

Expérimentation conseil en évolution professionnelle en région, les enseignements

Bilan et perspectives : les enseignements et les pratiques positives à développer

La problématique

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est expérimenté dans les Pays de la Loire depuis 2010. Les partenaires sociaux et la Région pilotent le dispositif du CEP. 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. La prestation est réalisée par des conseillers de cabinet conseil, de centre de bilans ou du Fongecif selon les territoires.

Ses objectifs : accompagner l'évolution professionnelle par l'adaptation des qualifications et éviter les ruptures professionnelles. C'est gratuit, non prescriptif, c'est-à-dire à l'initiative de la personne et strictement confidentiel. Le CEP doit permettre à chaque salarié d'avancer dans sa situation et d'obtenir des réponses aux questions qu'il se pose.

La loi du 5 mars 2014 étend le CEP à l'ensemble du territoire français, elle élargit le champ d'intervention dans un cahier des charges précis et ouvre le CEP à l'ensemble des actifs.

Quels sont les enseignements à tirer de l'expérimentation mise en œuvre par le Fongecif ? Quels sont les points transférables ? Quelles formations pour les conseillers ? Quel sera l'apport du SPRO pour une optimisation du dispositif dans cette phase d'élargissement à tous les actifs ?

Quelques éléments de contexte

Depuis 2010, le Conseil en évolution est expérimenté dans les Pays de la Loire

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 dès 2009, à titre expérimental, le CEP. L'ingénierie est confiée au Fongecif Pays de la Loire, expert dans le conseil aux salariés. Il élabore un scénario de réponse, construit les outils nécessaires au déploiement de ce dispositif, à son animation et à son évaluation.

Un service gratuit, à l'initiative des salariés, non prescriptif et à distance de l'entreprise, tels sont les critères principaux de ce nouveau service déployé sur Ancenis, Angers et le Nord-Sarthe, trois territoires aux configurations différentes. Ce dispositif financé par la Région et le Fongecif Pays de la Loire s'appuie sur un réseau d'opérateurs qualifiés dans le conseil auprès des salariés (cabinet conseil, centre de bilans de compétences...). Le

bilan de 2011 est encourageant et en 2012, le CEP s'intègre aux démarches de mise en place du Service public de l'orientation (SPO). Le CEP se déploie sur Saumur, Mayenne et Fontenay-le-Comte. Le CEP est constitué de six opérateurs et totalise près de seize points d'accueil. Puis en 2013, 50 % des Pays de la Loire seront couverts avec quatre nouveaux territoires : Sud Loire-Atlantique, Vendée Ouest Littoral, Le Mans et Sud Mayenne.

En janvier 2014 : le CEP s'étend sur le reste du territoire des Pays de la Loire par le biais du Fongecif.

2015 : un nouveau CEP issu de la loi de juillet 2014

Expérimenté dans les Pays de la Loire depuis 2010, le dispositif de Conseil en évolution professionnelle (CEP) prendra fin en juin 2015. En parallèle, un nouveau CEP est en cours d'élaboration issu de l'arrêté du 16 juillet et publié au Journal officiel du 24 juillet 2014. Deux dispositifs vont coexister pendant le 1er semestre 2015.

Ce que sera le CEP à partir de janvier 2015

Le CEP, c'est pour tout actif un appui qui doit favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Concrètement, il s'agit d'un service de proximité et d'une prestation individualisée.

Trois niveaux indépendants les uns des autres sont à la disposition du bénéficiaire :

- . premier niveau : un accueil individualisé,
- . deuxième niveau : un conseil personnalisé,
- . troisième niveau : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel. L'étape de mise en œuvre « dépendra des souhaits et des besoins du bénéficiaire, en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet ».

Les équipes de conseillers devront se former

L'arrêté fixe aussi un point important qui avait été souligné en amont par le groupe de travail quadripartite (État, Régions et partenaires sociaux), celui de la pro-

fessionnalisation des équipes en charge de l'offre de services du conseil en évolution professionnelle : « *Les opérateurs CEP s'engagent à conduire des actions de professionnalisation de leurs personnels par l'intermédiaire de leurs moyens internes au regard du présent cahier des charges* ».

La mise en œuvre du CEP est suivie au niveau national et régional sur la base d'indicateurs co-construits à l'initiative de l'État avec les têtes de réseau des opérateurs CEP et l'appui de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), après échange préalable avec l'Association des Régions de France (ARF). Les indicateurs sont arrêtés après concertation au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) et du Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop).

Quelques chiffres clés pour illustrer

Depuis le lancement en 2010 jusqu'en octobre 2013, quelque **1 000** bénéficiaires ont eu recours au CEP, dont **68 %** de femmes. Âge moyen : 37 ans, niveau IV maxi pour **62 %**, une majorité d'employés à **60 %** et **13 %** de cadres et ingénieurs. Le commerce et la santé-action sociale représentent chacun plus de **16 %** des secteurs d'activité des bénéficiaires, viennent ensuite l'industrie manufacturière pour près de **14 %** et les autres activités de services pour près de **10 %**.

Quant aux éléments déclencheurs, la lassitude dans le travail est le plus important avec **25 %** des cas. Viennent ensuite dans près de **15 %** des cas les contraintes professionnelles. Enfin, un bénéficiaire sur cinq souhaite « *faire le point* » et un sur cinq également « *faire un autre métier sans savoir lequel* ».

Pour aller plus loin

1/ Des expériences de Conseil en évolution professionnelle [+]

in Le conseil en évolution professionnelle. - Crefor Haute-Normandie. - Rouen : Crefor Haute-Normandie, 2014. pp 16-17. - (Point d'actualité sur la formation continue et l'emploi, HS-8).

2/ La réussite du CEP passe par une clarification du projet et l'élaboration d'une stratégie (expérimentation en Bourgogne)

FINET Florianne Paris, le 06/11/2014 – AEF - Dépêche n°489812

3/ Formation continue : dossier. Les contours plus nets du CEP [+]

Geoffroy, Anne-Cécile, in Liaisons sociales Magazine 154 (septembre 2014). - pp. 66-68

4/ Le Conseil en évolution professionnelle se développe : bilan après deux ans de mise en œuvre[+]

Gamber Laurent. - Trait d'union, 245, 01/01/2013. - pp. 3-4.