



Jeudi 18 mars 2021 10h30 à 12h

en webinaire

Compte rendu de la conférence
par Laurent GERARD, journaliste

Individu acteur / individu auteur

Accompagnement fléché ou accompagnement ouvert ? Comment l'individu se saisit des moyens mis à sa disposition pour réaliser son projet ?

« Comment l'individu se saisit des moyens mis à sa disposition pour réaliser son projet ? a questionné **René Bagorski**, président de l'Afref, en introduction de cette matinée du 18 mars. Les dernières lois sur la formation professionnelle n'ont cessé de répéter que chaque individu était désormais acteur de son parcours professionnel. Pour enfoncer le clou, on répète à qui veut l'entendre que désormais il dispose de droits attachés à sa personne -Compte Personnel Formation, Conseil en Évolution Professionnelle, projet de transition professionnelle, Validation des Acquis de l'Expérience, Bilan de Compétence- qui lui permettent de construire son projet. A y regarder de plus près, tous ces droits sont inscrits dans des cadres très réglementés avec des objectifs précis : sécuriser le parcours des salariés, insérer les personnes les plus éloignées de l'emploi, contribuer à la compétitivité des entreprises... Être acteur n'est-ce pas jouer un rôle écrit par quelqu'un d'autre, sous l'autorité d'un metteur en scène, dans un cadre déterminé ? Être auteur n'est ce pas écrire son propre scénario, déterminer

ses propres objectifs, en fonction de ses envies, qu'elles répondent ou non aux besoins de l'économie ? »

Et **René Bagorski** de présenter les éléments du débat aux deux interlocuteurs du jour : **Fatène Salhi**, directrice projet Conseil en Evolution Professionnelle Bourgogne Franche Comté, réseau CIBC, et **Stéphane Maas**, directeur Transition Pro IDF : liberté de choisir son avenir professionnel oui mais comment ? Existe-t-il une éthique de l'accompagnement ? L'accompagnement se fait-il en fonction de priorités choisies par d'autres ? Existe-t-il des gardes-fous pour empêcher des dérives ? Les structures ont-elles des comptes à rendre à leurs financeurs ?

Liberté de choix

Pour **Stéphane Maas**, directeur Transition Pro Ile-de-France, il n'y a pas d'hésitation : *« les salariés ont tout intérêt à s'emparer de tous les moyens qui leur sont offerts. 10-15 % des emplois risquent de disparaître du fait de la révolution numérique, 50 % des métiers vont se transformer, 85 % des métiers de 2030 n'existent pas encore. Ne soyons cependant pas trop inquiet, selon le Baromètre Centre info, 67 % des salariés considèrent être suffisamment acteurs de leur vie professionnelle ».*

« L'entreprise joue un rôle majeur pour l'adaptation au poste de travail et le maintien de la capacité à occuper un emploi. Mais l'employabilité interne est-elle toujours gage d'employabilité externe ? Pas toujours, malgré les efforts des entreprises et leur prise de conscience de leur dimension sociétale dans une dynamique de performance globale ».

Deux droits importants sont donnés au salarié, poursuit **Stéphane Maas** : le Compte personnel de formation, opposable à l'employeur, et le Projet de

transition professionnelle, opposable également à l'employeur, dans la mesure où il ne peut que demander son report.

Désintermédiation discriminante

« *Le vrai problème, souligne le directeur de Transitions Pro Ile-de-France, réside plutôt dans le fait que les logiques de désintermédiation portées par la loi de 2018 peuvent être source de discrimination, car tout le monde n'a pas les mêmes moyens de vivre sa liberté : 18 % des ouvriers formalisent un besoin de formation contre 50 % des cadres* ». En conséquence, estime-t-il, le Conseil en évolution professionnelle et les Transitions Pro doivent accompagner les salariés pour en faire des citoyens libres et acteurs. Ce sont des moyens de passer du souhait à la formulation de son besoin puis à l'action, en développant l'autonomie. Et une des sources d'information pour les salariés sont les listes de métiers porteurs établis par les Transitions Pro, en lien avec les besoins du territoire : « *Ce sont des informations analysées, vérifiées, qui permettent de prendre des décisions* ».

Choix éclairé

Pour **Fatène Salhi**, directrice projet Conseil en Evolution Professionnelle Bourgogne Franche Comté, réseau CIBC, tout repose sur le principe de choix et de liberté. « *La liberté de s'engager dans ce processus d'appui à l'évolution professionnelle est totale. Elle permet d'agir, de se questionner sur les moyens qu'on se donne, et sur le fait de s'autoriser à engager ou pas un changement professionnel pour déboucher sur un choix éclairé. De ce point de vue, la réforme de 2018 s'inscrit dans la continuité de lois précédentes : il faut accompagner la transformation des compétences, car les emplois et les métiers changent, en*

tenant compte des éléments de contexte et des réalités personnelles. Le conseiller en évolution professionnelle assure une fonction d'ensemblier dans une posture d'écoute et de médiation. Il prend notamment en compte le contexte de transformation numérique, accélérée depuis 2020 sous l'effet de la Covid ».

*« Oui, reconnaît **René Bagorski**, mais les cadres du CPF et du PTP sont donnés, et pas totalement ouverts : la liste des métiers porteurs ne rencontre pas forcément le choix de l'individu ».*

Le paradoxe du choix

*« Les contraintes sont présentes tout au long de la vie, lui répond **Sophie Clamens**, prochaine déléguée générale de la Fédération des CIBC. La loi aide et donne des moyens de faire son choix, il faut savoir se saisir des possibilités offertes. La loi offre des moyens supplémentaires avec ou pas recours à des intermédiaires. Le conseiller CEP aide la personne à faire ses choix, car l'autonomie s'apprend. Or, il existe un paradoxe du choix : Trop de choix ? Pas assez ? Trop de choix freine le passage à l'acte chez certaines personnes».*

*« Quelle est alors l'éthique d'intervention des conseillers ?, questionne **René Bagorski**. Quelle est la capacité réelle de co-construction de la personne dans ce cadre donné ? ».*

Juste posture

*« L'éthique de l'accompagnement est fixé par les textes, lui assure **Stéphane Maas**. Accompagner à l'autonomie, c'est le contraire de l'assistanat. Le*

conseiller doit reconnaître chacun dans sa singularité, au travers d'une juste posture, sans imposer sa propre représentation et ses choix. La formation des conseillers est faite en conséquence, et l'évaluation comprend l'avis de la personne ».

« Dans le cas d'un PTP, le salarié a droit de faire le chemin seul ou pas, de passer par un CEP ou pas, de contractualiser avec son CPF ou pas, de rechercher un abondement à son CPF auprès de son employeur ou pas, poursuit-il. Chacun est libre de s'inscrire ou pas dans ces processus CEP et PTP, et les priorités de financements ne s'imposent pas au salarié qui souhaite se reconvertir via un PTP. Simplement, si le salarié désire ne pas s'inscrire dans ces priorités, le financement de l'action de formation est possible mais non prioritaire. Ce qui compte en premier lieu, c'est de jauger si le projet est cohérent, pertinent et correspond à des perspectives d'emploi. Ces critères sont appréciés par la Commission Paritaire d'Instruction, puis s'appliquent les priorités. Ainsi, faire un CEP avant un PTP n'est pas obligatoire, mais en Ile-de-France, avoir réalisé un CEP avant une demande de PTP donne un point supplémentaire sur les 20 points, qui permettent d'évaluer la priorité de financement d'un dossier. Le système dans le cas présent est incitatif et non coercitif. »

Méthodologue et pédagogue

*« Le salarié peut faire le choix de l'accompagnement CEP ou pas, poursuit **Fatène Salhi**. Les questionnements lors du CEP permettent de dessiner des scénarii d'évolution professionnelle, qui sont rappelés dans la synthèse d'accompagnement co-rédigée et co-signée par le salarié et le conseiller. Le CEP offre une unicité du droit pour tous. Il dure un maximum de 2 mois pour assurer*

le premier niveau de service sur l'analyse du besoin et de la situation, et un maximum de 18 mois pour délivrer le deuxième niveau de service portant sur l'élaboration, la formalisation et la mise en œuvre du projet».

*« L'objectif est d'aboutir à une analyse partagée de la situation, d'apporter la distance nécessaire pour aider à la décision, confirme **Fatène Salhi**. Le conseiller CEP est un facilitateur du recours au droit à l'information et à la formation, dans une posture d'ensemblier pouvant faire intervenir des partenaires pour assurer des complémentarités d'expertises. C'est une posture de méthodologue, d'animateur pédagogique, afin de livrer à la personne les outils et la méthode pour développer ses compétences à s'orienter tout au long de sa vie. C'est une posture d'écoute, pour aider la personne à problématiser et à penser sa situation. Les principes fondamentaux de ce conseil sont fixés par l'arrêté du 29 mars 2019 : gratuité, neutralité, impartialité. Et le Cahier des Clauses Techniques Particulières ajoutent même la notion de probité. Nos chartes déontologiques rappellent les principes de bienveillance, égalité de traitement, d'accessibilité à tous en tenant compte de la situation de handicap, d'illettrisme, d'illectronisme ...Les CEP et TP ont une obligation de moyens et non de résultat ».*

Sélection par France Compétences

Et **Fatène Salhi** de préciser un point important : *« Les profils de conseillers sont soumis à France Compétence, qui les accepte ou les rejette. Il faut au minimum 1 à 3 ans d'expérience et un bac +2 dans les domaines de l'insertion ou des transitions professionnelles. Le plus souvent nos conseillers sont formés en psychologie du travail, RH, ingénierie pédagogique et formation.... Un certificat de compétences Conseil en Evolution Professionnelle Cnam existe ».*

« Enfin, ajoute-t-elle, à la question sur l'opposition ou pas entre conseil en évolution professionnelle et bilan de compétences, je réponds plutôt qu'ils s'articulent : le BC peut intervenir avant ou après le CEP. Le CEP est gratuit, le BC a un cout, car il va bien plus loin que CEP. »

CEP obligatoire pour les TransCo

*« Dans le cas particulier de TransCo, la liberté du salarié à entrer dans le processus reste totale, confirme **Stéphane Maas**. Mais le CEP sera obligatoire dans les TransCo pour vérifier notamment que l'individu est bien libre de s'inscrire dans le dispositif, et non sous l'emprise et la subordination d'autres. Le salarié peut toujours revenir à son métier d'origine. Si le poste a disparu, il retrouve alors le droit commun : licenciement économique ou reclassement interne, puisque le contrat du travail est suspendu durant TransCo ».*

« Avons-nous une obligation de rendre des comptes ?, questionne le directeur de Transitions Pro IDF. Bien sûr, et d'abord aux financeurs car ce sont des fonds publics. Par ailleurs, la professionnalisation de l'éco-système de la formation, a été renforcée grâce à Datadock et Qualiopi, qui assurent la qualité et le professionnalisme des prestataires de formation ».

Sécurité sociale professionnelle

*« Le CEP est un dispositif d'accompagnement qui peut et qui doit être évoqué par l'employeur lors des entretiens professionnels tous les deux ans, a conclu **René Bagorski**. Le choix individuel prime mais que vaut ce choix s'il n'est pas éclairé ? A l'inverse, que vaut ce choix s'il est corseté par les financements ? L'idée d'une*

sécurité sociale professionnelle, émise voilà bien des années par la CGT, a été reprise, à leurs manières, par Nicolas Sarkozy, puis par François Hollande. Ce qui confirme la pertinence de l'interrogation suivante : l'entretien des compétences n'est-il pas devenu un sixième risque de la protection sociale ? ».

Laurent Gérard