



## Le droit à l'accompagnement

Le document d'orientation du gouvernement formule l'objectif de « *donner à chacun la liberté de choisir et la capacité à construire son parcours* ». Au travers de cette formule consensuelle il ne faudrait pas cependant installer l'idée d'une liberté individualiste, une liberté de l'individu contre les autres.

Ainsi, encourager un accès direct des personnes aux dispositifs de formation, en supprimant des intermédiaires, risque de faire porter sur la seule responsabilité individuelle, l'accès à la formation et à l'emploi.

C'est pourquoi un droit à l'accompagnement doit être institué. Il doit permettre aux personnes d'être informées, conseillées et accompagnées dans la mise en œuvre de leurs projets de formation.

Ce qui doit fonder l'approche du conseil et de l'accompagnement c'est une liberté que l'individu peut réaliser en interaction avec les autres. L'accompagnement doit s'inscrire dans une démarche globale « *d'un appui aux personnes dans la conduite de leur vie professionnelle conciliant la nécessaire liberté de choix et la protection pour les plus vulnérables, chacun pouvant être vulnérable à différents moments de sa vie* ».

Chacun, à tout moment de sa vie, peut être en effet amené à réinterroger ses choix précédents. Il faut resituer le conseil et l'accompagnement dans l'articulation entre la personne et son travail, entre ses attentes et ses contraintes, entre le droit individuel et les garanties collectives.

Enfin le conseil et l'accompagnement ne doivent pas être réduits au simple objectif de trouver la formation répondant le plus aux besoins immédiats des entreprises. Les démarches prescriptives et étroitement adéquationnistes ont, en effet depuis longtemps, montré leurs limites.

Ce droit à l'accompagnement doit être pensé dans le cadre d'un service public de l'information et de l'orientation qui en assure la cohérence.

### Définir l'accompagnement

C'est l'ensemble des actions mises en œuvre pour permettre à une personne de faire, en connaissance de cause, un choix d'orientation professionnelle et, le cas échéant, d'évolution professionnelle.

En font partie :

- L'accès à l'information, actualisée et territorialisée, sur les métiers, les certifications et les formations
- Le conseil dans ses différentes déclinaisons et modalités de mise en œuvre :
  - o L'entretien professionnel
  - o Le conseil en évolution professionnelle (CEP)
  - o Le bilan de compétences
- L'accompagnement proprement dit dans la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle incluant le cas échéant la formation et son financement.

## **L'ACCES A L'INFORMATION**

Il s'agit de rendre opérationnels et de mieux articuler les outils techniques et institutionnels visant à rendre accessible à chaque personne, salarié ou demandeur d'emploi, dans et hors de l'entreprise, une information pertinente.

Cela comprend les modalités pratiques d'accès aux informations nécessaires notamment par voie électronique mais aussi dans les lieux d'accueil ouverts au public fournissant de la documentation et des informations (maisons de l'emploi, MIFE, Points relais conseil, ...)

Les OPCA éditent et diffusent des supports d'information, sur les dispositifs de formation et leurs modalités d'accès, adaptés aux besoins des entreprises avec l'obligation d'en rendre destinataires non seulement les employeurs mais également les IRP.

Dans l'entreprise l'employeur informe les salariés, notamment dans le cadre de la GPEC, des évolutions prévisibles en matière d'emplois (en diminution, en progression, nouveaux emplois) et des formations programmées. Il informe individuellement chaque salarié, en amont de l'entretien d'évolution professionnelle, des dispositifs de formation qui lui sont accessibles.

## **LE CONSEIL**

### L'entretien d'évolution professionnelle :

L'entretien professionnel prend le nom d'entretien d'évolution professionnelle.

Lors de cet entretien le salarié est informé de la possibilité pour lui de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) et de l'adresse de l'opérateur le plus proche de son lieu de travail.

Il est également informé de la possibilité pour lui d'ouvrir, sur le site dématérialisé de son CPF, un « passeport d'orientation, de formation et de compétences » dans lequel il peut inscrire des informations utiles pour son avenir professionnel.

Pour être clairement distinct de l'entretien annuel d'évaluation il ne doit pas être conduit conjointement avec l'entretien annuel. Le salarié est prévenu au moins quinze jours à l'avance de la date à laquelle cet entretien sera conduit. Le salarié peut, à sa demande, obtenir que cet entretien ne soit pas conduit par son responsable hiérarchique direct dont la fonction est justement d'évaluer le travail et la performance de ses subordonnés.

Une trame type d'entretien d'évolution professionnelle est élaborée par la CPNE de branche ou à défaut par l'OPCA. L'employeur soumet, sur cette base, pour avis aux IRP de l'entreprise une trame de cet entretien.

Le salarié peut inscrire ses éventuelles réserves sur le document qui rend compte de cet entretien. Une copie de ce document lui est remise.

Le représentant de l'employeur chargé de cet entretien bénéficie d'une formation à sa conduite.

Un bilan annuel consolidé des demandes de formation faites par les salariés lors de ces entretiens, des réponses qui leur auront été données et des suites qui leur auront été réservées, est réalisé par l'entreprise et communiqué aux IRP.

### Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est préservé dans ses caractéristiques essentielles telles que définies par son cahier des charges national qui en garantit le caractère universel. Il est accessible à tout actif et reste gratuit et confidentiel pour chaque bénéficiaire.

Pour cela, il continue à être confié à des opérateurs nationaux non marchands, dotés d'un réseau territorialisé. Au niveau régional, la coordination entre tous les opérateurs continue à être assurée par les conseils régionaux dans le cadre du SPRO afin de compléter le maillage territorial et rendre le CEP plus accessible.

Afin de prendre en compte l'augmentation probable et souhaitable de la demande de CEP, un financement dédié doit être établi et alloué aux opérateurs afin de leur permettre d'assurer cette mission de service public et d'intérêt général.

### Le bilan de compétences

C'est un dispositif connu et apprécié des salariés et des demandeurs d'emploi. Dès sa création en 1991, il affirmait déjà cette orientation : donner la priorité au projet du travailleur et non aux exigences immédiates du marché du travail.

La création du CEP et les importantes évolutions économiques et sociétales nécessitent de le faire évoluer. C'est ce à quoi s'est attelé un groupe de travail paritaire issu du COPANEF. Ses préconisations, précisées dans le document en annexe de cet ANI, sont les suivantes :

- Reformuler finalités et objectifs du bilan de compétences et donner des points de repère sur son contenu,
- Elaborer un cahier des charges national unique,
- Construire une charte qualité, annexée à ce cahier des charges,
- Fournir un cadre financier homogène et structurant permettant de tendre vers le juste prix et d'éviter les dérives.

Et enfin

- Créer une chaîne de valeur, une synergie, entre CEP et le bilan de compétences en les articulant mieux et notamment en modifiant et clarifiant les supports permettant cette coopération.

### **L'ACCOMPAGNEMENT A LA MISE EN OEUVRE**

Dans l'entreprise, la mise en œuvre des conclusions de l'entretien professionnel fait l'objet d'un suivi de la part des services RH ou du responsable du personnel. Une information synthétique sur la mise en œuvre des objectifs établis suite aux entretiens est communiquée aux IRP et notamment à la commission formation lorsqu'elle existe.

Hors de l'entreprise, que ce soit à la suite d'un bilan de compétences ou dans le cadre du CEP, la fonction d'accompagnement dans ses dimensions d'ingénierie financière et de parcours (niveau 3 du CEP) est assurée par l'opérateur national du CEP.