme « l'embrouille des désirs ». Car, « à mesure que la liberté et la responsabilité de ses choix reviennent au sujet-citoyen, la clinique de l'orientation s'apparente de plus en plus à une clinique du désir et de l'angoisse ». Ré-apparaît alors la problématique de la « centration sur l'individu » exposée par Marie-Hélène Doublet lors des rencontres régionales de l'orientation en Rhône-Alpes (voir [notre article](#)). L'avocat du second paradigme pouvait bien conclure : « notre métier est impossible ! »

- **27èmes Rencontres nationales des MIFE, Orientation et formation tout au long de la vie, une réforme en marche...**, Autun, 11 et 12 juin 2015 : www.intermife.fr/

[1] Maison de l'information sur la formation et l'emploi.

[2] *Le conseil en évolution professionnelle, nouvel espace public de construction de projet*, Droit social n° 12, décembre 2014.

Le bureau du Cnefop fait le point sur la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle

Nicolas Deguerry, 5 mai 2015

À l'ordre du jour du bureau du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) du 5 mai, le conseil en évolution professionnelle (CEP) devrait faire l'objet d'une présentation sur les livrables relatifs à l'offre de services. Objectif : construire des références communes à l'ensemble des opérateurs, nationaux et régionaux, pour un déploiement harmonisé et coordonné sur l'ensemble du territoire.

À chaque niveau son livrable

Présentés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le référentiel d'activité - finalisé - du CEP, permet de détailler les trois niveaux d'intervention du CEP. Réalisé selon des conditions définies par les conventions cadres régionales de mises en œuvre du SPRO, l'accueil individualisé constitue le premier niveau et doit permettre l'aiguillage vers le bon opérateur dès la deuxième porte poussée par l'utilisateur ; en second niveau, le conseil personnalisé vise à la co-construction du projet professionnel en s'appuyant véritablement sur la personne et prévoit une intermédiation avec les prestataires externes ; cette logique est encore renforcée au troisième niveau, où l'accompagnement inclut désormais – c'est une innovation fondamentale par rapport à l'ancien système – la prise en charge de l'ingénierie financière de l'intégralité du projet (coûts pédagogiques, frais annexes [1], rémunération ou indemnité). La DGEFP le précise, « *la bonne articulation opérateur-financeur est une condition d'efficacité de la fonction d'ingénierie* ». En termes de livrables à destination et à l'usage des bénéficiaires du CEP, cela se traduit par un acte matérialisant l'aiguillage vers le niveau 2 ou 3 du CEP (niveau 1) ; la formalisation du projet professionnel et de la stratégie à mettre en œuvre (niveau 2) ; le plan d'actions et de financement du projet (niveau 3).

Quel rôle pour le conseiller CEP dans le processus Compte personnel de formation (CPF) ?

Dans le cadre du CPF Salariés et lorsque le bénéficiaire ne souhaite pas impliquer son entreprise, le conseiller CEP est tenu d'assurer l'accompagnement du projet « *dans son intégralité, y compris l'ingénierie financière* ». Dans le cas contraire, celle-ci est assurée soit par l'entreprise, soit par l'Opca.

Ce principe de l'accompagnement intégral du bénéficiaire est maintenu pour les demandeurs d'emploi, que le projet mobilise une formation du programme régional de formation ou une formation individuelle : dans le premier cas, le montage sera effectué soit par la Région ou tiers sur délégation, soit par Pôle emploi ; dans le second cas, c'est à nouveau le conseiller qui intervient.

À noter qu'une remontée d'informations au Cnefop est prévue sur le volume et la typologie des projets validés partiellement ou non financés, selon des modalités définies par le Conseil.

Une mise en œuvre progressive qui retarde la communication

Enfin, un point d'étape devrait permettre de renseigner sur l'avancement des chantiers CEP : en matière d'offre de service, le référentiel d'activités CEP et la fiche portant sur l'ingénierie financière ont été réalisés et la fiche « *réfèrent* » est en voie de finalisation ; deuxième chantier, le socle national d'indicateurs a également bien avancé avec la définition des indicateurs CEP, la conclusion prochaine des bilatérales avec les 13 opérateurs CEP [2] et la réalisation du premier projet de contrat d'interface avec dictionnaire des données. Le premier tableau de bord est prévu pour octobre 2015 et la présentation du process et de la gouvernance du système d'information national devrait avoir lieu lors du groupe de travail CEP du 27 mai prochain. En matière de coordination, le document de synthèse ayant été finalisé, les « *principes d'aiguillage* » feront l'objet de la prochaine réunion du groupe de travail.

S'agissant de la professionnalisation, quatrième chantier, le suivi des actions engagées avec les opérateurs est en cours, suite à la finalisation de l'axe prioritaire des conventionnements avec les opérateurs et avec les

régions. Enfin, le chantier communication voit lui reporter *sine die* la campagne grand public. D'après nos informations, celle-ci pourrait avoir lieu en juin ou, à défaut, en septembre 2015.

- **À consulter :** www.cnefop.gouv.fr

[1] Transport, hébergement, restauration.

[2] Soit les 5 opérateurs nationaux (Pôle emploi, Apec, Cap emploi, Missions locales, Fongecif), et les 8 Opacif/Agécif du hors champ (Afdas, Fafsea, Faf-TT, Opcalim, Unifaf, Unifformation / Agécif Cama et Unagecif).

L'identité visuelle du Conseil en évolution professionnelle

MARS 2015

Extrait

L'identité visuelle CÉP

L'iconographie CÉP a pour objectif de donner une identité graphique au Conseil en évolution professionnelle, facilement identifiable par le grand public et les professionnels.



L'iconographie CÉP a pour objectif de donner une identité graphique au Conseil en évolution professionnelle, facilement identifiable par le grand public et les professionnels.

L'identité visuelle CÉP sert de trait d'union entre les différents opérateurs CÉP, qu'ils soient prévus par la loi du 5 mars 2014 ou désignés par les régions. L'originalité du projet réside dans le mode participatif de son élaboration ; l'identité ayant été construite en respectant le point de vue des opérateurs.

Le projet réussit à donner une véritable signature au Conseil en évolution professionnelle qui se traduit par la définition d'un univers graphique.

Ce projet a permis d'adopter une identité visuelle en phase avec la logique de labellisation induite par le cahier des charges CÉP fixé par arrêté du 16 juillet 2014 (publié au JO du 24 juillet 2014).

L'identité visuelle est l'un des piliers de la stratégie de communication développée autour du Conseil en évolution professionnelle (CÉP).

Elle a pour objet de rendre visible et de caractériser les supports de communication relatif au Conseil en évolution professionnelle, qu'ils s'adressent aux actifs, aux professionnels du conseil ou aux institutions de la chaîne orientation-formation-emploi. Elle a pour principales fonctions l'identification et la promotion du Conseil en évolution professionnelle.

Une identité visuelle CÉP pour quoi faire ?

① *permettre l'identification des opérateurs délivrant en région le Conseil en évolution professionnelle*

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social confie la délivrance du Conseil en évolution professionnelle à :

- des opérateurs nationaux dont Pôle emploi, l'APEC, les Cap emploi, les Missions locales ainsi que les OPACIF recouvrant le réseau des FONGECIF, le FAF TT et six OPACIF hors champ des accords nationaux interprofessionnels (Uniformation, Unifaf, AFDAS, FAFSEA, Unagecif, Agecif Cama), soit pour les opérateurs nationaux pas moins de 12 structures.
- et potentiellement d'autres opérateurs, désignés dans son ressort territorial par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Au regard de la pluralité des organismes susceptibles d'intervenir dans le Conseil en évolution professionnelle, l'identité visuelle CÉP est fédératrice pour les opérateurs, nationaux et régionaux, partageant les mêmes valeurs et appelés à proposer une offre de service CÉP homogène sur un territoire donné. Intégrée dans les supports régionaux de communication, elle doit faciliter l'identification par les actifs des opérateurs qui, répartis sur le territoire régional, délivrent le Conseil.

② *faciliter le repérage des services et outils d'aide à la décision mobilisables dans le cadre d'une démarche CÉP*

Les services et outils mobilisables dans le cadre d'un Conseil en évolution professionnelle intègrent le plus souvent l'offre de service plus large des opérateurs, comprenant notamment pour certains, des prestations d'accompagnement social (ex. l'appui aux problématiques d'hébergement, de mobilité, de garde d'enfant, ou liées aux divers handicaps et plus largement de santé).

Dans ce contexte, l'identité visuelle CÉP constitue, dans une logique de marquage de l'offre de service de l'opérateur, un moyen pour l'utilisateur de repérer les prestations et outils auxquels il peut recourir dans le cadre de sa démarche d'évolution professionnelle.

<p>Une identité visuelle CÉP pour quoi faire ?</p>	<p>⑥ <i>favoriser la reconnaissance de la démarche CÉP par les actifs</i></p> <p>Le Conseil en évolution professionnelle est une mesure d'initiative personnelle. L'engagement dans la démarche relève du choix de l'actif, seul porteur de son projet professionnel.</p> <p>Il peut être sollicité tout au long de la vie professionnelle dans une logique de sécurisation de son parcours afin de prévenir et d'accompagner les transitions professionnelles, qui se traduisent par un changement de situation et le plus souvent par un changement de statut.</p> <p>Ainsi, la démarche de Conseil en évolution professionnelle doit-elle être considérée comme un réflexe professionnel sain.</p> <p>Un usage systématique et normalisé de l'identité visuelle CÉP augmente son impact sur les actifs et sa capacité à être mémorisée et associée à une politique publique de sécurisation des parcours ainsi qu'à une offre de services qui leur sont dédiées.</p>
---	---

Quatre Opacif s'associent pour développer des services numériques dévolus au conseil en évolution professionnelle

[Benjamin d'Algerre](#), 30 mars 2015

Alors que depuis le 1^{er} janvier 2015, les collecteurs des fonds au titre du congé individuel de formation, font partie des opérateurs missionnés pour assurer le conseil en évolution professionnelle (CEP), quatre Opca-Opacif – l'Afdas (culture, communication, médias, loisirs), le FAF TT (travail temporaire), Unifaf (social et médico-social à but non lucratif) et Uniformation (économie sociale, habitat social et protection sociale) ont choisi de mettre leurs fonds et leurs ressources en commun pour développer des services en lignes afin d'assurer cette prestation.

Depuis le 20 janvier dernier, mon-cep.afdas.com, moncep.faftt.fr, mon-cep.unifaf.fr et moncep.uniformation.fr sont donc disponibles sur la toile. Tous conçus à partir du même système de gestion, partageant une charte éditoriale similaire et des services communs à destination des salariés. Une nouveauté pour ces organismes qui, jusqu'alors, n'avaient pour interlocuteurs que les entreprises. « *L'idée de départ était de mutualiser les coûts* » explique-t-on chez Uniformation, « *désormais, on s'oriente vers d'autres services, ce qui nous impose de tourner nos activités vers le public* ». C'est d'ailleurs une certaine homogénéité dans ce public qui a conduit ces quatre Opca-Opacif à travailler de concert. Pigistes, intermittents du spectacle, intérimaires, titulaires de contrats courts au sein du monde médico-social et de l'économie sociale et solidaires... autant de salariés entrant dans le champ de ces quatre organismes susceptibles de rencontrer des besoins particuliers en termes de conseil en évolution professionnelle. « *Des publics qui peuvent être amenés à exprimer des besoins de reconversion dans d'autres secteurs que ceux concernés par le champ de nos Opca. Nous avons conçu ces outils comme multisectoriels, pas pour répondre à des logiques de boutique* » assure-t-on au sein de l'Opca de l'économie sociale.

Deux mois après leur lancement, les quatre sites commencent à atteindre leur vitesse de croisière et les premières demandes de CEP venant des internautes ont déjà été enregistrées. Depuis, d'ailleurs, les contenus ont été enrichis de ressources sur les données socio-économiques et de cartographies sur les principaux indicateurs de l'emploi (tendances du marché, fourchettes salariales, profil des salaires, etc.). Dans les mois à venir, les plateformes se verront étoffées par la possibilité de réaliser des bilans professionnels en ligne via des modules thématiques e-learning de vingt minutes ainsi que par la mise en place d'entretiens téléphoniques avec des conseillers spécialisés dans l'évolution professionnelle dont le recrutement est actuellement en cours.

La mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle nécessite de renforcer la coordination des acteurs (rencontre C2RP)

Philippe Grandin, 10 février 2015

« En lisant de près le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle (CEP), il y a des éléments de posture sur lesquels nous ne sommes pas encore calés. Cependant, depuis quelques mois, nos conseillers, nos psychologues du travail, et la ligne managériale montent en compétences. » Fabien Beltrame, responsable du département Orientation et formation de Pôle emploi, intervenait dans le cadre de la rencontre organisée par le Centre régional de ressources pédagogiques (C2RP, Carif-Oref Nord-Pas-de-Calais), le 6 février à Lille, autour du thème « *Le conseil en orientation professionnelle : quelles complémentarités des dispositifs VAE [1], CEP et SPRO [2] ?* » « Cette montée en compétences, a-t-il ajouté, va se poursuivre dès le mois de mars 2015 avec un module dédié “délivrer le CEP”. Il s’agit d’un mode d’emploi des gestes professionnels qui correspond aux niveaux 2 et 3 du CEP (réflexion sur le projet professionnel et accompagner la mise en œuvre du projet personnalisé d’accès à l’emploi (PPAE). Nous avons inclus notre offre de services différenciés adaptée aux besoins et à l’autonomie des demandeurs d’emploi dans le CEP. »

Dans la mesure où le cahier des charges du CEP incite les opérateurs à partager leurs outils et méthodes, Marc Godefroy, président de l’Association régionale des Missions locales (ARML) Nord-Pas-de-Calais, a indiqué que « le rôle du SPRO est de faire coopérer les acteurs par rapport à des objectifs ». Et la question est de savoir « que changer dans nos pratiques pour créer cette coopération ? » « Si un cadre de 50 ans arrive à la Mission locale, il nous faut l’informer et l’accompagner vers l’Apec [3], par exemple. Le SPRO pourrait ainsi se pencher sur la question de savoir quelle est notre interface avec le citoyen pour qu’il trouve le bon interlocuteur. En même temps, nous avons besoin de nous spécialiser dans l’expertise et de la mettre à disposition de tous », a-t-il considéré.

Isabelle Lecerf, représentante de l’Association régionale Cheops (qui regroupe quatre Cap emploi du Nord-Pas-de-Calais), a souligné que « le CEP questionne sur nos pratiques mais nous possédons le cœur de métier (par exemple, maîtrise de l’ingénierie financière des parcours de formation...) ». « Nous allons travailler sur le premier niveau de services du CEP. Notre sujet de professionnalisation majeur est de savoir orienter les personnes vers d’autres acteurs du CEP. Chaque acteur a sa propre expertise et la parfaite connaissance de chacun d’eux permettra d’orienter les personnes en fonction de leurs objectifs. » Il est nécessaire, a confirmé Tatiana Jacenko, chef de projet Apec, « de connaître les acteurs régionaux du CEP (propositions de services, priorités...) pour dire aux bénéficiaires que tel opérateur va lui être plus utile par rapport à leurs objectifs. C’est un enjeu qui va se travailler sur le long terme ».

[1] Validation des acquis de l’expérience.

[2] Service public régional de l’orientation.

[3] Association pour l’emploi des cadres.

Dossier

Formation professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle, nouvel espace public de construction de projet

L'essentiel

Le conseil en évolution professionnelle participe, avec l'entretien professionnel et le compte personnel formation, de la construction de droits réels nouveaux par la négociation interprofessionnelle et la loi du 5 mars 2014. Le CÉP est en effet au carrefour de la construction de la vie professionnelle et d'un accès à la formation professionnelle continue. Il capitalise les principes posés par de nombreux experts et des expérimentations engagées dans plusieurs régions. En récusant les attitudes prescriptrices et directives, ce conseil inscrit le projet d'évolution professionnelle dans un espace spécialisé, délégataire d'un service public, ouvert à l'initiative et aux choix de la personne. Le CÉP est gratuit, neutre vis-à-vis de l'entreprise, impartial, organisé dans une posture de facilitation assortie d'une assistance à la construction de projet et assurant son ingénierie financière.



par Philippe Dole

Inspecteur général des affaires sociales

La formation tout au long de la vie s'inscrit par étapes successives dans notre paysage institutionnel et dans le droit. Elle contribue à la construction progressive de droits réels nouveaux pour chaque citoyen actif, avec la création du compte personnel de formation (CPF)¹, de l'entretien professionnel, et du conseil en évolution professionnelle (CEP). Les différents acteurs ont accompli un effort pour rendre simple son usage, malgré des mécanismes juridiques techniques et financiers complexes.

L'objectif de rendre le bénéficiaire du CPF acteur et codécideur de son parcours relève d'une liberté individuelle fondamentale, fondée sur la prise d'initiative et la formulation de choix déterminants pour la vie professionnelle, le lieu de vie et la rémunération.

Pour les demandeurs d'emploi

La gestion des programmes de formation par les collectivités et Pole emploi ne doit plus faire obstacle à ce droit d'initiative et aux principes de codécision². Toutefois, cha-

cun ne dispose pas du même degré d'autonomie et d'un don inné lui permettant de se projeter. La solitude, le manque d'estime de soi, l'ignorance du champ des possibles peuvent rendre incapable d'agir. Ce droit d'initiative ne saurait s'exercer sans le concours d'une chaîne de services solidaires pour faciliter information et accompagnement dans la construction de projet professionnel et de formation. Ce nouveau mode d'accompagnement doit permettre de dépasser le cadre de services jusqu'à présent soumis à des décisions de prescription, auxquelles devaient se soumettre les bénéficiaires, et les services devront être conçus et gérés pour répondre mieux encore à leurs besoins.

La réflexion sur l'évolution professionnelle et le sens à donner à sa vie professionnelle, la définition de projets professionnels et éventuellement de projets de formation va nécessiter, dans les entreprises comme dans l'espace public, une démarche et des services d'appui à la construction de projets, objet notamment du CÉP.

I. — L'ÉVOLUTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA RÉFORME NÉGOCIÉE

La question de l'évolution professionnelle se pose à chacun des actifs, salarié ou non, au cours de la vie profession-

¹ V. l'étude de J.-M. Luttringer dans ce numéro de la revue Droit social.

² Aucun projet de formation ne peut, selon la loi du 5 mars 2014, donner lieu à un débit du compte sans l'accord express de son titulaire.

nelle au regard des événements qui jalonnent la vie d'une entreprise comme des aspirations personnelles à s'élever dans l'échelle sociale ou à évoluer au plan professionnel dans le cadre d'une reconversion, voire d'un projet de création ou de reprise d'entreprise. La vie professionnelle peut ainsi offrir des opportunités d'évolution que les personnes peuvent saisir d'autant plus facilement que des dispositions sont prises pour faciliter cette évolution, et qu'elles peuvent ainsi « se situer ». Le projet d'évolution remet en question la place de la personne dans l'entreprise ou le bassin de vie, peut questionner le contrat de travail, le remettre en jeu ou au contraire le conforter³.

L'évolution dans l'emploi s'envisage en premier lieu en entreprise

Le principe de convergence adopté par les partenaires sociaux tend à concilier les aspirations des salariés à progresser dans l'emploi et dans l'entreprise et à se qualifier, avec l'intérêt de l'entreprise à investir dans la professionnalisation (montée en compétences) de ses salariés, afin de mieux s'adapter aux contraintes dictées par les choix d'organisation, les innovations et la concurrence⁴. Les entretiens entre le salarié et son employeur permettront de faire le point sur les compétences, l'employabilité. Ces dispositions tendent à concilier l'initiative individuelle du salarié (renforcée par le droit au CPF) et l'intérêt de l'entreprise à bien gérer ses ressources humaines, à accroître ainsi sa performance économique et sociale et à investir dans la formation. Elles nécessitent à notre sens une anticipation qui devra être soutenue et accompagnée.

Le projet d'évolution professionnelle se construit aussi hors de l'entreprise et mobilise alors le conseil en évolution professionnelle

Le cadre normatif issu des négociations

Instauré au final par l'article 32 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et dans la loi du 5 mars 2014 transcrite sur ce point à l'article L. 6111-6 du code du travail, le CEP est au carrefour de la construction de la vie professionnelle et d'un accès à la formation professionnelle continue. Il a inspiré successivement deux étapes de négociation interprofessionnelle : l'ANI du 11 janvier 2013 et celui du 14 décembre 2013.

Il trouve notamment son origine dans l'ANI du 5 novembre 2003 relatif à la formation professionnelle disposant le droit individuel à la formation (DIF)⁵. Le

cadre normatif, défini par l'arrêté ministériel du 16 juillet 2014, du nouveau CEP prône innovation, mobilité et services à distance, et s'intègre bien dans la stratégie « Europe 2020 » de l'agenda numérique pour l'Europe et le développement des compétences.

Désormais, l'élaboration d'un projet d'évolution professionnelle s'inscrit dans un espace de choix ouvert à l'initiative de la personne, dont l'exercice peut s'opérer dans le cadre de la relation avec l'employeur et du contrat de travail. D'autre part, le projet d'évolution professionnelle peut être construit en dehors de l'entreprise, dans les espaces de « conseil en évolution professionnelle » assortis des garanties publiques apportées par les opérateurs désignés par le législateur, et par le service public régional d'orientation, au titre de la solidarité publique.

Les fondements expérimentaux et méthodologiques

Plus de la moitié des salariés qui aujourd'hui sollicitent le bénéfice d'un congé individuel de formation (CIF) envisagent une évolution hors de l'entreprise ou ils travaillent⁶. De même, l'accompagnement sur un projet de vie autonome est sollicité par une proportion élevée de personnes en quête d'une évolution professionnelle : 12 % des personnes accueillies en Pays de la Loire, dans le cadre de l'expérimentation d'un CEP. À cet égard, le statut de pluri-actif⁷ aujourd'hui, mais également l'universalité du CPF et du CEP (qui concernera demain les artisans, commerçants, professions libérales, travailleurs indépendants), conduisent à penser également l'évolution professionnelle en dehors de la relation employeur et salarié.

D'autre part les personnes qui connaissent une vie professionnelle émiétée, caractérisée par l'enchaînement des contrats de travail précaires, ne bénéficieront pas du principe de convergence précité, et des entretiens qu'il soutient. Ainsi, les jeunes en recherche d'accès à l'emploi⁸, les demandeurs d'emploi, comme les actifs en itération professionnelle, subissent plus encore que d'autres les contraintes de tous ordres, et doivent arbitrer entre la recherche d'un revenu, et la poursuite de formations leur permettant d'accéder à une qualification.

Les expérimentations d'un « conseil en évolution professionnelle » conduites dans les régions Pays de la Loire et Bourgogne ont précisément mis en évidence les ressorts et motivations ayant conduit les publics accueillis à formuler un projet. On observe ainsi que la consolidation de l'entrée dans la vie active, le souhait d'évolution dans son emploi et l'anticipation sur une situation économique

³ Les observations tirées de l'expérimentation du CEP en Pays de la Loire soulignent le fait que, bien souvent, l'issue de la réflexion sur l'évolution conforte l'attachement à l'entreprise.

⁴ Ce principe a été confirmé par le législateur dans le cadre des dispositions afférentes aux entretiens professionnels et au bilan de carrière.

⁵ On peut également citer successivement le congé individuel de formation, le bilan de compétences personnelles et professionnelles, le contrat de sécurisation professionnelle dans cette « communauté de conception ».

N° 12 - Décembre 2014

⁶ Près de la moitié d'entre eux anticipent des menaces sur la pérennité de leur emploi ou de leur entreprise.

⁷ Concerne 1,5 M de travailleurs qui alternent emploi salarié et statut de travailleur indépendant ou d'entrepreneur.

⁸ En l'absence d'un cadre d'accueil professionnel susceptible de leur donner des repères leur permettant de se situer.

dégradée perçue comme une menace sont les déterminants de la quête de solutions personnelles.

Ainsi précise l'étude-évaluation réalisée en Pays de la Loire : « On arrive avec des questions professionnelles, on ressort avec différentes pistes/solutions », les commentaires et qualificatifs des usagers « permet d'apporter une réflexion sur une évolution de carrière et d'engager des démarches en un minimum de temps », « pour voir où on se situe au niveau de l'emploi et voir quelle orientation prendre » ont été prononcés avec le plus d'enthousiasme.

Le degré d'autonomie constitue une condition essentielle pour la réalisation d'un projet professionnel, et le conseil ⁹ délivré a aussi pour finalité de faire progresser ce niveau d'autonomie dans le cadre de la « capacité à s'orienter tout au long de la vie » ¹⁰.

Quelques repères choisis parmi la communauté des experts et chercheurs permettent d'éclairer les enjeux et logiques organisationnelles du conseil en évolution professionnelle

André Chauvet ¹¹ précisait dans son intervention lors du colloque organisé en octobre 2013 par la région Bretagne, que « le droit individuel à l'information et à l'orientation implique une réflexion approfondie sur la question des services à rendre à l'utilisateur et des problèmes de qualité et de labellisation ». Il indiquait que « l'activité de conseil s'est historiquement toujours inscrite dans une tension plus ou moins intense entre enjeux individuels et logiques organisationnelles ». Il ajoutait que « l'accompagnement doit permettre d'aider des personnes à prendre des décisions professionnelles en connaissance de cause et à les mettre en œuvre (informations individualisées, aide à la clarification de sa situation, de ses priorités, de ses objectifs, élaborer une ou des stratégies), et leur permettre de construire des repères et de développer des compétences à évoluer professionnellement tout au long de la vie ».

Patrick Mayen ¹² énonce dans ses travaux relatifs aux activités de conseil, et à propos de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le postulat que « le conseil est porteur d'une dimension de dérangement. Le dérangement s'effectue à l'égard de ce que la personne tient pour vrai à l'égard de ce qu'elle veut faire ». Il s'agit « d'amener la

personne à réfléchir sur sa situation, son projet, dans un cadre ou l'information et le conseil nourrit, alimente, enrichit la réflexion ». Il ajoute qu'il s'agit aussi pour le conseil « de se mettre en position de neutralité ; [...] d'éviter de prendre parti, de ne pas croire et conclure à la place de la personne ».

Dans sa théorie sur l'*empowerment* (qui se réfère au pouvoir individuel d'agir), Yann Le Bossé ¹³ définit les conditions favorisant cette autonomie de projet. Il précise ainsi que « le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités nécessite de s'intéresser à l'ensemble des conditions individuelles et structurelles qui confinent les personnes dans une situation d'impuissance ». Il observe ainsi que « l'exercice effectif d'un pouvoir d'action dépend à la fois des opportunités offertes par l'environnement (cadre législatif, institutionnel, ressource, etc.) et des capacités des personnes à exercer ce pouvoir (compétences, désir d'agir ¹⁴, perception des opportunités d'action, etc.). La notion de « pouvoir d'agir » désigne ainsi la possibilité « de mener à terme un changement souhaité et défini par la personne concernée et ne doit pas être confondu[e] avec l'exercice d'un pouvoir sur autrui ».

II. — L’AFFIRMATION DU DROIT À L’ORIENTATION ET À L’INITIATIVE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE EST ACCOMPAGNÉE PAR LES POUVOIRS PUBLICS SELON DES PRINCIPES DE SOLIDARITÉ

La construction de ce droit d'initiative et universel à se former va se négocier dans les branches et les entreprises. Elle est soutenue par les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du service public régional de l'orientation et la formation professionnelle. Mais ce droit d'initiative ne saurait s'exercer au profit de l'ensemble de nos concitoyens sans un accompagnement à l'écoute des personnes et de leurs projets, respectueux de leurs choix, et facilitant l'accès aux informations et services utiles dans l'environnement complexe et la diversité qu'ils représentent.

L'article 32 de l'ANI met l'accent sur l'importance de l'accompagnement des titulaires du CPE, les partenaires sociaux considérant que les difficultés apparues dans la mise en œuvre du DIF, et son usage par les salariés les moins autonomes, avaient trouvé leur origine pour partie dans un défaut d'accompagnement et de soutien au projet.

Les finalités de cet accompagnement public, gratuit, respectueux du choix des personnes

Conformément à l'article 16 de l'ANI relatif à la sécurisation de l'emploi, l'article L. 6314-3 du code du travail

⁹ « Le rôle du conseiller passe de celui d'un expert qui donne un avis à celui d'un accompagnateur qui tient conseil. Tenir conseil ne vise pas seulement une intention, un choix à faire ou une décision à prendre, mais aussi, fondamentalement, à réaliser un acte » (A. Lhotellier, L'accompagnement, tenir conseil in *Carrièreologie*, 2001).

¹⁰ V. sur ce point les objectifs de la « nouvelle offre d'orientation » adoptée par Pole emploi qui ambitionne de former les demandeurs d'emploi à s'orienter tout au long de la vie.

¹¹ Consultant et psychologue, expert impliqué dans le soutien aux réseaux d'accueil et de conseil, spécialiste des questions d'accompagnement des mobilités professionnelles.

¹² Enseignant-chercheur à l'université de Dijon, auteur de multiples travaux relatifs à l'expérience professionnelle et notamment à la mobilisation de la VAE et des activités de conseil.

¹³ Professeur à l'université Laval à Québec, Faculté des fondements et pratiques en éducation, auteur de multiples ouvrages sur le pouvoir d'agir ou *empowerment*.

¹⁴ P. Meirieu, dans ses multiples travaux consacrés à la pédagogie, parle de « désir d'apprendre ».

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

Dans le prolongement de ces principes, les membres du comité quadripartite de concertation ont souhaité doter les actifs d'une capacité à élaborer des stratégies personnelles et posé les principes qui fondent le cahier des charges du CEP : la gratuité, l'autonomie de projet et l'abolition de la prescription, la neutralité vis-à-vis de l'entreprise, l'adaptation du conseil au degré de profondeur nécessaire, la créativité et « l'éveil des possibles », la maîtrise du temps (sous l'angle de la temporalité), la reconnaissance par la qualification ou certification, l'assistance à la construction du projet et l'ingénierie financière.

Précisé par l'arrêté ministériel du 16 juillet 2014, « le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ». « Il est délivré par les réseaux d'organismes expressément mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail en raison de leur couverture du territoire national et de leurs missions en matière de conseil et d'accompagnement » : Pôle emploi, les Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), les missions locales et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation ; les organismes désignés par la région (C. trav., art. L. 6111-6) comme opérateurs régionaux du CEP, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Au rang des principes essentiels

Universalité : le CEP est accessible à tout actif (définition INSEE au sens du recensement de la population), quel que soit son statut, notamment les personnes en recherche d'emploi, indemnisées ou non ; les salariés du secteur privé, à temps complet ou partiel ¹⁵.

Le conseil est gratuit pour l'usager et s'inscrit dans une continuité de conseils. Il respecte la confidentialité, le principe de neutralité vis-à-vis de l'entreprise ¹⁶, et les choix du bénéficiaire. Il est ainsi mis en œuvre « dans le respect des principes de service public », et les opérateurs CEP doivent garantir l'égalité d'accès des actifs au CEP.

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

Premier niveau de service : une information, une orientation et un accueil individualisés

L'orientation participe en premier lieu de la connaissance des possibles (système d'emploi, activités économiques, dispositifs d'accès à la qualification, formations organisées dans la région...). Le droit d'initiative que soutient la loi du 5 mars conduit ici à rejeter toute démarche préalable d'affectation (on parle couramment de prescription), consistant à ne se situer qu'au regard de l'offre de formation disponible ¹⁷. Il s'agit plutôt de définir un projet dans le champ des possibles, au regard des contraintes (l'économie territoriale, le bassin de vie, la mobilité...), et ensuite seulement de sélectionner les éléments de solution envisageables par rapport aux objectifs d'emploi, d'activité ou de formation. L'orientation permet de réfléchir dans un environnement proche, et contribue à faciliter l'émergence de projets.

Cet accueil information est réalisé dans les conditions communes à l'ensemble des membres du service public régional d'orientation (SPRO). Le cas échéant, le conseiller indiquera le réseau mettant en œuvre le CEP à même de lui offrir le service le plus pertinent répondant à son besoin.

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

Le rôle du conseiller consistera à aider le bénéficiaire à se repérer dans le paysage des informations, des services et des outils disponibles (espace ressources documentaires, espace Info-Bilan, portails d'informations et tutoriels...), à investiguer un ou plusieurs environnements professionnels et à acquérir une méthode d'analyse de l'information. Cela sous-tend un important travail d'analyse des flux d'emplois ¹⁸, des mouvements de main-d'œuvre, des données de gestion détenues par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et les organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation (OPACIF), afin de dépasser le caractère souvent réducteur, et peu propice à l'innovation comme à la

¹⁵ « Il est également ouvert aux travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, ou auto-entrepreneurs, et aux salariés du secteur public, fonctionnaires titulaires, contractuels ou vacataires », Arr. 16 juill. 14.

¹⁶ Ainsi, à l'initiative du salarié, le conseil délivré en dehors de l'entreprise peut s'articuler avec l'entretien professionnel dans l'entreprise.

¹⁷ Ce principe remet en question les modalités actuelles d'accès à l'offre de formation financée par les régions et Pôle emploi, et particulièrement la prescription.

¹⁸ Sont en effet recensées chaque année 3,2 M d'offres d'emploi et 1,8 M d'intentions de recrutement pour un total de 36 à 37 M de recrutements (source DPAE et DADS).

mobilité professionnelle, des indicateurs de tension de recrutement.

Deuxième niveau de service : un conseil personnalisé

Le conseil et l'accompagnement mis en œuvre dans le cadre du CEP commenceront par un diagnostic partagé des besoins, et demande au conseiller de savoir identifier en commun avec le salarié les objectifs et les voies pour y arriver.

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

Le Conseil en évolution professionnelle doit ainsi contribuer à faire des choix, à discerner ce qui répond aux aspirations personnelles tout en prenant en considération les contraintes.

Troisième niveau de service : l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet

Novation importante par rapport aux services délivrés jusqu'à présent, il s'agit d'épargner aux bénéficiaires à la fois la complexité administrative inhérente à la segmentation des offreurs de services et de formation, comme de faciliter la coordination des décisions de prise en charge du financement du projet auprès des institutions publiques, OPCA et OPACIF dont les modalités d'intervention sont à la fois disparates et répondent souvent à des contraintes temporelles diverses.

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

L'opérateur du CEP devra contribuer à faciliter la concrétisation du projet. Le conseiller garantira ainsi l'ingénierie financière du projet de formation (*back office*, qualification visée, actions de formation visées, financements mobilisables...).

Les partenaires sociaux ont également insisté sur le service à distance, en soulignant l'utilité d'un usage de grande ampleur des outils numériques.

Articulé au CEP, l'exercice du bilan de compétences personnelles et professionnelles doit évoluer dans son contenu et les modalités de sa restitution

Le bilan de compétences révèle à celui qui le réalise ce qu'il ne sait pas sur lui-même et permet de révéler les compétences qu'il ne sait pas mettre en valeur. Faut-il

rappeler que cette compréhension de soi conditionne le pouvoir d'agir ? Repositionné dans la perspective des entretiens professionnels, il pourrait, de l'avis des partenaires sociaux¹⁹, contribuer à la construction du projet d'évolution dans l'entreprise. « La démarche de bilan peut contribuer à une clarification et à un renforcement des sentiments de compétences du bénéficiaire, ce qui peut avoir un effet dynamisant sur sa démarche de projet »²⁰. Adossé à l'accompagnement sur un projet de validation des acquis de l'expérience, il peut faciliter l'accès à la qualification. Le CEP conduit à revisiter les processus, la durée de la prestation, et les modalités de restitutions en recherchant les complémentarités utiles à la construction et finalisation du projet.

III. — REGARD SUR LES ASPECTS ORGANISATIONNELS

Pour les professionnels de l'accompagnement, est réaffirmée l'exigence de rigueur et d'éthique professionnelle.

Ce conseil implique une démarche de co-construction du projet d'évolution professionnelle reposant sur deux principes : la prise en compte du degré d'autonomie du bénéficiaire et du niveau de maturation de son projet, le respect de l'initiative du bénéficiaire et du rythme d'avancement de son projet.

La délivrance du CEP implique une attitude de facilitateur qui repose sur la capacité de celui-ci à être à l'écoute et à soutenir la personne dans le processus d'appui à la définition et à la réalisation de son projet²¹. Le conseiller, précise le cahier des charges, doit veiller ainsi « au respect de l'impartialité : il se doit d'être objectif et de ne pas porter de jugement personnel sur le projet d'évolution professionnelle du bénéficiaire ; de la confidentialité : il est tenu à la discrétion professionnelle ». Le conseiller ne peut imposer ni une stratégie ou un plan d'actions non retenu par le bénéficiaire du CEP, ni le choix d'un organisme de formation ou d'un prestataire de services. Facilitateur, « le conseiller porte une attention particulière aux publics les plus fragiles ». La personne restera libre de ses choix, de mettre en œuvre son projet, et de sa temporalité. Enfin, la matérialisation du projet professionnel pourra s'inscrire dans le passeport formation individuel mentionné dans l'ANI, qui permettra au bénéficiaire de conserver la trace de ses acquis professionnels, de formation, ses expériences professionnelles et sociales.

¹⁹ Échanges lors de la table ronde organisée par la fédération nationale des CIBC le 4 sept. 2014.

²⁰ J. Aubret et S. Blanchard, *Pratiques du bilan personnalisé*, Dunod, 2006.

²¹ « Le conseiller doit être en capacité : de dresser un état des lieux des atouts de la personne, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation ; d'explicitier les objectifs poursuivis, d'identifier et d'ajuster avec la personne la stratégie envisagée ; de conseiller la personne dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel ; de l'aider à capitaliser sur l'expérience de la conduite de son projet ; de mobiliser toute mesure ou partenaire afin de prévenir et de réguler les éventuelles difficultés ».

La mise en œuvre du CEP s'accompagne de l'acceptation d'une nouvelle définition du métier de conseil dans la sphère publique, qui conduit l'ensemble des institutions concernées à reconfigurer les organisations et à revisiter l'allocation des ressources et compétences.

À cet égard, l'arrêté ministériel relève que la qualité du service rendu au bénéficiaire du conseil « implique que ces professionnels soient en capacité d'exercer les missions nécessaires au processus d'appui à la personne et son projet, respectent une éthique professionnelle, satisfassent à l'obligation d'actualiser leurs compétences ». Afin d'assurer la professionnalisation des équipes en charge de l'offre de services du CEP, l'arrêté prescrit aux opérateurs du CEP de « conduire des actions de professionnalisation de leurs personnels ».

La mise en œuvre du CEP fait l'objet d'une coordination et d'un suivi national et régional²², qui favoriseront la mutualisation des moyens, le maillage et le partenariat territorial, et la professionnalisation des acteurs du SPRO comme du CEP.

CONCLUSION

Le CEP intègre les principes méthodologiques mis en évidence par la communauté des experts et chercheurs, soutenant les capacités d'initiative, les choix personnels et le pouvoir d'agir.

Nombre de questions matérielles et de précautions se posent pour garantir l'effectivité de ce droit. Le principe de gratuité retenu par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux nécessite que soient précisés les moyens en ressources humaines réaffectés ou recrutés pour assurer ces missions, et les conditions de leur financement²³. Apparaissent également des besoins conséquents d'expertise, de connaissances accessibles aux usagers, relatives notamment aux métiers et à l'évolution des qualifications, comme à l'économie réelle des territoires et à l'offre de formation. Les modes de gestion sont construits dans une logique prescriptive, destinée aux professionnels, plutôt chargés

d'affecter des publics à des dispositifs conçus sur un modèle d'anticipation et de planification. Ils devront être adaptés aux spécifications du cahier des charges du CEP qui renverse totalement ce modèle de gestion et de relation²⁴.

D'autre part, l'enjeu de la professionnalisation des réseaux et professionnels chargés de l'accompagnement, déjà posé à l'occasion des travaux d'évaluation relatifs à la VAE, est réaffirmé. Vincent Merle²⁵, dans un projet auquel Jean Besançon²⁶ a également contribué, proposait la création d'un « espace du métier du conseil en évolution professionnelle, autorisant les débats et partages » (entre pairs), des actions régionales de professionnalisation sur les pratiques de métier... et la mise en œuvre de « actions de formation diplômantes ».

Les réseaux nationaux désignés comme opérateurs du CEP, conscients de l'importance de ces enjeux et de la « hauteur de la marche à gravir », ont entrepris dès la fin de l'année 2013 la formation et l'accompagnement de leurs conseillers²⁷.

Une étude d'opportunité relative à la création d'un titre professionnel du ministère chargé de l'Emploi, de conseiller en évolution professionnelle, est en cours.

Ainsi, la mise en œuvre du compte personnel formation et du CEP, la primauté accordée à la certification et à la qualification, vont progressivement bouleverser la relation entre les apprenants et les offreurs de formation, en conférant aux premiers les pouvoirs reconnus aux clients consommateurs des services produits par les seconds. Les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles approches de l'évolution professionnelle, comme de la formation, avec le concours des partenaires sociaux, des pouvoirs publics et de l'ensemble des financeurs, permettront peut-être que modularité, personnalisation et ajustements de parcours prennent cette fois, avec l'ampleur nécessaire, la dimension opérationnelle recherchée depuis vingt ans ■

²² L'arrêté précise : « La région coordonne sur son territoire, en associant les services de l'État, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel, la mise en place du conseil en évolution professionnelle par les opérateurs CEP présents localement et participant au service public régional de l'orientation (SPRO). Elle effectue un suivi de la mise en œuvre territorialisée du conseil en évolution professionnelle dont les éléments d'information sont communiqués au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) ».

²³ À titre d'exemple, la DGEFP a ainsi annoncé qu'elle acceptait de reconsidérer à cet effet les contrats d'objectifs et de moyens qui régissent les fonds affectés au fonctionnement des opérateurs concernés.

²⁴ Les objectifs du CEP et du CPF disqualifient également de ce fait les pratiques d'orientation qui demeurerait fondées au principal sur la psychométrie et l'usage de tests, et dont les objectifs qu'ils sous-tendent, d'un accès homogène à la formation, s'avèrent contradictoires avec la personnalisation des parcours.

²⁵ Ancien directeur du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), directeur de cabinet de Nicole Péry, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle dans le gouvernement de Lionel Jospin.

²⁶ Directeur de l'Université ouverte des compétences (UODC).

²⁷ Pole emploi a engagé dès nov. 2013 la formation de 25 000 agents et *managers* à sa « nouvelle offre d'orientation », l'Aphec a révisé en profondeur son offre de service dans la même période, les Fongecif avec l'appui du FPSPP se sont attelés dès 2013 à la définition d'une norme relative au conseil délivré, et procèdent à une mesure d'écart pour chacun d'entre eux, avec les objectifs décrits dans le cahier des charges du CEP.

Les Centres d'information sur le droit des femmes et des familles font valoir leur légitimité sur l'orientation régionale et le conseil en évolution professionnelle

Benjamin d'Algerre, 4 novembre 2014



Acteurs méconnus de l'orientation et de la formation professionnelle, les Centres d'information sur le droit des femmes et des familles ([CIDFF](#)) entendent bien prendre toute leur part dans le nouveau paysage initié par la récente réforme du 5 mars 2014.

Fondé en 1972 [1], le réseau des CIDFF compte aujourd'hui 111 centres, à structure associative, et 1 405 permanences chargés d'accueillir les femmes et les familles [2], de les informer et de les accompagner sur les thématiques de l'accès au droit, des violences sexistes, du soutien à la parentalité, de la sexualité, de la santé, mais aussi de l'emploi, de l'orientation, de la formation et de la création d'entreprise. Ainsi, 93 centres disposent d'un service emploi, 59 ont reçu une labellisation BAIE (bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi) et 55 sont agréés en tant qu'organismes de formation. « Les CIDFF disposent d'un savoir-faire de près de 30 ans, reconnu par différents partenaires : DGEFP, directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), Pôle emploi, Afpa, Conseils régionaux, caisses d'allocations familiales, etc. Nos conseillers emploi travaillent au sein d'équipes pluridisciplinaires composées de juristes, de conseillers conjugaux ou familiaux, ce qui permet à la personne accompagnée de trouver en un même lieu différents interlocuteurs pouvant l'aider à lever les freins à son projet professionnel, sa recherche d'emploi ou sa reprise d'entreprise » explique Claire Caminade, conseillère technique emploi-crédation d'entreprises au sein du Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF), la structure qui chapeaute l'ensemble du réseau. En 2013, les CIDFF ont réalisé 36 040 entretiens individuels en matière d'information professionnelle, dont 87,4 % concernaient des usagers féminins.

Service public régional de l'orientation et Conseil en évolution professionnelle

Un savoir-faire que ces réseaux de terrain, souvent structurés à l'échelle départementale, souhaiteraient mettre en avant dans le cadre des futurs services publics régionaux de l'orientation (SPRO). Pour l'heure, seul Poitou-Charentes envisage d'ouvrir le sien ([lire](#)) aux centres d'informations sur le droit des femmes et des familles de son territoire. D'autres pourraient suivre, mais il incombe aux acteurs de terrain de faire les démarches en ce sens. Et si les centres entendent se positionner au sein de ces services, ils veulent également le faire vis-à-vis du Conseil en évolution professionnelle, s'estimant légitimes au vu de leur expérience d'accueil et d'accompagnement des publics en recherche de formation, de reconversion ou de débouché professionnel. « Les CIDFF sont des acteurs de terrain en mesure de proposer des actions ciblées permettant d'agir sur les freins et les problématiques en élaborant des diagnostic de territoires pour faire face aux difficultés rencontrées par les femmes accompagnées » indique Claire Caminade, « pourtant, nous sommes exclus des dispositifs relais du conseil en évolution professionnelle en dépit des compétences de nos conseillers. Il est temps que nous soyons associés à ce dispositif ».

[1] Le premier Centre d'information féminin - Cif, dont Françoise Giroud sera la présidente dès 1974 - était alors une annexe du secrétariat général de Matignon.

[2] Néanmoins, 30 % des publics reçus sont actuellement des hommes

Former les conseillers chargés d'accompagner les bénéficiaires



Les participants des rencontres interrégionales, dans l'hémicycle du Conseil régional de Bourgogne

La mise en place de prestations de conseil en évolution professionnelle suppose de former les conseillers chargés d'accompagner les bénéficiaires dans la définition de leur stratégie professionnelle. Les compétences à acquérir sont multiples, notamment pour soutenir dans toutes les phases d'élaboration de leurs projets des publics très différents.

Il faut aussi connaître les ressources en débou-

chés d'emplois d'un territoire, la carte de son offre en formation... Si le développement de ce nouveau service se fera sous l'égide du service public régional de l'orientation, ce dernier s'appuiera notamment sur le Carif-Oref pour la photographie des besoins et ressources en formation et emploi d'un territoire. Des données qui permettront de former les conseillers en évolution professionnelle.

Carif "à tous les étages"

Invitée aux rencontres interrégionales, Pascale Gérard, présidente de la commission formation de l'Association des Régions de France (ARF), a rappelé *"la nécessaire présence du réseau des Carif-Oref au plan institutionnel, celui du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). Cependant, un impératif reste à trouver : celui d'un fonctionnement idoine au niveau du Crefop (Comité régional)"*.

Pascale Gérard a également évoqué le CEP, qui *"doit être au service de ce qui est nouveau, c'est-à-dire sortir d'une perspective « médicale » – quand nous parlons de « prescrire » une formation à une personne, suite à un diagnostic – pour arriver à une co-construction d'un projet"*. Dans cette perspective, *"les Carif-Oref sont à tous les étages de cette réforme"*. L'appui à l'évaluation assuré par les Oref *"sera déterminant pour éviter une prédominance des observatoires des branches professionnelles"*. Le croisement branches-territoires est le défi à relever. *"Nous aurons aussi besoin d'une expertise des Oref pour éviter d'être coincés entre les listes des formations nationales et régionales (celles élaborées par les Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation - Coparef) éligibles au CPF."*

Et de conclure : *"Nos structures ont de beaux jours devant elles. La formation est un enjeu de promotion des personnes, de développement humain, et un investissement pour la compétitivité des entreprises et des territoires. Même si nous n'avons pas toute la visibilité sur la réforme, la période est exaltante."*

Exemple en Pays de la Loire...

Dans de nombreux bassins d'emploi, il s'agit de créer de fait un nouveau métier, tandis que d'autres territoires ont initié des expérimentations de CEP, à l'instar des Pays de la Loire, qui a généralisé en 2013 une expérience débutée en 2010. "Chaque année, 170 000 personnes changent de métier et 35 000 d'entreprise. Les carrières linéaires sont de plus en plus rares et la mobilité est subie bien souvent, surtout pour les personnes faiblement qualifiées. Par ailleurs, nos bassins d'emploi sont en mutation profonde, avec des besoins qui émergent sur de nouvelles compétences. C'est dans ce cadre que nous avons initié une expérience de conseiller en évolution professionnelle", explique Jean-Philippe Magnen, vice-président du Conseil régional des Pays de la Loire, en charge de la formation professionnelle.

Depuis 2010, cette collectivité y a consacré un budget de 760 000 euros, tandis que le Fongecif abonde de 10 % ce budget et assure l'animation du réseau sur les 10 bassins d'emploi sélectionnés (Grand Saumurois, Haute-Mayenne, Sud Vendée, Angers, Pays du Mans, etc.). Près de 700 salariés ont bénéficié de cette opération qui repose sur un entretien initial d'une quinzaine de minutes, puis d'autres de 45 minutes pour faire un état des lieux de ses compétences et de ses possibilités d'évolution par la formation.

... et en Bourgogne

"Nous avons également mis en place une expérimentation de ce type depuis quelques mois, explique Fadila Khattabi, la vice-présidente du Conseil régional de Bourgogne. Les prestations sont cantonnées au conseil, tandis que la loi étend son champ d'action jusqu'à la prescription de formation et aux demandeurs d'emploi. En quelques mois, près de 800 personnes ont été accompagnées dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels. Nous avons axé cette opération sur le secteur privé, mais nous avons eu beaucoup de demandes émanant de la fonction publique, de gendarmes, de personnel hospitalier..." L'expérimentation confiée au Carif-Oref bourguignon visait à accompagner les opérateurs de la VAE. Pour ce faire, les conseillers en évolution professionnelle ont bénéficié de dix jours d'analyse des pratiques, animés par un praticien chercheur. "Un cursus qui a permis aux conseillers d'acquérir la connaissance des partenaires, des ressources et supports nécessaire à leurs missions", poursuit Fadila Khattabi.

Les contours de poste des futurs conseillers

D'autres Régions ont initié des programmes de formation de un à cinq jours pour les professionnels de l'information et de l'orientation (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, etc.), afin qu'ils

Questions à Fadila Khattabi, vice-présidente du Conseil régional de Bourgogne,

"La loi renforce le rôle des Carif-Oref, mais ne modifie pas leurs missions"



Quel regard portez-vous sur la réforme, pour l'élaboration des politiques régionales ?

Il reste encore beaucoup d'interrogations, dans la mesure où les décrets ne sont à ce jour [le 4 juillet] pas publiés. C'est le cas notamment pour l'implication des Carif-Oref, qui vont tenir un rôle d'animateur et de centre ressources pour toutes les actions qui seront développées dans le champ de la professionnalisation.

Quel sera leur rôle dans l'élaboration d'actions de gestion prévisionnelle

des emplois et des compétences territoriales ?

Il faut dissocier les différentes politiques mises en œuvre comme la GPEC territoriale des Carif-Oref. Ces derniers sont des outils et la question qui se pose est celle de leur place avec les évolutions induites par la réforme. Cette dernière les positionne comme des centres de ressource à disposition des territoires et du dialogue social au sein des quadripartites régionales, qui permettront à tous les acteurs de la formation professionnelle d'élaborer une politique complémentaire et définie en fonction des besoins spécifiques du territoire. La loi renforce ce rôle des Carif-Oref, mais ne modifie pas leurs missions.

Comment travaillez-vous aujourd'hui avec le Carif-Oref ?

Nous avons développé le C2R [Centre régional de ressources]¹, le Carif-Oref bourguignon, voici quatorze ans, pour disposer d'indicateurs pour élaborer nos politiques en matière d'emploi et de formation. C'est par exemple sur la base des ressources qu'ils nous fournissent que nous élaborons les "contrats d'appui à la performance économique et à l'évolution des compétences", les Capecos. Cela donne lieu parfois à des tiraillements avec la Direccte, mais ils permettent pour ces contrats élaborés avec l'État et les acteurs du dialogue social d'une branche, d'avoir une vision précise de l'offre de formation et de disposer d'éléments d'analyse sectorielle sur le territoire.

■ Propos recueillis par C. M.

1. www.c2r-bourgogne.org

développent une culture de travail commune, et appréhendent l'offre et les besoins de leur territoire en formation et compétences. Bien souvent, l'objet, pour les structures de conseil et d'orientation, est également de développer une approche de prise en charge individuelle, plutôt qu'axée sur un statut. Des expérimentations locales, mais dont les retours d'expériences permettront d'ébaucher les contours de poste des futurs conseillers en évolutions professionnelle.

■ C. M.

Le cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle définit trois niveaux de prestation

Nicolas Deguerry, 25 juillet 2014

Issu de la volonté des partenaires sociaux et inscrit dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle (CEP), dispose désormais d'un cahier des charges fixé par [l'arrêté du 16 juillet 2014](#), paru au Journal officiel du 24 Juillet.

Individualisation et personnalisation sont les maîtres-mots d'une offre de services organisée en trois niveaux. Retrouvez dans cet article les finalités, les publics et l'offre de services de ce nouveau dispositif d'information et d'accompagnement qui entend « *favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.* » Pour les modalités de mise en œuvre et de suivi, retrouvez notre article de [Une](#)

Tous les actifs sont concernés

Défini au point 1.1 du cahier des charges, le conseil en évolution professionnelle apparaît comme « *un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, reprise ou création d'activité...).* » Gratuit, le processus est mis en œuvre à l'initiative de la personne, tout au long de sa vie active et dans l'objectif de contribuer à « *améliorer [sa] capacité à faire ses propres choix professionnels et à évoluer professionnellement, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qualifications professionnelles.* » Si la situation des salariés est spécifique en ce sens qu'ils peuvent l'articuler avec leurs entretiens professionnels, le conseil en évolution professionnelle n'en est pas moins le premier dispositif à rompre avec la logique de statut qui prévalait jusqu'alors : seuls les inactifs en sont exclus, à l'exclusion des étudiants et des retraités qui peuvent y prétendre lorsqu'ils occupent un emploi.

Individualisé, le conseil en évolution professionnelle vise notamment à l'élaboration d'une « *stratégie d'évolution* » et d'un « *plan d'action* », formalisés dans un « *document de synthèse* » dont le modèle est commun aux opérateurs du service.

Trois niveaux de services

Partant du principe que tout actif n'a pas besoin des mêmes prestations, l'offre de services du conseil en évolution professionnelle distingue trois niveaux d'intervention : d'abord, l'accueil individualisé, réalisé dans le cadre du service public régional d'orientation et destiné à « *permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.* » Objectif d'employabilité oblige, l'information est dès le début de la prestation territorialisée pour coller au plus près des besoins économiques repérés dans les bassins de vie et d'emploi. À noter également que le cahier des charges reprend, par suite d'un amendement déposé par les écologistes sur les listes de formation éligibles au compte personnel de formation (voir [notre article](#)), l'idée d'un fléchage de l'information vers les « *nouvelles filières et nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.* »

Après l'accueil individualisé, vient le conseil personnalisé, délivré par les opérateurs du conseil en évolution professionnelle. Un second niveau d'intervention qui replace les bénéficiaires face à leur statut, puisqu'ils « *relèvent de la responsabilité institutionnelle des organismes qui, dans le cadre de leurs missions, sont chargés de leur suivi et de leur accompagnement.* » Soit, du côté des opérateurs nationaux, Pôle emploi, Cap emploi et l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) pour les demandeurs d'emploi, les Missions locales pour les publics jeunes et, enfin, les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif) pour les salariés et nouveaux demandeurs d'emploi issus de contrat à durée déterminée ; du côté des opérateurs régionaux, « *les organismes [seront] désignés par la région (...) après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop).* »

C'est ici que la diversité s'exprimera, soit en raison de la nature même des implantations territoriales (Maisons de l'information sur la formation et l'emploi, Cités des métiers, ...), des spécificités régionales (Maisons de la formation professionnelle en Bretagne, Points Accueil Information Formation en Rhône-Alpes, ...) ou des choix politiques (centres d'information et d'orientation, Maisons de l'emploi, ...). Quel que soit l'opérateur, le bénéficiaire disposera dès lors d'un référent qui le suivra, dans une démarche de « *co-construction* » destinée à éviter toute approche prescriptive, « *tout au long du processus de conseil et d'accompagnement de son projet d'évolution professionnelle, de l'élaboration à sa réalisation (niveaux 2 et 3).* »

Le troisième niveau, l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet, incarne lui la volonté du législateur de ne pas lâcher le bénéficiaire en milieu de parcours. Façon d'éviter que le conseiller ne soit pas le payeur, celui-ci est ainsi invité à « *faciliter la concrétisation* » du « *projet d'évolution professionnelle de la personne et de la stratégie associée.* » Pour ce faire, un « *plan d'actions* », révisable, est co-construit, incluant si besoin parcours de formation et plan de financement. À défaut d'avoir pu simplifier l'ingénierie financière des parcours d'évolution professionnelle, le cahier des charges implique désormais fortement le conseiller référent, dont le rôle va jusqu'à « *prendre contact pour le compte du bénéficiaire avec les financeurs afin soit d'assurer la couverture entière du coût de l'action projetée, soit de diminuer le reste à charge pour le bénéficiaire.* » Il s'agit là d'une traduction concrète d'une volonté forte des partenaires sociaux d'au-moins simplifier pour l'usager final ce qui ne peut l'être en *back-office*.

À consulter :

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

Les signataires de la charte pour l'orientation alsacienne vont valider leurs priorités

Cédric Morin, 25 mars 2015



Quelques mois après la signature de la première charte régionale pour l'animation d'un service public régional de l'orientation le 13 octobre dernier (voir notre [article](#)), une obligation dans le cadre de la réforme, les 17 signataires alsaciens entrent dans la concrétisation de ces engagements. « *Mercredi 25 mars nous soumettons à tous les signataires (préfecture, Éducation nationale, Pôle emploi...) les priorités que nous avons identifiées. Elles vont nous permettre de définir une stratégie commune qui se déclinera dans des programmes annuels. Nous avons beaucoup travaillé au préalable, notamment avec le rectorat* », explique Martine Calderoli-Lotz, vice-présidente du Conseil régional.

Cette ambition s'inscrit dans la continuité de la définition du SPRO de la loi du 5 mars 2014, alors qu'une première charte régionale de 2011 visait l'élaboration d'un service régional de l'orientation, bien avant que la réforme ne généralise ces dispositifs. Dans le nouveau texte, il s'agit « *d'approfondir l'expérience déjà engagée pour aboutir à un projet régional structuré dans une logique sectorielle, territoriale, et articulé dans le cadre de calendriers concertés* ». Dans ce cadre, la Région coordonne l'ensemble des actions menées et notamment l'élaboration de plans et programmes régionaux d'information et d'orientation.

Trois priorités

Pour la réunion de mercredi prochain, trois priorités ont été définies, souligne Martine Calderoli-Lotz : « *Dans un premier temps nous devons faire un état des lieux des différents outils et structures intervenant dans le champ de l'orientation, qu'il s'agisse des Missions locales, des CIO, de Pôle emploi... L'objectif est de créer une synergie, même si les freins financiers sont très importants, il y a moins d'un conseiller en orientation pour 1000 élèves dans l'Éducation nationale. Cette question est indissociable du déploiement du conseil en évolution professionnelle. Nous voulons développer une culture de travail qui nous soit commune. Dans cet objectif, nous avons créé un portail régional dédié : [emploi-formation-Alsace](#).* »

Fort d'une cartographie qui répertoriera toutes les ressources dédiées à l'orientation sur le territoire, il s'agira de mettre en œuvre le deuxième objectif prioritaire, la mise en réseau de toutes les structures pour garantir une couverture du territoire, mais aussi coordonner leurs manifestations, comme les salons dédiés à l'orientation. « *Le troisième objectif est de renforcer nos liens avec le monde de l'entreprise. Nous souhaitons que ces dernières ouvrent leurs portes à tous les stades de l'orientation, lors du stage de troisième, pour les jeunes pris en charge dans les collectivités locales...* », poursuit la vice-présidente.

La Région a constitué en 2014 un réseau de 200 entreprises baptisé « 1000 professionnels », avec le soutien des acteurs locaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation. L'objectif est de permettre aux jeunes de confronter leurs projets professionnels à des entreprises des secteurs visés. Aujourd'hui ce réseau est principalement concentré à Strasbourg, toute l'ambition dans le cadre de la charte est qu'il puisse se développer, notamment sur les bassins de Mulhouse ou de Colmar.

Documents joints

- [Charte SPRO Alsace \(PDF - 395.4 ko\)](#)

Service public régional de l'orientation : convention inédite pour la mise en place d'une plateforme numérique en Auvergne

Nicolas Deguerry, 5 février 2015



Territoire rural oblige, la Région Auvergne a toujours fait preuve d'innovation en matière de numérique. Et cela ne risque pas de s'arrêter, si l'on en croit la convention quadripartite pour la mise en place d'une plateforme numérique dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO), signée vendredi 30 janvier 2015 à Clermont-Ferrand.

Première du genre, la convention consacre pour deux ans un « *partenariat unique en France* », qui réunit la Région Auvergne, le Rectorat de l'académie de Clermont-Ferrand, l'Onisep [1] et le Carif-Oref Auvergne [2].

Un partenariat exemplaire selon l'Onisep

C'est une première et George Asseraf, directeur général de l'Onisep, aimerait bien qu'elle fasse boule de neige. De fait, la convention quadripartite semble répondre en tout point au référé de la Cour des Comptes du 21 mai 2014 (voir [notre article](#)), qui réclamait une autre gouvernance territoriale pour l'Onisep. Ceci, justement de manière à permettre au directeur général de l'Onisep de conclure ce genre d'accord, ce qui n'est pas toujours possible dans la mesure où les directeurs régionaux de l'Office « *sont à l'heure actuelle des chefs de service académique sous la seule autorité des recteurs* », pointait la Cour des Comptes. En l'occurrence, c'est bien grâce au soutien de Marie-Danièle Campion, recteur de l'académie de Clermont-Ferrand, qu'une telle convention quadripartite a pu être conclue. George Asseraf s'en félicite d'autant plus qu'il souligne que l'Onisep est un « *contributeur majeur du SPRO* », pas toujours suffisamment mis en valeur à ses yeux dans certaines régions. Et de cette « *première configuration où les acteurs principaux sont au même rang* », découle selon lui une « *cohérence entre tous ceux qui nourrissent et apportent des informations et des services* » dans le cadre du SPRO. CQFD : « *c'est donc quelque chose qu'il faudrait pouvoir dupliquer, parce que cela responsabilise les acteurs qui sont le plus contributeurs* », se réjouit-il.

Des services financés

Satisfecit quant à une reconnaissance, donc, qui n'est pas seulement symbolique. Car l'annexe financière le précise, ce sont quelques 44 405 euros HT par an que le Carif-Oref d'Auvergne reversera à l'Onisep en contreparties diverses (mises à disposition de ressources, maintenance d'outils, etc.), auxquels s'ajoutent 30 000 euros HT pour la durée de la convention au titre de la mise à disposition du Quizz Métiers et 50 000 euros HT en rémunérations d'opérations liées au webclasser et à la messagerie synchrone. À cet égard, il y a bien là un regret pour Arlette Arnaud-Landau, vice-présidente régionale [3] et présidente du Carif-Oref Auvergne, qui estime que des économies d'échelle auraient pu être réalisées, si une telle convention avait pu être élaborée au niveau inter-régional dans le cadre plus vaste de l'Association des Régions de France.

Des réseaux habitués à travailler ensemble

Insistant également sur la qualité du partenariat avec le Rectorat, Arlette Arnaud-Landau souligne un historique qui renvoie aussi bien au cadre légal qu'à une tradition bien ancrée du travail en commun. Et au-delà du nouveau rôle de coordination confié aux régions par la loi du 5 mars 2014, elle rappelle tout autant le travail initié avec la loi du 24 novembre 2009 que le statut de région pilote détenu par l'Auvergne en matière d'orientation [4]. Évoquant les animateurs territoriaux créés par la Région, elle souligne : « *nous avons déjà un maillage important et nous sommes dans un territoire où les acteurs se connaissent bien et ont été demandeurs d'une coordination qui soit portée par la Région* ».

Accessible dès avril 2015 via le [portail du Carif-Oref Auvergne](#), la plateforme, qui s'inscrit dans la volonté du président René Souchon de développer les usages numériques, offrira un bouquet complet de services centré sur l'utilisateur. Objectif : « *permettre l'accès de tous à une information de qualité sur les métiers et les formations dans le cadre du continuum formation initiale – formation tout au long de la vie.* »

[1] Office national d'information sur les enseignements et les professions – [Onisep](#).

[2] Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation de la Région Auvergne, www.formationauvergne.com.

[3] En charge de la formation professionnelle tout au long de la vie, des formations sanitaires et sociales et de l'apprentissage.

[4] Aux côtés des sept autres régions suivantes : Aquitaine, Bourgogne, Bretagne, Centre, Limousin, Pays de la Loire, Rhône-Alpes

Documents joints

- [Convention quadripartite relative à la mise en oeuvre de la plate-forme numérique du SPRO auvergnat \(PDF - 181.2 ko\)](#)

Le conseil en évolution professionnelle vu par un opérateur régional

Nicolas Deguerry, 19 mars 2015

Invitée de l'université ouverte des compétences (UODC), Nathalie Cœur, directrice de la Mission d'information professionnelle de la Bresse Louhannaise, est intervenue sur le métier de conseil en évolution professionnelle (CEP). L'occasion de mettre en perspective, à partir de plus de 20 ans d'expérience, les enjeux et les conditions de réussite du service créé par la loi du 5 mars 2014.

Accueillant tout type de publics, la MIP de Louhans, créée en 1991 et financée par le Conseil régional de Bourgogne, préfigure de longue date le conseil en évolution professionnelle. Également membre du réseau Intermife [1], la structure fonctionne en lieu unique multi-services où se trouvent aussi bien Pôle emploi, que le centre d'information et d'orientation (CIO), la Mission locale ou encore l'atelier de pédagogie personnalisée (APP). Acteur du CEP bien avant la lettre, la MIP a en logiquement été retenue par l'exécutif régional comme l'un des opérateurs. Nathalie Cœur le souligne, si l'arrivée du CEP institutionnalisé a été un « *accouchement sans douleur* » pour sa structure, il n'en représente pas moins une « *grande avancée* » pour le public accueilli : constitué à 80 % de salariés en CDI, ceux-ci arrivaient auparavant « *par rebonds* », ils disposent désormais d'un interlocuteur clairement identifié.

À la recherche des besoins du demandeur

Processus itératif basé sur la co-construction, le CEP décrit par Nathalie Cœur s'inscrit dans un cadre fixé par le Conseil régional de Bourgogne qui limite à quatre entretiens maximum par an la prestation. De quoi laisser des marges à la directrice de la MIP de Louhans, qui officie le plus souvent dans le cadre d'un unique entretien d'une heure à une heure quinze. D'après son expérience, c'est au rythme d'une « *valse à quatre temps* » qu'elle organise le CEP : d'abord, la clarification du projet ; ensuite sa vérification et validation ; puis, l'ouverture du champ des possibles et, enfin, l'élaboration de stratégies et de scénarios de mise en œuvre du projet professionnel.

Parce que la démarche laisse la plus grande place au bénéficiaire, il ne s'agit pas pour autant d'une chronologie figée mais bien davantage d'axes de travail au sein desquels le duo navigue autant que de besoin. En parfaite phase avec le cahier des charges du CEP, il ne s'agit jamais d'imposer ou de faire à la place, mais bien d'écouter et de co-construire. Accordant une importance peu commune à la notion de conseil, Nathalie Cœur se refuse cependant à interpréter la notion de co-construction dans un sens qui laisserait des éléments clés de la faisabilité du projet sous la seule responsabilité du bénéficiaire. Exemple avec les règles de fonctionnement des Opacif [2], différentes d'un organisme à l'autre et qui peuvent rendre ou non possible un projet : quand une personne est dans l'urgence et qu'un Opacif met 2 à 7 ans pour accepter une demande de congé individuel de formation (Cif), il est inenvisageable pour la directrice de la MIP de ne pas pouvoir en avvertir l'utilisateur.

Construction de la professionnalisation

En matière de professionnalisation du CEP, Nathalie Cœur évoque la nécessité d'un « *outillage* ». Que celui-ci soit disponible sur le marché (Fiches pratiques de la formation professionnelle continue du Centre Inffo, ...) ou développé en interne pour les besoins mêmes de la structure. À cet égard, la MIP de Louhans a fortement investi, allant jusqu'à créer et breveter un outil dédié au financement de la formation [3]

Qui dit investissement dit soutien et financement. Assuré dans son cas par le Conseil régional qui a accepté de « *financer du fonctionnement* », condition selon elle essentielle à la « *prise d'initiatives* », qui ne peut avoir lieu quand ne sont financées que des « *actions* ». Aussi sa structure est-elle financée par plusieurs entrées : au titre de la MIP, mais aussi de la VAE, du CEP et des produits d'information fabriqués pour les autres conseillers.

S'agissant du temps nécessaire à la formation d'un conseiller en évolution professionnelle, la directrice de la MIP de Louhans se montre sceptique devant les programmes de professionnalisation limités à 3 jours qui ont pu apparaître çà et là. Dans sa structure, c'est le « *compagnonnage* » qui a été retenu, sur au moins une

année. Et de prévenir : « *il faut accepter que la montée en compétences prenne du temps, sinon, c'est envoyer le conseiller au casse-pipe* ».

Des limites du conseil

Parmi les « *pièges du conseil* » évoqués par Nathalie Cœur, apparaît la « *tentation adéquationniste* », qui consiste à tenter de vendre les solutions proposées par l'institution ou le marché, sans même chercher à découvrir le projet réel de la personne. Elle le précise, cette tentation n'est pas toujours liée à la seule volonté du conseiller mais dépend fortement du lieu d'exercice. Ainsi, elle cite à titre d'exemple des conseillers Pôle emploi, dont elle ne remet pas en cause la compétence, mais que le manque de temps et, peut-être surtout, le positionnement institutionnel, empêche de se mettre véritablement à l'écoute du demandeur. Autre écueil, qui questionne la notion même de projet professionnel contenue dans le CEP : « *l'illusion d'avoir la maîtrise de l'orientation* ». Et d'expliquer : « *il ne s'agit pas d'une science exacte et l'on n'est plus souvent dans une capacité à saisir l'opportunité que sur un véritable projet professionnel* ». À cet égard, elle questionne également la notion « *d'évolution professionnelle* » sur laquelle la loi insiste, précisant que dans la réalité, il s'agit moins d'accompagner les publics dans des « *évolutions ascendantes* » que de les aider à prendre le bon « *tournant* » face à un « *ensemble de lignes brisées* » (licenciement, handicap, perte de sens...).

Prochain amphi débat le mardi 24 mars 2015 à 18h autour du rôle de la formation dans les situations de travail apprenantes, avec Patrick Mayen, professeur en sciences de l'éducation et responsable de recherches à AgroSup Dijon, président de l'Institut Jacotot.

- **En savoir plus :** [Le site de l'UODC](#)

[1] Réseau des Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (Mife).

[2] Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

[3] Voir [Ma Solution Formation](#).

La Région Bourgogne lance un service de "conseil en évolution professionnelle"



L'Hôtel de Région

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

Dn accompagnement, mis en œuvre au niveau local, ouvert à tout salarié, et lui permettant d'être "mieux informé sur ses droits et ses possibilités de développement et de valoriser ses compétences et d'être ainsi orienté dans la poursuite de son parcours professionnel". C'est ainsi que l'exposé des motifs du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi décrit le tout nouveau "conseil

en évolution professionnelle" prévu par son article 2, au même titre que le fameux compte personnel de formation. Alors qu'au moment où nous écrivons ces lignes, la loi n'est pas encore votée – son adoption définitive par le Parlement ayant été reportée au 14 mai 2013 – certaines Régions n'ont pas attendu pour lancer cet accompagnement... Pays de la Loire a commencé à élaborer un système de conseil en évolution professionnelle dès 2006 avant de l'expérimenter effectivement en 2010 (voir encadré), et la Région Champagne-Ardenne prévoit de le généraliser sur son territoire en 2013. La Région Bourgogne, de son côté, a lancé ce service le 2 avril dernier.

Les suites du "plan pour les continuités professionnelles"

"La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle est un engagement de campagne du président de Région,

François Patriat, et fait suite à la signature, le 5 mars 2012, d'un Plan pour les continuités professionnelles entre la Région, l'État et les partenaires sociaux¹", rappelle Fadila Khattabi, vice-présidente PS de la Région Bourgogne, en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage. L'objectif de ce Plan est notamment de recenser et de mettre en cohérence les dispositifs mobilisables en région, de simplifier les conditions d'accès des personnes – salariés ou demandeurs d'emploi – ainsi que des entreprises à ces dispositifs, et de répondre aux besoins identifiés, non couverts par les dispositifs existants. "Le Conseil régional n'a pas voulu agir seul dans son coin. Il s'agit véritablement d'un travail partenarial, dont nous sommes fiers. N'oublions pas qu'à l'époque, l'État et la Région n'étaient pas du même bord politique !", rappelle l'élue. Ce plan comprend treize projets en faveur de la sécurisation des parcours, parmi lesquels on compte la "mise en place d'un observatoire des métiers de demain" ou encore "accélérer la capitalisation et la diffusion des processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale". Le conseil en évolution professionnelle est le premier projet à être lancé et a représenté plus d'un an de travail. "Ce nouveau service répond à une attente forte des syndicats de salariés, formulée lors de la négociation du plan" et s'inscrit dans le prolongement d'actions déjà conduites, indique Fadila Khattabi. Il s'agissait, en effet, de remédier à l'hétérogénéité de l'offre de services en matière d'accueil, d'information et plus particulièrement d'appui au projet professionnel à destination des actifs sur le territoire Bourguignon. "Nous avons 126 000 demandeurs d'emploi dans la région et avons récemment perdu beaucoup d'emplois industriels", explique la vice-présidente, qui pointe que "les individus sont de plus en plus

confrontés à une double exigence de mobilité et d'évolution professionnelles liées aux mutations économiques, techniques, sociales et environnementales”.

Pas de nouvelles structures

C'est sur les huit Points relais conseil VAE (validation des acquis de l'expérience) bourguignons – qui représentent vingt et un lieux d'accueil – que s'est appuyée la Région pour la mise en œuvre de son nouveau service. *“Nous n'avons pas souhaité créer de nouvelles structures. Ces Points relais conseil, de par leur expérience et leur positionnement local, nous ont semblé être le réseau le mieux adapté au portage du CEP. Nous ne voulions pas que ce dernier se fasse au sein des entreprises, car les salariés pourraient avoir peur d'y recourir s'ils se sentent en difficulté dans leur emploi.”* Les conseillers des antennes VAE existantes ont ainsi bénéficié d'actions de professionnalisation de manière à pouvoir mener à bien leurs nouvelles missions. En janvier 2013, le Conseil régional a par ailleurs voté une subvention s'élevant à 360 000 euros, devant bénéficier directement aux structures pour leurs embauches ou projets menés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Un travail partenarial

“Attention, il ne s'agit pas ici d'un bilan de compétences ! Le CEP doit permettre à chaque individu de bénéficier d'un temps et d'un accompagnement pour réfléchir sur son parcours professionnel et envisager l'ensemble



Fadila Khattabi, vice-présidente PS de la Région Bourgogne, en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage

des étapes pour évoluer : formation, reconversion, promotion, changement d'emploi... Le réseau de conseillers en évolution professionnelle recevra, écouterà et reformulera les demandes de tous les salariés afin de leur donner les moyens d'être acteurs de leur carrière et de leur choix d'évolution”, précise Fadila Khattabi. Accessible à tous et gratuit, ce service consiste en entretiens d'une durée maximale de trois heures. Au-delà de l'État et des partenaires sociaux, le projet implique également l'ensemble des partenaires concernés, ajoute-t-elle : CIBC (Centre interinstitutionnel de bilans de compétences), Maison de l'emploi et de la formation,

“NOUS NE VOULONS PAS QUE LE CEP SE FASSE AU SEIN DES ENTREPRISES, CAR LES SALARIÉS POURRAIENT AVOIR PEUR D'Y RECOURIR”

Opca et Opacif, Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), Apec (Association pour l'emploi des cadres), Centre de ressources régional... *“Nous travaillons de manière informelle avec tous les Opca ayant des délégations dans la région, il s'agit de coordonner les outils, mais également d'identifier les besoins de formation.”* Par ailleurs, le Conseil régional s'est fait accompagner par le cabinet Sémaphores.

Quelles priorités ?

Mais quelles sont aujourd'hui les activités économiques créatrices de richesse en Bourgogne ? *“Notre priorité est de maintenir une filière industrielle. Nous avons un important pôle nucléaire, un pôle nutrition”,* indique la

vice-présidente. La Région souhaite également développer les traditionnels secteurs tourisme, hôtellerie et restauration, mais aussi investir dans le développement durable et les filières innovantes, telles que les éoliennes et les normes BBC (bâtiments basse consommation) dans le

BTP. Le projet de loi de décentralisation, qui prévoit une élaboration régionale de la carte des formations, devrait permettre, selon Fadila Khattabi, de répondre au mieux aux besoins des entreprises, et donc de favoriser la sécurisation des parcours des individus. Ainsi, elle se réjouit : *“À l'aube d'une nouvelle décentralisation qui doit confier aux Régions la mise en œuvre du SPO (service public de l'orientation), la Région Bourgogne s'inscrit d'ores et déjà dans une démarche de mise en cohérence et d'articulation des outils et acteurs intervenant sur ce champ.”* L'inscription dans le projet de loi de sécurisation des parcours professionnels du concept de conseil en évolution professionnelle la satisfait également : *“Cela montre que nous sommes véritablement précurseurs !”*

■ Aurélie Gerlach

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

LE CEP SE GÉNÉRALISE DANS LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE

Depuis 2010, les partenaires sociaux et la Région Pays de la Loire, rassemblés au sein de la Copire (Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi), ont commencé à expérimenter un service de conseil en évolution professionnelle. Mis en place dans un premier temps à trois bassins d'emploi – Angers, Ancenis et Nord-Sarthe –, le CEP s'est, en 2012, étendu à Saumur, Mayenne et Fontenay-le-Comte, ce qui a porté le nombre de points d'accueil à seize en tout. Selon la Région, en deux ans et demi, 640 personnes auraient bénéficié du service. En 2013, les services du conseil en évolution professionnelle doivent être encore étendus à quatre nouveaux territoires : Sud Loire-Atlantique, Vendée Ouest Littoral, Le Mans et Sud Mayenne dès le printemps prochain.

Le CEP répond aux mêmes principes que celui mis en place en Bourgogne : il est gratuit, non prescriptif, à l'initiative du salarié, et se tient en dehors de l'entreprise. Financé par la Région et le Fongecif Pays de la Loire, ce dispositif se déroule en deux temps : un entretien initial téléphonique ou en face-à-face (environ 15 minutes) et à la suite de celui-ci, éventuellement, un ou plusieurs entretiens de suivi (environ 45 minutes).

La Bretagne définit son premier niveau d'accueil personnalisé et individualisé dans le cadre du service public régional d'orientation

Philippe Grandin, 21 avril 2015

Le Conseil régional de Bretagne a approuvé en session plénière du 10 avril 2015, le cadre commun, à toutes les structures d'accueil sur le territoire, précisant les modalités de mise en œuvre du Service public régional de l'orientation (SPRO).

« Nous avons présenté le 10 avril le cadre de référence du SPRO ainsi que son annexe, à savoir le cahier des charges du service Accueil personnalisé et individualisé (API) qui intègre les caractéristiques du premier niveau de service du conseil en évolution professionnelle (CEP) », souligne Georgette Bréard, vice-présidente en charge de la formation tout au long de la vie et de l'apprentissage, interrogée par le *Quotidien de la formation* le 20 avril.

Un accueil qui s'articule avec la VAE, l'orientation scolaire et le CEP

Cet API, précise le cahier des charges, « va au-delà d'une seule plateforme d'aiguillage ». « Il s'agit d'un service permettant de recueillir la demande de l'usager et de l'analyser afin de lui fournir les premiers éléments d'information pertinents, repérer avec lui les démarches complémentaires nécessaires, les ressources et les autres services à solliciter dans sa situation et établir une relation de confiance avec lui, sécurisant la poursuite de ses démarches et de son projet ». Cet accueil s'articule avec les autres offres de services spécifiques, telles que définies dans le cadre de référence du SPRO : le conseil en validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en orientation scolaire et professionnelle ou le CEP. « Le cadre de référence reprend les travaux réalisés au plan national par le groupe de travail interministériel et l'Association des Régions de France (ARF). Il est adapté à notre région suite à un travail de réflexion mené par quatre groupes de travail en Bretagne autour des attentes des usagers, des ressources (en lien avec le Cnefop [1]), de la professionnalisation des acteurs, et de l'offre de service », expose Georgette Bréard.

Une démarche collaborative

« J'ai en effet rappelé, lors de la présentation du cadre de référence et de son annexe, que la mise en réseau des acteurs n'est pas suffisante. Certes, elle permet aux structures de mieux travailler ensemble mais du point de vue des usagers, elle n'est pas très lisible et le niveau de service n'est pas forcément au rendez-vous. » L'élaboration d'un contenu de service et d'une démarche collaborative de mise en réseau a donc été menée par « les cinq opérateurs historiques de la Région, le Fongecif, les Centres d'information et d'orientation (CIO), l'Association régionale des Missions locales (ARML), le Centre régional information jeunesse (Crij), Pôle emploi, auxquels s'ajoutent les acteurs désignés par la loi du 5 mars, l'Apec [2] et le réseau des Cap emploi (Cheops), et ceux désignés par la Région, les Services universitaires d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SUIO-IP) et le réseau des Points accueil emploi (PAE) des Structures de proximité emploi-formation (SPEF) de Bretagne », précise Georgette Bréard.

Les chambres consulaires participent au 2ème niveau de service

Les structures relevant de ces neuf têtes de réseaux ont vocation à s'inscrire comme actrices du SPRO dès lors qu'elles s'engagent à délivrer l'API dans le respect du cahier des charges associé. « Nous allons maintenant organiser la signature de conventions entre la Région, le recteur, le préfet de région, et les neuf têtes de réseaux, pour finaliser l'ensemble de ce service », annonce Georgette Bréard. Par ailleurs, les chambres consulaires vont participer, comme le prévoit la loi du 5 mars 2014 sans préciser leur mission, au SPRO. « Au terme d'échanges avec les représentants régionaux des chambres de commerce et d'industrie (CCI), des chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) et des chambres d'agriculture, un axe prioritaire a été identifié sur le conseil en entrepreneuriat, la création et la reprise d'entreprise, ce qui correspond au deuxième niveau de service », ajoute l'élue régionale.

[1] Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

[2] Association pour l'emploi des cadres.

Comment se construit le SPRO en région Centre ?

1^{ère} table ronde dans le cadre des Matinales de la Formation du 2 juillet 2014
par Région Centre, Le 13/08/14 14:39

L'élaboration du SPRO* requiert des compétences partagées, ce qui nécessite une collaboration accrue de l'ensemble des acteurs concernés par le champ de l'orientation tout au long de la vie.



*SPRO : Service Public Régional d'Orientation

Témoignages de :

Martine BRODARD, Directrice des politiques d'orientation & de formation au conseil régional du Centre

Sylvie HAUCHECORNE, Cheffe du SAIO et déléguée régionale à l'ONISEP

Dorine GARDIN, Directrice adjointe, responsable du Pôle 3 E « Entreprises, Emploi, Economie » à la DIRECCTE

Laurence JOUAN, Directrice adjointe en charge des stratégies de formation et de l'orientation à la Région Bretagne.

Le SPRO, un droit pour tous

La loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale stipule que « Toute personne dispose d'un droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle ». Elle fait ainsi de l'orientation un droit fondamental, qui s'opère dorénavant tout au long de la vie afin que chacun puisse prendre en main son parcours professionnel, et ce, quelle que soit sa situation (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, ...). En effet, face à des parcours de moins en moins linéaires, l'orientation est devenue un véritable enjeu pour une recherche d'emploi, pour un épanouissement professionnel et personnel. C'est pourquoi le SPRO vise à favoriser et accompagner la construction de projets individuels, à faciliter l'insertion professionnelle et à sécuriser les transitions professionnelles.

Le partenariat, la clé de voûte du SPRO

Le « R » de SPRO a fait naître de nouvelles compétences attribuées aux Régions. Désormais, il appartient à celles-ci d'animer, d'organiser et de coordonner, sur leur territoire respectif, les actions des organismes qui concourent au SPRO. Pour aboutir à ce résultat, le Conseil régional du Centre entend privilégier une organisation partenariale. Par le passé, au travers du processus de labellisation SPO (Service Public d'Orientation) « Orientation pour tous », une démarche de travail commune des acteurs avait pu être initiée sur plusieurs territoires. Aujourd'hui, la Région Centre veut aller plus loin encore. Engagée depuis septembre 2013 dans un travail de préfiguration avec 7 autres régions*, elle prépare désormais la mise en place de ce nouveau service public.

Cette expérimentation est aussi l'occasion d'approfondir notre atout : un esprit partenarial qui existe indéniablement en région. L'implication conjointe de l'ensemble des opérateurs de l'orientation tout au long de la vie permettra une meilleure appropriation du SPRO et des contributions plus efficaces.

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

Les avancées du SPRO en région Centre

Au cours de cette période de préfiguration régionale, quatre groupes de travail ont vu le jour, chacun œuvrant sur un aspect spécifique de la mise en œuvre du SPRO : le cahier des charges du futur SPRO; les attentes des publics; l'accompagnement des acteurs du SPRO et l'articulation SPRO/CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) avec l'arrivée concomitante de nouveaux partenaires.

Concrètement, ces instances ont co-construit de réelles avancées :

- La réalisation d'une enquête interrégionale sur « les usages et les attentes des publics auxquels s'adresse le SPRO ». Cette étude, lancée conjointement avec les Pays-de-la-Loire et la Bretagne, est primordiale pour identifier les besoins des usagers et mettre en place les actions les plus appropriées pour y répondre.
- La mise en place d'un programme d'appui aux acteurs permettra notamment, grâce aux actions qui en découle, une meilleure connaissance mutuelle des offres de services de chaque réseau et du contexte économique.
- L'élaboration du cahier des charges du SPRO, véritable feuille de route pour les structures engagées dans le SPRO. Il aura pour vocation de définir les engagements respectifs de chacune des structures signataires et de fédérer les acteurs dans les territoires.

L'exemple breton

Le témoignage de Laurence Jouan souligne des convergences concernant les deux expérimentations régionales. Comme pour la Région Centre, la Bretagne se base sur une démarche partenariale et a engagé une réflexion avec les acteurs sur le cahier des charges du SPRO. La principale différence concerne la forme des réseaux préexistants au SPRO. Dès 2006, au titre de la démarche « Maison de la formation professionnelle », la Région Bretagne a suscité la mise en réseau des structures dans le but d'organiser une première information sur les dispositifs de formation pour tous les publics.

Cette mise en réseau, entre des structures de natures très diverses, a été bénéfique à tout le monde, car elle a permis de renforcer l'expertise de chacune d'entre elles auprès des publics.

Pour en arriver à une telle mise en réseau, la Région Bretagne a élaboré trois plans d'actions :

- Le premier plan d'actions concerne l'organisation d'un premier niveau d'information auprès des publics.
- Le second plan d'actions repose sur le mode d'animation de ces structures : 11 agents de la Région ont été désignés comme délégués territoriaux, répartis sur les 21 pays que compte la

Bretagne (ils ne gèrent pas le seul SPO mais également d'autres thématiques territoriales). Cet appui technique a été un vrai accélérateur dans la mise en réseau des structures car il a été un levier de coordination.

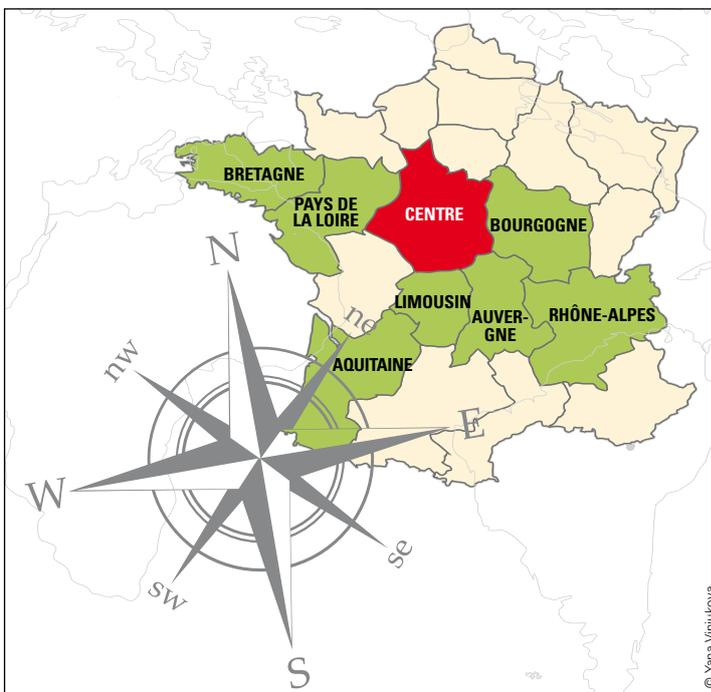
- Quant au dernier plan d'actions, un plan de professionnalisation a été élaboré pour permettre aux différents acteurs de donner une première information sur les dispositifs de formation.

CENTRE Pour suivre les travaux de l'expérimentation "orientation"

Prévue à l'article 22 de la loi formation du 5 mars 2014, la mise en œuvre du service public régional de l'orientation (SPRO) fait l'objet d'une expérimentation dans huit régions¹. Initiative à saluer en région Centre : la diffusion des documents de travail sur le site Etoile², portail régional emploi, formation et orientation porté par Alfa Centre. Objectif : permettre à tous de suivre la progression des travaux. Les comptes rendus de six réunions départementales sont ainsi disponibles, de même que celui de la première réunion du comité technique constitué par la Région pour suivre l'avancée du projet. De quoi découvrir la perception par les acteurs de terrain du travail effectué dans le cadre du service public de l'orientation version loi de 2009, et des perspectives ouvertes par l'articulation SPO-SPRO issue de la loi de 2014.

Bilan mitigé pour la loi de 2009

Tout d'abord, bilan mitigé pour le SPO d'inspiration nationale : si chacun semble se féliciter des bienfaits de la mise en réseau des acteurs de l'accueil-information-orientation, apparaît également un besoin d'"actions plus concrètes, plus ciblées" et d'"objectifs plus clairs". Faute de quoi, l'"impact réel du SPO" apparaît flou, de même que le manque de temps et de moyens alloués est jugé préjudiciable à l'ambition du projet. Et si la Région Centre fait figure de bon élève avec ses dix-sept territoires labellisés "Orientation pour tous" et près de 100 lieux d'accueil référencés, le passage – souhaité – au dispositif imaginé par la loi de 2014 n'empêche pas



Le Centre et les sept autres Régions expérimentant le SPRO

les acteurs de s'interroger sur le "devenir des labellisations et des conventions" héritées de l'ancien système.

2014 : au-delà de la "coquille vide"

Autant dire que la mise en œuvre prochaine du SPRO génère des attentes fortes en matière de définition d'objectifs clairs et d'information. Ceci au plan local, mais aussi sur "ce que font les sept autres Régions engagées dans la préfiguration du SPRO". Sommés de mutualiser à moyens constants lors de la mise en œuvre du SPO de 2009, les ac-

teurs semblent s'en souvenir et n'hésitent pas à faire remonter un fort besoin d'accompagnement en termes de professionnalisation, d'ingénierie de projet et d'aide à la production d'outils. Ainsi, si plus personne ne semble contester les bienfaits des partenariats, tous soulignent que des moyens sont nécessaires pour ne pas créer une "coquille vide".

■ Nicolas Deguerry

1. Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Centre, Limousin, Pays de la Loire, Rhône-Alpes.

2. www.etoile.regioncentre.fr/gip/site/etoile

LES MISSIONS DU GIP ALFA CENTRE

Financé à titre principal par l'État et le Conseil régional du Centre, le groupement d'intérêt public (GIP) Alfa Centre assure une mission d'information et d'animation dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi en région Centre. Il intègre parmi ses membres les partenaires sociaux, membres fondateurs avec l'État et la Région, ainsi que d'autres structures institutionnelles (Afp, Pôle emploi, Association régionale des présidents de Missions locales, organismes consulaires, Opca, etc.). Son action s'organise autour de trois pôles d'activité : Information sur la formation, Observatoire régional formation-emploi (Orfe), et Animation-professionnalisation (Apa) des acteurs du champ orientation-formation-emploi-insertion.

ACTES DE LA 19^e UFÉO

Les 14 et 15 octobre 2013 se tenait à Artigues-près-Bordeaux (33) la 19^e édition de l'Université de la formation, de l'éducation et de l'orientation (Uféo), sur le thème : "Partir pour mieux grandir ? Les apports de la mobilité internationale et de l'éducation interculturelle en débat". Aquitaine Cap métiers vient de publier les actes de la manifestation où se retrouvent interventions des conférenciers, résumés des tables rondes et des ateliers. Une version numérique est disponible en téléchargement sur le portail internet d'Aquitaine Cap métiers¹. La 20^e édition de l'Uféo, dont le thème est en cours d'élaboration, se tiendra en juin 2015 à Pessac.

1. www.aquitaine-cap-metiers.fr/web/guest/19e-ufeo

Les Cités des métiers franciliennes se positionnent sur le conseil en évolution professionnelle

[Nicolas Deguerry](#), 14 janvier 2015

Déjà retenue pour siéger en tant qu' « *opérateur* » au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) d'Île-de-France [1], l'association régionale des Cités des métiers d'Île-de-France devrait porter la candidature des cinq Cités franciliennes (Paris, Nanterre, Saint-Quentin-en-Yvelines, Val-de-Marne et Seine-et-Marne) à la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle.

D'ores et déjà parties prenantes du groupe de travail des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) d'Île-de-France, piloté par la Région et dont la prochaine réunion aura lieu mercredi 21 janvier 2015, les Cités des métiers franciliennes ne sont toutefois à ce stade que « *pressenties* » pour devenir acteur opérationnel du conseil. Prudent, Fabien Le Mao, directeur de la Cité des métiers du Val-de-Marne, le souligne : « *aujourd'hui, nous sommes disponibles et volontaires pour construire, en complémentarité, le conseil en évolution professionnelle* ». D'après nos sources, les Cités des métiers franciliennes devraient se positionner sur le niveau 1 d'intervention, à l'exception de la Cité de Paris La Villette qui devrait également postuler au niveau 2 à titre expérimental [2].

Dans tous les cas, l'association régionale ne sera pleinement interlocuteur de la Région que lorsque ses statuts auront été entérinés par le Conseil d'administration d'Universcience, ce qui devrait être fait d'ici à fin janvier.

[1] Voir [l'arrêté 2014338-0002](#) du 4 décembre 2014.

[2] Le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle distingue trois niveaux d'intervention : accueil individualisé, conseil personnalisé, accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet.

L'Île-de-France se dote d'une charte de l'orientation

Nicolas Deguerry, 30 septembre 2014

Comme prévu, une charte commune du service public francilien de l'orientation a bien été adoptée le 25 septembre lors de la session de rentrée du Conseil régional d'Île-de-France.

À l'image de la Lorraine qui avait signé sa charte de l'orientation le 18 novembre 2009 (voir [notre article](#)), certaines régions avaient eu à cœur de montrer qu'elles n'avaient pas attendu la loi du 24 novembre 2009 pour se préoccuper de la coordination des acteurs. Tel n'a pas été le cas en Île-de-France, où « *le service public de l'orientation (SPO) ne s'est jamais véritablement mis en place* » (voir [notre article](#)). Il aura donc fallu attendre la loi du 5 mars 2014 pour que soit mis en délibération un texte destiné à « *construire le socle d'un véritable Service Public Francilien de l'Orientation* ».

« *Objectifs stratégiques* », « *principes de service public* » et « *principes déontologiques* » y sont détaillés, en parfaite harmonie avec les objectifs du SPRO version 2014, qui semblent mieux convenir à l'écosystème francilien que les labellisations Orientation pour tous, qui n'auront jamais été déployées ailleurs qu'en Seine-et-Marne ([voir](#)). Preuve que la sécurisation des parcours passe par la sécurisation des acteurs, « *le respect et l'articulation des champs d'intervention et de compétences des professionnels de chaque réseau, de leur professionnalité et de leur qualification* », a cette fois-ci été érigé en principe déontologique. La qualité de service sera garantie par une « *norme qualité élaborée par la région en concertation avec les signataires de la charte* ». Des indicateurs qualitatifs et quantitatifs seront retenus, mais la charte le souligne : « *il conviendra d'éviter les approches purement comptables qui impactent négativement le service apporté aux personnes et les conditions de travail des professionnels* ».

- **Charte commune du service public francilien de l'orientation** : [PDF - 630.5 ko](#)

Le Languedoc-Roussillon se dote d'un nouveau portail orientation-formation

Nicolas Deguerry, 9 mars 2015

Atout Métiers LR, le Carif-Oref du Languedoc-Roussillon, annonce le lancement d'un nouveau portail régional d'information sur la formation professionnelle. Étudiants, personnes en recherche d'emploi, salariés, dirigeants et professionnels de l'orientation s'y voient proposer un parcours libre en quatre étapes.

Chargé de mission web éditorial du Carif-Oref, Jérémie Mounier souligne que tous les services de ce nouveau portail ont été créés pour satisfaire à la loi du 5 mars 2014, à l'exception du moteur de recherche des formations en Languedoc-Roussillon, qui avait déjà été développé par Atout Métiers LR. Objectif : « *Donner les cartes au grand public pour qu'il puisse s'intéresser à sa formation et être partie prenante de la construction de son parcours.* »

Un parcours libre en quatre étapes

Première étape du parcours proposé par le portail, "Être accompagné dans sa démarche" permet d'identifier le « *bon conseiller* » en fonction de son profil. "S'informer sur les métiers", deuxième étape, informe sur les métiers en Languedoc-Roussillon. Deux options sont possibles : les découvrir en fonction de ses centres d'intérêt, goûts et envies, ou s'informer directement sur un métier déjà identifié et ses perspectives de recrutement. "Trouver une formation" permet d'accéder à la totalité de l'offre de formation régionale, via le moteur de recherche d'Atout Métiers LR ou des numéros verts. Enfin, la dernière étape permet d'envisager le financement du projet et requiert de contacter un conseiller, seul interlocuteur « *habilité à mobiliser un financement* ».

Tout au long de son parcours, l'internaute a la possibilité d'enregistrer les éléments de sa navigation dans son passeport formation et d'y adjoindre des notes personnelles. Pour conserver ces traces au-delà de la séance de navigation, la création d'un compte est nécessaire.

meformerenregion.fr est réalisé par Atout Métiers LR en collaboration avec les acteurs du service public régional de l'orientation (SPRO). Projet financé par la Région et la Direccte avec l'appui du Fonds social européen.

- **Le portail d'information sur la formation professionnelle en Languedoc-Roussillon :**
www.meformerenregion.fr

En Pays-de-la-Loire, le contrat de plan 2015-2020 met notamment l'accent sur le service public d'orientation

Cédric Morin, 19 mars 2015



Le contrat de plan entre l'État et les Pays de la Loire pour la période 2015-2020 signé le 23 février dernier, a été mis en ligne sur le site de la région. Dans le champ de la formation, il met l'accent sur les diagnostics territoriaux et sur le développement du service public régional de l'orientation (SPRO).

Globalement la région est plus épargnée que la moyenne nationale par le chômage, et elle a créé 0,3 % d'emplois par an, contre 0,2 % pour l'ensemble de la France entre 2006 et 2011, même s'il existe des disparités territoriales au détriment du littoral vendéen ou des zones rurales de la Sarthe ou du Maine. D'autre part, les seniors (55 à 64 ans) ont un taux d'emploi plus faible que la moyenne nationale (37,2 % contre 40,5 %) en raison du recul des emplois industriels faiblement qualifiés, tandis que les jeunes comme les chômeurs de longue durée ont particulièrement pâti de la crise économique.

Dans ce contexte, le contrat de plan souhaite mettre l'accent sur le développement des compétences notamment dans le domaine de la transition énergétique en développant l'alternance, l'accès à la qualification pour les décrocheurs ou jeunes sans qualification, via notamment les contrats d'avenir et de génération. Des ambitions qui supposent aussi de cibler les entreprises, en impulsant des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à l'échelle de filières, en associant les pôles de compétitivité au développement des compétences.

Un programme d'actions en trois points

Pour répondre à ces différentes problématiques, le contrat de plan dresse un programme d'action autour de trois axes principaux. Premièrement, l'analyse sur l'emploi et la formation, avec des études prospectives confiées au Carif-Oref qui coordonnera la participation des collectivités territoriales et des opérateurs. L'objectif est de permettre la prise de décision publique, locale ou sectorielle des acteurs de l'État, mais aussi des partenaires sociaux dans le cadre des instances représentatives.

Le deuxième objectif est la consolidation du SPRO dans un territoire qui faisait partie des huit régions expérimentatrices, avant la promulgation de la loi. Fort de cette avance, l'ambition est de développer des plans d'action territoriaux « *dans une logique décloisonnée et d'accroître la professionnalisation des conseillers d'orientation* », par la mise en place d'un programme de travail et d'échange entre les différents opérateurs. Cela suppose de développer les collaborations locales, mais aussi l'information du grand public, comme de favoriser l'information sur les perspectives professionnelles des territoires ou l'offre de formation, pour accompagner l'essor des conseillers en évolution professionnelle.

Des accords de branche nationaux et régionaux dans les filières stratégiques

Dans le champ de la sécurisation des parcours professionnels, la Région veut appuyer les reconversions et évolutions tout au long de la vie, l'accès aux cursus permettant de s'adapter à la transition énergétique et aux innovations technologiques. Elle compte également accompagner les entreprises dans l'élaboration d'une GPEC via le déploiement des accords de branche nationaux et régionaux. Dans ce cadre, la Région cible particulièrement les filières stratégiques localement de la mécanique et des matériaux, de la construction navale et aéronautique, des énergies marines renouvelables, de l'agroalimentaire et de la construction.

- [Contrat de plan 2015-2020 des Pays de- la Loire \(PDF - 5.3 Mo\)](#)

Carif-Oref des Pays de la Loire - 23 décembre 2014

Atelier sur l'expérimentation du Conseil en évolution professionnelle dans les Pays de la Loire, les enseignements et les pratiques à retenir.



Un atelier mené par Isabelle Dupont, Fongecif Pays de la Loire

En 2009, les partenaires sociaux s'interrogent sur l'isolement des salariés des petites et moyennes entreprises et réfléchissent aux moyens à mettre en place pour leur permettre de s'informer sur les formations et les évolutions professionnelles. De cette démarche est née l'expérimentation du Conseil en évolution professionnelle dans les Pays de la Loire.

2009 : les partenaires sociaux réunis au sein de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi (COPIRE) et la Région des Pays de la Loire mettent en place, à titre expérimental, le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

2010 : les partenaires sociaux et la Région pilotent le dispositif. Son financement est assuré par le Conseil régional et le Fongecif. C'est le Fongecif qui a en charge l'animation et la professionnalisation des acteurs. Après appel d'offres, 6 opérateurs rejoignent le Fongecif. En 2013, 50 % des Pays de la Loire sont couverts avec quatre nouveaux territoires. En janvier 2014 : le CEP s'étend sur tout le territoire des Pays de la Loire.

Les principes fondamentaux du CEP signent son originalité

Gratuit, à l'initiative de la personne, non prescriptif, à distance de l'entreprise, confidentiel, neutre, avec une proximité géographique et temporelle et accessible à tout actif, le CEP remplit des conditions optimales pour l'autonomie de la personne à décider de son parcours professionnel.

Entre 2010 et 2014, le service proposé se passe en 2 temps : un premier entretien de 15 minutes, par téléphone ou en face-à-face, suivi éventuellement d'un second. 1 820 personnes ont bénéficié de 2 600 entretiens.

Ce qui déclenche la démarche

C'est avant tout la lassitude au travail qui amène la personne vers le CEP dans 28 % des cas. 19 % des personnes y viennent à cause de contraintes professionnelles pesantes, 11 % pour anticiper des opportunités professionnelles, 10 % dans le but de reprendre une activité professionnelle, voire un nouveau métier, 9 % à cause d'une souffrance au travail, 9 % pour des problèmes de santé et 9 % pour des contraintes personnelles.

La demande exprimée

25 % des personnes souhaitent mettre en œuvre un projet, 20 % ont envie de faire un autre métier sans savoir lequel, 20 % recherchent une formation et/ou son financement, 18 % veulent faire le point et 8 % sont à la recherche d'un emploi.

Suite à la démarche, les principales orientations des personnes sont pour 19 % d'entre elles le bilan de compétences, 15 % un projet de formation, 15 % la recherche d'un emploi.

Et pour le CEP de demain... Communication, accès au service et professionnalisation en question

La loi du 5 mars 2014 étend le CEP à l'ensemble du territoire français. Dans les Pays de la Loire, l'expérimentation permet de lancer dès à présent des axes de travail.

Un constat : les personnes qui ont expérimenté le CEP étaient déjà en réflexion de changement professionnel, le CEP intervient comme un accélérateur de mise en mouvement. Le CEP de demain doit donc être travaillé en amont.

La communication est un axe à développer. L'offre de service doit acquérir de la lisibilité pour tous les actifs. Les supports de communications doivent être réfléchis. Il faut trouver les bons canaux et les mots justes.

Les modalités d'accès au service sont également très importantes à déterminer : par exemple, la temporalité de la réponse à une demande de CEP : immédiate ou différée ? Par téléphone et/ou en face-à-face ? À ce jour, pas de numéro de téléphone unique, commun aux opérateurs des 5 structures retenues, quelles sont les conséquences potentielles ? Comment assurer la garantie de la confidentialité et de l'initiative de la personne ? L'expérimentation a montré l'importance du téléphone qui permet à la personne de lâcher prise, et qui garantit l'anonymat.

Pour les conseillers, la professionnalisation et les échanges de pratiques sont nécessaires. Elle devra s'accompagner de la collecte de données et d'indicateurs, de la mutualisation des outils et des expériences et de l'acquisition d'un langage commun.

La loi de mars 2014, le Compte personnel de formation et le déploiement du Service public régional de l'orientation sont autant d'éléments sur lesquels il faut s'appuyer pour faire décoller le Conseil en évolution professionnelle.

La mise en place du service public régional de l'orientation des Pays de la Loire

Philippe Grandin, 17 décembre 2014

La loi du 5 mars 2014 sur la formation dispose que l'État et les Régions assurent une responsabilité partagée dans le pilotage du SPO (service public de l'orientation), la Région coordonnant les actions des organismes participant au SPRO (service public régional) et la mise en place du conseil en évolution professionnelle. *“Cette démarche constitue un véritable enjeu pour l'accès à la qualification et à l'emploi dans le cadre d'une responsabilité partagée. Nous aurons à poursuivre le travail entrepris sans nous poser des questions de structure et de statut du personnel”*, a déclaré Jacques Auxiette, président du Conseil régional des Pays de la Loire, dans le cadre d'une journée organisée par le [Carif-Oref](#), le 16 décembre à Angers.

“Une exigence de qualité dans la durée”

“L'accompagnement de l'idée d'un projet professionnel, qui ne se réduit d'ailleurs pas à la dimension formation, jusqu'à sa réalisation, est important dans le SPRO”, a souligné Philippe Dole, de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas). Pour Henri-Michel Comet, préfet de la région Pays de la Loire, il faut *“avoir à l'esprit une exigence de qualité dans la durée, d'anticipation des contenus de formation, et une vision de l'économie”*.

William Marois, recteur de l'académie de Nantes, a évoqué le schéma de l'animation du SPRO (“faire travailler ensemble les différents acteurs”) et insisté sur les liens entre ce dernier, les missions du rectorat (aide et suivi des décrocheurs) et la loi de refondation de l'école (8 juillet 2013) qui crée un parcours individuel d'information et d'orientation. Enfin, il a exhorté l'ensemble des professionnels à travailler ensemble sur le numérique, *“dans la mesure où la prise d'informations se fait par ce biais”* du côté des jeunes.

Des pratiques déjà présentes sur le terrain

Dans le cadre de la table ronde consacrée aux “nouvelles pratiques de conseil au regard de la loi”, Marie-Hélène Doublet, docteur en psychologie du travail au CIBC (centre interinstitutionnel de bilans de compétences) Sud Aquitaine, a observé que *“les pratiques d'orientation sont déjà présentes sur le terrain, car inventées par les professionnels, avant d'être modélisées par les chercheurs”*. Cependant, a-t-elle ajouté, les acteurs, *“faut de temps pour conceptualiser leurs pratiques, ne sont pas assez conscients de leur posture professionnelle”*. Laquelle consiste à amener la personne à se poser les bonnes questions, à rechercher des informations pertinentes, à évaluer les coûts et les gains, pour aboutir à une décision éclairée sur le maintien et la réalisation d'un projet.

Dans les agences Pôle emploi (opérateur du conseil en évolution professionnelle), *“le travail mené autour de l'orientation n'est pas nouveau”*, a confirmé Dominique Barbet-Mansion, responsable collectivités territoriales et partenariats Pôle emploi Pays de la Loire. L'ensemble des conseillers et des psychologues bénéficient de trois jours de formation (soit huit compétences proposées dans l'accompagnement), ce qui se traduit par une posture de “tenir conseil”. *“Le CEP va se greffer sur notre démarche et l'amplifier”*, a considéré Dominique Barbet-Mansion.

Le service public régional de l'orientation, enjeu pour l'accès à la qualification en Pays de la Loire

Philippe Grandin, 17 décembre 2014

« *En 2010, nous étions dans l'anticipation de la démarche d'orientation, suite à la loi du 24 novembre 2009 installant le service public de l'orientation (SPO). Nous n'avons pas attendu l'évolution de la loi pour nous impliquer dans cette démarche, mais aussi dans la formation des détenus, et celle des décrocheurs en appui de l'État et du rectorat. À partir du 1er janvier 2015, la fonction de la Région est de poursuivre dans l'esprit qui nous a animé depuis 2009* ». Jacques Auxiette, président du Conseil régional des Pays de la Loire, s'est adressé en ces termes aux acteurs du service public régional de l'orientation (SPRO), réunis mardi 16 décembre à Angers dans le cadre d'une journée organisée par le Carif-Oref.

La loi du 5 mars 2014 sur la formation dispose que l'État et les Régions assurent une responsabilité partagée dans le pilotage du service public de l'orientation, la Région coordonnant les actions des organismes participant aux SPRO et la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP). « *Cette démarche d'orientation, a fait valoir Jacques Auxiette, constitue un véritable enjeu pour l'accès à la qualification et à l'emploi dans le cadre d'une responsabilité partagée. Nous aurons à poursuivre le travail entrepris sans nous poser des questions de structure et de statut du personnel. Les choses instituées demeurent en l'état* ».

« *L'accompagnement de l'idée d'un projet professionnel (qui ne se réduit pas à la dimension « formation ») à sa réalisation est important dans le SPRO* », a souligné Philippe Dole, de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas). La construction d'un projet professionnel peut en effet se construire via le SPRO et le CEP, en concertation avec l'entreprise. « *Cette construction d'un projet et de son financement n'est pas simple à réaliser pour la personne. C'est pourquoi la charge de la complexité a été transférée sur les cinq opérateurs du CEP, dont la mission est donc d'accompagner sur le plan administratif et financier la personne* », a exposé Philippe Dole. Le CEP, déployé dans le cadre du SPRO, ne doit d'ailleurs pas être prescriptif mais doit conjuguer, simultanément, la réalité de chaque personne et la réalité de son environnement. Pour Henri-Michel Comet, préfet de la région Pays de la Loire, « *le SPRO doit avoir à l'esprit une exigence de qualité dans la durée, d'anticipation des contenus de formation, et une vision de l'économie* ».

« *Aujourd'hui, notre volonté est de poursuivre les partenariats avec les autres services de l'Éducation nationale et de la Région. Il nous faut définir et mettre en œuvre la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur* », a indiqué William Marois, recteur de l'académie de Nantes. À ce titre, il a lancé quatre pistes pour l'avenir. Il a tout d'abord incité à la croyance dans le schéma de l'animation du SPRO (faire travailler ensemble les différents acteurs). Il a insisté sur le « *lien entre le SPRO et les missions du rectorat (aide et suivi des décrocheurs)* » et la loi de refondation de l'école (8 juillet 2013) qui crée un parcours individuel d'information et d'orientation (de la 6ème à la terminale). Ce dernier « *commence à être expérimenté dans l'académie* ». Enfin, il a exhorté l'ensemble des professionnels à travailler ensemble sur le numérique, « *dans la mesure où la prise d'informations se fait par ce biais* » du côté des jeunes.

23 janvier 2015

La Région lance l'organisation d'Orientation Poitou-Charentes

La loi Formation du 5 mars 2014 a confié à la Région une nouvelle compétence en matière d'orientation, en particulier la responsabilité de coordonner les actions des organismes participant au Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) pour les actifs et d'assurer, dans ce cadre, la mise en œuvre du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

Conformément aux principes arrêtés par le Conseil régional le 17 octobre 2014 pour structurer le SPRO ([voir notre info](#)), sa commission permanente vient d'adopter un schéma régional de l'orientation tout au long de la vie. Ce schéma est constitué du cahier des charges fixant les normes qualités d'Orientation Poitou-Charentes (appellation du SPRO), une convention de coordination avec l'Etat, la carte des 10 commissions territoriales orientation-formation et le texte de l'appel à manifestation d'Intérêt invitant les acteurs dans les territoires à organiser dans chaque bassin d'emploi un lieu d'accueil mutualisé.

[Le cahier des charges](#) rappelle notamment l'offre de services en orientation, les engagements des opérateurs, les normes de qualité et les valeurs constitutives d'Orientation Poitou-Charentes : gratuité, proximité, lisibilité, objectivité, confidentialité, coopération et liberté de choix. Il établit l'organisation de la gouvernance d'Orientation Poitou-Charentes, avec au centre du dispositif les commissions territoriales qui couvriront de 1 à 3 bassins d'emploi ([voir la carte](#)). Chaque commission, présidée par un(e) élu(e) régional(e) réunira les opérateurs d'Orientation Poitou-Charentes pour assurer le suivi de la coordination des actions, des diagnostics des besoins de formation, des plans d'actions communs... Elle suivra l'émergence des projets et formulera un avis sur ces projets.

Dans chaque bassin d'emploi, un Chargé de mission de la Région animera au sein d'un Comité local d'animation les réseaux locaux d'opérateurs d'Orientation Poitou-Charentes. En lien avec les responsables des structures partenaires, ils interviendront au plus près des équipes techniques de manière à constituer et faire vivre une culture commune de l'accueil et de l'information personnalisés, du conseil et de l'accompagnement, et à coordonner les actions locales. Le comité local organisera les conditions de la coopération technique et pratique.

[L'Appel à manifestation d'intérêt](#) pour identifier des lieux mutualisés d'accueil et d'information sera initié par chaque commission territoriale qui étudiera les réponses. Les chargés de mission de la Région pourront être associés à la construction des réponses. Chaque comité local supervisera les conditions de mise en œuvre et le suivi des activités du lieu mutualisé retenu.

Poitou-Charentes planche sur son futur service régional de l'orientation

Benjamin d'Algerre, 27 octobre 2014



Depuis la réforme du 5 mars 2014, c'est aux conseils régionaux que mission a été confiée d'organiser et de coordonner les acteurs de l'orientation tout au long de la vie dans le cadre des futurs services publics régionaux de l'orientation (SPRO). À cette fin, Poitou-Charentes est entré en phase d'élaboration du cahier des charges et de son propre service régional, baptisé "Orientation Poitou-Charentes". À l'heure actuelle, le conseil régional a arrêté les principes qui fonderont son SPRO : garantie de l'accueil pour tous les publics ; mise en relation des utilisateurs avec l'organisme le plus qualifié pour satisfaire leurs demandes ; respect des parcours individuels et lutte contre les discriminations .À quoi s'ajoute la nécessité d'une offre homogène sur les 19 bassins d'emploi que compte la région.

Élaboré en partenariat avec les cinq organismes prévus par la loi (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, Apec [1] et Opacif), mais aussi les réseaux consulaires, les CIO [2] et les organismes universitaires d'orientation, le futur SPRO picto-charentais pourrait se voir ouvert à d'autres partenaires à l'image du réseau information jeunesse et du centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF). « *Les opérateurs seront invités à rechercher, au-delà de leurs services actuels, des formes innovantes d'accueil et d'information par mutualisation de ressources et de compétences* » indique la région dans un communiqué. Par ailleurs, le conseil régional s'apprête à lancer un appel à manifestation d'intérêt pour trouver un lieu d'accueil tout public "Orientation Poitou-Charentes" dans chaque bassin d'emploi.

[1] Association pour l'emploi des cadres

[2] Centre d'information et d'orientation



Norbert Alter, sociologue français à l'Université Paris-Dauphine

pas mettre en place des organisations qui amènent les gens à ne plus faire « que » leur travail.” ●

UNE COOPÉRATION INVISIBLE POUR L'USAGER

Conduites dans le respect des identités de l'ensemble des acteurs, les logiques de coordination et de coopération n'ont pas pour effet d'effacer la diversité des structures. Mais l'accent est mis sur la mise en cohérence et la lisibilité de l'offre de services pour l'utilisateur final.

Ainsi, par exemple, de la mise en œuvre au 5 janvier 2015 d'une "plateforme multicanal", qui passe par deux chantiers confiés au Carif Espace compétences, sous le pilotage de la Région Paca : d'une part, une plateforme d'accueil téléphonique, mail et tchat, avec un numéro vert (0 800 600 007) pour un premier niveau d'accueil individualisé et dématérialisé ; d'autre part, une plateforme numérique, Orientationpaca.fr, afin de mettre à disposition les ressources et les outils utiles aux usagers et aux professionnels de l'orientation.

Si de tels services mobilisent de nombreux acteurs, Martine Yobé, chef de service Accompagnement, information, orientation à la Direction des parcours professionnels de la Région, le souligne : l'objectif sera bien de faire en sorte que l'utilisateur n'ait pas "à frapper à plus de deux portes". Pour ce faire, et comme dans le cas de la plateforme d'accueil, les téléconseillers qui se trouveront derrière ces portes pourront être issus de différentes structures. Et à l'instar de ce qui se pratique dans les Cités des métiers, l'utilisateur n'en saura rien. CQFD : la complexité est renvoyée au "back-office". ●



Provence-Alpes-Côte d'Azur

LA COOPÉRATION, MOTEUR DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION

Les logiques de coopération sont un enjeu fort de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation : pouvoirs publics, institutions ou acteurs opérationnels, tous sont invités à se coordonner, à coopérer, à mutualiser. Pourquoi est-ce si nécessaire ? Pourquoi est-ce si difficile ?

Nicolas Deguerry

Pour répondre à ces questions, les Assises de l'orientation organisées par la Région Paca le 17 décembre dernier ont sollicité le sociologue Norbert Alter. Premièrement, le "changement permanent" qui caractérise l'époque provoque des "ajustements" disparates qui nuisent à l'harmonie de l'ensemble. Deuxièmement, le développement de

l'"incertitude" signe la fin de la compétence individuelle au profit de la "compétence collective", créatrice de "lien social". Troisièmement, cette compétence collective est constamment mise en tension dans une double "logique d'égoïsme et de réciprocité bienveillante et altruiste". Et c'est après avoir démontré la valeur ajoutée de la coopération que Norbert Alter pouvait conclure : "Ce qui permet de travailler efficacement, ce ne sont pas les principes et les procédures, mais la volonté des opérateurs. Celle-ci dépend à la fois de la reconnaissance de ce qu'ils donnent en plus" et du maintien d'un "collectif de travail", garant du "sens", sans lequel l'activité professionnelle s'appauvrit dans la simple réalisation d'une prescription. Et d'avertir : "Attention à ne

Provence-Alpes-Côte d'Azur privilégie les opérateurs nationaux pour le lancement du conseil en évolution professionnelle

Nicolas Deguerry, 19 décembre 2014

Si la loi du 5 mars 2014 laisse la possibilité aux Régions de désigner des opérateurs territoriaux du conseil en évolution professionnelle, c'est avec les seuls cinq opérateurs nationaux que la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur a choisi de lancer le dispositif en 2015.

Interrogée en marge des Assises régionales de l'orientation [1], Martine Yobé, chef de service "accompagnement information orientation" à la direction des parcours professionnels de la Région, le confirme, seuls Pôle emploi, l'Apec, Cap emploi, les Missions locales et les Fongecif-Opacif seront dans un premier temps chargés de déployer le conseil en évolution professionnelle. Assumant ce choix validé le 8 décembre lors de la première réunion du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), Martine Yobé ne nie cependant pas l'existence d'autres acteurs territoriaux.

Parmi ceux-ci, la Cité des métiers de Marseille Provence-Alpes-Côte d'Azur, dont le directeur Jocelyn Meire venait justement d'interpeller la Région sur ce sujet. Évoquant notamment l'antériorité d'un site internet comparable à celui développé par le Carif Espace Compétences à la demande de la Région (voir [notre article](#)), celui qui est également trésorier du réseau international des Cités des métiers se faisait fort de proposer ses services dans le cadre de la mise en œuvre du SPRO. « *La Cité des métiers a toute sa place et nous ne vous oublions pas* », tentait de rassurer Martine Yobé. Mais pas question pour autant de froisser une partie des partenaires en confiant à un « *prestataire particulier* » la mise en place d'un service commun, expliquait-elle.

Autre inquiétude exprimée par des acteurs du second cercle, celle formulée par un représentant des CIBC [2] Paca quant au positionnement du bilan de compétences. Là encore, Martine Yobé se voulait rassurante : « *Le cahier des charges le prévoit, les personnes en charge du CEP peuvent faire appel à des prestations et services connexes* », rappelait-elle. Une chose est sûre, la variété des acteurs intervenant dans le champ de l'AIO sur le territoire national est telle que la question des partenariats locaux posée ce jour en Paca se retrouvera dans d'autres Régions et avec d'autres acteurs : des Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (Mife) aux Maisons de l'emploi (MDE) en passant par les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), bien des incertitudes restent à lever.

- **Les Assises régionales de l'orientation, Marseille, mercredi 17 décembre 2014** : www.espace-competences.org

[1] Marseille, 17 décembre 2014.

[2] Centres interinstitutionnels de bilan de compétences.

Service public régional de l'orientation : le Carif-Oref Paca prêt à déployer ses outils dès janvier 2015

Nicolas Deguerry, 19 décembre 2014

Après les Pays de la Loire mardi 16 décembre (voir [notre article](#)), c'était, dès le lendemain, au tour de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur de procéder au lancement du service public régional de l'orientation (SPRO). L'occasion pour le Carif-Oref Espace Compétences de présenter par l'intermédiaire de sa directrice, Sylvette Belmont, les outils qui seront déployés dès janvier 2015 : une plateforme multimodale, un site internet et un programme d'animation.

Demandée par la Région et développée par le Carif-Oref, la plateforme multimodale proposera dès le 5 janvier 2015 à l'ensemble des publics un service de première information, accessible par téléphone au 0 800 600 007, par chat et courriel. Sylvette Belmont le souligne, il s'agit de répondre au premier niveau d'accueil, dématérialisé et individualisé dans le cadre du SPRO et de l'un de ses dispositifs phares, le conseil en évolution professionnelle. Issus de différentes structures (Carif, Opacif, Missions locales, etc.), les téléconseillers répondront à toutes les demandes, avec parfois une réorientation immédiate, comme cela sera le cas pour les scolaires qui seront redirigés vers Mon orientation en ligne, plateforme d'information de l'Onisep. Pour les autres usagers et en fonction de la demande, soit la réponse sera immédiate et complète, soit ils seront invités à poursuivre leurs parcours auprès des opérateurs CEP de niveau 2 et 3. Dans tous les cas et comme l'avait souligné auparavant Martine Yobé, chef de service Accompagnement Information Orientation à la Direction des parcours professionnels de la Région, l'objectif sera bien de faire en sorte que l'utilisateur n'ait pas « à frapper à plus de deux portes ».

Deuxième outil : le site internet "Orientation Formation Métiers en Paca", accessible dès le 5 janvier à l'adresse Orientationpaca.fr, et dont l'objectif est de mettre à disposition du grand public les ressources et outils nécessaires. Traduction concrète de « *l'engagement du réseau des Carif-Oref* » salué en début de matinée par Catherine Beauvois, secrétaire générale du Cnefop [1], ce site proposera plusieurs entrées. À commencer par un moteur de recherche permettant de s'informer de façon fine sur les métiers, en lien avec l'offre de formation régionale et les aides possibles. Service « *très novateur* » selon Sylvette Belmont, il sera également possible d'accéder aux « *données socio-économiques* » de proximité : après avoir choisi un métier, une zone d'emploi et un secteur, l'utilisateur pourra ainsi prendre connaissance des tendances du métier, aussi bien en termes de perspectives de recrutement, de saisonnalité, de rémunération ou encore d'aires de mobilité. À signaler également, la possibilité de se créer un « *espace personnel* » pour enregistrer ses recherches. Proposé au grand public en premier niveau d'information, l'outil sera mis à jour en temps réel.

S'agissant des pistes d'animation du SPRO qui seront proposées par le Carif-Oref après le 5 janvier 2015, Sylvette Belmont évoque les services traditionnels des Carif-Oref [2], mais aussi un « *extranet professionnel* » à destination des partenaires, complété par le développement d'une « *communauté de pratiques* ». Enfin, souvent évoquée et parfois mal comprise des acteurs qui y voient un déni de leur professionnalité, la problématique de la professionnalisation dans le cadre de l'offre de service du SPRO est également prise en compte, par la mise en œuvre d'une « *offre de formation modulaire adaptée* ».

Au-delà de cette offre de services proposée par l'Espace Compétences, Martine Yobé soulignait, elle, le déploiement courant 2015 de lieux d'accueil physique sur l'ensemble du territoire régional. Ceux-ci seront retenus à partir d'un cahier des charges qui sera établi par la Région au premier trimestre 2015, en concertation avec le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) [3].

- **Les Assises régionales de l'orientation, Marseille, mercredi 17 décembre 2014** : www.espace-competences.org

[1] Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

[2] Cartographies de l'offre de formation, répertoire des aides, mesures et dispositifs, guide VAE, conférences, journées d'animation, etc.

[3] Installé officiellement le 8 décembre 2014.

La Bretagne et Rhône-Alpes, expérimentatrices du service public régional de l'orientation

Nicolas Deguerry, 4 mai 2015



Mardi 28 avril 2015 avait lieu la troisième réunion de la commission Parcours professionnels du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop). L'occasion de faire le point sur la mise en place du service public régional de l'orientation (SPRO) et du conseil en évolution professionnelle (CEP) avec sa présidente Christiane Demontès.

Outiller "supplémentairement" les structures

Toutes deux expérimentatrices du SPRO, les Région Bretagne et Rhône-Alpes sont venues témoigner de leur volonté commune de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation. Et si le poids de l'histoire se fait sentir dans les deux régions avec l'expression d'une certaine antériorité dans la mise en œuvre d'un service public de l'orientation, Christiane Demontès insiste sur le cas rhônalpin [1] : *"bien avant la loi du 5 mars 2014, il y avait déjà un SPRO depuis plus de dix ans, via le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (Prao) qui a réussi à faire travailler de concert l'ensemble des structures, des services de l'Éducation nationale via les CIO jusqu'aux associations locales..."*.

Reste qu'en matière de CEP, c'est pourtant avec les seules délégations régionales des opérateurs nationaux [2] que la Région a décidé de travailler dans un premier temps. Non pour écarter les autres réseaux, mais pour d'abord *"partir de l'analyse des opérateurs nationaux pour outiller "supplémentairement" les structures sur la question du premier niveau d'intervention du CEP"*, précise-t-elle. Choix un peu différent en Bretagne où, par exemple, *"les chambres consulaires sont dans le coup, en particulier pour le conseil spécialisé en création/reprise d'entreprise, entrepreneuriat"*.

L'impact des futures fusions de Régions

Une autre différence vient de la réorganisation territoriale à venir : là où la Bretagne demeure inchangée, Rhône-Alpes est appelée à fusionner avec l'Auvergne, ce qui laisse présager de complémentarités à optimiser. Ainsi de Chantal Bunel Delarche, directrice de la formation continue, qui explique que sa région a peu travaillé à la mise en place d'une plateforme dématérialisée alors que l'Auvergne, de par sa configuration géographique, dispose déjà d'un outil. C.Q.F.D. : *"sans doute la future ex région Rhône-Alpes prendra-t-elle appui sur la future ex région Auvergne..."*

Pour ce qui est de l'articulation entre le niveau 1 du CEP et le SPRO, Christiane Demontès observe que la démarche n'est pas encore *"complètement intégrée par les opérateurs"*, et souligne le rôle de la commission Parcours professionnels pour *"irriguer l'ensemble des acteurs"*. Et avant la prochaine réunion prévue pour le 26 mai, elle-même continuera à les rencontrer.

Parmi ses sujets de préoccupation, la question de l'ingénierie de financement, liée au niveau 3 du CEP, la conduira notamment à revoir le Fonds paritaire de sécurisation des parcours, le Fongecif, ou encore les partenaires sociaux pour la mobilisation des Opca. Et de conclure : *"rien de révolutionnaire mais un suivi pas à pas de la mise en œuvre de la réforme pour que l'on puisse prendre les bonnes habitudes"*, avec l'objectif central de *"faciliter l'accès la formation des publics les plus fragiles"*.

[1] Pour un rappel de l'historique breton, lire [notre article](#).

[2] Pôle emploi, Apec, Cap emploi, Missions locales, Opacif.

REPERES BIBLIOGRAPHIQUES

1. SPRO – Service public régional de l'orientation p. 67
2. CEP – Conseil en évolution professionnelle p. 69
3. SPRO & CEP – Illustrations régionales p. 71

1. SPRO – Service public régional d'orientation

[Service public régional de l'orientation \(SPRO\)](#)

Centre Inffo, site "[Régions-et-formation.fr](http://Regions-et-formation.fr)"

Les entreprises face aux professionnels de l'orientation : en quête de résonance

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 8 juin 2015

Quels moyens pour la coordination des acteurs du service public régional de l'orientation ?

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 5 juin 2015

"Une responsabilité collective de l'information et de l'accompagnement" (Philippe Meirieu)

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 5 juin 2015

[CEP, CPF, SPRO : journée d'échanges avec les Associations et Unions régionales des Missions locales, le 27 mai 2015](#)

UNML. Union nationale des Missions locales, 2 juin 2015

[Loi du 5 mars 2014 : mise en œuvre du CEP, CPF et organisation du SPRO. Journée d'échanges avec les Associations et Unions régionales des Missions locales, 27 mai 2015](#)

Paris : UNML. Union nationale des Missions locales, mai 2015, 11 p.

La Commission Parcours professionnels du Conseil national assure un suivi pas à pas de la réforme

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 4 mai 2015

[Service public régional de l'orientation : des ressources à partager. Rapport](#)

CNEFOP. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Paris : CNEFOP, avril 2015, 77 p.

Les acteurs du service public de l'orientation doivent partager leurs ressources pour assurer la continuité de service (rapport du Conseil national)

Christelle Destombes

Le Quotidien de la formation, 9 avril 2015

Une enquête inter-régionale révèle des publics en phase avec les contours du service public de l'orientation

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 12 mars 2015

CIO et SPRO : un pied dedans, un pied dehors ?

Benjamin d'Alguerre

Inffo formation, n° 870, 15-31 janvier 2015, pp. 26-27

[Enquête auprès des publics du SPRO](#)

Carif-Oref Bretagne, Centre et Pays de la Loire

Rennes : TMO, décembre 2014, 45 p.

Les régions à la rescousse de l'orientation professionnelle

Marie-Christine Corbier

Les Echos, 30 décembre 2014

Le SPRO généralisé en janvier 2015

Emilie Zapalski

Localtis.info, 2 décembre 2014

Les régions prennent la main sur l'orientation professionnelle

Xavier Sidaner

Acteurs publics, 1^{er} décembre 2014

Le gouvernement et les Conseils régionaux fixent le cadre du service public régional de l'orientation

Béatrice Delamer ; Cédric Morin

Le Quotidien de la formation, 1^{er} décembre 2014

Accord-cadre signé le 28 novembre 2014 entre l'Etat et l'Association des Régions de France relatif à la mise en œuvre du service public régional d'orientation tout au long de la vie (SPRO) et à la prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle

Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, le Ministère de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique, le Ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique, le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, et l'Association des régions de France, 28 novembre 2014, [7 p.]

Service public de l'orientation et conseil en évolution professionnelle

Gilles Bensaid

Franciliens, n° 10, avril-mai 2014, pp. 20-23

Réforme de la formation : accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et Loi du 5 mars 2014 relative à la Formation, Emploi, Démocratie sociale - Points clés, impacts et enjeux pour les Régions

Carine Seiler

Paris : Sémaphores, mars 2014, 47 p.

Evaluation de l'expérimentation IJ-SPRO : note de cadrage

Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports ; Fonds d'expérimentations pour la jeunesse, mars 2014, 36 p.

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Journal officiel, 6 mars 2014

Le service public régional de l'orientation démarre dans huit régions

Emilie Zapalski

Localtis.info, 13 novembre 2013

Charte Etat-Région de l'expérimentation du service public régional de l'orientation

Septembre 2013, 3 p.

2. CEP – Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle : une chance pour l'orientation ?

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 12 juin 2015

[CEP, CPF, SPRO : journée d'échanges avec les Associations et Unions régionales des Missions locales, le 27 mai 2015](#)

UNML. Union nationale des Missions locales, 2 juin 2015

Le bureau du Cnefop fait le point sur la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 5 mai 2015

[Rapport de préconisations concernant "les évolutions du bilan de compétences"](#)

Jean-Pierre Therry

Paris : Copanef, avril 2015, 21 p.

Conseil en évolution professionnelle : nouveau paradigme pour l'orientation

Christelle Destombes

Le Quotidien de la formation, 13 avril 2015

[L'identité visuelle du Conseil en évolution professionnelle](#)

Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, mars 2015, 17 p.

Quatre Opacif s'associent pour développer des services numériques dévolus au conseil en évolution professionnelle

Benjamin d'Alguerre

Le Quotidien de la formation, 30 mars 2015

[Le métier de conseil en évolution professionnelle - Amphi débat du 13 janvier 2015](#)

(Vidéo, 1:18:32)

Nathalie Cœur

Université ouverte des compétences, 9 mars 2015

[Orientation et conseil en évolution professionnelle au sein des missions locales, journée professionnelle du 1^{er} décembre, Blois](#)

Missions locales ; ARML Région Centre, février 2015

[Entretien professionnel et conseil en évolution professionnelle](#)

In "Les entretiens de la formation professionnelle - BNF, 4 & 5 décembre 2014"

GARF. Groupement des acteurs et responsables de formation

Paris : GARF, février 2015, pp.19-21

["Pôle emploi doit enrichir le conseil en évolution professionnelle"](#)

Propos recueillis par Manuel Jardinaud

Liaisons sociales, n° 159, février 2015, p. 63

La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle nécessite de renforcer la coordination des acteurs (rencontres C2RP)

Philippe Grandin

Le Quotidien de la formation, 10 février 2015

Le conseil en évolution professionnelle : nouvel espace public de construction de projet

Philippe Dole

Droit social, n° 12, décembre 2014, pp. 986-991

[La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle par les Missions locales à l'attention des acteurs du réseau des Missions locales : élus et professionnels - cadre législatif, méthodes, pratiques d'intervention et perspectives](#)

Paris : UNML. Union nationale des Missions locales, novembre 2014, 10 p.

Le conseil en évolution professionnelle, pierre angulaire des dispositifs pour coconstruire des parcours professionnels

Cédric Morin

Le Quotidien de la formation, 6 novembre 2014

Les Centres d'information sur le droit des femmes et des familles font valoir leur légitimité sur l'orientation régionale et le conseil en évolution professionnelle

Benjamin d'Alguerre

Le Quotidien de la formation, 4 novembre 2014

[Le Conseil en évolution professionnelle : les enjeux. Les vendredis du Créfor, 3 octobre 2014](#)

(Vidéos)

Rouen : Créfor, octobre 2014

[L'Apéc se prépare à l'arrivée du conseil en évolution professionnelle](#)

Propos recueillis par Raphaëlle Pienne

Défi métiers, 15 octobre 2014

Les contours plus nets du CEP

Anne-Cécile Geoffroy

Liaisons sociales magazine, n° 154, septembre 2014, pp. 66-68

[Le Conseil en évolution professionnelle au sein du SPRO - 2^{ème} table ronde dans le cadre des Matinales de la Formation du 2 juillet 2014](#)

Région Centre, août 2014

Former les conseillers chargés d'accompagner les bénéficiaires

Cédric Morin

In : "Les Carif-Oref partagent leurs expériences. Dossier"

L'Inffo formation, n° 860, 1^{er}-31 août 2014, pp. 18-19

[Le conseil en évolution professionnelle n'effraie pas les acteurs](#)

Nicolas Deguerry

Orientactuel, n° 37, juillet 2014

Le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle définit trois niveaux de prestation

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 25 juillet 2014

Parution de l'arrêté fixant le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle au Journal officiel

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 25 juillet 2014

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

Journal officiel, 24 juillet 2014

[Le conseil en évolution professionnelle](#)

Emmanuel Christain

Point d'actualité sur la formation continue et l'emploi, hors-série, n° 8, mars 2014, 20 p.

[Le Conseil en Evolution Professionnelle : enjeux et perspectives](#)

André Chauvet

[n.d.]

3. SPRO & CEP – Illustrations régionales

[Alsace](#)

Les signataires de la charte pour l'orientation alsacienne vont valider leurs priorités

Cédric Morin

Le Quotidien de la formation, 25 mars 2015

Une charte pour une stratégie régionale de l'orientation alsacienne

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 14 octobre 2014

[Charte pour une Stratégie Régionale de l'Orientation en Alsace - Mise en œuvre du service public régional de l'orientation – SPRO](#)

Conseil régional d'Alsace, 13 octobre 2014

[Aquitaine](#)

[Mise en œuvre du Service Public Régional de l'Orientation tout au long de la vie en Aquitaine](#)

Région Aquitaine, fiche de presse, 25 novembre 2014

[Auvergne](#)

Service public régional de l'orientation : convention inédite pour la mise en place d'une plateforme numérique en Auvergne

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 5 février 2015

[Bourgogne](#)

[Espero : le bon conseil pour trouver sa voie !](#)

Conseil régional de Bourgogne, avril 2015

Le conseil en évolution professionnelle vu par un opérateur régional

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 19 mars 2015

La Région Bourgogne lance un service de "conseil en évolution professionnelle"

Aurélie Gerlach

L'Inffo formation, n° 834, 16-31 mai 2013, pp. 28-29

[Bretagne](#)

La Bretagne et Rhône-Alpes, expérimentatrices du service public régional de l'orientation

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 4 mai 2015

La Bretagne définit son premier niveau d'accueil personnalisé et individualisé dans le cadre du service public régional d'orientation

Philippe Grandin

Le Quotidien de la formation, 21 avril 2015

Région Bretagne – Service public régional de l'orientation (SPRO) : la Région approuve le cadre commun à toutes les structures d'accueil sur le territoire

Conseil régional de Bretagne, 10 avril 2015

Centre

Comment se construit le SPRO en région Centre ? Les Matinales de la formation, 2 juillet 2014

Région Centre, 13 août 2014

Centre – Pour suivre les travaux de l'expérimentation "orientation"

Nicolas Deguerry

L'Info formation, n° 855, 1^{er}-31 mai 2014, p. 38

Mise en œuvre régionale - Textes fondateurs et projets territoriaux

Etoile, Région Centre, [n.d.]

Champagne-Ardenne

Formation professionnelle : la Région renforce son action

Laetitia Venancio

RCA Mag, n° 90, automne 2014, pp. 14-15

Haute-Normandie

Le service public régional de l'orientation

Dominique Rousselin-Legrand

Point d'actualité sur la formation continue et l'emploi, hors-série, n° 11, décembre 2014, 20 p.

Ile-de-France

Les Cités des métiers se positionnent sur le conseil en évolution professionnelle

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 14 janvier 2015

L'Ile-de-France se dote d'une charte de l'orientation

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 30 septembre 2014

Service public de l'orientation et conseil en évolution professionnelle

Gilles Bensaïd

Franciliens, n° 10, avril-mai 2014, pp. 20-23

Languedoc-Roussillon

Service Public Régional de l'Orientation : la Région présente son cahier des charges et sa convention avec l'État permettant le référencement des structures et une meilleure coordination des acteurs de la formation professionnelle

Séance plénière du Conseil Régional, dossier de presse, 10 avril 2015

Le Languedoc-Roussillon se dote d'un nouveau portail orientation-formation

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 9 mars 2015

Limousin

"SAS" d'orientation active pour les jeunes Limousins

Nicolas Deguerry

Orientactuel, n° 33, mars 2014

Nord-Pas-de-Calais

Rencontres du C2RP : "Au cœur de l'offre de services"

Philippe Grandin

Info formation, n° 873, 1^{er}-14 mars 2015, p.23

Pays de la Loire

En Pays de la Loire, le contrat de plan 2015-2020 met notamment l'accent sur le service public d'orientation

Cédric Morin

Le Quotidien de la formation, 19 mars 2015

Pays de la Loire, le service public régional de l'orientation

Philippe Grandin

Info formation, n° 869, 1^{er}-14 janvier 2015, p. 23

[Schéma d'animation du Service public régional de l'orientation \(SPRO\) tout au long de la vie dans les Pays de la Loire pour la période 2015-2017](#)

Nantes : Carif-Oref Pays de la Loire, décembre 2014, 13 p.

La mise en place du service public régional de l'orientation des Pays de la Loire

Philippe Grandin

Le Quotidien de la formation, 17 décembre 2014

Le service public régional de l'orientation, enjeu pour l'accès à la qualification en Pays de la Loire

Philippe Grandin

Le Quotidien de la formation, 17 décembre 2014

[Atelier sur l'expérimentation du Conseil en évolution professionnelle dans les Pays de la Loire, les enseignements et les pratiques à retenir](#)

Carif-Oref des Pays de la Loire, 23 décembre 2014

Lancement du site Orientation Pays de la Loire

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 14 mai 2014

Picardie

[Ateliers régionaux de l'orientation en Picardie](#)

Région Picardie ; Centre Info, mars 2015

[Evaluation du service public régional de l'orientation tout au long de la vie en Picardie dans le cadre du CPRDFP](#)

Thierry Berthet ; Cécile Plessard ; Véronique Simon ... [et.al]

Net.Doc, n° 128, novembre 2014, 290 p.

[Cahier des charges fixant les normes de qualité aux organismes participant au service public régional de l'orientation en Picardie](#)

In : "[Quels acteurs pilotent le SPRO ?](#)"

formation.picardie.fr, [n.d.]

Poitou-Charentes

[La Région lance l'organisation d'Orientation Poitou-Charentes](#)

ARFTLV. Agence régionale de la formation tout au long de la vie, 23 janvier 2015

Poitou-Charentes planche sur son futur service régional de l'orientation

Benjamin d'Alguerre

Le Quotidien de la formation, 27 octobre 2014

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Les Assises régionales de l'orientation

L'Echo du Carif Espace Compétences, n° 3, mars 2015, 4 p.

Provence-Alpes-Côte d'Azur : la coopération, moteur du service public régional de l'orientation

Nicolas Deguerry

L'Inffo formation, n° 870, 15-31 janvier 2015, p. 23

Service public régional de l'orientation : le Carif-Oref Paca prêt à déployer ses outils dès janvier 2015

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 19 décembre 2014

Provence-Alpes-Côte d'Azur privilégie les opérateurs nationaux pour le lancement du conseil en évolution professionnelle

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 19 décembre 2014

Rhône-Alpes

"Une responsabilité collective de l'information et de l'accompagnement" (Philippe Meirieu)

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 5 juin 2015

La Bretagne et Rhône-Alpes, expérimentatrices du service public régional de l'orientation

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 4 mai 2015

La région Rhône-Alpes se dote d'un schéma de développement du SPRO reposant sur une approche territoriale

PRAO. Pôle Rhône-Alpes de l'orientation, 2 février 2015

www.ressources-de-la-formation.fr

Centre info Recherche Actualités Outils La formation Ressources documentaires Europe Régions Recherche

Ressources documentaires de la formation

Accueil À la une Nous connaître Services et produits Agenda Vos espaces

Toute la documentation sur l'orientation et la formation tout au long de la vie



Centre Inffo, 4 avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Tél : 01 55 93 91 91 - Fax. 01 55 93 17 25
E-mail : contact.doc@centre-inffo.fr - Site internet : www.centre-inffo.fr