



CONTRIBUTION

## « S'ORIENTER, SE RÉORIENTER »

Volet 2 : l'orientation et l'accompagnement  
des parcours professionnels des adultes

MARS 2022



## Le CESER en quelques mots...

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional, appelé CESER est issu de la loi de 1972 portant création des Régions.

Assemblée consultative, il s'agit de la deuxième institution régionale, formant avec le Conseil régional « LA REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES »

Le CESER a pour principale mission d'informer et d'éclairer le conseil régional sur les enjeux et conséquences économiques, sociales et environnementales des politiques régionales, et de contribuer au suivi et à l'évaluation des politiques publiques.

L'assemblée du CESER Auvergne-Rhône-Alpes compte 190 conseillers issus de 4 collèges, représentant :

- Les entreprises et activités professionnelles non salariées
- Les organisations syndicales de salariés
- Des organismes et des associations
- Des personnalités qualifiées (choisies et nommées par le Préfet de région).

Proposés par leur organisme d'origine et nommés par le Préfet pour un mandat de 6 ans, ils constituent la société civile organisée.

Le CESER émet des avis (saisines), des contributions (autosaisines), et intervient dans de nombreux domaines tels que l'emploi, l'innovation, la transition énergétique, la formation, la recherche, le sport, les finances, ou tout autre thème sur lesquels il lui semble opportun de se prononcer.

Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes puise sa force dans les valeurs de la diversité, de l'écoute et de l'échange. Cette richesse lui permet de rendre des avis décisifs, fruit d'un travail collectif.



## Préambule

En juillet 2020, le CESER adoptait une contribution intitulée « s'orienter, se réorienter », l'orientation des jeunes. Ce premier volet est aujourd'hui complété par un second volet consacré à l'orientation et l'accompagnement des parcours professionnels des adultes.

En effet, motivé par une volonté de se rapprocher de ses valeurs et de vivre davantage de ses passions, un actif sur cinq est actuellement engagé dans un processus de reconversion professionnelle. En outre, une part importante des personnes accompagnées ou conseillées ont une appréciation mitigée sur la qualité des services rendus. C'est fort de ces constats que le CESER s'est emparé du sujet et apporte un éclairage précis sur cette question.

Forte de ses 190 conseillers issus de la Société civile, notre assemblée consultative a pour vocation première de permettre aux habitants de la Région de vivre mieux.

La commission « Orientation, éducation, formation, parcours professionnels » du CESER se propose, à travers cette contribution, d'étudier les pistes visant à renforcer l'orientation et l'accompagnement des parcours professionnels des adultes, en donnant davantage de visibilité, d'équité, d'égalité sur les stratégies, les dispositifs et les actions d'accompagnement des parcours.

Grâce aux 2 volets de l'autosaisine sur l'orientation tout au long de la vie, jeunes et adultes, le CESER entend activement contribuer à l'élaboration du nouveau Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), qui fixe les priorités régionales pour la période 2022-2028.

Antoine QUADRINI, Président du CESER Auvergne-Rhône-Alpes

CONTRIBUTION

2022-04



**Présidente de la Commission  
« Orientation, éducation,  
formation et parcours professionnels »**

Mme Edith BOLF



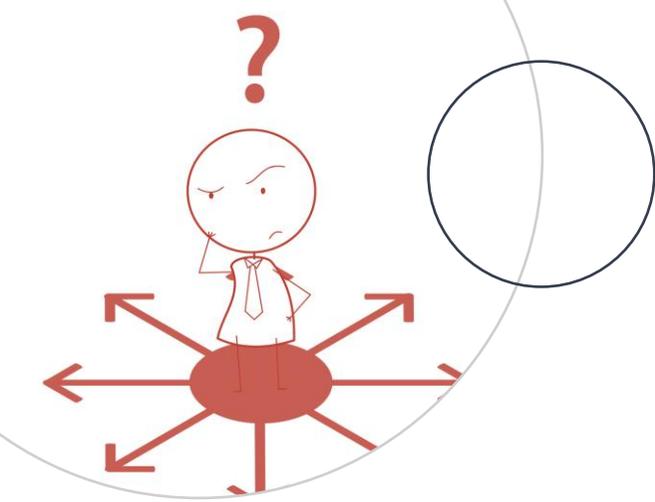
# SOMMAIRE

<b>Introduction .....</b>	<b>7</b>
<b>L'orientation et l'accompagnement des parcours professionnels des adultes, un enjeu croissant des politiques publiques.....</b>	<b>11</b>
<b>Évolution du cadre des politiques publiques.....</b>	<b>11</b>
▶ De la Formation Tout au Long de la Vie à l'Orientation Tout au Long de la Vie.....	11
▶ Un système à compétences partagées.....	13
<b>Les acteurs et les services en Auvergne- Rhône-Alpes .....</b>	<b>14</b>
<b>Focus sur le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et le Conseil en Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....</b>	<b>16</b>
▶ Le Conseil en Évolution Professionnelle.....	16
▶ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....	18
<b>Renforcer l'orientation et l'accompagnement des parcours professionnels des adultes, un enjeu d'après-crise pour les acteurs régionaux.....</b>	<b>22</b>
<b>De nouveaux acteurs issus de la réforme de 2018.....</b>	<b>22</b>
▶ Du FONGECIF à Transitions Pro .....	22
▶ Des OPCA aux OPCO .....	25
▶ Vers un premier bilan de la mise en œuvre du CEP.....	27
<b>Les priorités du Conseil régional.....</b>	<b>30</b>
▶ De nouvelles perspectives pour l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Orientation .....	30
▶ Une territorialisation de l'action régionale : les Comités Région Pour l'Emploi (CRPE).....	30
▶ Un soutien spécifique aux formations sanitaires et sociales.....	32
<b>Un enjeu au sein de l'entreprise.....</b>	<b>33</b>
▶ D'une logique de « statut » à une logique de « parcours ».....	33
▶ L'artisanat : un creuset de reconversion professionnelle.....	37
<b>La transformation des organismes de formation : l'exemple de l'AFPA.....</b>	<b>38</b>



# SOMMAIRE

<b>Les préconisations du CESER .....</b>	<b>40</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>44</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>45</b>
<b>Glossaire .....</b>	<b>47</b>
<b>Contributeurs.....</b>	<b>49</b>
<b>Remerciements .....</b>	<b>51</b>
<b>Déclaration des groupes.....</b>	<b>53</b>
<b>Résultats des votes.....</b>	<b>60</b>
<b>Contacts.....</b>	<b>67</b>



# Introduction

Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes s'est autosaisi du thème de « *l'orientation tout au long de la vie* » en deux volets : « *l'orientation des jeunes* » (volet 1), adopté en juillet 2020, et « *l'orientation à l'âge adulte* » (volet 2).

## Contexte

Les auditions réalisées par le CESER ont montré que l'évolution du système emploi-formation issu de la réforme de 2018 n'était pas totalement aboutie : certains OPCO sont par exemple encore en cours de réorganisation, avec des moyens désormais décidés au niveau national par France Compétences. Le système d'apprentissage a été profondément transformé, avec une distinction formation initiale/formation continue qui tend à s'atténuer. En ce qui la concerne, la Région s'approprie peu à peu ses nouvelles compétences sur l'orientation tout au long de la vie<sup>1</sup>, avec la création récente de l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Orientation.

**Malgré ces évolutions, le système emploi-formation donne toujours une impression de complexité, d'empilement des compétences lié à la multiplicité des acteurs qu'ils soient décideurs, financeurs, organismes prestataires ou bénéficiaires, de nature publique ou privée, sans oublier l'Éducation Nationale...**

Cet émiettement entraîne une perte de cohérence, de fluidité, une forte sectorisation renforcée par un dialogue insuffisant entre acteurs et un éloignement des centres de décision.

Pour les actifs, les parcours sont toujours très silotés selon les statuts, en raison d'une concertation et des partenariats encore insuffisants : la coordination, la transversalité et les passerelles doivent encore être développées. Pour les employeurs, le système reste trop complexe dans les PME et TPE, avec trop peu d'accessibilité et de visibilité, un manque d'articulation entre acteurs et dispositifs.

En réponse, de nouveaux dispositifs, en particulier « Transitions Collectives », visent à renforcer les collaborations entre acteurs au niveau territorial, en s'appuyant sur une recherche de complémentarité entre acteurs territoriaux et régionaux, pour éviter les concurrences.

Le manque d'optimisation du système emploi-formation au regard des moyens disponibles est aussi lié à l'absence de données et d'analyses de ses résultats, tant au niveau national que régional : l'impact des réformes et les résultats du système actuel sur les parcours sont difficiles à mesurer, en l'absence d'une véritable pratique d'évaluation.

**3 431 050<sup>2</sup>**

*personnes en emploi en région*

*soit 12 % de l'emploi de la France métropolitaine*

**Sur la question de l'anticipation des mutations, de l'émergence de nouveaux métiers, ou des problèmes d'attractivité des métiers actuels, les approches sont très hétérogènes selon les secteurs, selon les territoires et selon les acteurs.**

**Sur la question de l'anticipation des mutations, de l'émergence de nouveaux métiers, ou des problèmes d'attractivité des métiers actuels, les approches sont très hétérogènes selon les secteurs, selon les territoires et selon les acteurs.**

La crise sanitaire a mis en lumière ces enjeux pour les formations sanitaires et sociales, et les métiers dits « de première ligne »<sup>3</sup>, mais la concertation reste globalement faible sur l'adaptation des contenus de formations, l'anticipation de l'évolution des métiers, l'employabilité à l'issue de la formation pour les bénéficiaires.

<sup>1</sup> La loi du 5/09/2018 attribue aux Régions une compétence en matière « d'information sur les métiers ».

<sup>2</sup> Source : Datascope - <https://www.datascope.via-competences.fr/>

<sup>3</sup> Services à la population mis en évidence lors des confinements : distribution, collecte des ordures ménagères...

## Enjeux

Pour les actifs, la question de l'orientation est vécue comme une tension entre le désir d'épanouissement de chaque individu, les appétences et le libre arbitre de chacun et la prise en compte des réalités économiques, des métiers porteurs et des possibilités de financement offertes dans les choix d'orientation et les parcours de formation. L'offre de formation proposée par les acteurs publics tend à concilier les besoins des employeurs et les attentes des individus, ce qui peut donner le sentiment à ces derniers de devoir « rentrer dans des cases ». Par ailleurs, le développement du Compte Personnel de Formation tend à renforcer l'individualisation et la désintermédiation des parcours et de l'accès à la formation.<sup>4</sup>

Certaines entreprises, quant à elles, peinent à recruter pour des besoins immédiats. Accaparées par la gestion quotidienne, elles éprouvent des difficultés à anticiper ces besoins par une stratégie de formation interne et à projeter leurs besoins en compétences sur le long terme. Par ailleurs, le plan de formation interne, désormais Plan de développement

**677 230<sup>4</sup>**  
demandeurs d'emploi en catégories ABC  
soit **12 %** des demandeurs d'emploi de la France métropolitaine

des compétences, se réduit au profit d'une négociation individualisée entre l'employeur et le salarié sur les besoins en formation.

L'accès à l'information sur les dispositifs d'accompagnement, de formation, de reconversion, et de financement possible est donc un enjeu essentiel pour les individus, en particulier pour les salariés les moins formés qui les sollicitent moins. Il s'agit également d'accompagner les mobilités géographiques, qui peuvent constituer un frein important dans les évolutions professionnelles.

Les filières d'activités et les métiers ont été très diversement impactés par la crise sanitaire. Certaines difficultés ont été mises en lumière, comme pour le secteur sanitaire et social : conditions de travail et de rémunération, problème d'attractivité et de fidélisation des salariés... avec une première série de mesures au niveau national et régional pour tenter d'y répondre.

De nombreuses autres secteurs ont été très impactés, avec des enjeux importants en matière d'accompagnement des reconversions professionnelles : tourisme, communication-événementiel, aéronautique, culture ...

Sans viser l'exhaustivité, les membres de la commission ont relevé quelques constats sur les impacts négatifs et positifs de la crise sur les parcours professionnels des adultes (cf encadré). Au-delà de ces constats, il apparaît nécessaire de mieux évaluer l'impact de la crise sanitaire sur l'orientation et les parcours professionnels, le volume des projets de reconversion, les demandes d'accompagnement...

**Un actif sur cinq**  
actuellement engagé dans un processus de reconversion professionnelle

Source : Baromètre 2022 - Centre Inffo

Les Comités Région Pour l'Emploi (CRPE) mis en place dans chaque département de la région depuis juillet 2020 peuvent aussi constituer une source d'informations intéressante, avec des contenus importants produits par ces instances de concertation réunissant Etat, Région, branches et organisations professionnelles dans l'objectif de mieux anticiper l'évolution des emplois et des métiers.

Les Comités Région Pour l'Emploi (CRPE) mis en place dans chaque département de la région depuis juillet 2020 peuvent aussi constituer une source d'informations intéressante, avec des contenus importants produits par ces instances de concertation réunissant Etat, Région, branches et organisations professionnelles dans l'objectif de mieux anticiper l'évolution des emplois et des métiers.

## Objectifs

Le CESER s'est fixé pour objectif d'identifier les axes de progrès permettant d'améliorer les pratiques existantes : il s'agit de passer d'une approche basée sur les dispositifs et les acteurs à une approche centrée sur la personne et son parcours.

<sup>4</sup> Source : Datascope - <https://www.datascope.via-competences.fr/>

## Questions

Une question centrale :

**En tenant compte du contexte de la réforme de 2018 et de la crise COVID, comment la Région peut-elle faciliter un accès à l'information, à l'orientation et aux dispositifs d'accompagnement et de reconversion pour les adultes ?**

**Comment renforcer son rôle de coordination pour mieux répondre aux attentes des publics, des entreprises et des territoires ?**

Des questions complémentaires :

- ▶ **Comment rendre plus lisible le système régional d'orientation pour les adultes ?** Comment adapter le système d'orientation aux attentes et aux comportements des adultes ?
- ▶ **Comment tirer profit de la crise pour faire évoluer le système d'orientation et prendre en compte les évolutions socio-économiques structurelles issues de la crise sanitaire ?**
- ▶ **Comment mieux articuler l'information, l'orientation, et la formation ?** Quels espaces de concertation et d'anticipation sur les métiers de demain ? Comment mieux connecter la stratégie globale et l'entrée territoriale ?

## Définition européenne de l'orientation

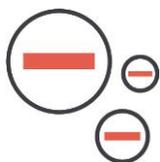
*« L'orientation, en tant que processus continu, permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leur parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et ces compétences. »*

*L'orientation comprend des activités individuelles et collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière. »*

Le CESER considère que la démarche d'orientation est tout aussi importante que l'action de formation : une formation bien choisie après une phase d'orientation pertinente et non « escamotée » est un gage de réussite du parcours qui suivra, formation comprise.

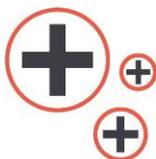


## La crise sanitaire : un impact encore difficile à évaluer



### Des constats sur les impacts négatifs de la crise

- ▶ La crise a mis en évidence **des manques, des insuffisances des dispositifs d'orientation et d'accompagnement pour soutenir les parcours professionnels**, en particulier dans le cadre de reconversion ;
- ▶ Un impact plus important sur **les publics les plus fragiles** (demandeurs d'emploi, jeunes, précaires, public à faible niveau de qualification...), sur **les métiers les plus exposés à la crise**, ou pour lesquels l'accès aux dispositifs d'accompagnement et de formation est traditionnellement plus difficile ;
- ▶ **Les moyens disponibles** pour être accompagné, pour évoluer sont très hétérogènes selon les statuts, des péréquations sont peut-être à favoriser. C'est par exemple le cas pour les micro-entrepreneurs, rattachés à différents secteurs d'activité ;
- ▶ **Un report voire un arrêt des formations**, avec un risque d'érosion des connaissances et des compétences au sein des organisations ; **une fragilisation globale** de l'appareil de formation ;
- ▶ La crise a été **un frein à la réalisation de certains parcours**, momentanément stoppés ou ralentis : les démarches et contacts pour l'orientation ont été rendus plus difficiles (RDV, visites, salons...) ;
- ▶ Une augmentation des **projets de reconversion** dans certains secteurs sous tension : tourisme, hôtellerie/café/restauration, santé/social, industrie... qui accroît les **difficultés de recrutement** de ces secteurs.



### Des constats sur les impacts positifs de la crise, qui restent à confirmer

- ▶ La crise a pu agir comme **un révélateur de vocation** : c'est le déclic qui a pu pousser certains à changer d'emploi, de métier, à mener une réflexion approfondie sur le sens donné au travail ;
- ▶ Une priorité croissante donnée à la recherche d'une **qualité de vie**, d'un « **vivre autrement** » qui impacte les parcours professionnels ;
- ▶ Un regain d'intérêt pour le **développement local de l'emploi**, les circuits courts, les plateformes locales, et la **proximité territoriale** ;
- ▶ Une dynamique de **créations d'entreprises**, qui reste à confirmer dans l'après-crise, avec un recours accru aux dispositifs d'accompagnement proposés par les chambres consulaires pendant cette période ;
- ▶ **La transformation des formations, une adaptation durable au distanciel** pour élargir les publics, de l'innovation pédagogique et de nouvelles méthodes liées au distanciel, qui ne peuvent pendant totalement remplacer les services en présentiel et qui nécessitent une formation des publics ;
- ▶ Une accélération de la **digitalisation** et de la **créativité** dans les entreprises, en particulier les TPE, une prise de conscience de l'enjeu numérique, avec de nouvelles compétences et des besoins de formation importants.

Il est à ce stade difficile de mesurer l'impact du fort accroissement du télétravail et de la formation à distance sur le développement de l'autonomie individuelle des actifs.

### ► De la Formation Tout au Long de la Vie à l'Orientation Tout au Long de la Vie

Dans les années 75 et 80, le concept d'orientation doit répondre d'une part, aux déficits de qualification identifiés, et d'autre part aux difficultés nées de la crise économique. Cela se traduit par :

- Le développement de dispositifs de validation des acquis,
- La création et le développement de prestations de service d'appui aux personnes et une multiplication des structures d'orientation, chaque problématique débouchant sur la création d'un nouveau réseau spécialisé,
- Le concept de « projet » comme organisateur des pratiques d'orientation.

À partir des années 2000, l'orientation devient une thématique européenne. La résolution de 2008 du Conseil européen pose différents objectifs pour les Etats membres :

- Favoriser l'acquisition de la capacité à s'orienter tout au long de la vie,
- Faciliter l'accès de tous les publics aux services d'orientation,
- Développer les démarches qualité dans les services d'orientation,
- Encourager la coordination et la coopération des différents acteurs aux niveaux national, régional, et local.

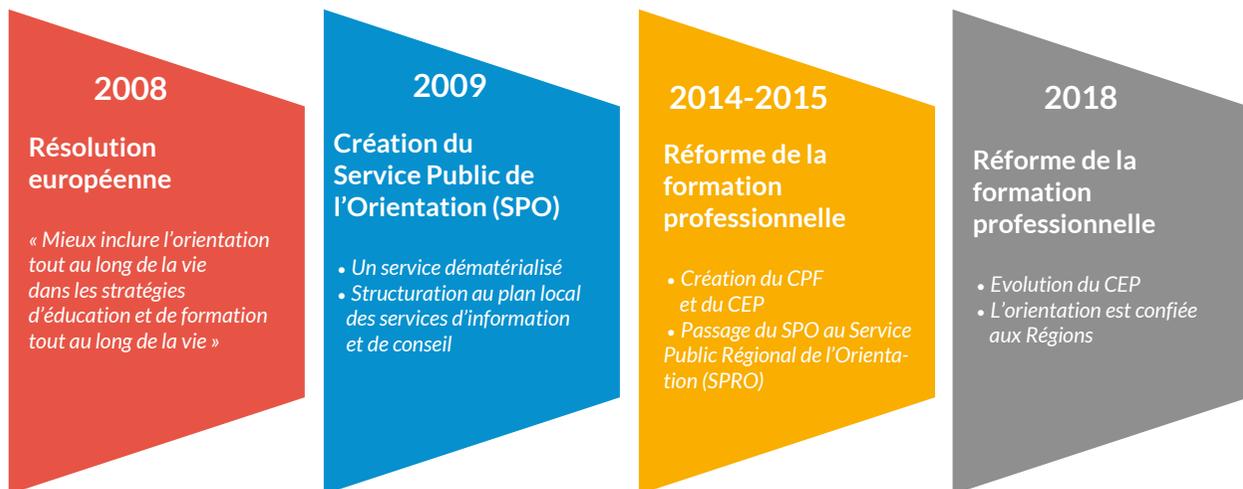


# L'orientation et l'accompagnement des parcours professionnels des adultes, un enjeu croissant des politiques publiques

---

Marquées par des réformes successives, les politiques d'orientation ont progressivement pris en compte les enjeux d'accompagnement du public « adultes », avec en particulier la création du Conseil en évolution professionnelle (CEP) en 2014. L'articulation des dispositifs et la coordination des réseaux doivent encore être améliorées pour répondre aux attentes et besoins des personnes.

---



**La loi du 24 novembre 2009** acte la création d'un droit à l'information, au conseil et à l'accompagnement en matière d'orientation professionnelle (article L6111-3 du Code du travail). Elle définit également le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie :

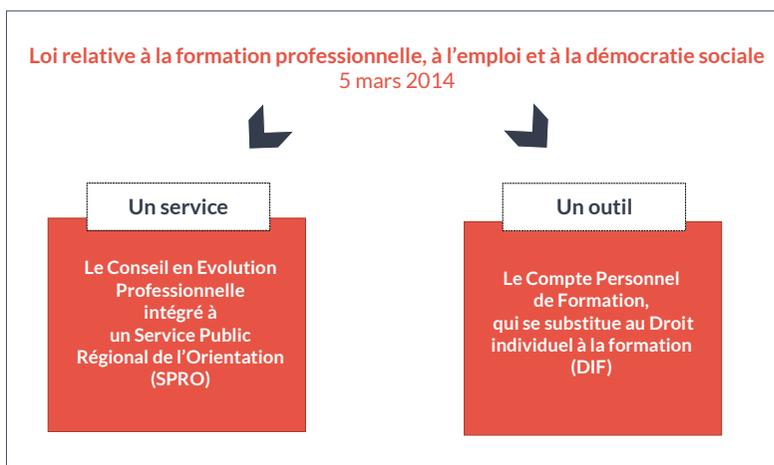
- Création du service dématérialisé gratuit d'information sur l'orientation co-financé par le FPSPP (art. L6111-4)
- Labellisation des structures d'accueil, d'information et d'orientation du public (art. L6111-5)
- Création d'un Délégué à l'information et à l'orientation (art. L6123-3 et suivants)

**La loi du 5 mars 2014** marque un tournant avec la création du Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui propose un service adapté aux besoins de la personne, et se distingue d'une prestation d'accompagnement classique. Il s'intègre au Service Public Régional de l'Orientation.

Le Compte personnel de formation (CPF) est également créé. Sa principale innovation par rapport au Droit Individuel à la Formation (DIF) réside dans le fait que le CPF

est transférable, c'est-à-dire que les heures demeurent acquises en cas de changement de statut, de situation professionnelle ou de perte d'emploi (art. L. 6323-1 et suivants).

Un entretien professionnel obligatoire est instauré tous les deux ans : il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, mais sur ses perspectives d'évolution et de formation professionnelle (art. L. 6315-1).

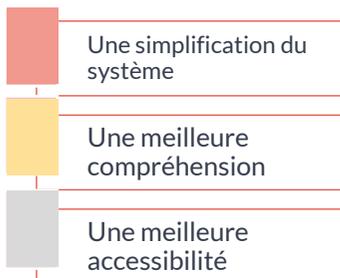


## ► Un système à compétences partagées

Un bilan mitigé de la mise en œuvre du Service Public de l'Orientation au niveau national et la volonté de confier aux Régions de plus larges attributions en matière d'orientation de tous les publics ont conduit à définir le cadre d'un Service Public Régional de l'Orientation. Il doit s'appuyer sur une collaboration Etat/Régions :

- L'Etat définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et étudiants
- La Région organise le SPRO et coordonne sur les territoires les actions des organismes y participant, elle pilote la construction d'un projet régional

La loi de 2018, « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », conforte le CEP et le CPF, avec pour objectif :



Il s'agit d'une part, de répondre aux besoins en compétences des entreprises, et d'autre part de sécuriser les parcours professionnels des individus. Cette loi porte aussi pour ambition de donner à chaque actif les moyens de devenir acteur de sa vie professionnelle.

Pour l'orientation des adultes, la loi prévoit un renforcement de l'accompagnement pour favoriser la mobilisation des droits à la formation.

Le CEP est consolidé :

- Une évaluation et un suivi du service au niveau national par France Compétence,
- Une communication et un traitement des indicateurs de suivi par Transition Pro,
- Un financement dédié pour les opérateurs du CEP des actifs occupés.

**Les politiques publiques françaises dans ce domaine sont marquées par une grande instabilité, avec une succession de réformes qui ne laisse pas le temps aux nouveaux outils et services de s'installer, d'être évalués, ni d'être pleinement appropriés par les professionnels.**

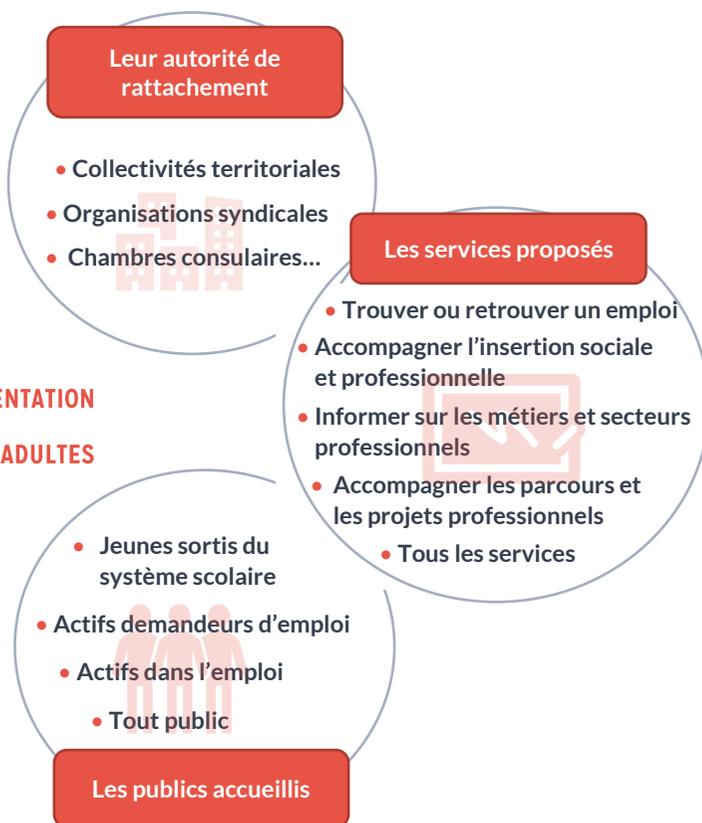
L'autre faiblesse du système est la faible coordination des réseaux, qui nécessite une volonté politique au niveau régional notamment.



# Les acteurs et les services en Auvergne-Rhône-Alpes<sup>5</sup>



## LES RESEAUX DE L'ORIENTATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES ADULTES



<sup>5</sup> Hors champ de l'orientation initiale, cf « S'orienter, se réorienter – volet 1 : l'orientation des jeunes », juillet 2020

## L'offre de services d'accompagnement de Pôle Emploi

Pôle Emploi tente de s'adapter aux mutations du marché du travail observées au niveau national : d'une part, une forte polarisation territoriale de l'emploi, avec des dynamiques différenciées selon les bassins, et d'autre part, des parcours professionnels de plus en plus discontinus. L'essentiel des embauches, hors intérim, s'effectuent aujourd'hui en CDD, le nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite a doublé en 20 ans. Par ailleurs, le numérique occupe désormais une place incontournable dans les processus de recrutement et de recherche d'emploi : l'illectronisme et les difficultés d'accès au numérique constituent un frein pour de nombreux demandeurs d'emploi.

En matière d'accompagnement, l'objectif est de personnaliser le niveau de suivi selon les besoins du demandeur d'emploi : les niveaux de service proposés par Pôle emploi sont adaptés au degré d'autonomie de la personne. L'objectif est de construire des parcours de retour à l'emploi qui alternent périodes de travail, de formation ou de chômage avant l'accès à un emploi durable :

Pour les plus éloignés de l'emploi

un accompagnement renforcé, individualisé selon les besoins du demandeur d'emploi, avec des entretiens réguliers en priorité physiques, notamment pour lever les freins périphériques. Pour des jeunes de moins de 26 ans en difficulté d'intégration sur le marché du travail, un accompagnement intensif jeunes vers et dans l'emploi ou la formation leur est dédié.

Pour ceux ayant besoin d'un accompagnement

un accompagnement guidé pour un besoin d'appui pour la consolidation du projet ou dans les démarches de recherches d'emploi, par des contacts physiques ou dématérialisés.

Pour les plus autonomes

un accompagnement suivi pour des demandeurs d'emploi avec un profil et projet professionnel en adéquation avec le marché de l'emploi. Il est défini sur la base de contacts dématérialisés et l'utilisation des services en ligne.

Pour les demandeurs d'emploi ayant des difficultés spécifiques

un accompagnement global, personnalisé et intensif pour des demandeurs d'emploi avec des profils éloignés du marché du travail, cumulant des freins sociaux et professionnels. Il est réalisé et coordonné en binôme avec un travailleur social, les contacts sont très fréquents. Il est cofinancé par le FSE.



Lors de son audition, Pôle Emploi a insisté sur l'importance du temps dans la construction des parcours des demandeurs d'emploi, ce qui peut parfois se heurter aux injonctions des politiques publiques. Leur temporalité n'est pas celle de la recherche d'emploi.

L'objectif de l'accompagnement est de confronter les « rêves et les réalités » du demandeur d'emploi, et d'inscrire la personne dans une dynamique active de retour à l'emploi. Il s'agit de valider les compétences et aptitudes par des mises en situation professionnelle en évitant les ruptures dans le parcours. Dans certains cas, cet accompagnement peut passer par une prise de conscience de difficultés de santé par exemple. C'est un travail d'écoute, d'échanges progressifs pour détecter les besoins de la personne.

# Focus sur le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et le Conseil en Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

## Le Conseil en Évolution Professionnelle

Créé en 2015, le Conseil en évolution professionnelle constitue un "processus gratuit d'appui pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle".

Ce dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé a été renforcé par la loi "Avenir professionnel" du 5 septembre 2018, notamment pour aider à la construction de projets de transition professionnelle. Le cahier des charges a été publié le 30 mars 2019 et s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>6</sup>.

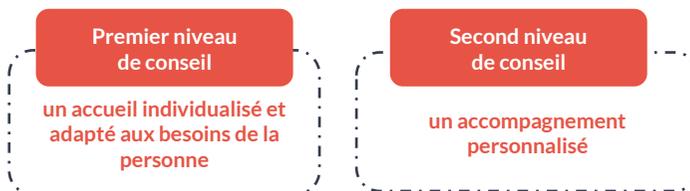
Le CEP constitue un outil RH mobilisable à l'initiative des individus eux-mêmes. Un des buts annoncés est de permettre aux individus de devenir acteurs et d'objectiver leur choix notamment par rapport à l'utilisation de leur compte personnel de formation (CPF).

**Le CEP n'est donc pas seulement :**

▶	Une prestation
▶	Réservé au moment de l'entrée dans la vie active
▶	De la prescription et validation de projet
▶	De la délivrance d'informations et de conseils



L'offre de service du CEP se structure en 2 niveaux d'intervention



Ces niveaux de service n'ont pas vocation à être mis en œuvre systématiquement. Cela dépend des besoins du bénéficiaire et de son degré d'autonomie. Le Conseil en évolution professionnelle apparaît comme un élément d'aide au choix permettant aux salariés et travailleurs indépendant d'anticiper, de préparer voire d'abandonner leur projet. Le dispositif se distingue cependant du bilan de compétences.

Les opérateurs CEP sont inclus dans le Service public régional d'orientation (SPRO). Ils ont une obligation de transmission des données relatives à leurs actions d'accompagnement aux financeurs de la formation professionnelle et à la Caisse de dépôts et consignation. Les opérateurs qui délivrent le CEP aux actifs occupés hors fonction publique en région ont été sélectionnés par France compétences et sont financés par une partie de la contribution formation professionnelle.

Transitions Pro, en lien avec les CREFOP, a la responsabilité d'assurer le suivi du service.

<sup>6</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038316836>

## Cinq opérateurs dédiés à cinq publics

Pour les demandeurs d'emploi, les opérateurs CEP de droit ont été maintenus dans le cadre des missions et subventions de service public, à savoir : Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, et APEC.

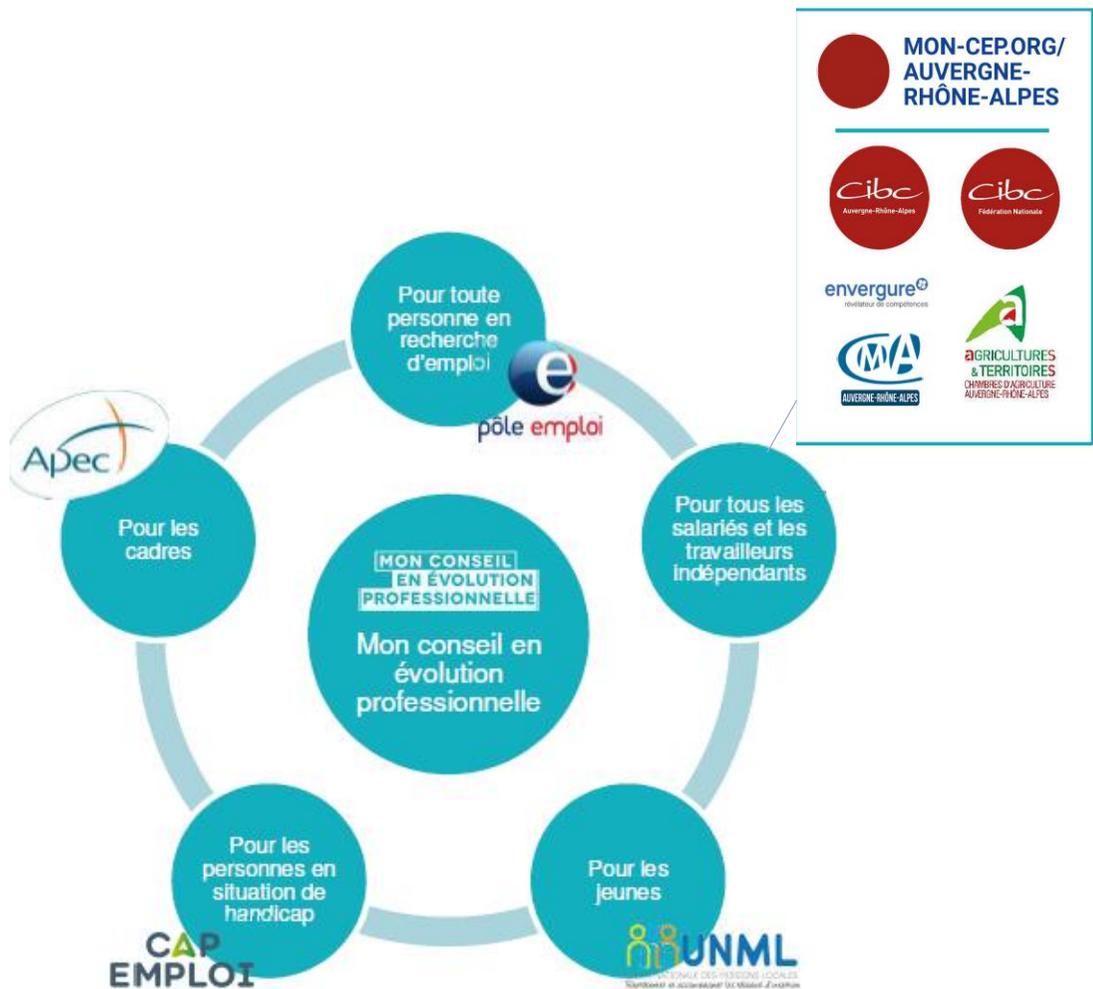
Pour les actifs occupés du secteur privé en Auvergne-Rhône-Alpes, le service est délivré par le réseau EVA qui regroupe différents acteurs.

Le CEP repose sur la notion « d'empowerment » ou de « capacitation » qui consiste à redonner des capacités d'action, un pouvoir d'agir aux individus, et à identifier les ressources nécessaires pour mener à bien leur projet. Il induit un changement de posture pour les prestataires.

Pour mettre en place cet accompagnement, certains acteurs ont dû réorganiser significativement leur offre de services, en particulier Pôle emploi.

La professionnalisation des acteurs s'appuie principalement sur des démarches propres à chaque réseau, ce qui pose la question de leur complémentarité : la collaboration entre les cinq acteurs du CEP pourrait être développée.

Par ailleurs, les agents publics n'ont pas d'opérateur CEP désigné, alors que la fonction publique, dans ses trois composantes (État, territoriale, et hospitalière), représente le principal employeur dans certains bassins d'emploi.

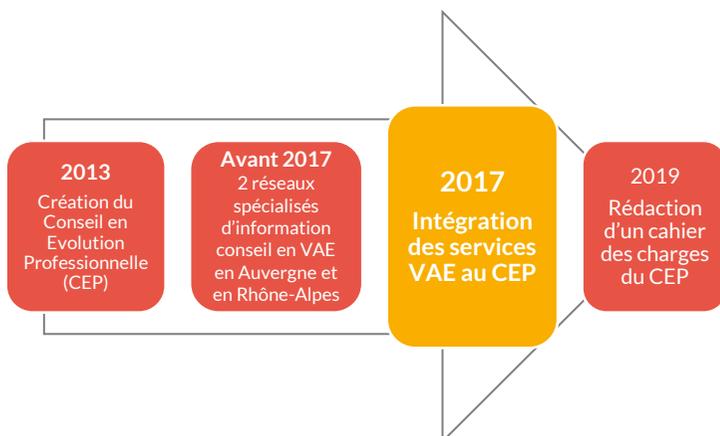


## ► La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

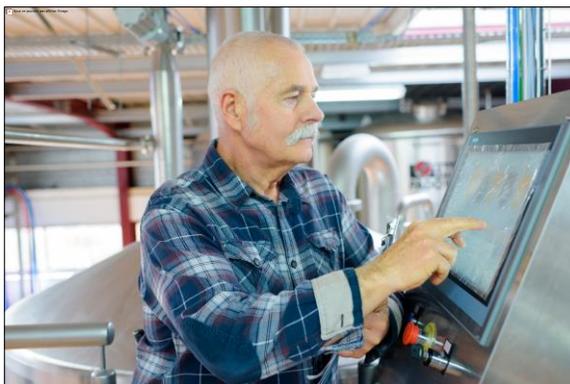
Depuis 2002, la Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître officiellement les compétences acquises tout au long de la vie et d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification en adéquation avec son expérience, cela sans avoir à suivre nécessairement une formation.

La VAE est un droit individuel inscrit dans la loi et confirmé depuis par la réforme de 2014 et par la Loi Travail de 2016. Elle constitue une autre voie d'accès aux certifications, en reconnaissant le caractère formateur de l'expérience professionnelle.

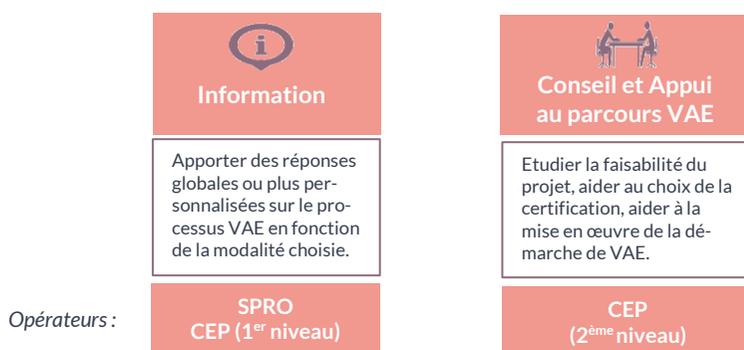
**Depuis juin 2017, les services information, conseil et appui au parcours en VAE sont intégrés au CEP en Auvergne-Rhône-Alpes.** Une information peut également être délivrée dans le cadre du SPRO. La professionnalisation des acteurs est confiée à Via Compétences, ainsi que la production d'un tableau de bord annuel synthétisant les données régionales.



Source : Via Compétences – C. MASSON



## L'information et le conseil en VAE : quels opérateurs pour quels services ?



Dans le cadre du CEP (2<sup>ème</sup> niveau), il est possible d'être accompagné et de bénéficier d'un appui à la mise en œuvre des parcours de VAE.

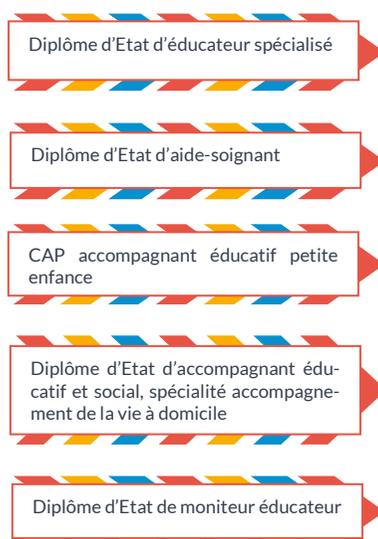
**Malgré son intégration au CEP, la VAE reste concrètement difficile à mettre en œuvre. Le montage des dossiers est complexe, et nécessite une véritable expertise pour les réseaux d'accompagnement.**

## La VAE en Auvergne-Rhône-Alpes en 2020

En 2020, 6 679 personnes ont déposé un dossier de recevabilité en VAE, soit une hausse de 3% par rapport à 2019, portée par le secteur sanitaire et social. Près de 8 candidats sur 10 ont été jugés recevables (5 539 dossiers, en baisse de 6%).

Les diplômes les plus demandés en Auvergne-Rhône-Alpes sont les diplômes de l'Éducation nationale (43% de la demande) et les diplômes du secteur sanitaire et social (34%).

Les 5 certifications les plus demandées :



La VAE est un dispositif plutôt féminin : 7 candidats sur 10 sont des femmes, ce qui doit être mis en relation avec la part importante de diplômes visés dans le secteur sanitaire et social notamment.

Les niveaux 3 (anciennement V) et 5 (anciennement III) sont les plus visés. Les candidats sont majoritairement en activité (83%), et 13% d'entre eux sont demandeurs d'emploi. Ils appartiennent principalement aux tranches d'âge 30-39 ans et 40-49 ans.

S'agissant des résultats, la validation totale reste majoritaire (65% des dossiers présentés en jury) ; le niveau le plus validé est le niveau 5 (anciennement III), avec 33% du total.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Les chiffres clés de la VAE en Auvergne-Rhône-Alpes, données 2020, Via Compétences [https://www.via-competences.fr/medias/fichier/tableau-de-bord-vae-2020\\_1637566165427-pdf?INLINE=FALSE](https://www.via-competences.fr/medias/fichier/tableau-de-bord-vae-2020_1637566165427-pdf?INLINE=FALSE)

## Orientation, accompagnement, reconversion : Quelles sont les attentes des actifs ?

Depuis mars 2020, la vie professionnelle de nombreux actifs a été bouleversée et le sujet de la reconversion prend de plus en plus d'ampleur selon le baromètre annuel réalisé par Centre Inffo.

Ainsi, **un actif sur cinq est actuellement dans un processus de reconversion professionnelle**

**21%**

La volonté de reconversion est plus forte chez les jeunes (35% des 18-24 ans) et parmi les personnes sans emploi (38%).

Enfin, **les personnes qui sont en reconversion et celles qui envisagent une reconversion professionnelle représentent 47 % des actifs français.**

Ces reconversions professionnelles sont motivées d'abord et avant tout par une volonté de se rapprocher de ses valeurs et de vivre davantage de ses passions (86%).

Dans ces parcours de reconversion,

**62 %**

**des personnes sont accompagnées ou conseillées,** notamment les personnes qui sont actuellement en reconversion (78% vs 48% pour les personnes qui envisagent une reconversion).

**Les actifs se montrent assez partagés sur les dispositifs d'accompagnement à l'évolution professionnelle proposés en France**

**57 %**

Plus de la moitié des actifs se déclarent intéressés par le conseil en évolution professionnelle (CEP) alors que seulement 6% en ont déjà bénéficié.

L'accompagnement CEP semble perfectible puisque moins de la moitié de ceux qui ont bénéficié de ce dispositif en sont satisfaits (47%).

Le compte personnel de formation est de plus en plus connu des actifs : 92% (+7 points par rapport à 2020).

Extraits du 3<sup>ème</sup> baromètre de la formation professionnelle de Centre Inffo, réalisé par CSA en janvier 2022



**► Du FONGECIF à  
Transitions Pro**

Transitions Pro est une instance paritaire qui a pris la suite du FONGECIF, après la loi de réforme de la formation professionnelle de 2018 qui acte la création dans chaque région d'une Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Au niveau national, les 17 CPIR sont coordonnées par l'association Certif'Pro.

L'activité de Conseil en évolution professionnelle (CEP), autrefois exercée par le FONGECIF a été transférée à un consortium piloté par le CIBC Auvergne-Rhône-Alpes, dans le cadre d'un marché public lancé par France Compétences. L'activité a été réorganisée, avec mise en œuvre d'un plan social.

Transitions Pro est également chargé par la loi de 2018 d'assurer le suivi de la mise en œuvre du CEP en région, par les 4 opérateurs au public ciblé (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale, et APEC) et l'opérateur régional désigné pour les salariés en activité (consortium EVA). Cette mission fait l'objet d'un rapport annuel transmis à France Compétences et aux partenaires régionaux.

Transitions Pro n'a pas pour mission d'accompagner le salarié dans la construction de son projet de reconversion : c'est l'opérateur CEP qui doit accompagner le salarié dans cette phase. Celui-ci peut ensuite contacter directement Transitions Pro pour solliciter un financement de son projet. Ce parcours de reconversion nécessitant une formation qualifiante peut se dérouler au sein d'une même entreprise, ou d'une même filière.



## **Renforcer l'orientation et l'accompagnement des parcours professionnels des adultes, un enjeu d'après-crise pour les acteurs régionaux**

---

**Les acteurs régionaux ont été doublement impactés par les réformes successives et la crise sanitaire. L'orientation et l'accompagnement des adultes, pris en compte jusqu'à présent de manière hétérogène, doivent désormais devenir des priorités pour mieux répondre aux attentes des actifs, des entreprises et des territoires, dans le contexte post-COVID.**

---

## Transitions Pro pilote trois dispositifs opérationnels et l'octroi d'une certification professionnelle

### Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Permet aux salariés de suivre de façon individuelle une formation en vue de changer de métier (ex-CIF)

1 950 dossiers financés en 2020  
(sur 2 851 demandes)

### Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Permet de valoriser par un diplôme son expérience professionnelle

130 dossiers acceptés (2020)

### Dispositif démissionnaire

Permet à des salariés envisageant une création/reprise d'entreprise de bénéficier de l'allocation chômage, sous réserve du recours obligatoire préalable au CEP

1 795 dossiers validés (2020)

### Certificat CléA<sup>8</sup>

Certification interprofessionnelle, reconnaissance d'un socle commun de compétences nécessaires à l'exercice de tout métier

258 dossiers validés (2020)

Il revient au salarié de choisir de quitter ou non son employeur pendant cette phase, en privilégiant le dispositif « démissionnaire » ou le Projet de Transition Professionnelle (PTP).

Le PTP permet de financer les coûts pédagogiques sur devis de l'organisme de formation, la prise en charge du salaire pendant la formation, et les frais annexes de transport et d'hébergement. Ces coûts sont automatiquement dégrévés du CPF (Compte personnel de formation) du salarié par la Caisse des dépôts et consignations. Transitions Pro doit s'assurer de la qualité des prestations délivrées par les organismes de formation.

Le projet professionnel du salarié est au centre des missions de Transitions Pro, qui met à son service une expertise en matière d'Ingénierie de Parcours de Formation et Financière (IPFF). Le premier confinement a accéléré la dématérialisation des services et dispositifs.

L'incertitude liée au contexte économique a entraîné un fléchissement des demandes de PTP (-20%), alors que les dispositifs CléA et « démissionnaire » se sont maintenus à un niveau constant en 2020.<sup>9</sup>

Transitions Pro dispose d'un budget d'intervention de 54,7 millions d'euros (2020), financé par France Compétences. Une Convention d'objectifs de de moyens (COM)

est négociée annuellement avec le Préfet de Région pour définir les frais de gestion.

Tous les salariés du secteur privé, tous secteurs d'activité et quel que soit le niveau de formation, sont potentiellement concernés. La fonction publique en est exclue.

Une priorité est donnée aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés, qui représentaient en 2020, 43% des dossiers déposés, avec un taux d'acceptation de 70%.

Transitions Pro se distingue de l'ex-FONGECIF par une dimension politique et territoriale plus affirmée : cela se traduit notamment par une prise en compte des priorités et des besoins territoriaux identifiés en lien avec les autres acteurs régionaux (Conseil régional, Pôle emploi, ViaCompétences...).

**Les projets sont financés au regard de priorités définies au niveau régional et rendues publiques. Ces critères concernent notamment le niveau de qualification du salarié, la taille de son entreprise, la prise en compte d'une inaptitude professionnelle et le métier visé. Une liste de 37 métiers prioritaires est définie en concertation avec les partenaires régionaux emploi/formation, et est réajustée régulièrement.**

#### « Les métiers en émergence »

France Compétences a sélectionné 28 métiers en particulière évolution ou en émergence pour 2022. Les certifications correspondantes à ces métiers bénéficieront d'une procédure d'enregistrement simplifiée afin de s'adapter au mieux aux évolutions du monde du travail.

Dans le cadre de cette démarche, Transitions Pro a été sollicité pour repérer des spécificités régionales. Après analyse, peu de véritables nouveaux métiers sont identifiés : pour les métiers « verts » ou le numérique, on observe davantage une adaptation des métiers existants, plutôt qu'une transformation radicale. Les rares spécificités identifiées dans certaines régions sont liées à leur géographie (littoral...).

Liste complète des métiers concernés : <https://www.francecompetences.fr/fiche/publication-de-la-liste-2022-des-metiers-en-particuliere-evolution/>

<sup>8</sup> - CléA est une certification interprofessionnelle, traduction opérationnelle du « socle de connaissances et de compétences professionnelles » défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 comme étant « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». <https://www.certificat-clea.fr/>

<sup>9</sup> <https://www.transitionspro-ara.fr/le-rapport-dactivite-2020-est-disponible-en-ligne/>

## Le dispositif Transitions collectives : Garantir une reconversion professionnelle sécurisée aux salariés ayant leur emploi fragilisé

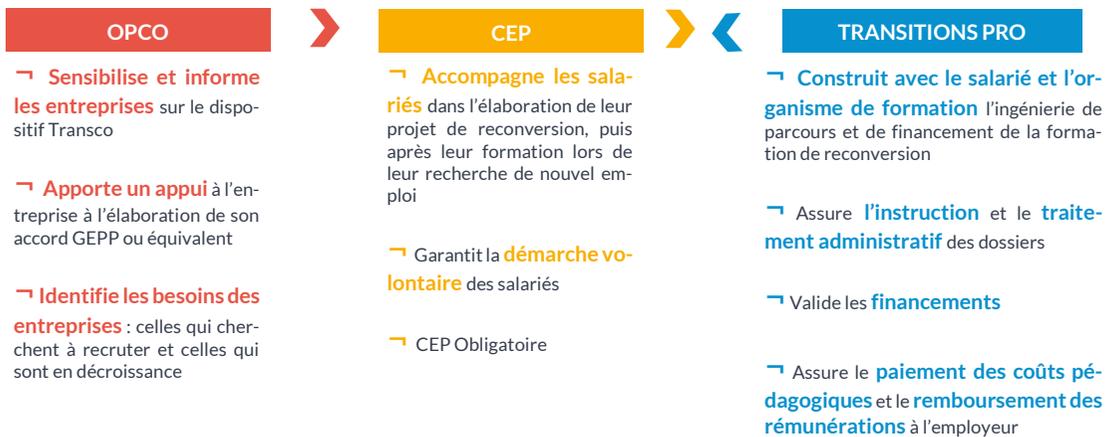
Le dispositif Transitions collectives co-construit avec les partenaires sociaux a pour objectif d'accompagner les salariés dont l'emploi est fragilisé, en leur proposant de suivre une formation certifiante leur permettant de se reconvertir vers un nouveau métier et d'intégrer une nouvelle entreprise.



\*GEPP : Gestion des emplois et des parcours professionnels

Dans le cadre du Plan de Relance, le dispositif Transitions collectives, lancé en février 2021, est doté au plan national d'une enveloppe de 500 Millions d'euros.

### Les acteurs du dispositif Transco



Source : Transitions Pro AuRa

Le dispositif n'ayant pas connu la dynamique espérée, notamment auprès des PME, il a fait l'objet d'une simplification fin 2021 :

- ▶ l'adoption d'un accord de type Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) n'est plus nécessaire ;
- ▶ le financement des reconversions dans le cadre des ruptures conventionnelles collectives est rendu possible ;
- ▶ les moyens mis à disposition des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles sont renforcés, ainsi que la création d'un réseau local de délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles pour faciliter la vie des entreprises.

## ► Des OPCA aux OPCO

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, le regroupement des branches professionnelles autour d'un OPCO désigné, s'appuie sur les critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises. Près de 329 branches sont réparties dans 11 OPCO, au lieu des 20 OPCA qui existaient auparavant.

Les OPCO ont pour mission<sup>10</sup> :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
  - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
  - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;

- d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
  - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Le système de financement de la formation professionnelle est en pleine transition : les OPCO sont désormais le « bras armé » de France Compétences et des branches professionnelles. Leur objectif est d'être au cœur des relations entreprises, salariés et territoires.

Les OPCO n'interviennent plus dans l'accompagnement individuel des parcours professionnels des salariés : c'est le rôle des opérateurs du CEP et de Transitions Pro. La réorganisation du périmètre des OPCO a également eu pour conséquence une recentralisation des centres de décisions, la réorganisation des réseaux de proximité n'étant pas encore aboutie.



<sup>10</sup> Texte de référence : loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

## La réorganisation des OPCO en Auvergne-Rhône-Alpes : l'exemple d'AKTO et de « Entreprises de Proximité »

**L'opérateur de compétences AKTO** est l'un des 11 OPCO issus de la réforme de 2018. Il accompagne les salariés et entreprises de 27 branches professionnelles qui concernent essentiellement des services à forte valeur ajoutée humaine, soit 40 000 entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes, dont 94% de moins de 50 salariés. Il regroupe 4 anciens OPCA – FAFIH, FAF.TT, INTERGROS, OPCALIA – et la branche de la Propreté.

L'offre d'accompagnement aux entreprises d'AKTO s'est appuyée sur une capitalisation des compétences spécifiques des anciens OPCA dans certains domaines. Par exemple, le sourcing pour l'ex-FAFTT (travail temporaire).

Les montants de prise en charge de l'OPCO ont fait l'objet d'un long travail d'harmonisation : c'est un travail complexe compte tenu de la diversité des 5 anciens réseaux fusionnés au sein d'AKTO. L'enjeu est de maintenir un ancrage territorial fort et de s'appuyer sur les spécificités régionales.

Face à la crise sanitaire, AKTO a adapté son offre d'accompagnement aux entreprises en difficulté et s'implique dans la mise en œuvre du dispositif « Transitions collectives », en mettant en relation candidats et entreprises.

**L'OPCO des Entreprises de proximité (EP)** regroupe 54 branches professionnelles, soit 63 728 entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes, dont 91% de moins de 11 salariés. L'OPCO EP reprend, partiellement ou totalement, les champs de compétences des OPCA ACTALIANS, AGEFOS PME, FAFSEA, OPCALIA et OPCALIM.

Son plan d'actions régional se décline en 4 axes :

- ▶ accompagner les mutations des branches et entreprises dans les territoires : les branches rattachées à l'OPCO ont plutôt bien résisté à la crise sanitaire, certaines ont même connu un surcroît d'activité. L'objectif est d'articuler politique de branche, c'est-à-dire une approche « métiers » avec une approche territoriale / horizontale.
- ▶ accompagner le développement et la résolution des problématiques d'emploi dans les branches et les territoires : il s'agit essentiellement de répondre aux problèmes de recrutement.
- ▶ promouvoir l'investissement formation dans les branches et les territoires : il s'agit de développer l'investissement formation, en particulier en levant les freins dans les TPE (remplacement des salariés en période de formation...)
- ▶ prendre en compte et accompagner spécifiquement les publics et territoires prioritaires : handicap, migrants...

Les dispositifs mobilisés par l'OPCO EP au service du développement des compétences sont nombreux :

- ▶ Dispositifs « formation » : FNE, FSE, plan de développement des compétences, PCRH (accompagnement RH) ...
- ▶ Dispositifs « emploi » : mise à niveau des compétences des candidats avant l'accès à l'emploi (travail sur le savoir être...)

Le plan d'actions régional cible également plusieurs projets thématiques : développement durable, digitalisation, croissance à l'international...

L'OPCO EP est aussi engagé dans le dispositif « Transitions collectives ». L'identification des entreprises aux métiers fragilisés se réalise en lien avec les acteurs emploi-formation (Transitions Pro, DIRECCTE...), avec l'objectif d'accompagner 300 parcours en région.

Champ des 11 opérateurs de compétence :

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

## ► Vers un premier bilan de la mise en œuvre du CEP

Après un démarrage fortement impacté par la crise sanitaire en 2020, le bilan du CEP sur l'année 2021 permet d'identifier le profil des bénéficiaires et d'esquisser des pistes de développement.

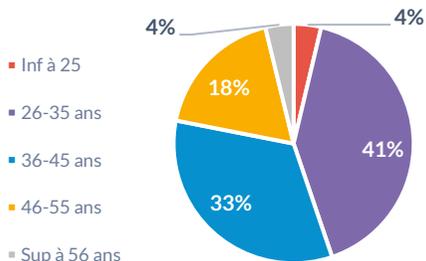
Les personnes qui ont eu recours au CEP en 2021 sont un peu plus jeunes que la moyenne des actifs de la région et sont plus qualifiées que la moyenne régionale. Les femmes sont également surreprésentées (61 % des bénéficiaires).

La part importante de diplômés du supérieur a des explications multifactorielles : impact de la crise sanitaire sur les projets de vie et d'évolution professionnelle, recours traditionnellement plus élevé aux dispositifs de formation et d'orientation par les actifs les plus diplômés...

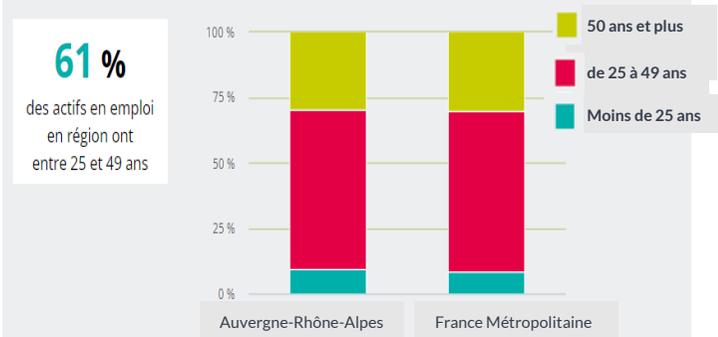
La représentation déjà significative des profils les moins qualifiés pourrait être encore développée.

Les personnes en situation de handicap, bénéficiaires de l'OETH ou en cours de reconnaissance, représentent 5 % des bénéficiaires.

### Age des bénéficiaires CEP

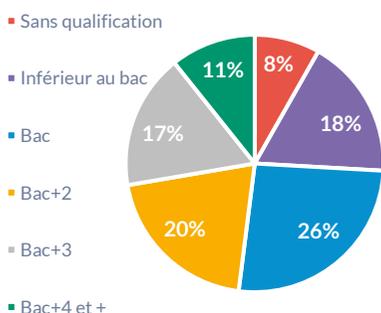


### ÂGE DES ACTIFS EN EMPLOI

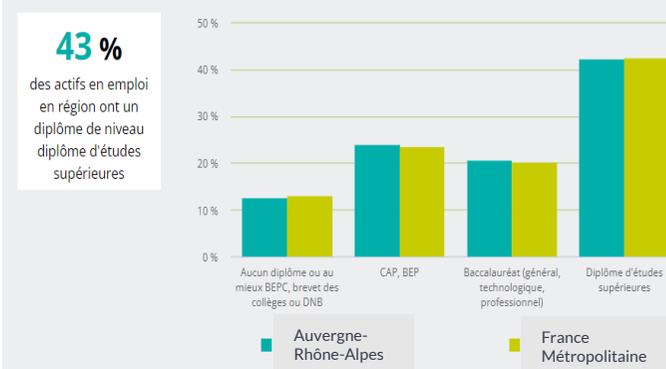


Source : Datascope - Via Compétences

### Niveau d'études

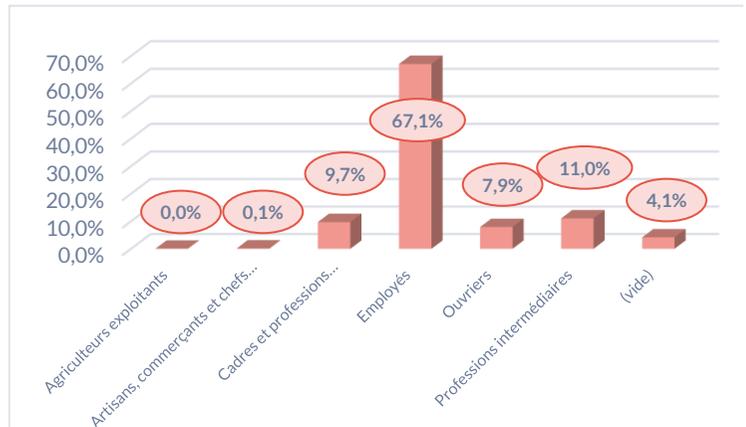


### NIVEAU DE DIPLÔME DES ACTIFS EN EMPLOI



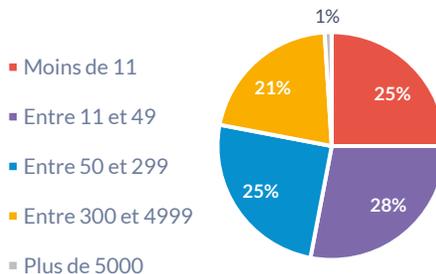
Source : Datascope - Via Compétences

En termes de catégories socioprofessionnelles, on observe une plus forte représentation des employés et professions intermédiaires, et a contrario une plus faible représentation des cadres (accompagnés en partie par l'APEC) et des ouvriers. La cible artisans, commerçants est très faiblement représentée et doit être développée.



Les salariés d'entreprises de moins de 50 salariés sont bien représentés parmi les bénéficiaires accompagnés.

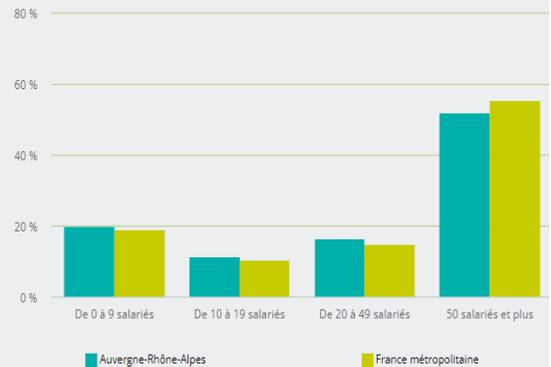
### Taille des entreprises des bénéficiaires



### POSTES SALARIÉS PAR TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

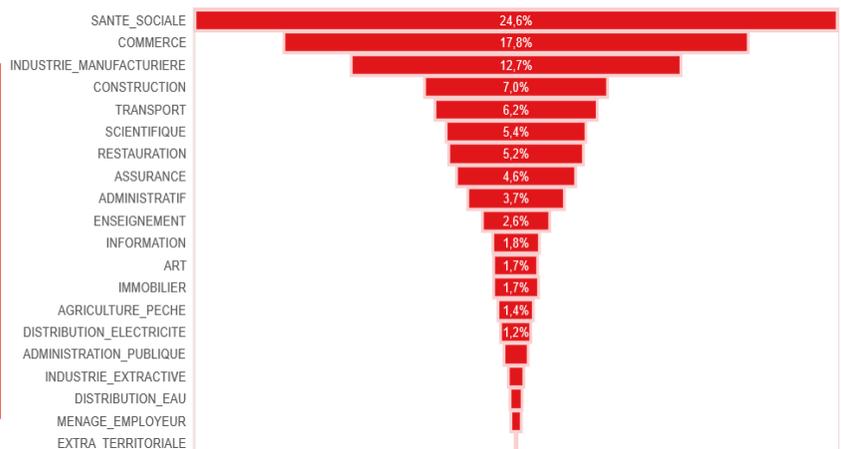
**52 %**

des postes salariés de la région sont concentrés dans des établissements de 50 salariés et plus



Source : Datascope – Via Compétences

La répartition par secteurs d'activité des entreprises dans lesquelles travaillent les bénéficiaires du CEP montrent des souhaits de mobilité importants dans le secteur sanitaire et social et dans le secteur du commerce. Le recours au CEP n'entraîne cependant pas systématiquement un changement de métier ou de secteur d'activité.



En termes quantitatifs, l'année 2021 est marquée par un développement du nombre de personnes accompagnées, mais sur la base d'une année 2020 peu représentative.

**La notoriété du dispositif reste à développer, en particulier auprès de certaines cibles qui ont des besoins importants d'accompagnement professionnel : travailleurs indépendants, publics éloignés de l'emploi... Les personnes non qualifiées ne représentaient par exemple que 8% du public accueilli en 2021.**

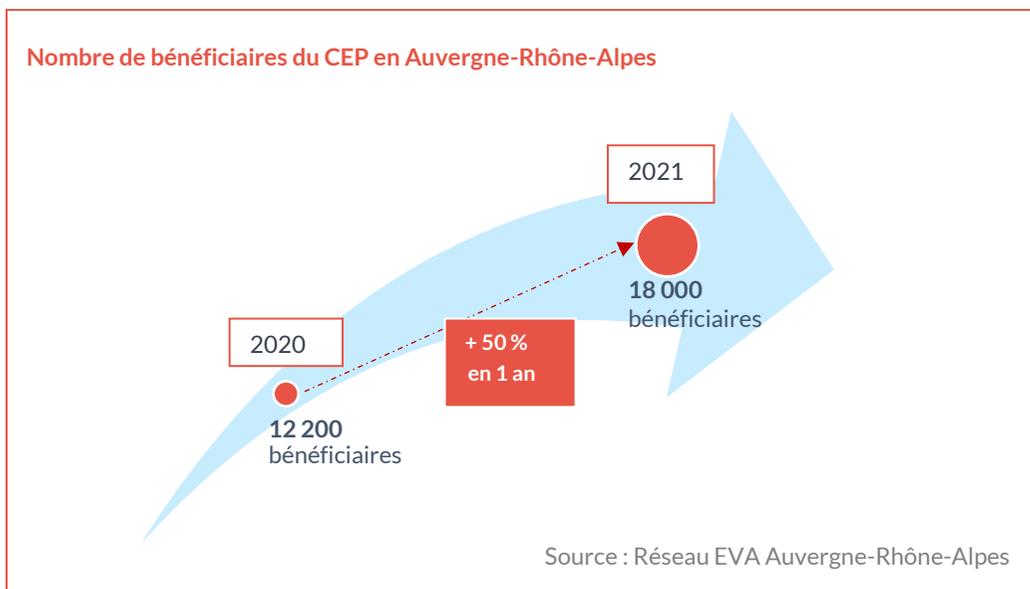
**La marge de progression reste importante puisque seulement environ 1.5% de la population potentiellement concernée a eu recours au CEP en 2021.**

Les bénéficiaires du CEP en 2021 ont connu le dispositif principalement à la suite d'une action de communication (41%), via l'entourage (12%), Pôle emploi (10%), Transitions pro (9%) ou au sein de l'entreprise (5%).

**LE CEP doit se développer en s'appuyant sur l'un de ses principaux atouts : son ancrage territorial. Les partenariats territoriaux sont en effet essentiels pour améliorer le recours au dispositif auprès des publics qui en ont le plus besoin.**

Dans cette perspective, il sera utile de disposer d'éléments plus complets sur les parcours des personnes bénéficiaires, en particulier sur les changements de secteur ou de métier après un accompagnement CEP.

Il semble également nécessaire de poursuivre les démarches visant à mieux articuler le CEP avec les autres dispositifs existants, aux niveaux national (CPF) et territorial (TransCo).



## Les priorités du Conseil régional

### ► De nouvelles perspectives pour l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Orientation

Dans le cadre du transfert d'une partie de ses compétences élargies en matière d'orientation, la Région a initié la création, en décembre 2019 de l'Agence Auvergne Rhône Alpes Orientation (ARO), avec la volonté de favoriser la découverte et la promotion des métiers et de transmettre une information de qualité sur les formations, les secteurs d'activité et les débouchés professionnels dans notre région.

#### Ses principales missions

l'élaboration de la documentation et des publications

l'accueil et orientation des publics

l'organisation et le financement d'événements (forums, salons...)

les actions pour l'orientation et la promotion des métiers

Les actions d'orientation et d'accompagnement à la recherche d'emploi s'adressent à tous les publics alors que d'autres actions sont plus ciblées sur le public « jeunes ».

Au niveau événementiel, le Mondial des métiers reste l'événement phare, et s'adresse à tous les publics. Cependant, l'ARO finance aussi de nombreux événements locaux, forums... sur les thèmes emploi/formation/orientation par appel à projets.

L'ARO est ainsi présente sur l'ensemble des territoires de la région, à travers l'organisation de forums locaux et avec le bus de l'orientation qui cible prioritairement les zones qui ne disposent pas d'une offre de services. L'Agence n'a cependant pas vocation à développer un réseau d'accueil territorialisé. Seul le site de Clermont-Ferrand accueille du public, pour des raisons historiques (ex-CRIJ d'Auvergne).

L'ARO renforce son offre de services, avec deux bus de l'orientation qui sillonnent les territoires les moins bien pourvus en structures d'accueil. Le bus de l'orientation s'est prioritairement adressé au public scolaire en 2020 pour assurer une continuité du service d'information sur les métiers. Un deuxième bus à vocation « tous publics » a été mis en service pour renforcer cette présence territoriale : l'objectif est désormais d'élargir le panel d'utilisation des Bus de l'orientation en proposant une information multi-secteurs et des animations diverses en direction d'un large public (demandeurs d'emploi, étudiants, « invisibles », etc.) sur des lieux extrascolaires, avec un concept de « Place de village » qui peut être mobilisé à la demande des collectivités territoriales par exemple. Cela reste cependant insuffisant pour couvrir l'ensemble des territoires.

L'ARO travaille également sur un projet de « service digital d'information sur l'orientation », dans l'objectif de rassembler les ressources existantes pour la construction d'un projet professionnel. Le site sera alimenté par les partenaires du Mondial des métiers.

Pendant la crise sanitaire, les activités « tous publics » ont été particulièrement impactées, avec l'annulation de la quasi-totalité des événements de type salons et forums.

Des dispositifs d'évaluation ont été mis en place, cependant l'ARO

manque encore de recul pour analyser l'impact de ses actions et les publics touchés. **Ce sont surtout les actions spécifiques aux adultes, demandeurs d'emploi ou en activité, qui doivent maintenant être développées.**

Face à la complexité du paysage institutionnel de l'orientation et la multiplicité d'acteurs, l'objectif de l'ARO est de mieux organiser leur complémentarité, en associant les partenaires et en articulant les ressources autour de projets fédérateurs : c'est un rôle « d'assembler ». La Région reste décideur de la stratégie régionale en matière d'orientation, l'Agence est chargée de sa mise en œuvre opérationnelle dans un cadre partenarial.

### ► Une territorialisation de l'action régionale : les Comités Région Pour l'Emploi (CRPE)

Mis en place en juillet 2020 dans le cadre du « Pacte Rebond pour l'emploi » (axe 2, « Au plus près des territoires », les 15 Comités Région Pour l'Emploi ont pour objectif d'accompagner la sortie de crise, en identifiant les emplois non pourvus dans chaque territoire, et en apportant des réponses formatives en lien avec Pôle emploi.

Chaque département de la région dispose d'un CRPE, avec un doublement sur l'Isère, la Loire, et le Rhône. Ces instances sont co-pilotées par la Région (élu référent) et Pôle emploi (Direction territoriale), elles regroupent les chambres consulaires (CCI, CMA, Chambre d'Agriculture), les organisations d'employeurs (MEDEF, CPME, U2P), l'Agence économique régionale, et la DREETS (ex-DI-RECCTE). Les organisations syndicales de salariés ne sont pas actuellement représentées.

Entre deux réunions mensuelles ou bimestrielles, les équipes de Pôle Emploi et de la Région travaillent sur les besoins et les réponses à formuler :

- Chercher les solutions et assurer le financement d'actions de formation, mobiliser des publics ;
- Interpeller un OPCO, une Mission Locale, une branche professionnelle, une collectivité territoriale... ;
- Associer en tant que de besoin l'Agence économique régionale, le partenaire apporteur de l'offre d'emploi...

Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, 4482 offres d'emploi avaient été recensées grâce aux CRPE : des réponses ont pu être apportées ou sont en cours pour 2436 emplois, grâce à la mobilisation des dispositifs et financements Région et Pôle emploi. Au-delà de ces réponses ciblées, les CRPE permettent également d'engager des actions plus larges pour répondre à des enjeux identifiés sur un territoire, pour un secteur d'activités spécifique par exemple, en s'appuyant sur les dispositifs de droit commun de façon coordonnée entre la Région et Pôle emploi, ou grâce à d'autres partenaires : achats individuels ou collectifs de formation, outils d'orientation, plateformes numériques...

## L'exemple du CRPE de la Drôme

Depuis sa création, 328 offres d'emploi ont été déposées par les partenaires locaux du CRPE : UMIH 26, CAPEB Drôme, FBTP Drôme-Ardèche, CCI Drôme, Agence Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises... dont 85% concernent 3 secteurs : bâtiment, industrie, hôtellerie-restauration.

Des solutions sont apportées ou en cours pour 142 projets d'entreprises, représentant 279 emplois :

- ▶ Mise en relation simple
- ▶ Mise en relation renforcée
- ▶ Formation (5 sessions collectives)
- ▶ Cumul d'actions
- ▶ Autres solutions : IOD, appui RH...

Les CRPE sont également au centre de la mise en œuvre du « Plan régional pour le retour au travail », adopté par le Conseil régional le 15 octobre 2021. Ce plan vise prioritairement à répondre aux difficultés de recrutement, qui constituent le premier frein au développement de l'activité en Auvergne-Rhône-Alpes. Il s'articule autour de 5 volets d'action :

### Identifier et référencer les offres d'emplois non pourvues sur l'ensemble du territoire régional

en s'appuyant sur les Comités région pour l'emploi (CRPE) et sur la plateforme « Nos talents, nos emplois »

### Former tous les publics vers ces métiers

en ne refusant aucune demande de formation des demandeurs d'emploi sur ces secteurs. Le développement des CARED et la création de centres de formation spécialisés doivent permettre de répondre aux problèmes de pénurie de main d'œuvre

### Promouvoir les métiers et mieux informer sur les débouchés

en mobilisant le bus de l'orientation lors des salons ou forum sur l'emploi. Il s'agit également de développer des actions de communication « grand public » sur les réseaux sociaux.

### Approfondir la démarche « droits et devoirs »

Pour les stagiaires engagés dans un parcours de formation

### Piloter la démarche au niveau local

en s'appuyant sur les CRPE

Pour répondre aux problèmes de pénurie de main d'œuvre, il faut également renforcer l'attractivité des métiers, améliorer les conditions de travail, et lever les freins périphériques à l'emploi, notamment la mobilité : c'est une réflexion qui doit se poursuivre dans les secteurs d'activités concernés.

**Les réponses à des besoins à très court terme des entreprises, qui font face à de réelles difficultés de recrutement, et les besoins des personnes les plus éloignées de l'emploi, les plus précaires, ou demandeurs d'emploi de longue durée, pour lesquelles le parcours d'insertion professionnelle demande du temps et un accompagnement renforcé, constituent deux temporalités qu'il serait illusoire de confondre.**

**Il apparaît nécessaire de définir des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour évaluer l'impact de ce plan à long terme pour les employeurs, les demandeurs d'emploi, et les territoires.**

## ► Un soutien spécifique aux formations sanitaires et sociales

Dans le cadre de ses compétences, le Conseil régional a adopté en octobre 2020 le « Plan régional pour l'emploi et l'attractivité des métiers du secteur santé-social » qui ambitionne d'apporter des réponses aux difficultés structurelles du secteur et aux conséquences de la crise sanitaire.

Le secteur des formations sanitaires et sociales est un secteur pourvoyeur d'emploi : il représente 14% de l'emploi salarié en région, soit 1 actif sur 7. C'est un secteur en tension : en 2019, sur 35 000 projets de recrutement, 54,40% sont jugés difficiles par les employeurs. Cette tension sur le

marché de l'emploi va s'accroître, sous l'effet conjugué du vieillissement de la population, d'attentes sociétales fortes pour le maintien à domicile, avec une porosité accrue des secteurs santé et social, et une vague de départs en retraite.

Le Rapport El Khomri évaluait le besoin de personnels soignants en établissement et à domicile à 140 000 ETP supplémentaires d'ici 2030. D'ici 2022, les aides à domicile seront parmi les métiers les plus créateurs d'emploi, devant les aides-soignants, les infirmiers, les assistantes maternelles et les professions paramédicales.<sup>11</sup>

La région dispose d'un appareil de formation très dense avec 127 établissements de formation (74 en sanitaire et 63 en social), répartis sur 190 sites. La Région finance la formation de 26 618 apprenants dont 44% préparent le diplôme d'infirmier. Le taux d'insertion dans l'emploi dans ce secteur est très élevé : 90% en moyenne, 12 mois après leur sortie.

En 2020, l'intervention régionale représentait 96,4 millions en fonctionnement et 9 millions en investissement sous la forme de subventions, auxquelles il faut ajouter la prise en charge des indemnités de stage et de transport (13,1 millions), les bourses (17,2 millions) et l'universitarisation des formations (440 000 euros).

A la lumière de la crise sanitaire, des enjeux liés aux besoins d'emploi de demain ont été identifiés :

- Le développement de la médecine ambulatoire et du maintien à domicile : besoins accrus d'aides à domicile et de compétences spécifiques
- Un déficit d'attractivité des emplois, en particulier à domicile
- Un manque d'attractivité de certains territoires, où les besoins vont croître

Des enjeux d'évolution des métiers et de l'appareil de formation ont également été identifiés :

- Un besoin de professionnalisation et de qualification des professionnels en exercice
- Un manque de connaissance par les employeurs des référentiels métiers et des référentiels formation
- La sécurisation des parcours professionnels
- Besoin d'adapter les modalités et contenus pédagogiques aux outils numériques et aux évolutions des secteurs santé-social

**Le plan régional pour l'emploi et l'attractivité des métiers du sanitaire et du social se décline en deux axes :**

### Axe 1 **Relancer l'emploi dans le secteur santé social**

- 1 Augmenter le nombre de professionnels qualifiés sur le marché de l'emploi
- 2 Ouverture de la carte des formations
- 3 Qualité de vie des apprenants
- 4 Accompagner et fidéliser les professionnels du secteur
- 5 Accompagnement RH des employeurs
- 6 Accompagnement des projets de VAE
- 7 Soutien à la mobilité

<sup>11</sup> Rapport El Khomri (octobre 2019) : plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge 2020-2024 : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_el\\_khomri\\_-\\_plan\\_metiers\\_du\\_grand\\_age.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_el_khomri_-_plan_metiers_du_grand_age.pdf)

## Axe 2

### Anticiper l'évolution des métiers

- 1 Mettre en place un observatoire régional des besoins en compétence
- 2 Ajuster l'appareil de formation aux évolutions du secteur
- 3 Développer une approche parcours
- 4 Renforcer l'attractivité du secteur et des métiers

L'amélioration de l'attractivité de ces métiers passe d'une part, par une revalorisation salariale, et d'autre part, par une meilleure reconnaissance sociale.

La rotation sur ces métiers est très forte, avec par exemple en moyenne huit ans d'exercice du métier d'infirmier-ère, après trois ans d'études. Les employeurs observent également un attrait croissant des professionnels pour les contrats courts, l'intérim... au détriment des CDI.

L'amélioration des conditions d'études est aussi un levier pour améliorer l'attractivité de ces formations : certaines formations peinent à se remplir (aide-soignant, accompagnant éducatif et social (AES)...). Dans ces cas, l'effort régional vise à mieux accompagner les stagiaires plutôt qu'une ouverture de places de formation supplémentaires.

En matière d'orientation, l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Orientation et le SPRO sont sensibilisés aux enjeux spécifiques de ce secteur. Ces métiers peuvent notamment offrir des opportunités d'insertion professionnelle pour des migrants, en deuxième partie de carrière (aide à domicile...).

Le sujet peut sembler complexe, avec un partage de compétences Etat/Région, et une grande diversité des situations, des métiers et des employeurs : la Région est compétente sur les volets orientation, information et formation.

Les métiers du secteur sont en évolution et les besoins liés à l'évolution démographique sont importants. On observe déjà des pénuries de professionnels dans certaines zones rurales de la région. Ce sont des métiers dont l'utilité sociale doit être davantage mise en valeur.

## Un enjeu au sein de l'entreprise

### D'une logique de « statut » à une logique de « parcours »

Pour les personnes en activité, la construction du parcours professionnel s'appuie sur les dispositifs disponibles au sein de l'entreprise.

La réforme de 2018 a mis en place deux principaux outils de formation mobilisables pour accompagner la montée en compétences des salariés : le Plan de développement des compétences (anciennement « plan de formation ») et la possibilité d'abondement du Compte personnel de formation (CPF) par l'employeur.

L'enquête réalisée en octobre 2021 par l'ANDRH auprès de ses adhérents montre que le Plan de développement des compétences est l'outil le plus utilisé par les DRH (79%), alors que la possibilité d'abondement du CPF pourrait être développée (35%). Dans le contexte de crise sanitaire, le FNE-formation a été également mobilisé par 21 % des DRH interrogés.<sup>12</sup>

## Enquête de l'Association Nationale des DRH

(octobre 2021)

74%

des répondants pensent qu'une réforme de la formation est nécessaire.

### Les attentes des (D)RH

69%

Simplification des dispositifs existants

Meilleure prise en charge

58%

53%

Meilleure visibilité des dispositifs

Les situations et les enjeux de ressources humaines sont néanmoins très hétérogènes selon les secteurs d'activité, la taille de l'entreprise, les tensions de recrutement...

Les auditions réalisées par le CESER ont permis d'identifier plusieurs enjeux :

- Dans de nombreux secteurs, les employeurs sont confrontés à des difficultés de recrutement, à une pénurie de personnels ou à un turn-over important : métiers du soin, de l'industrie, du tourisme, de la vente... la question de l'attractivité, de l'orientation vers ces métiers nécessite d'agir à différents niveaux : représentations sociales, rémunérations, conditions de travail...
- L'accompagnement des parcours professionnels en entreprise répond prioritairement à

<sup>12</sup> <https://www.andrh.fr/article/decouvrez-les-resultats-de-notre-enquete-agenda-social-les-drh-ont-la-parole>

des difficultés rencontrées par le salarié : accident du travail ou de vie, problèmes de santé... ce qui nécessite une attention particulière de l'employeur pour accompagner un changement de poste, ou une reconversion vers un autre secteur d'activité.

- L'accompagnement peut aussi avoir pour objectif de favoriser la promotion, l'évolution professionnelle, ou la montée en qualification du salarié : dans des secteurs confrontés à des difficultés de recrutement, ces possibilités d'évolution interne, de parcours de formation ou de montée en compétences sont un atout pour attirer du personnel et renforcer l'attractivité des métiers.

Les dispositifs d'accompagnement et de formation sont utilisés au cas par cas, selon les situations :

#### Le Compte Personnel de Formation

Il permet de communiquer et de sensibiliser les salariés sur les enjeux de formation, c'est aussi un outil mobilisé pour l'ingénierie de formation. Issu de la réforme de 2018, ce dispositif s'inscrit dans une logique de responsabilisation du salarié pour la construction de son parcours professionnel.

#### L'entretien professionnel

Obligatoire tous les deux ans, son utilisation en tant qu'outil d'accompagnement des parcours professionnels est variable et dépend de la maturité du management.

**La mobilisation de ces outils repose sur la mise en place d'une véritable stratégie et de moyens dédiés de la part de l'entreprise, mais aussi sur l'appétence du salarié. Face à un système complexe, des acteurs multiples, l'accompagnement des salariés est une mission chronophage pour les**

**entreprises, qui connaissent des situations très contrastées en matière de ressources humaines.**

Les logiques de statut restent par ailleurs prépondérantes pour accéder aux dispositifs : en France, la question de l'orientation et de l'accompagnement des parcours est généralement abordée à travers un positionnement dans un statut (jeune, adulte, demandeur d'emploi, situation de handicap...) comme en atteste la diversité des réseaux chargés de l'accompagnement.

**Cette logique de « statut » reste très prégnante dans le système emploi-formation, à tous les âges de la vie : les statuts génèrent des outils, qui ne sont pas conçus dans une logique de parcours. L'outil ne devrait être qu'une conséquence du parcours et être mobilisé selon les besoins nécessaires à sa réalisation.**

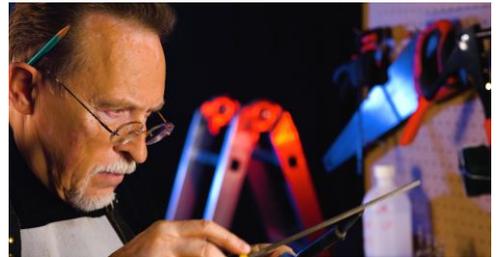
Le développement de nouvelles formes d'emploi, de situations de multi-employeurs ou plus traditionnellement de poly-activités saisonnières, nécessitent de faire évoluer cette approche pour renforcer l'accompagnement des parcours.

L'enjeu territorial est aussi essentiel : il faut agir dans la proximité et déterminer dans chaque territoire le meilleur pilote, l'acteur le plus adapté pour accompagner les actifs et mobiliser les outils existants.

Un des principaux défauts du système d'orientation est aussi la faiblesse de son évaluation, tant au niveau national que régional : les expérimentations sont parfois généralisées avant même d'être évaluées. Conscients de cet enjeu, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer cette dimension évaluative, qui permet d'objectiver l'impact des politiques mises en œuvre dans le champ de l'orientation.

## Des initiatives dans le secteur industriel

Les entreprises industrielles soutiennent le développement de l'alternance car cette modalité de formation permet de proposer un « sas de passage » pour les salariés, de tester leur appétence pour un métier. Le système éducatif a été incité à former des jeunes immédiatement opérationnels dans le monde du travail, sans pour autant prendre en compte les enjeux posés par l'orientation. Une éducation au choix nécessite de se confronter aux réalités, ce qui demande aussi du temps. Les systèmes d'alternance permettent de développer l'acquisition des compétences professionnelles dans le monde du travail. (cf encadré page 35)



Dans la métallurgie, les certificats de qualification paritaires permettent de reconnaître des compétences transférables, la capacité à exercer des compétences nécessaires à la mobilité : la reconnaissance de ce « portefeuille de compétences », acquises tout au long de la vie, est un préalable au processus d'orientation. Identifier ces compétences est un des rôles des DRH, pour accompagner les évolutions professionnelles. L'enjeu des CQP est de former collectivement, en inter-entreprises, des salariés sur un bassin d'emploi : la difficulté réside dans le décalage temporel entre l'identification du besoin et la mise en œuvre de la formation.

## Des difficultés accrues dans les entreprises de petite taille

Dans les TPE, voire certaines PME, le remplacement du salarié parti en formation pose une vraie difficulté. Il faut donc développer les aides pour le remplacement, qui sont très peu sollicitées à ce jour car complexes à mettre en œuvre : problème de coût, de compétences, de polyvalence des salariés ... **La montée en compétences est un « parcours du combattant » pour l'employeur comme pour le salarié.**

L'appétence des salariés pour se former à leur métier semble réelle pour s'adapter aux évolutions du secteur (développement durable...), mais l'accès à la formation peut sembler loin et inaccessible. Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur, elle peut susciter la méfiance, voire un rejet de la part du salarié.



Ce manque d'accès à la formation tout au long de la vie pose un problème pour gérer les situations d'inaptitude, assez fréquentes dans certains secteurs après 50 ans (BTP...) : les salariés concernés sont peu polyvalents, peu habitués à suivre des formations... **Les deuxièmes parties de carrière sont peu anticipées et entraînent de nombreux licenciements qui pourraient être évités par un accès plus fréquent à la formation au cours de la carrière professionnelle.**

Une autre conséquence de ces difficultés d'évolution interne aux TPE est le développement de l'auto-entreprise : dans certains cas, la responsabilité de l'évolution professionnelle est renvoyée aux salariés qui sont incités à créer leur propre entreprise.

**Le système d'orientation a-t-il vocation à aider les individus à tracer leur parcours de vie ou à construire un parcours d'accès au monde du travail ?**

*Il s'agit d'enjeux différents, qui se situent dans le champ professionnel ou dans le champ personnel, même si le projet professionnel ne peut être totalement déconnecté du projet de vie.*

*Pour Christophe Coriou, Délégué général du MEDEF 74 et de l'UIMM 74, l'entreprise n'a pas vocation à s'intéresser au parcours de vie du salarié, son champ d'intervention concerne le parcours professionnel : il ne s'agit cependant pas d'opposer les deux notions. Selon lui, l'orientation tout au long de la vie est une question globale qui doit s'appuyer sur 4 compétences majeures :*

- **L'éducation au choix**, qui n'est pas assez présente dans le système scolaire : les jeunes ne sont pas assez outillés pour faire leur choix d'orientation, s'approprier leur parcours. Par conséquent, on transfère beaucoup de ces attentes sur les conseillers d'orientation pour aider les jeunes à faire leurs choix.
- **« Apprendre à apprendre »** : cette valeur est peu mise en avant, alors qu'il s'agit d'une condition essentielle d'accès à la formation tout au long du parcours, de jeune à adulte.
- **La connaissance de son environnement** : c'est un enjeu essentiel pour pouvoir s'orienter dans un collectif économique, professionnel, social et se positionner dans cet environnement.
- **La connaissance de soi**, qui a été transférée vers des outils extérieurs, alors qu'il s'agit d'un travail individuel sur sa trajectoire professionnelle.

*Ces 4 axes sont des conditions essentielles pour travailler sur l'orientation, dans une logique de parcours, de continuum.*

## Orientation et accompagnement en entreprise : un « parcours du combattant » pour les salariés ?

Dans le cadre de cette autosaisine, le CESER a auditionné deux représentants syndicaux : l'un dans une grande entreprise industrielle, le second dans une TPE du bâtiment.



**M. SAHAGUIAN**, élu CGT au CSE de l'entreprise ST Microelectronics, à Crolles, près de Grenoble.

L'entreprise est spécialisée dans la fabrication de puces et compte environ 4 300 salariés (50 000 salariés dans le monde) pour des activités de production et de R&D : maintenance, procédé, management, études... avec chaînes de production et salles blanches. L'entreprise consacrait un budget de 6,5 millions d'euros par an à la formation jusqu'en 2018, qui a ensuite baissé sous l'effet de la crise sanitaire (5,2 millions d'euros pour 2020). Pendant cette période, la majorité des formations ont basculé en distanciel pour les ingénieurs et cadres. Les deux principaux volets du budget formation concernent l'adaptation au poste (évolution des logiciels...) et la sécurité (le site est classé SEVESO seuil haut).

Parmi les points positifs, M. Sahaguian souligne le bon fonctionnement du service de formation interne à l'entreprise, qui permet de tenir compte des contraintes personnelles des salariés, et qui s'appuie sur des formateurs internes. **Il s'agit cependant essentiellement de formations à visée d'adaptation au poste ou liées aux normes de sécurité. Le volet développement des compétences/accompagnement des parcours professionnels est peu présent** : il y a peu de communication sur l'évolution des métiers ou sur les possibilités de mobilité interne. Les dispositifs sont surtout utilisés pour accompagner les personnels en reclassement, en cas d'inaptitude par exemple.

Les organisations syndicales sont sollicitées par les salariés qui souhaitent s'informer sur les possibilités de mobilité ou d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise. **Les moyens disponibles sont cependant limités pour accompagner les salariés, qui ont parfois le sentiment d'être confrontés à un « parcours du combattant »**. Le Comité Social et Economique (CSE) ne consacre plus qu'une seule réunion annuelle sur le thème de la formation, ce qui ne permet plus d'avoir un vrai débat interne sur le sujet.



**M. MATHIEU**, salarié d'une TPE du bâtiment et représentant la CGT à la CPRIA  
(Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat)

Les entreprises de l'artisanat se caractérisent par une grande diversité, selon notamment la taille de l'entreprise. On compte environ 600.000 salariés dans les TPE du secteur BTP/construction, soit plus de la moitié des salariés du secteur, qui connaît par ailleurs de fortes tensions de recrutement.

**Pour les salariés, la première difficulté concerne l'accès à l'information** : peu d'entreprises disposent d'un service RH, il faut donc aller chercher l'information en dehors de l'entreprise. L'entretien professionnel, pourtant obligatoire pour exprimer les souhaits de formation du salarié, est concrètement peu mis en œuvre.

**La deuxième difficulté concerne la confusion entre les formations obligatoires, liées aux normes de sécurité notamment, et les formations qualifiantes**. C'est par exemple le cas avec le CACES pour la conduite d'engins de chantier, qui apporte selon M. Mathieu, une certification mais pas une compétence.

**Il faut donc faire preuve de beaucoup de « débrouille individuelle » pour accéder aux dispositifs et aux financements des formations qualifiantes**. La confusion entre type de formations peut aussi être source de conflits au sein de l'entreprise : définition des fiches de poste, des missions...

## ► L'artisanat : un creuset de reconversion professionnelle

Ces difficultés sur l'accompagnement des parcours des salariés sont partagées dans les entreprises de l'artisanat, qui sont traditionnellement un creuset de reconversion professionnelle. Les formations suivies par les salariés sont essentiellement des formations obligatoires, liées à l'adaptation au poste de travail ou à la sécurité et il est parfois difficile de convaincre des salariés de s'engager dans un parcours de formation qualifiante, en particulier pour les secondes parties de carrière.

**Au sortir la crise sanitaire, l'évolution professionnelle est apparue comme un enjeu fort. Pour beaucoup de personnes, les périodes de confinement ont été l'occasion d'une prise de recul permettant de questionner les aspirations personnelles et les choix de vie autour du projet professionnel.**

Les Chambres de métiers et de l'artisanat ont pu mesurer directement ce phénomène, l'Artisanat véhiculant des valeurs en correspondance avec cette tendance et porteuses de sens : indépendance, maîtrise professionnelle, dimension humaine, proximité... Cette tendance était déjà présente avant la crise sanitaire : d'après les données construites à partir de l'enquête Formation et Qualification Professionnelle 2014-2015 de l'Insee, basée sur 27 000 questionnaires exploitables, 11,75% des personnes catégorisées comme artisans en 2014 exerçaient un autre métier en 2009.

Cette analyse tend à démontrer que l'artisanat constitue également un creuset de reconversion. Les médias évoquent dans ce cadre le phénomène des « néo-artisans » définis ainsi parce qu'ils s'inscrivent dans une logique de reconversion professionnelle avec des changements de trajectoires souvent radicaux. Il reste d'une façon plus globale un vecteur important pour la création d'activités, traduction de projets personnels et professionnels portés dans une logique d'indépendance. L'offre de services des CMA est ainsi amenée à s'adapter pour offrir un cadre d'accompagnement sur mesures prenant en compte des besoins diversifiés dans les différents appuis proposés :

- L'information et l'orientation des jeunes et des adultes
- L'accompagnement des projets d'installation et de développement
- La mise en œuvre des projets de formation et de développement des compétences

### La création d'entreprise vecteur d'évolution professionnelle ?

La création d'entreprises constitue l'un des flux d'entrée importants dans l'Artisanat. C'est un point essentiel de l'offre de services des CMA dans l'orientation des adultes.

Pourtant d'une façon globale, les projets proposés apparaissent insuffisamment préparés dans leur structuration tant au niveau des prévisionnels d'entreprise que sur les volets des compétences professionnelles et managériales. Avec le développement du régime

de la micro-entreprise, on assiste à une forme de précarisation de l'installation avec des personnes recherchant avant tout le moyen de créer leur propre emploi, sans toujours disposer des éléments nécessaires pour faire ce choix en connaissance de cause.



Sur l'année 2020, 8 054 personnes ont participé aux réunions d'informations proposées par les CMA AURA, au cours de 459 sessions. Sur la totalité, seulement 2 777 porteurs de projet ont bénéficié d'une offre de formations « création » du réseau des Chambre de Métiers et de l'Artisanat. 927 ont bénéficié d'un accompagnement à distance (formations e-crétion).

On constate un nombre toujours plus important de création de microentreprises. En 2019, 60% des créations étaient des microentreprises ; en 2020, ce sont 67,5%. Cette proportion ne cesse d'augmenter depuis 2014.

### Nombre de créations d'entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes selon le statut juridique (2020)

Nombre total de créations	30 060	
Micro	20 305	67,5 %
Normal	1 231	4,3 %
SARL et EURL	4 020	13,4%
SAS et SASU	4 444	14,8%

Avec la suppression de l'obligation d'effectuer un stage préalable à l'installation, l'accompagnement des porteurs de projets dans l'artisanat doit faire l'objet d'une attention particulière.

## La transformation des organismes de formation : l'exemple de l'AFPA

L'offre de formation de l'AFPA s'adresse à tous les publics, y compris les plus jeunes : un actif sur 8 est passé dans sa vie par une formation en centre AFPA. Malgré les difficultés rencontrées après les lois de décentralisation, l'AFPA reste l'un des principaux organismes de formation en France, avec des taux d'accès à l'emploi à 6 mois de 68.5%. C'est une ressource à saisir pour soutenir le développement économique des territoires et pour accompagner des publics vers l'emploi. Avec son incubateur de formation, l'AFPA contribue également à l'innovation et à l'expérimentation de nouvelles formations, et à la création de nouveaux titres, par exemple pour la fabrication additive à Vénissieux.

Depuis 2018, l'AFPA a initié la création de tiers lieux dans l'objectif de favoriser les rencontres physiques

au sein des centres : les « Villages AFPA » permettent d'accueillir d'autres opérateurs, des associations comme l'AFEV à Vénissieux et d'optimiser les locaux disponibles. Il n'y a pas de périmètre prédéfini pour ces espaces, l'objectif étant de répondre aux enjeux du territoire dans lequel chaque centre est implanté. Le geste professionnel et la mise en situation professionnelle sont les deux principes fondateurs de la formation AFPA, qui se positionne aussi aujourd'hui comme un « accompagnateur de solutions » pour la mobilité des stagiaires, pour les problèmes de santé, de garde d'enfant...

**La formation au geste professionnel ne suffit plus pour intégrer l'emploi : il faut également accompagner les stagiaires vers l'acquisition de codes sociaux nécessaires à la vie professionnelle.** L'AFPA propose un accompagnement pour répondre aux difficultés sociales, une offre d'hébergement et de restauration pour lever des freins

périphériques dans l'accès à la formation.

**Cette évolution se traduit par une individualisation croissante des parcours de formation et d'accompagnement, pour s'adapter aux besoins de chacun.** Le financement de l'accompagnement social, très chronophage et complexe, est généralement sous-évalué dans le financement des programmes de formation. De plus, les marchés de formation sont aujourd'hui complétés par de nombreux appels à projets ou à manifestation d'intérêt sur des enjeux spécifiques, des besoins d'accompagnement particuliers... ce qui donne peu de visibilité sur les financements.

L'AFPA propose la plupart de ses formations en présentiel ou en distanciel : cette offre de formation mixte répond aux besoins de certains stagiaires, qui peuvent être confrontés à des difficultés de mobilité, de garde d'enfants, etc. Elle permet aussi à certains d'étaler dans le temps les modules de formation.

### Témoignages de personnes en cours de reconversion

**Laurent C., 44 ans**

*Formation de Technicien Supérieur en Fabrication Additive*

*Photographe de formation, Laurent a occupé divers postes dans des entreprises de l'hôtellerie-restauration et de la chimie. À l'issue d'un bilan de compétences, il s'est orienté vers une formation de technicien supérieur en fabrication additive : la formation de 7 mois est intégralement financée, il bénéficie également de la restauration sur place. L'AFPA est pionnière sur cette formation qui a été « incubée » au centre de Vénissieux, le titre professionnel délivré est en cours d'homologation. Laurent indique être satisfait de l'accompagnement dont il a bénéficié tout au long de son parcours de reconversion. La fabrication additive permet par exemple de façonner sur demande des petites pièces en plastique, ses domaines d'application sont variés : électroménager, équipement sportif ...*

*Après diverses expériences professionnelles, Sittina s'est orientée vers une formation de conseiller en insertion professionnelle, de 8 mois, débouchant sur un titre professionnel. Elle effectue actuellement un stage au sein des services de la ville de Vénissieux. La recherche d'un stage est vécue comme un « parcours du combattant » : elle met en évidence l'importance de bénéficier d'un réseau dépassant le cercle familial ou amical. Cette étape de recherche du stage semble être davantage redoutée que la recherche d'emploi.*

**Sittina D., 33 ans**

*Formation de Conseiller en Insertion Professionnelle*

**Fatiha Q., 51 ans**

*Formation de Conseiller en Insertion Professionnelle*

*Après une formation juridique et une longue expérience en tant qu'assistante commerciale, Fatiha a connu un licenciement. Elle s'est engagée dans un parcours de reconversion professionnelle vers un métier qui correspondait davantage à ses valeurs. Pour les actifs en seconde partie de carrière, le retour en formation peut susciter des craintes car il est parfois perçu comme un « retour à l'école ». Ces craintes sont rapidement levées après l'entrée en formation, car le format des enseignements dispensés dans les centres AFPA sont bien adaptés au public adulte.*

## L'avis du CESE du 23 mars 2021 sur « les reconversions professionnelles »

Lors de son audition, M. Florent Compain, co-rapporteur de l'avis du CESE adopté le 23 mars 2021, a souligné que cet avis a pour ambition d'apporter des réponses aux mutations du monde du travail, dans une logique de co-construction.<sup>13</sup>

### La préconisation centrale du rapport porte sur

#### Le changement d'échelle dans l'accompagnement des reconversions, en dégageant des moyens supplémentaires

Il s'agit d'apporter des réponses précises à chaque personne, quelle que soit sa situation professionnelle, pour accompagner un changement d'activité. Sur ce point, il convient de distinguer les reconversions choisies des reconversions subies. Les reconversions choisies concernent davantage des personnes jeunes et diplômées, qui cherchent à donner du sens à leur travail.

#### Première série de préconisations

##### L'anticipation des reconversions

Les **préconisations 2 et 3** suggèrent de développer les logiques de transférabilité des compétences, en confiant à France Compétences un travail sur les certifications.

Les **préconisations 4, 5, 6 et 7** proposent de construire une vision prospective partagée, en s'appuyant sur un diagnostic de type méta-analyse, synthèse des études nationales, régionales, sectorielles... France Stratégie serait chargé de cette réflexion. Il s'agit également d'intégrer les objectifs gouvernementaux en matière de transition numérique et environnementale dans les exercices de Prospective métiers et qualifications. Les EDEC (Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences) sont aussi à développer, en les dotant de moyens permettant de financer les plans d'actions. La commande publique est également identifiée comme un levier pour anticiper et accompagner les transitions.

#### Seconde série de préconisations

##### La prévention des difficultés de reconversion professionnelle

(**préconisations 8, 9, 10, et 11**)

Il s'agit de mettre en place un droit à la reconversion, permettant de sécuriser les parcours quels que soient les statuts. Le CESE préconise notamment de solliciter les financeurs de la formation professionnelle pour abonder les dispositifs d'accompagnement aux reconversions. Un socle de droits est nécessaire dans l'ensemble des dispositifs de transition professionnelle.

Il s'agit également d'élargir les possibilités d'abandonement du CPF pour accompagner des projets de reconversions longues, qui nécessitent des financements complémentaires.

L'anticipation et la prévention des mutations doivent être traitées au niveau de l'entreprise, dans le cadre du CSE, en identifiant dans le BDSE (Base de données économiques, sociales et environnementales) les emplois menacés.

#### Troisième série de préconisations

##### L'accompagnement des personnes et des entreprises

(**préconisations 12 à 16**)

Il s'agit principalement de favoriser une égalité de droits sociaux, quels que soient les statuts (y compris les indépendants), en facilitant l'accès au CEP et à Transitions collectives.

Le CESE préconise également d'amplifier la démarche du PIC, en développant un volet « transitions professionnelles ».

<sup>13</sup> Rapport du CESE « Les reconversions professionnelles » - 23 mars 2021 : [https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2021/2021\\_08\\_reconversions\\_professionnelles.pdf](https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2021/2021_08_reconversions_professionnelles.pdf)



# Les préconisations du CESER

## RAPPEL DES PRINCIPAUX ENJEUX REGIONAUX

### DISPOSITIFS

Améliorer le recours aux dispositifs d'accompagnement pour les publics adultes, en particulier les moins qualifiés.

Donner davantage de visibilité sur les stratégies et les actions d'accompagnement des parcours décidées et financées par la Région, l'État, et l'Europe. On observe beaucoup de dispositifs, beaucoup d'acteurs, des moyens disponibles importants mais qui doivent être davantage mobilisés par une action coordonnée des acteurs régionaux.

### TERRITOIRES

Prendre en compte les spécificités territoriales, s'appuyer sur une analyse fine des besoins et être à la hauteur des enjeux et des mutations en cours.

Mieux répondre aux attentes des publics au niveau territorial, améliorer la performance des actions locales, et renforcer l'articulation des dispositifs.

### ACCOMPAGNEMENT

Renforcer et adapter l'accompagnement aux besoins des publics adultes.

Individualiser les parcours pour les publics adultes, notamment pour la reconversion vers les métiers en tension.

### PARCOURS

Soutenir les parcours, lever les freins et répondre aux attentes des adultes en matière d'accompagnement en lien avec les transformations de l'emploi et des organisations.

Assurer l'équité, l'égalité, la facilité d'accès aux dispositifs d'orientation, d'accompagnement et de reconversion, quel que soit le statut de la personne.

### ÉVALUATION

Améliorer l'efficacité globale du système et évaluer les politiques régionales.

Mettre en place des indicateurs de résultat au regard de l'investissement financier réalisé et des moyens disponibles.

### ATTRACTIVITE

Développer les actions d'orientation à destination des adultes, travailler sur les difficultés d'attractivité et de recrutement rencontrées par les entreprises et mises en exergue par la crise.

Favoriser une concertation de branche sur les enjeux de reconnaissance des métiers en tension, les rémunérations, les carrières...

Porter une attention particulière aux secteurs relevant de la compétence régionale (sanitaire et social, services à la personne...).

## LES PRECEDENTS TRAVAUX DU CESER AUVERGNE-RHONE-ALPES SUR LE SUJET

Former pour travailler : pour une coopération efficace au service des demandeurs d'emploi (décembre 2016)

Former pour travailler, Volume 2 - Accompagner la montée en compétences des actifs en emploi fragilisés (juillet 2017)

Plan stratégique emploi-formation en Auvergne-Rhône-Alpes (oct.2018)

Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2018-2021 (oct.2018)

Avis sur le rapport du Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes : l'orientation comme outil de développement économique et de réussite personnelle (mars 2019)



## Les préconisations du CESER

### ► Préconisation 1

**Garantir un accès égal et équitable à l'offre de services pour les adultes sur l'ensemble du territoire régional.**

#### EXEMPLES D' ACTIONS

- S'assurer que l'ensemble des personnes peuvent accéder aux services disponibles, en particulier les personnes les moins qualifiées.
- Renforcer l'intégration des acteurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) au sein du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), développer l'entrée et l'offre de services pour les adultes en emploi dans le SPRO.
- Proposer une solution d'accompagnement équivalente au CEP aux agents des trois branches de la fonction publique (territoriale, État, hospitalière), qui représentent dans certains territoires une part significative de l'emploi. Expérimenter un dispositif innovant en mobilisant les Centres de gestion de la fonction publique territoriale.

### ► Préconisation 2

**Identifier et prendre en compte les spécificités, les attentes, et les besoins du public « adultes » dans l'information, l'orientation et l'accompagnement.**

#### EXEMPLES D' ACTIONS

- Adapter l'information, la communication aux adultes, en emploi ou en recherche d'emploi : Agence Auvergne-Rhône-Alpes Orientation, chambres consulaires et organisations professionnelles...
- Adapter l'accompagnement aux besoins et attentes de ces personnes, en renforçant la professionnalisation, l'efficacité des opérateurs du CEP, et en développant leur mise en réseau.
- Sécuriser les parcours des actifs engagés dans des dispositifs de reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du dispositif Transitions Collectives.



### ► Préconisation 3

**Anticiper et améliorer la concertation sur l'orientation, l'accompagnement et la formation des adultes en lien avec les besoins des territoires.**

- Mieux articuler les acteurs et les dispositifs d'orientation, d'accompagnement et de formation, en s'appuyant sur les instances de concertation territoriale, dans une démarche d'anticipation portant à la fois sur le niveau régional et local.
- Mettre en place une concertation quadripartite (État, Région, organisations professionnelles et syndicales) au sein des Comités Région Pour l'Emploi (CRPE) pour répondre aux besoins des entreprises et des personnes en activité ou en recherche d'emploi.
- Renforcer et élargir la concertation territoriale à l'anticipation des emplois fragilisés sur un territoire, identifier les potentiels de développement de l'emploi à court et moyen terme.
- Mobiliser les dispositifs disponibles selon les besoins : Préparation Opérationnelle à l'Emploi (Individuelle ou Collective), FNE-Formation, Transitions Collectives...

EXEMPLES D' ACTIONS

### ► Préconisation 4

**Disposer d'indicateurs de suivi des parcours, d'un tableau de bord permettant d'identifier les publics bénéficiaires.**

- Confier à ViaCompétences une mission d'élaboration et de suivi de tableaux de bord de l'utilisation des dispositifs d'orientation et d'accompagnement des adultes.
- Mesurer l'impact de la crise sanitaire sur le recours aux dispositifs d'orientation et d'accompagnement.
- Mesurer les freins et les causes de non-recours aux dispositifs.
- Identifier les besoins nouveaux, les pratiques et outils innovants en matière d'accompagnement et évaluer leur impact. Par exemple, il serait utile d'analyser le fort développement de l'accompagnement en distanciel qui peut permettre de mieux répondre aux attentes de certains actifs, mais risque également d'exclure les personnes les moins autonomes.
- Compte tenu des évolutions budgétaires constatées, le CESER renouvelle sa demande d'une évaluation globale des politiques régionales de formation et d'orientation mises en place par la Région et l'État.

EXEMPLES D' ACTIONS



### ► Préconisation 5

**Renforcer l'appétence des publics adultes pour les dispositifs d'orientation et d'accompagnement, sensibiliser davantage les publics qui en ont le plus besoin, en particulier au sein de l'entreprise.**

#### EXEMPLES D' ACTIONS

- Promouvoir le CEP auprès des personnes peu qualifiées, qu'elles soient en emploi ou éloignées de l'emploi.
- Développer les partenariats entre l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Orientation et les acteurs de l'orientation et de l'accompagnement des adultes, pour promouvoir les dispositifs auprès de tous les publics, en particulier les moins qualifiés par le développement des démarches « aller vers ».
- Mieux articuler le CEP avec le bilan de compétences et le Compte Personnel de Formation (CPF), dans l'objectif de construire un véritable parcours professionnel pour la personne.
- Mieux faire connaître le CEP au sein de l'entreprise, en s'appuyant notamment sur l'entretien professionnel. Valoriser le CEP auprès des employeurs et des responsables RH comme un outil d'accompagnement du salarié ne débouchant pas nécessairement vers une mobilité externe, sensibiliser les partenaires sociaux au niveau territorial, s'appuyer sur les Maisons de l'emploi et les structures intercommunales.

### ► Préconisation 6

**Élargir l'accès aux programmes européens (FSE) destinés à l'orientation et l'accompagnement des parcours professionnels des adultes.**

#### EXEMPLES D' ACTIONS

- Sensibiliser en particulier les petites structures aux possibilités de financements européens et les accompagner dans leurs démarches, dans l'ensemble des territoires. Développer les dispositifs de soutien à l'ingénierie de projets européens.
- S'assurer d'une bonne articulation des fonds gérés par l'État et la Région et améliorer la lisibilité des financements européens : la Région pourrait jouer un rôle facilitateur, « guichet unique » pour les porteurs de projets. Dans ce cadre, consolider la maîtrise technique et poursuivre la simplification administrative déjà engagées par le Conseil Régional.
- Prioriser les financements européens disponibles sur les structures et projets facilitant l'orientation, l'accompagnement et la formation des salariés et des demandeurs d'emplois les moins qualifiés.



## Conclusion

Cette contribution du CESER Auvergne-Rhône-Alpes constitue l'aboutissement d'une réflexion sur l'orientation tout au long de la vie initiée en 2018. Le CESER s'est fixé pour objectif d'identifier des axes de progrès permettant d'améliorer les pratiques d'orientation et d'accompagnement, et de favoriser en particulier une approche basée sur la personne et son parcours.

Ce travail a été fortement impacté par la crise sanitaire démarrée en mars 2020, avec des conséquences sur les parcours professionnels qui restent encore difficiles à évaluer.

Cette période a également été marquée par la mise en œuvre d'une réforme d'envergure du système français de la formation, de l'apprentissage et de l'orientation, dont les premiers bilans et évaluations commencent à peine à être réalisés.

Dans ce contexte et pour répondre à de nouvelles attentes, aux enjeux économiques et aux conséquences de la crise sanitaire, de nouvelles réformes sont d'ores et déjà envisagées : elles impacteront à la fois l'orientation initiale des plus jeunes et les parcours professionnels des adultes.

50 ans après la loi Delors de 1971 qui pose les bases et grands principes du système français de la formation professionnelle, **il semble plus que jamais nécessaire de donner la possibilité à chaque personne, quel que soit son âge, son statut social, ou son territoire d'origine, la capacité et les moyens d'accomplir et de se réaliser dans son parcours professionnel.**

C'est à cette condition que l'orientation et la réorientation à tous les âges de la vie pourront être vécues comme un processus continu d'affirmation de ses choix.

## Bibliographie

AGOSTINO Alexandra D'BAGHIONI Liza, GAYRAUD Laure, LEGAY Agnès et VALLETTE-WURSTHEN Aline - *Le conseil en évolution professionnelle, un nouveau métier ?*, Céreq, Céreq Bref, mai 2019, n° 377, 4 p.

AGOSTINO Alexandra D'BAGHIONI Liza, LEGAY Agnès, GAYRAUD Laure et VALLETTE-WURSTHEN Aline - *Coopérer pour mieux orienter : zoom sur les pratiques locales des acteurs du CEP*, Céreq, Céreq Bref, novembre 2019, n° 383, 4 p.

ANDRH - *Agenda social : les (D)RH ont la parole ! Enquête de l'Association Nationale des DRH*, ANDRH, octobre 2021.

BEAUPERE Nathalie, KOGUT-KUBIAK Françoise, QUINTERO Nathalie et URASADETTAN Jennifer - *Valoriser les acquis de l'expérience, pour un usage renouvelé de la VAE*, Céreq, Céreq Bref, février 2020, n° 386, 4 p.

BEGUET Claudie - *Rapport d'activité année 2020*, Réseau EVA Auvergne-Rhône-Alpes, 43 p.

BROCHIER Damien - *Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles ?*, Céreq, Céreq Bref, avril 2021, n° 405, 4 p.

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL - COMPAIN Florent et VIVIER Bernard, *Les reconversions professionnelles*, CESE, mars 2021, 98 p.

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES - *Avis sur le rapport du Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes : l'orientation comme outil de développement économique et de réussite personnelle*, CESER Auvergne-Rhône-Alpes, mars 2019, 18 p.

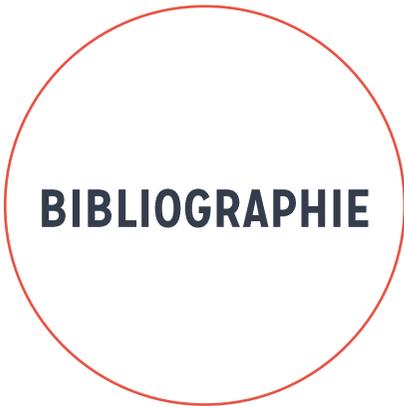
CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES - *Plan stratégique emploi-formation en Auvergne-Rhône-Alpes*, CESER Auvergne-Rhône-Alpes, octobre 2018, 13 p.

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES - *Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2018-2021*, CESER Auvergne-Rhône-Alpes, octobre 2018, 19 p.

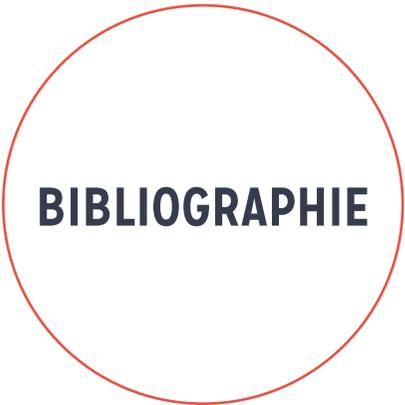
CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES - *Former pour travailler, Volume 2 - Accompagner la montée en compétences des actifs en emploi fragilisés*, CESER Auvergne-Rhône-Alpes, juillet 2017, 40 p.

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES - *Former pour travailler : pour une coopération efficace au service des demandeurs d'emploi*, CESER Auvergne-Rhône-Alpes, décembre 2016, 49 p.

CONSEIL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES - *Plan régional pour le retour au travail*, Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, octobre 2021, 7 p.



## BIBLIOGRAPHIE



## BIBLIOGRAPHIE

**CONSEIL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES** - *Plan régional pour l'emploi et l'attractivité des métiers du secteur santé-social*, Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, octobre 2020, 10 p.

**CONSEIL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES** - *Pacte Rebond pour l'emploi*, Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, juillet 2020, 15 p.

**COUEFFE Mélanie** - *Compétences et réallocations intersectorielles des emplois après la crise*, Ministère de l'économie, des finances et de la relance, Trésor-Eco, juin 2021, n°287, 12 p.

**CSA** - *Le baromètre de la formation professionnelle : 2022 : 3<sup>ème</sup> édition*, Centre Inffo, février 2022, 87 p.

**EL KHOMRI Myriam** - *Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge 2020-2024*, Ministère des Solidarités et de la Santé, octobre 2019, 135 p.

**ESTRADE Marc-Antoine** - *Des reconversions professionnelles variées et élargies des modèles linéaires*, France Compétences, janvier 2022, 4 p.

**ESTRADE Marc-Antoine** - *L'offre publique d'accompagnement à l'épreuve des reconversions professionnelles*, France Compétences, janvier 2022, 4 p.

**ORIOU Anne-Claire et RAVALLEAU Roxane** - *Les chiffres clés de la VAE en Auvergne-Rhône-Alpes : données 2020*, Via Compétences, 2021, 11 p.

**ROMANI Claudine** - *En 2020, la crise sanitaire met à l'arrêt la formation en entreprise*, Céreq, Céreq Bref, juillet 2021, n° 412, 4 p.

**STEPHANUS Camille et VERO Josiane** - *Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés*, Céreq, Céreq Bref, février 2022, n° 418, 4 p.

*Rapport d'activité 2020*, Transitions Pro Auvergne-Rhône-Alpes, 2021, 27 p.



# GLOSSAIRE

## Glossaire

- AES** : Accompagnement Éducatif et Social
- AFEV** : Association de la Fondation Étudiante pour la Ville
- AFPA** : Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes
- APEC** : Association Pour l'Emploi des Cadres
- ARO** : Agence Auvergne-Rhône-Alpes Orientation
- BTP** : Bâtiment et Travaux Publics
- CACES** : Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité
- CARED** : Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable
- CCI** : Chambre de Commerce et d'Industrie
- CEP** : Conseil en Évolution Professionnelle
- CESE** : Conseil Économique, Social et Environnemental
- CGT** : Confédération Générale du Travail
- CIBC** : Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences
- CMA** : Chambre de Métiers et de l'Artisanat
- COM** : Convention d'Objectifs et de Moyens
- CPF** : Compte Personnel de Formation
- CPME** : Confédération des Petites et Moyennes Entreprises
- CPRDFOP** : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientalion Professionnelles
- CPRIA** : Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat
- CQP** : Certificat de Qualification Professionnelle
- CREFOP** : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientalion Professionnelles
- CRPE** : Comité Région Pour l'Emploi
- DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- DREETS** : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des solidarités
- EP** : Entreprise de Proximité
- FAFIH** : Fond d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière
- FAFTT** : Fond d'Assurance Formation du Travail Temporaire
- FNE** : Fonds National de l'Emploi



# GLOSSAIRE

**FPSP** : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

**FSE** : Fonds Social Européen

**GEPP** : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

**GPEC** : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

**IPFF** : Ingénierie de Parcours de Formation et Financière

**MEDEF** : Mouvement des Entreprises de France

**OETH** : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

**OPCA** : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

**OPCO** : OPérateur de COmpétences

**PCRH** : Prestation de Conseil en Ressources Humaines

**PTP** : Projet de Transition Professionnelle

**SPO** : Service Public de l'Orientation

**SPRO** : Service Public Régional d'Orientation

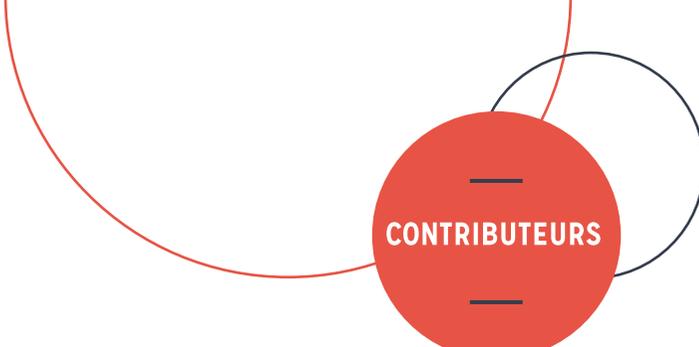
**TPE** : Très Petite Entreprise

**UIMM** : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

**UMIH** : Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie

**UNML** : Union Nationale des Missions Locales

**VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience



## CONTRIBUTEURS

### Contributeurs

► Edith BOLF

Présidente de la commission « Orientation, éducation, formation et parcours professionnels »

► Jacques CADARIO

Troisième vice-président – Référent de la commission

► Jean-Marc GUILHOT

Vice-Président délégué, Président de la Conférence des Présidents

## Collège

### 1\*

- BERNELIN Thierry (UDES)
- BORDES Claude (UIMM)
- BRUNET Christian (U2P)
- CABUT Bruno (U2P)
- CHARVERON Philippe (MEDEF)
- DESSERTINE Philippe (SYNTEC)
- DOGNIN DIT CRUISSAT Sarah (CPME)

## Collège

### 2\*

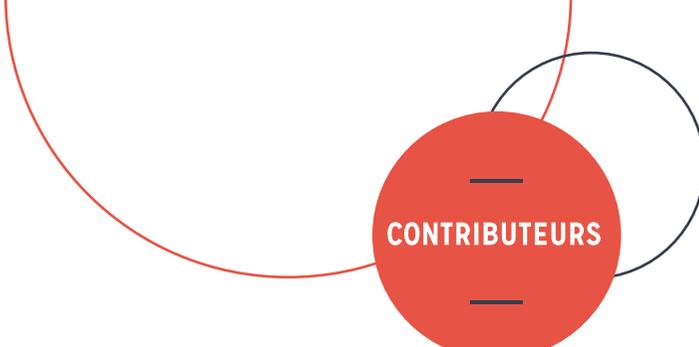
- ACOLATSE Erick (CFE-CGC)
- BAULAND Gisèle (CFDT)
- BEAUJOU Victoire (CFDT)
- BECQUET Françoise (CFDT)
- BENSELLA Lynda (CGT)
- BLANCHARD François (CGT)
- BOCHARD Frédéric (FO)
- CANET Fabrice (CGT)
- DELAUME Colette (FO)

## Collège

### 3\*

- BEDIAT Patrick (FAS)
- BELLOUCHE Larbi (UNEF)
- BENOIT Jean-Marie (FCPE)
- BERNARD Mathias (Universités)
- BIN-HENG Maryvonne (Filactions)
- CADIOU Aurélien (ANAF)
- CHAMBA Cécile (JCE)

\* **Collège 1** : Représentants des entreprises et des activités professionnelles non salariées / **Collège 2** : Représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives / **Collège 3** : Représentants des organismes et associations qui participent à la vie collective de la région et représentants des associations et fondations agissant dans le domaine de la protection de l'environnement et personnalités qualifiées, choisis en raison de leur compétence en matière d'environnement et de développement durable / **Collège 4** : Personnalités qualifiées



## CONTRIBUTEURS

### Collège 1\*

- JOUVANCEAU Pascale (U2P)
- MARCAGGI Christophe (UNAPL/CNPL)
- PEYREFITTE Carole (CRMA)
- VIAL Eric (CRMCCA)
- VIDAL Serge (CMA)
- VILLARD Hélène (CCIR)

### Collège 2\*

- DI MARCO Anna (FSU)
- GELDHOF Nathalie (CGT)
- HAMELIN Catherine (UNSA)
- PICHOT Arnaud (FO)
- SIVARDIERE Patrick (CFDT)
- VERNET Sandrine (CFTC)

### Collège 3\*

- GALLO Anaïck (APEL)
- IMBERT Mélanie (AFEV)
- MANOLOGLOU Antoine (SYNDEAC)
- MONNET Alexis (CRAJEP)
- MOYROUD Anne (CRESS)
- PICCOLO Maël (Handicap)
- SAGOT Fabrice (FCPE)
- THOMAZET Loïc (Handi Sup)
- VIGNAT Josette (CRT)
- ZAYET Zihar (PEEP)

\* **Collège 1** : Représentants des entreprises et des activités professionnelles non salariées / **Collège 2** : Représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives / **Collège 3** : Représentants des organismes et associations qui participent à la vie collective de la région et représentants des associations et fondations agissant dans le domaine de la protection de l'environnement et personnalités qualifiées, choisies en raison de leur compétence en matière d'environnement et de développement durable / **Collège 4** : Personnalités qualifiées

## Remerciements

Le CESER tient à remercier, tout particulièrement, **Christelle MASSON**, Responsable du service « Accompagnement des professionnels » de Via Compétences pour sa collaboration aux deux volets de la contribution « S'orienter, se réorienter ».

## Remerciements

*Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes remercie les personnes auditionnées dans le cadre de l'élaboration de cette contribution.*

*Les conseillers approfondissent leurs connaissances en prenant appui notamment sur les auditions, les enquêtes, les débats menés dans le cadre de la commission ou du groupe de travail. De nombreuses personnalités sont entendues chaque année par l'assemblée, ces spécialistes délivrent ainsi leur savoir et leur expérience, ces échanges sont une grande richesse pour le CESER.*

**BAREGES Mathilde**, Directrice de la formation et de l'orientation, Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes

**BASTIN-JOUBARD Maryse**, Directrice, Ocellia (ex École Santé Social Sud-Est)

**BEGUET Claudie**, Directrice de projet CEP, Réseau Eva Auvergne-Rhône-Alpes

**BENMABROUK Djilannie**, Adjoint au Maire de Vénissieux, Délégué à la Formation

**BLANC Didier-Claude**, Conseiller régional, Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes

**CHAMBAZ Alexandra**, Directrice AFPA Centre de Lyon Métropole - Site de Vénissieux

**COMPAIN Florent**, Membre du CESE, Co-rapporteur de l'avis "Les reconversions professionnelles" / Section du travail et de l'emploi

**CORIOU Christophe**, Délégué Général, MEDEF 74 et de l'UIMM 74

**CULOT Amélie**, Manager du service "Conseil en évolution professionnelle", CEP CIBC Auvergne-Rhône-Alpes

**CURTAT Alexandre**, Directeur, AFPA Centre de Lyon Métropole - Site de Saint-Priest

**FLOQUET Laurent**, Délégué Régional, OPCO des Entreprises de Proximité

**FRARIER Samuel**, Directeur Adjoint, Direction de la formation et de l'orientation, Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes

**GIBOUDAUD Stéphane**, Directeur Général, Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes

**GIROD Pierre**, Secrétaire adjoint, Chambre de Métiers et de l'Artisanat Auvergne-Rhône-Alpes

**GUICHARD Ségolène**, Vice-présidente du Conseil régional déléguée à l'apprentissage et à la formation professionnelle

**HAZEBROUCK Xavier**, Directeur des études, contenus pédagogiques et partenariats, Auvergne-Rhône-Alpes Orientation

**MATHIEU Pierre**, Élu CGT, CPRIA

**MEYER Annick**, Adjointe au responsable, Service "demandeurs d'emploi", Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

**MOCELLIN Géraldine**, Directrice des ressources humaines, La Vie Claire

**NAIZOT Alexandre**, Directeur Régional, AKTO Réseau Commerces de Gros, Délégation Centre-Est

**NICOLOSO Anne-Sophie**, Directrice des ressources humaines, Centre de lutte contre le cancer Léon Bérard, Lyon

**PERRIN ELOY Christine**, Directrice, CIBC Isère Savoie

**PERRIN Florence**, Directrice régionale du développement, AFPA Auvergne-Rhône-Alpes

**PICARD Christophe**, Directeur régional, AFPA Auvergne-Rhône-Alpes

**SAHAGUIAN Serge**, Élu CGT, CSE de STMICROELECTRONICS

## Remerciements

*Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes remercie les personnes auditionnées dans le cadre de l'élaboration de cette contribution.*

*Les conseillers approfondissent leurs connaissances en prenant appui notamment sur les auditions, les enquêtes, les débats menés dans le cadre de la commission ou du groupe de travail. De nombreuses personnalités sont entendues chaque année par l'assemblée, ces spécialistes délivrent ainsi leur savoir et leur expérience, ces échanges sont une grande richesse pour le CESER.*

# Déclaration des groupes

---

## ► INTERVENTION DE Christian MARCAGGI, au nom du collège 1

Le 1<sup>er</sup> collège, représentant les entreprises et les activités non salariées, a pris connaissance du projet d'avis « S'orienter, se réorienter, Volet 2 : l'orientation et l'accompagnement des parcours professionnels des adultes » travaillé par la commission 3 et objet aujourd'hui du vote de notre assemblée plénière.

En première intention, le 1<sup>er</sup> collège reconnaît ici l'importance et la qualité du travail réalisé par la commission, sous l'égide de sa présidente Madame Edith BOLF, et remarquablement mis en synthèse par le chargé d'études, Monsieur Tristan DESFRENNES, qu'il convient ici de remercier.

Sur le fond, le 1<sup>er</sup> collège adhère à la très grande majorité des observations et préconisations émises par la commission et reprises dans le rapport. C'est pourquoi d'ailleurs, et sauf expression individuelle, le 1<sup>er</sup> collège votera cet avis et les préconisations qu'il contient.

En effet, on ne peut que regretter l'impression de complexité, d'empilement des compétences, liée à la multiplicité des acteurs, qu'ils soient décideurs, financeurs, prestataires ou bénéficiaires du processus d'orientation ou de réorientation des adultes, que ceux-ci soient en situation de travail ou demandeurs d'emploi. C'est à bon droit que le rapport relève une concertation insuffisante sur l'adaptation des contenus de formation à l'employabilité des bénéficiaires à l'issue de la formation vers laquelle ceux-ci se sont orientés.

Il n'est d'ailleurs pas certain que les changements de dénomination de certaines structures, modifications issues de la Loi de 2018, aient facilité la lisibilité du dispositif par ses bénéficiaires. Par exemple, le FONGECIF, qui avait fini par trouver sa place, a été dénommé TRANSITION PRO, et sa dimension territoriale a été plus affirmée, du moins dans le principe. Est-ce que cela change fondamentalement les choses au regard des salariés et des entreprises ? ce n'est pas évident.

En deuxième observation, il faut bien noter, comme le souligne le rapport, que l'évolution issue de la réforme de 2018 n'est pas totalement aboutie au sein du système emploi-formation de notre pays, et en particulier de notre région. Certains pensent même qu'une nouvelle réforme de ce système s'imposera rapidement, compte tenu des lourdeurs et des retards de fonctionnement observés, par exemple au sein de certains OPCO. Il n'appartient pas au 1<sup>er</sup> collège d'émettre ici un vœu, soit en ce sens, soit en sens contraire. Mais il est certain que la question de la pertinence de la réforme de 2018 se pose pour un certain nombre d'acteurs avisés du secteur de l'orientation et de la formation : leurs demandes portent sur une simplification des dispositifs existants et une meilleure visibilité de ceux-ci. Le 1<sup>er</sup> collège ne peut qu'approuver ces exigences.

L'actualité de la crise sanitaire a imposé à la commission une réflexion sur l'impact de cette crise sur le processus global d'orientation des actifs. Les résultats de cette réflexion sont repris dans le rapport soumis à l'examen des conseillers aujourd'hui. Le 1<sup>er</sup> collège n'a pas de commentaires particuliers à faire sur ce chapitre du rapport, sinon que l'impact de la crise sanitaire semble finalement assez restreint sur l'ensemble du processus d'orientation, et que cette crise n'a pas résolu les lacunes du système, pas davantage qu'elle ne les a aggravés sensiblement.

Venons-en aux préconisations du rapport.

Le 1<sup>er</sup> collège ne peut qu'adhérer à la proposition de garantir un accès égal et équitable à l'offre de services destinée à la reconversion des adultes. Toutefois, il ne faut pas se dissimuler la difficulté de l'exercice : les grandes agglomérations permettent l'accès de leurs habitants à des structures de conseil et d'assistance, généralement disponibles, compétentes et bien documentées. Sauf à envisager un effort financier collectif incommensurable, un tel accès sera plus difficile à garantir dans les zones rurales. Or, le système d'orientation présente déjà un coût de gestion important, qu'il est d'ailleurs délicat de préciser compte tenu de la multiplicité des acteurs. Seule une généralisation des dispositifs de visio-

consultation permettra d'améliorer cette égalité d'accès sans entraîner une inflation budgétaire démesurée.

La deuxième et la cinquième préconisation proposent d'adapter l'accompagnement aux besoins et attentes des publics et de renforcer l'appétence de ces publics pour les dispositifs d'orientation. Oui, bien sûr. Qui pourrait s'opposer à une telle ambition ? Toutefois, dans une logique de consensus, la commission s'est gardée d'interroger la motivation réelle des publics concernés à recourir aux outils d'information et d'orientation mis à leur disposition. Or, les auditions effectuées par la commission l'ont montré : celui qui veut trouver l'information, la trouve, et les difficultés, certes réelles, qui accompagnent cette recherche, sont surmontables dès lors que la volonté des individus existe.

Le 1<sup>er</sup> collège s'interroge à ce sujet sur la nécessité de mieux faire connaître le CEP (Compte Emploi Formation) et le CPF (Compte personnel de Formation) au sein des entreprises. Nous pensons que ces dispositifs sont convenablement acquis par l'immense majorité des salariés qui, au sein des entreprises, s'interrogent sur leur éventuelle reconversion professionnelle ou sur l'évolution de leur carrière. Les organisations qui représentent les entreprises, que ce soit au niveau interprofessionnel ou des branches, ont d'ailleurs multiplié les informations sur ces deux outils, depuis plusieurs années.

Le 1<sup>er</sup> collège désire faire un focus sur la quatrième préconisation, qui recommande la création d'indicateurs de suivi des parcours afin d'identifier les freins et causes de non-recours aux dispositifs. On pourrait aller plus loin, en recommandant que l'efficacité des différents acteurs publics ou privés du dispositif d'orientation fasse l'objet d'évaluations régulières, qu'il s'agisse du nombre de bénéficiaires rencontrés, et des résultats concrets des actions conduites pour et avec ces bénéficiaires. La Région Auvergne Rhône Alpes a déjà donné l'exemple en ce domaine, au titre de conventions qu'elle subventionne, c'est sans doute une voie intéressante.

Enfin, le rapport de la commission n'a pas tranché, et c'est heureux, entre deux objectifs parfois contradictoires du dispositif d'orientation et de formation des adultes de notre pays. Faut-il satisfaire en priorité les aspirations personnelles des personnes en situation de reconversion, ou prioriser les attentes des entreprises dont on sait les besoins parfois insatisfaits en matière de recrutement et de qualification ? Naturellement, le premier collège penche pour la deuxième partie de cette alternative.

Comme indiqué ci-dessus, et sauf expression individuelle, le 1<sup>er</sup> collège votera ce projet d'avis.

---

## ► INTERVENTION DE Nathalie GELDHOF et Anna DI MARCO au nom des organisations syndicales CGT, FSU, CFTD, CFE-CGC, CFTC et Solidaires

La contribution présentée ce mardi 15 mars 2022 par la commission Orientation, Éducation, Formation, Parcours professionnels concernant "l'orientation et l'accompagnement des parcours professionnels des adultes" est l'aboutissement d'un travail de près de quatre ans sur le thème de l'orientation et de deux ans pour son volet 2.

Ce document arrive au moment où le CREFOP élabore le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) 2022 - 2028. Dans un temps extrêmement contraint, il a manqué le temps d'une véritable évaluation objectivée de la mise en œuvre du plan précédent. Nous saluons d'ailleurs la contribution rédigée conjointement par les 7 Organisations de Salariés présentée le 28 février dernier lors de la plénière du CREFOP, note précisant à la Région et à l'État les attentes des partenaires sociaux en matière de formation professionnelle et donc de l'accompagnement des parcours professionnels des adultes, qui est le sujet de notre contribution.

Nous déplorons que n'ait pas eu lieu un processus s'appuyant davantage sur les travaux du CREFOP dès lors que celui-ci est utilisé par la Région comme un réel outil à sa disposition en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle.

Cette auto-saisine débutée mi 2018 pour son Volet 1 s'inscrit dans le contexte de 2 réformes successives : la réforme de la formation professionnelle, loi du 5 mars 2014 créant le Service Public Régional de l'Orientation tout au long de la vie professionnelle (S.P.R.O.) et de celle du 5 septembre 2018 "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".

Cette dernière a bouleversé le paysage de la formation professionnelle et particulièrement la compétence de la Région par la place prépondérante accordée à l'apprentissage avec l'ouverture de ce marché à l'ensemble des organismes de formation, et par le transfert de cette compétence aux branches professionnelles.

La crise COVID depuis 2020 et ses conséquences sur le plan sanitaire, sociétal, environnemental et économique n'est pas non plus sans impact sur la formation professionnelle des jeunes comme des adultes.

Effectivement, des populations d'actifs ont été fragilisées du fait du stress et de l'isolement propres à cette situation exceptionnelle : les processus de recrutement et de formation devront prendre en considération la santé des actifs, en particulier les personnes en recherche d'emploi, qui doivent être accompagnées afin de ne pas être marginalisées donc précarisées sur le marché du travail.

Les organisations et les collectifs de travail ont été eux aussi fortement impactés amenant des salarié.es à s'inscrire dans un schéma de reconversion professionnelle subie ou choisie. Le rapport au travail les conduit à se questionner, se repositionner dans leurs attentes et leurs envies entre activité professionnelle et vie personnelle, remettant la qualité de vie et la reconnaissance au travail au cœur de leurs préoccupations. La formation a également subi de nombreux changements et aménagements : accélération de la dématérialisation des formations, aides à l'apprentissage, mise en place de dispositifs de transition collectives...

Même si l'orientation et l'accompagnement des parcours professionnels des adultes est un enjeu croissant pour les politiques publiques, un enjeu d'après crise pour les acteurs régionaux, en l'état peut-on réellement parler de "liberté de choisir son avenir professionnel ?" pour chacun et chacune d'entre nous ? pas si certain.

Anticiper, s'émanciper, permettre de se réaliser en tant que citoyen.ne, s'insérer durablement dans un emploi, appréhender la diversité des situations de travail et répondre aux nouveaux enjeux du monde du travail, comme la transition écologique, la digitalisation, l'inclusion et la lutte contre les discriminations de toutes sortes devient alors un objectif des formations. Qu'elle soit initiale ou continue, nos organisations ont toujours revendiqué un droit à l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie. Malheureusement ce droit est loin d'être effectif, il est de plus en plus compliqué d'user de ce droit fondamental.

La commission a produit cette contribution, après de multiples auditions qui ont montré l'organisation du système en matière d'orientation et d'accompagnement des parcours professionnels, ce qui a permis à la fois de pointer les problèmes se posant pour les adultes salarié.es ou privé.es d'emploi s'inscrivant dans une démarche d'évolution professionnelle et de proposer 6 préconisations.

Après avoir auditionné l'ensemble du panel des organismes liés à la formation professionnelle en région (Via Compétence, CIBC, Transition Pro, Pôle emploi, Opérateurs de compétences...) au passage nous regrettons que la commission ait eu comme interlocuteur.trices les directions opérationnelles de ces organismes et non des représentant.es paritaires ce qui aurait peut-être permis d'échanger sur les aspects politiques et ne pas recevoir uniquement les données institutionnelles. Nous nous réjouissons que la commission ait aussi auditionné les principaux concernés à savoir des salariés élus d'entreprise de secteurs d'activité variés (TPE du bâtiment et grande entreprise de la micro-électronique) ainsi que des adultes inscrits dans un parcours de formation, ce qui a été un vrai plus dans notre contribution.

Tenant compte que dans le monde du travail, il existe un important phénomène de discrimination notamment en fonction du niveau d'étude, du sexe, de l'emploi occupé, de la taille de l'entreprise et que la formation est la clé de voûte de tout projet de société construit sur l'émancipation des citoyens et citoyennes, des travailleurs et travailleuses, nous considérons que la formation continue doit s'effectuer sur le temps de travail, à l'initiative des salarié.es, pour anticiper les mutations, élever les qualifications, permettre à chacune et chacun d'être acteur de son propre parcours, et simultanément ouvrir de nouveaux champs de savoirs et de culture. Elle doit être gratuite pour l'intéressé dans le cadre d'une réflexion sur la création d'une sécurité sociale professionnelle. Les budgets dédiés doivent être prévus et abondés en conséquence des besoins. Pour garantir le droit à formation, les employeurs doivent assurer la continuité du service en anticipant le remplacement des salarié.es, agent.es qui partent en formation. Nous nous opposons aux formations pendant les congés, jours de repos et durant les vacances pour les personnels concernés.

Le CESER préconise de garantir un accès égal et équitable à l'offre de services pour tous les adultes. Il est évident que l'on doit s'assurer que la sécurisation des parcours de formation doit s'adresser en



priorité aux publics qui en ont le plus besoin. Le sujet de la formation des demandeurs d'emploi est une question centrale. Nous pouvons également mettre en questionnement le non-recours à la formation ou de façon beaucoup moins significative, des salarié.e.s les moins qualifié.e.s de 45 ans et + en milieu ou en fin de carrière. Rappelons aussi que les femmes vont beaucoup en formation d'adaptation à l'outil, voire un peu plus que les hommes, mais s'agissant des formations promotionnelles elles en sont quasi absentes. La discrimination perdure aussi dans le monde de la formation.

Parce que la Formation Professionnelle comme l'Éducation sont des outils incontournables de transformation sociale et de progrès pour l'ensemble de la population, Il est nécessaire de développer un véritable service public de la formation professionnelle. L'État doit redevenir l'acteur majeur de l'orientation et de la formation professionnelle par le biais de services publics ou de cahiers des charges et de contrôles clairs pour les organismes associés.

Nous déplorons que l'orientation ne soit jamais conçue comme un droit de transformer ses aspirations en projet réaliste et ambitieux, qu'il faudrait rendre effectif pour le salarié ou le jeune adulte, mais comme le moyen pour les pouvoirs publics de réguler les flux vers les besoins d'emplois immédiats dans une vision adéquationniste. La formation professionnelle des salarié.e.s dans le cadre de l'entreprise doit permettre à chacun et chacune de s'élever en termes de qualification et non pas être une simple adaptation au poste de travail. Nous regrettons de devoir rappeler que la base et le sens de la réforme sont le centrage sur l'individu, c'est-à-dire la personne dans la conduite de son parcours, professionnel, et non une aide aux dispositifs.

Former les jeunes et les salariés pour le long terme, leur permettre de s'adapter ultérieurement aux mutations, plutôt que seulement adapter à court terme leur compétence pour répondre aux besoins économiques à court terme, nous paraît la seule option légitime pour fonder une politique de formation et d'orientation.

De plus, il est indispensable de séparer l'acte d'orientation de la pratique des organismes de formation privés qui y voient le moyen de remplir leurs formations : on est alors bien éloigné de l'intérêt général d'anticipation des mutations.

La société a le devoir (pour utiliser le vocable de la Région) d'améliorer la qualification des salarié.e.s et d'assurer l'émancipation de chacun et chacune.

La marchandisation de la formation professionnelle est tout simplement inadmissible, elle ne fait qu'éloigner celles et ceux qui en auraient le plus besoin tout en garantissant à des organismes privés parfois peu scrupuleux la possibilité de s'enrichir. Se pose alors la question d'un véritable contrôle de ces organismes afin d'assurer la qualité de la formation, de l'accompagnement et du suivi : qualification des personnels, locaux et matériels pédagogiques et utilisation des fonds publics.

La préconisation 4 de disposer d'indicateurs de suivi et de tableaux de bord est indispensable si toutefois un travail d'analyse, de concertation et de remédiation est effectué par la suite.

Dès lors qu'il s'agit de répondre aux besoins des personnes en recherche d'emploi ou en activité et des entreprises l'installation d'une concertation quadripartite (Etat, Région, Entreprises et OS) doit être mise en place. Pour exemple Il est fort regrettable que ce ne soit pas le cas dans les Comités Régionaux Pour l'Emploi. A croire que les salarié.e.s et leurs représentants ne sont pas des acteurs emploi/formation !

Les formateur.trices et enseignant.es sont exclu.es des Commissions Professionnelles Consultatives, alors que les branches professionnelles y sont devenues hégémoniques. La réorganisation des certifications en blocs de compétences facilite la vente à la découpe des diplômes et affaiblit la place des savoirs généraux et professionnels dans les référentiels. Elle transforme progressivement les diplômes en certifications répondant aux besoins immédiats des employeur.euses en oubliant les dimensions culturelles, citoyennes et socialisantes de la formation.

A plusieurs reprise la commission a demandé la simplification.

Or la complexité s'explique par l'existence d'une très grande variété des métiers et des qualifications avec comme conséquence une grande diversité des formations. A cette diversité s'ajoute le nombre impressionnant d'organismes de formations répartis de manière inégale sur le territoire, sans compter les différentes sources de financements, de ministères de rattachement.

La personne qui cherche une formation, qu'elle soit étudiant.e, demandeur d'emploi, salarié.e est-elle,

lui aussi une personne singulière avec ses aspirations. L'idée qu'un étudiant ou un salarié puisse s'orienter de manière totalement autonome peut aussi être une source d'inégalité : en effet les mieux informés sont le plus souvent les plus aisés favorisés dans ce domaine, ce qui ajoute à l'inégalité des chances.

Il est donc impératif, non pas de simplifier mais d'organiser, ce qui est fait en partie seulement, l'orientation au sens de l'accompagnement (prestation niveau 3 du CEP).

Ce service public de l'orientation doit avoir la capacité :

- De maîtriser l'ensemble des environnements et de leurs changements perpétuels.
- De permettre à chaque interlocuteur, du fait de la compétence de ses professionnels, de faire émerger son projet réaliste et ambitieux de manière opérationnelle, ce qui est un travail complexe et chronophage.
- Garantir les moyens financiers et pratiques de réaliser cette orientation tout au long du parcours.
- D'assurer une couverture diversifiée territoriale complète géographique et professionnelle.

En conclusion, Imposée ou choisie, dans ou en dehors de l'entreprise, verticale ou horizontale, la mobilité des salariés s'accéléra. Ces évolutions font de la question de la formation professionnelle continue des travailleurs et travailleuses un enjeu majeur.

La formation ne doit pas se résumer à la seule adaptation à l'emploi immédiat mais favoriser l'accomplissement personnel et soutenir les projets de carrière et de mobilité.

Chacun et chacune doit pouvoir choisir sa formation pour déboucher sur une qualification. L'enjeu est de reconnaître des droits transférables à la personne et non plus au statut ou au contrat de travail, de construire une véritable sécurité sociale professionnelle.

Nous remercions la présidente de la commission Edith BOLF pour le climat de sérénité dans lequel les travaux ont pu se tenir et le chargé d'étude Tristan DESFRENNES pour la qualité de la contribution représentative de nos débats.

Nous voterons pour la contribution en souhaitant que les préconisations formulées dans cette dernière soient aussi prises en compte dans le CPRDFOP 2022 – 2028.

---

## ▮ INTERVENTION DE Catherine HAMELIN au nom de l'UNSA

Face aux conséquences économiques et sociales portées par la crise sanitaire et l'actuel conflit mais également par la lutte contre le réchauffement climatique, la question de l'emploi est cruciale. Autant dire que la problématique de la formation tout au long de la vie des adultes et plus particulièrement de l'orientation de ces publics portée par cette contribution est bien, pour l'UNSA, décisive.

C'est en effet largement d'elle que dépendront nos capacités de résilience pour surmonter les graves répercussions économiques des crises. Et c'est encore des réponses à cette problématique que dépendra notre capacité à réussir une transition écologique indispensable.

Ce sujet crucial de l'orientation, de la réorientation des adultes doit être traité en s'attachant aux personnes, aux territoires avec des choix de parcours basés sur les aspirations des personnes.

Nous partageons le contenu de ce travail et souhaitons insister sur deux points :

- **L'accompagnement doit être au cœur des dispositifs de l'orientation qui plus est, dans cette période de crise économique.**

Dans la deuxième édition du baromètre de la formation professionnelle (mars 2021) Centre Inffo pointe le déficit d'information et d'accompagnement des adultes. 55% des répondants se sentent mal informés.

Cette demande d'accompagnement est plus marquée chez les jeunes et les actifs non diplômés de niveaux infra bac ou bac.

Les diplômés du supérieur sont de leur côté beaucoup plus autonomes.

Derrière un bilan un peu flatteur de la DARES (direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques) de la nouvelle formule du Compte Personnel de Formation (CPF) en terme quantitatif (984000 entrées en formations en 2020 contre 517000 en 2019) se cachent des interrogations sur la durée des formations qui raccourcissent. L'accompagnement reste également le maillon faible pour ce dispositif pour les actifs les plus fragiles, les plus en difficulté.

- **Réorientation et reconversion : c'est difficile et c'est inégalitaire**

Une publication du Cereq de février 2022 s'intéresse au sujet des reconversions professionnelles et aux raisons, aux aspirations pour s'engager dans une reconversion. Cette étude, basée sur une observation de salariés sur une période de 4 ans, nous montre que les réflexions qui conduisent à se lancer dans une reconversion sont envisagées avec des logiques différentes selon que l'on est salarié en emploi peu, moyennement ou très qualifié.

Réaction forcée lorsque l'emploi est en jeu (licenciement) pour les ouvriers ou employés peu qualifiés

Quête de sens et aspiration à concilier vie perso et vie pro pour les cadres et professions intermédiaires

Lorsque l'emploi est menacé et que la réorientation sonne comme une contrainte il est difficile pour les personnes de s'engager sereinement dans une dynamique positive. L'étude constate que les catégories socio professionnelles n'ont pas les mêmes chances pour l'accès à la reconversion, la réussite de celle-ci et le retour à l'emploi. Les employés, ouvriers non qualifiés ont deux fois moins de chances de réaliser une reconversion et d'être en CDI.

Les deux points sur lesquels nous avons voulu insister pointent la nécessité d'un accompagnement soutenu, adapté pour les salariés ou demandeurs d'emploi les plus précaires, les moins formés et ceux des secteurs menacés. Les préconisations du projet insistent sur cette nécessité.

Pour l'UNSA, les reconversions et transitions professionnelles doivent être construites de manière préventive et ce dès le début de la carrière en accompagnant les salariés à d'éventuels changements.

La formation tout au long de la vie doit devenir réellement effective en améliorant les pratiques d'orientation et d'accompagnement, en favorisant une approche basée sur la personne et son parcours. Les propositions de la contribution participent à cette ambition. L'UNSA la votera.

---

## ► INTERVENTION DE Patrick BEDIAT au nom des collèges 3 et 4

Monsieur le président, mesdames et messieurs les conseillers

Les membres du collège 3 et 4 remercient la commission 3 pour son travail collectif qui apporte un éclairage important et pertinent sur les questions de l'orientation professionnelles des adultes ce travail faisant suite à un volet sur l'orientation des jeunes adopté en juillet 2020.

L'orientation et la formation constituent des leviers majeurs dans l'émancipation des personnes et dans l'accompagnement des mutations nécessaires au développement économique et social de notre Région.

La Région et l'ensemble des acteurs se doivent de répondre aux défis que pose la crise sanitaire, sociale et économique que nous traversons, mais aussi répondre aux conséquences des mutations des modes de vie et de production qui découlent du changement climatique et de la lutte contre celui-ci.

Nous constatons :

Une l'évolution du système emploi-formation issu de la réforme de 2018 à ce jour pas totalement aboutie.

Une sectorisation due à une complexité et un empilement des compétences liées à la multiplicité des acteurs institutionnels ou prestataires pas toujours lisibles

Une implication de la Région dans la création récente de l'Agence Auvergne- Rhône-Alpes Orientation.

Des approches très hétérogènes sur la question de l'anticipation des mutations, de l'émergence de nouveaux métiers, ou des problèmes d'attractivité des métiers actuels,

Dans un parcours de formation tout au long de la vie, l'orientation est un élément déterminant des choix, il suppose un accompagnement personnalisé visant à construire et valoriser le projet de la personne dans l'écoute de ses besoins et de ses demandes.

Les politiques publiques de l'État, régionales et des collectivités territoriales doivent viser à une meilleure coordination des différents acteurs des territoires, afin d'assurer une égalité d'accès aux informations, à l'orientation et ainsi permettre à chaque personne de disposer d'un accompagnement de qualité et gratuit.

Une évaluation sur des indicateurs quantitatifs mais aussi qualitatifs des politiques publiques doit être conduit tant sur les effets, que sur les processus mis en œuvre dans les réponses apportées aux personnes.

Nous souhaitons insister :

- sur la nécessité de favoriser l'accès à l'information de tous, sur l'ensemble des territoires et notamment pour les personnes les plus en retrait ou éloignées de la formation en initialisant des pratiques d'aller vers qui ne reposent pas uniquement sur des informations dématérialisées ou de guichets.
- sur la nécessité de créer des liens formels avec le secteur de l'économie sociale et solidaire
- Sur la plus grande place et implication des collectivités territoriales sur les bassins d'emploi (plan local)
- de prendre en compte pour les personnes les questions de mobilité dans l'accès aux services, favoriser des réponses locales et de proximité.
- pour la Région les formations sanitaires et sociales en concertation avec les acteurs est un enjeu majeur tant sur la réflexion des compétences, que sur l'attractivité des métiers.

En conclusion

Dans un contexte de conflit en Europe, de crise sanitaire et climatique qui oblige notre pays à repenser son économie, nous souhaitons que le budget dédié à l'apprentissage et l'orientation soit plus à la hauteur des enjeux des mutations à venir et des besoins sociétaux.

Notre collègue sauf avis contraire ou expression individuelle votera l'avis de la commission 3.

# Résultats des votes

Assemblée plénière du 15 mars 2022



**150** ONT VOTE **POUR**

**0** A VOTE **CONTRE**

**1** S'EST **ABSTENU**

**0** N'A PAS PRIS PART AU VOTE

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
1	Chambre de commerce et d'industrie de région Auvergne-Rhône-Alpes	BORTOLIN Alain	x			
		BERTHE Christian				
		DUBOISSET Gilles				
		Non désigné				
		PARAIRE Daniel				
		RENIE Stanislas	x			
		SIQUIER Marie-Amandine				
		VILLARD Hélène	x			
		VEYRE de SORAS Christine	x			
	Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Auvergne-Rhône-Alpes	CELMA Patrick	x			
		CHARVERON Philippe	x			
		LE JAOUEN Eric	x			
		PANSERI Anne-Sophie				
		VENOSINO Dorothée				
	Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) Auvergne-Rhône-Alpes	CADARIO Jacques	x			
		DOGNIN DIT CRUISSAT Sarah	x			
		STOJANOVIC Sandrine				
		TARLIER Bruno	x			
	U2P Auvergne-Rhône-Alpes	BRUNET Christian	x			
		CABUT Bruno	x			
		GINESTET Fabienne	x			
		JOUVANCEAU Pascale	x			
	Chambre régionale de métiers et de l'artisanat Auvergne-Rhône-Alpes	LATAPIE Didier	x			
		MOLLARD André	x			
		LATAPIE Didier	x			
		OLEKSIK Bernadette	x			
		VIDAL Serge	x			
Accord UNAPL Auvergne-Rhône-Alpes et CNPL Auvergne-Rhône-Alpes	BEZ Nicole					
	BLANC Dominique	x				
	MARCAGGI Christophe	x				
	ROBERT Anne-Marie	x				
Centre des jeunes dirigeants Auvergne et Rhône-Alpes	ROBILLARD Pierre	x				
Pôle de compétitivité Lyon Biopôle Minalogic Partenaires Céréales Vallée ViaMéca - Plastipolis et Tenerrdis	CHABBAL Jean	x				
	MARTEL Alain	x				

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
		Non désigné				
	France Chimie Aura	FRUCTUS Frédéric	x			
	Comité des banques Auvergne-Rhône-Alpes de la Fédération bancaire française	GRENIER Pierre-Henri				
	UIMM Auvergne-Rhône-Alpes	BORDES Claude	x			
		PFISTER Françoise	x			
	Fédération française du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes	REYNIER Frédéric	x			
	Fédération régionale des travaux publics Auvergne-Rhône-Alpes	CORNUT Jean-Marc	x			
	Accord Fédération nationale des transports routiers Auvergne-Rhône-Alpes et Fédération des entreprises de transports et logistique de France	THEVENET Eric				
	Union inter-entreprises de Lyon et sa région	POTELLE Jean-Charles				
	Association régionale Auvergne-Rhône-Alpes des industries agro-alimentaires	TRICHARD Alain	x			
	Accord entre délégation territoriale de l'union des entreprises et des salariés pour le logement et les chambres régionales de la Fédération de promoteurs constructeur de France Auvergne-Rhône-Alpes	VERRAX Eric	x			
	SYNTEC Rhône-Alpes	DESSERTINE Philippe	x			
	Accord entre les directions régionales de la SNCF, d'EDF et de la Poste	FRANCESCHI Mylène				
	Union nationale industries carrière Auvergne-Rhône-Alpes	BOISSELMON Alain	x			
	Chambre régionale d'agriculture Auvergne-Rhône-Alpes	COR Chantal				
		FIALIP Yannick				
		FLAUGERE Jean-Luc	x			
	Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles Auvergne-Rhône-Alpes	COMBE Véronique	x			
		ROYANNEZ Jean-Pierre				
	Les Jeunes agriculteurs Auvergne-Rhône-Alpes	DANANCHER Hugo				
		LAUZIER Léa	x			
	Confédération paysanne Auvergne-Rhône-Alpes	GUINAND Jean	x			
		ROUX Annie	x			
	Coordination rurale Auvergne-Rhône-Alpes	LAMIRAND Georges	x			
	COOP de France Auvergne-Rhône-Alpes	DUMAS Patrick				
	Confédération régionale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole Auvergne-Rhône-Alpes	VIAL Eric	x			
	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire	BERNELIN Thierry	x			

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
2	Comité régional de la Confédération générale du travail Auvergne-Rhône-Alpes	BENSELLA Lynda				
		BLANCHARD Paul	x			
		BOUVERET Lise	x			
		BOUVIER Bruno	x			
		CANET Fabrice	x			
		DA COSTA Rosa	x			
		FATIGA Antoine	x			
		FAURE Philippe	x			
		GELDHOF Nathalie	x			
		GRANGER Karine				
		GUICHARD Karine	x			
		MARGERIT Laurence	x			
		MURCIA Jean-Raymond	x			
		NATON Agnès	x			
		PELLORCE Pascal	x			
		PUTOUX Laurent	x			
		RODRIGUEZ Vincent				
	SALA Chantal	x				
	Union régionale de la Confédération française démocratique du travail Auvergne-Rhône-Alpes	BARRAT Jean	x			
		BAULAND Gisèle	x			
		BEAUJOU Victoire	x			
		BECQUET Françoise				
		BOLF Edith	x			
		GUILHOT Jean-Marc	x			
		GUILLOT Daniel	x			
		JUYAUX-BLIN Christian	x			
		LAMOTTE Bruno	x			
		LE GAC Elisabeth	x			
		LOZAT Jean-Luc	x			
		MORAIN Marie-Christine	x			
		MORISSE François	x			
		NINNI Agnès	x			
		ROBERTO Sansoro	x			
SCHMITT Isabelle		x				

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
		SIVARDIERE Patrick	x			
	Union régionale de la Confédération générale du travail Force ouvrière Auvergne-Rhône-Alpes	BLACHON Eric	x			
		BOCHARD Frédéric				
		DELAUME Colette	x			
		GILQUIN Jean-Pierre	x			
		LEYRE Michelle	x			
		PICHOT Arnaud	x			
		ROUVEURE Gisèle				
		SAMOUTH Pascal	x			
		SEGAULT Hélène	x			
		TEMUR Hélène	x			
		VINCIGUERRA Pio	x			
	Accord entre l'union régionale de la Confédération des travailleurs chrétien Auvergne et l'Union régionale de la Confédération française des travailleurs Rhône-Alpes	GRANDJEAN François	x			
		LAURENT Bernard	x			
		VERNET Sandrine	x			
	Union régionale de la Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadre Auvergne-Rhône-Alpes	ACOLATSE Erick	x			
		CARCELES Robert	x			
		CARUANA Laurent	x			
		GALLIEN Sylvie	x			
		GILBERT Madeleine	x			
	Union régionale de l'Union nationale des syndicats autonomes Auvergne-Rhône-Alpes	BISSON Bruno	x			
		HAMELIN Catherine	x			
		MUSSET Sophie	x			
		MYC Michel	x			
	Fédération syndicale unitaire Auvergne-Rhône-Alpes	DI MARCO Anna	x			
	Union syndicale solidaires Auvergne-Rhône-Alpes	MILBERGUE Denise	x			
		VELARD Patrick	x			
<b>3</b>	Union régionale des associations familiales Auvergne-Rhône-Alpes	VIGNAUD Béatrice	x			
	Caisses d'allocations familiales de la région Auvergne-Rhône-Alpes	SCHULER Catherine				
	Accord entre CARSAT Auvergne, CARSAT Rhône-Alpes et l'association régionale des caisses de MSA Auvergne-Rhône-Alpes	JOUBE Henri	x			
	GROUPAMA Auvergne-Rhône-Alpes	LAOT Patrick	x			
	Union régional de la Mutualité française Auvergne-Rhône-Alpes	AUBRY Marc	x			
	Fédération hospitalière de France régional Auvergne-Rhône-Alpes	DENIEL Patrick	x			
	Accord entre la délégation Auvergne-Rhône-Alpes de l'Union française des retraités, UNIORPA, Union régionale des Fédération départementales Génération Mouvement les aînées ruraux et Fédération national des associations de retraités Auvergne-Rhône-Alpes	AUSSEDAT Philippe	x			
	Accord entre le CREA Auvergne et le CREA Rhône-Alpes	CLAVERANNE Jean-Pierre	x			
	URIOPSS Auvergne-Rhône-Alpes	CHAPPELLET Jean	x			
	Union régionale SCOP et SCIC Auvergne et Rhône-Alpes	BABOLAT Guy	x			

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
	Association pour le digital en région Auvergne-Rhône-Alpes	PROST Michel-Louis	x			
	Conférence des établissements publics de recherche en Auvergne-Rhône-Alpes	PELLA Dominique	x			
	Accord entre les présidents de l'Université de Lyon, de l'Université Grenoble-Alpes et l'Université Clermont Auvergne et associés	BERNARD Mathias	x			
		MEZUREUX Nathalie	x			
		PIGEON Florent	x			
		Non désigné				
	Section régionale FCPE, PEEP, UNAAP, URAPEL Auvergne et Rhône-Alpes	BENOIT Jean-Marie	x			
		GALLO Anaïck	x			
		SAGOT Fabrice	x			
		ZAYET Zihar	x			
	Association Lyon place financière et tertiaire	VARICHON Béatrice				
	CRAJEP Auvergne-Rhône-Alpes	COURIO Valérie	x			
		MONNET Alexis	x			
	Union régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles Auvergne-Rhône-Alpes	BIN-HENG Maryvonne	x			
	Accord entre UNEF, AFEV, FAGE et UNI	IMBERT Mélanie	x			
		BELLOUCHE Larbi			x	
	Union régionale des fédérations laïques Auvergne-Rhône-Alpes	QUADRINI Antoine	x			
	Accord entre le comité régional olympique et sportif Auvergne et le comité régional olympique et sportif Rhône-Alpes	PLASSE Marie-Christine	x			
	Comité régional du tourisme Auvergne-Rhône-Alpes	PESCHIER Rémi	x			
		VIGNAT Josette	x			
	Accord union fédération des consommateurs Auvergne et Rhône-Alpes	POSSE Robert	x			
	Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire	MOYROUD Anne	x			
		VIARD Marcel	x			
	Conservateurs et professeurs de musées et Fondation du Patrimoine	JACOMY Bruno	x			
	Syndicat des entreprises artistiques et culturelles	MANOLOGLOU Antoine	x			
	Accord association sauve qui peut le court métrage, association Ardèche Images, EPCC, CITIA, association IMAGINOVE, association GRAC, association ACRIRA, association les Ecrans, association Plein champ et la Cinéfabrique	MARTIN Gérard	x			
	Accord entre les associations de bibliothécaires de France Auvergne et Rhône-Alpes, associations des libraires d'Auvergne et de Rhône-Alpes	MASSAULT Christian	x			
	Accord ARRAHLM, CNL, SOLIHA, EPL et UNPI	ARGENSON Jean-Jacques				
		CANALES Marion				
		GRATALOUP Sylvain	x			
		PATAT Salomé				
		VENEL Anne-Laure				
	Fédération des acteurs de la solidarité Auvergne-Rhône-Alpes	BEDIAT Patrick	x			

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
	Accord ATD Quart-Monde, union régionale des entreprises d'insertion Auvergne-Rhône-Alpes, secours populaire française Rhône-Alpes et Auvergne, délégation régionale du Secours catholique Auvergne et Rhône-Alpes	GOUEDARD-COMTE Marie-Elisabeth	x			
	Mission régionale d'information sur l'exclusion	CONDAMIN Yvon	x			
	Association filière bois Fibois Auvergne-Rhône-Alpes	BAREAU Anne-Marie				
	Accord entre URAPEI Rhône-Alpes et Auvergne, direction régionale de l'APF Auvergne-Rhône-Alpes, Fondation Perce Neige, APAJH Auvergne-Rhône-Alpes	PICCOLO Maël	x			
	Association nationale des apprentis	CADIOU Aurélien				
	Accord entre la Fondation OVE et Handi-Sup Auvergne	THOMAZET Loïc				
	Jeune chambre économique Auvergne-Rhône-Alpes	BONNEFOY Thomas				
		CHAMBA Cécile	x			
	Union des fédérations Auvergne-Rhône-Alpes de protection de la nature	EROME Georges	x			
		RESCHE-RIGON Frédérique	x			
	Fédération régionale Auvergne pour la protection de la nature et de l'environnement	SAUMUREAU Marc	x			
	Ligue de coordination Auvergne-Rhône-Alpes de protection des oiseaux	RIVIERE Elisabeth	x			
	Conservatoire d'espace naturels d'Auvergne	AUBERGER Eliane	x			
	Fédération régionale des chasseurs d'Auvergne-Rhône-Alpes	CERNYS Rémy	x			
	Personnalités qualifiées en lien avec l'environnement et le développement durable	DESSEIN Aurélie	x			
		D'HERBOMEZ-PROVOST Sophie	x			
		GUIEAU Willy	x			
		VERDIER Jean-Louis	x			
4	Personnalités qualifiées	BARATAY Denis	x			
		BRUNO Marie	x			
		DOYELLE Manon	x			
		FAUREAU Bernard				
		GELAS Nadine	x			
		HABOUZIT Michel	x			
		MARGUIN Christophe				

# Contacts

## Délégué général

Grégory MOREL

gregory.morel@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 41 95

## Déléguée générale adjointe

Véronique MACABEO

veronique.macabeo@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 47 44

## Chargé d'études

Tristan DESFRENNES

tristan.desfrennes@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 46 04

## Contact presse

Nancy PIEGAY

nancy.piegay@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 40 44

Vous souhaitez suivre l'actualité du CESER Auvergne-Rhône-Alpes,  
inscrivez-vous à notre newsletter sur

[lettre.ceser@auvergnerhonealpes.fr](mailto:lettre.ceser@auvergnerhonealpes.fr)

ou retrouvez les informations sur le site internet  
de la Région Auvergne-Rhône-Alpes :

[ceser.auvergnerhonealpes.fr](http://ceser.auvergnerhonealpes.fr)

## CONTRIBUTION

Cette contribution du CESER Auvergne-Rhône-Alpes constitue le deuxième volet d'une autosaisine sur l'orientation tout au long de la vie. Après avoir abordé les enjeux de l'orientation initiale des jeunes, ce volet s'intéresse à l'accompagnement et à l'orientation des parcours professionnels des adultes.

Dans un contexte marqué par la crise sanitaire et la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, le CESER propose six axes de préconisations, illustrées d'actions concrètes, afin de mieux accompagner les parcours professionnels.

Il s'agit en particulier de lever les freins liés au statut des actifs et de donner les moyens à chaque personne de réaliser son parcours professionnel.

L'objectif est de mieux répondre aux attentes des personnes, des entreprises et des territoires.

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS | RECONVERSION PROFESSIONNELLE | ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE | SERVICE PUBLIC REGIONAL DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE | CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) | AUVERGNE-RHONE-ALPES

Crédits photos : 123RF

[ceser.auvergnerhonealpes.fr](http://ceser.auvergnerhonealpes.fr)



### CESER AUVERGNE - RHONE-ALPES / LYON

8 rue Paul Montrochet – CS 90051 – 69285 Lyon cedex 02  
T. 04 26 73 49 73 – F. 04 26 73 51 98

### CESER AUVERGNE - RHONE-ALPES / CLERMONT-FERRAND

59 Bd Léon Jouhaux – CS 90706 – 63050 Clermont-Ferrand Cedex 2  
T. 04.73.29.45.29 – F. 04.73.29.45.20