

Le Conseil en Evolution Professionnelle : une chance pour les opérateurs Bilans de Compétences ?

Franck Damée – septembre 2014
www.conjugueursdetalents.com

L'arrêté fixant le cahier des charges relatif au Conseil en Evolution Professionnelle est paru au Journal Officiel le 24 Juillet 2014. Il précise que le CEP sera assuré par un « noyau dur » de 5 opérateurs : Pôle Emploi, Cap emploi, l'Association Pour l'Emploi des Cadres, les missions locales, et enfin les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation.

« Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs. Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il prend la forme d'une offre de services telle que définie au 2 du présent cahier des charges, gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification. »

A la lecture de cet arrêté, on ne peut s'empêcher de remarquer de grandes similitudes avec la circulaire du 19 mars 1993 qui donnait un cadre légal au bilan de compétences (attendus, phases, document de synthèse...). Au point que nombre de centres de bilans craignent que le CEP n'ait d'autre finalité que de remplacer purement et simplement le bilan de compétences... Crainte partiellement justifiée puisque le bilan de compétences n'est toujours pas éligible au CPF (Compte Personnel de Formation), alors qu'il était finançable dans le cadre du DIF (Droit Individuel à la Formation).

le CEP va-t-il remplacer le bilan de compétences ?

Il faut toutefois relativiser ces craintes et rappeler tout d'abord que cet arrêté conforte et encadre un service déjà en partie assuré par ces 5 opérateurs. Souvenons-nous par exemple que les fongecifs ont entamé, il y a plus d'une décennie, une réflexion nationale sur la mission conseil. Cette dynamique a permis de faire évoluer les métiers des opacifs pour proposer aux salariés, en plus de la gestion administrative de leur demande de congé individuel de formation, un réel service de conseil. Les 26 fongecifs régionaux reçoivent ainsi chaque année plus de 125 000 salariés. Alors le CEP va-t-il remplacer le bilan de compétences ? Pas sûr... Voici quatre bonnes raisons qui devraient laisser au bilan de compétences toute sa place pour les prochaines années :

1- Les 5 opérateurs ne sont pas en capacité de gérer seuls la charge.

Tout d'abord, les 5 opérateurs retenus pour mettre en place le CEP n'ont pas à ce jour les moyens matériels d'assurer seuls cette charge. Un rapide calcul permet d'évaluer que le nombre

toujours croissant d'heures de bilans de compétences réalisées chaque année se compte en millions (voir plus bas dans cet article)... Or, même à imaginer que le CEP sera plus « économique » que le bilan de compétences (et cela reste à prouver), on a du mal à concevoir comment ces opérateurs assureront des millions d'heures de conseil supplémentaires alors qu'ils sont déjà débordés par leurs missions quotidiennes... Faisons l'inventaire des forces vives de ces 5 opérateurs et du travail qu'ils doivent déjà réaliser :

Les FONGECIFS : En 2013, le fongecif Ile de France a financé 5149 bilans de compétences, soit l'équivalent de 123 576 heures. La même année, les conseillers du fongecif IDF ont réalisé 72 000 entretiens en face à face. Si l'on considère que ces entretiens ont une durée moyenne d'une heure, on peut sans peine conclure qu'il faudrait quasiment multiplier par 3 les effectifs du fongecif IDF pour assurer l'équivalent des heures de bilans financées en plus des entretiens déjà assurés. Dans la mesure où 86% de ces bilans ont été réalisés hors temps de travail, il faudrait donc de surcroît que le fongecif IDF renforce ses équipes le soir et le samedi... Mêmes conclusions pour le fongecif Rhône-Alpes : 1739 bilans financés en 2013 (41 736 heures) pour 21 894 prestations de conseils et d'accompagnement réalisées par les 68 collaborateurs du fongecif, ce qui représente en moyenne 321 prestations par conseiller. Imaginez demain qu'il faudrait recruter là-bas 130 salariés supplémentaires pour assurer l'équivalent des heures de bilans financées.



L'APEC : Sur le site internet de l'APEC, il est indiqué ces chiffres : 500 consultants pour 800 000 candidats. Une simple division nous confirme qu'un consultant est en charge de 1 600 candidats en moyenne. Sachant que la durée légale du travail effectif est fixée à 1 607 heures par an, un consultant de l'APEC

peut aujourd'hui théoriquement consacrer tout juste une heure à chaque bénéficiaire (à condition de ne faire que cela, de n'être jamais absent, de ne jamais se former...). Comment ce consultant de l'APEC trouvera-t-il le temps d'assurer cette « nouvelle » mission ?

LES MISSIONS LOCALES : En 2012, les 76 Missions Locales et 124 antennes réparties en Ile de France ont assuré le suivi de 174 052 jeunes... Avec seulement 1 600 professionnels. Chaque collaborateur de la Mission Locale a donc en charge en moyenne 108 jeunes (et tous les collaborateurs ne sont pas affectés au suivi...). Les chiffres sont comparables en province où beaucoup de conseillers en insertion dépassent quotidiennement leur temps de travail, et presque tous évoquent le manque de temps et la surcharge administrative pour assurer un travail de fond.

PÔLE EMPLOI : A Pôle Emploi aussi, les moyens humains ne sont pas en surnombre... Au 1er septembre 2013, 2,3 millions de chômeurs étaient suivis par 20 433 conseillers. Soit en moyenne, 116 chômeurs par conseiller avec une variance de 40 à 275 chômeurs selon les agences. C'est beaucoup... Et il faut encore considérer que plus de 50% des demandeurs d'emploi ne sont tout simplement pas suivis !

CAP EMPLOI : Cap Emploi, n'est pas mieux loti. Pour exemple, le centre de Nantes annonce en 2013 que ses 39 collaborateurs ont réalisé 5 230 parcours. Imaginez que chaque collaborateur peut donc théoriquement consacrer 12 heures par parcours, et probablement beaucoup moins si l'on considère l'ensemble des tâches assurées par ces salariés...

Est-il besoin d'aligner d'autres chiffres pour montrer que ces 5 opérateurs sont déjà bien occupés par leurs missions quotidiennes ?



2- Les 5 opérateurs devront compléter la formation d'une partie de leurs personnels.

D'autre part, pour assurer le CEP tel qu'il est défini dans le cahier des charges, il faut imaginer que ces institutions devront compléter la formation d'une partie des personnels déjà en place. Car si ces derniers sont parfaitement compétents dans leurs domaines respectifs, tous ne sont pas rompus aux techniques et outils d'accompagnement des projets professionnels, et tous n'ont pas les habilitations permettant d'utiliser les tests et questionnaires qui seront utiles, notamment dans la deuxième phase du CEP, pour permettre au bénéficiaire de « préciser ses priorités », « identifier ses compétences » et « bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel ». Et former tous ces personnels prendra du temps et coûtera de l'argent.

3- La demande d'accompagnement n'est pas régulière.

On peut encore ajouter que la demande d'accompagnement des trajectoires professionnelles n'est pas régulière. Elle fluctue en fonction de la période de l'année (fin de scolarité, début et fin d'activités saisonnières...), des événements locaux (plans sociaux, développement d'un nouveau pôle d'activité...) ou nationaux (modification de la politique sociale, de la législation du travail...). Ainsi les centres de bilans ont toujours travaillé davantage à certaines périodes et beaucoup moins à d'autres. C'est l'une des raisons pour laquelle la majorité des conseillers bilans de compétences n'est pas embauchée en CDI temps plein, mais travaille à la mission ou au contrat ponctuel. De plus, si la demande de conseil des demandeurs d'emploi cadre bien avec les horaires d'ouverture des bureaux des 5 opérateurs, rappelons que celle des salariés se concentre majoritairement hors temps de travail. Travail irrégulier, incertain, horaires le soir et le samedi... Vu sous cet angle, le tarif moyen facturé pour un bilan de compétences n'est peut-être pas si élevé ! Et en tous cas, la souplesse des opérateurs de bilans de compétences sera sans doute encore bienvenue pour absorber les fluctuations de la demande de CEP.

4- La prise en compte des dimensions personnelles du bénéficiaire.

Enfin, même s'il y a une volonté de recentrer le CEP sur des problématiques plus "professionnelles" en excluant le côté "psychologisant" du bilan de compétences, n'oublions pas que les bénéficiaires sont en demande d'une prise en compte de leurs dimensions personnelles dans la construction de leur évolution professionnelle. C'est bien cette prise en compte des dimensions personnelles qui a déjà manqué dans l'orientation initiale et le primat de l'économie et du marché de l'emploi ne saurait faire oublier à l'individu son désir de s'accomplir au travail. Gageons que certains bénéficiaires feront pression pour accéder à un accompagnement plus global et plus profond... Gageons aussi que les organismes qui financent les formations et les projets de reconversion professionnelle (dont certains sont opérateurs du CEP) seront attentifs à ce que le bénéficiaire prenne le temps et les moyens d'un choix raisonné. En résumé, un bilan de compétences d'une vingtaine d'heures continuera à ne pas sembler excessif au regard des enjeux humains et financiers d'une reconversion. Au passage, on pourrait s'étonner que l'on reproche aujourd'hui au bilan de compétences son côté « psychologisant » alors même que certains financeurs et prescripteurs continuent à exiger la présence d'un psychologue pour l'accréditation des centres de bilans.

Une chance pour les opérateurs Bilans de Compétences ?

... Et finalement, le CEP pourrait bien être une véritable chance pour les opérateurs bilans de compétences :

1- Contrairement au bilan de compétences, le CEP concerne tous les actifs.

Tout d'abord parce que le CEP risque fort de booster la demande d'accompagnement des trajectoires professionnelles. Rappelons qu'à ce jour, le bilan de compétences concerne

essentiellement la population salariée du secteur privé. Les travailleurs non salariés, les fonctionnaires, les intérimaires et précaires, les demandeurs d'emploi n'ont que très peu l'occasion d'y accéder, faute de financements. Prenons le temps d'évaluer le nombre d'heures de bilans de compétences réalisées chaque année : sur l'ensemble du territoire français, les fongecifs ont financé en 2013 à peu près 25 000 bilans et si l'on ajoute les autres opacifs, le nombre de bilans réalisés dans le cadre d'un CIF représente approximativement 30 000 (soit 720 000 heures). Il est difficile de savoir exactement combien de bilans de compétences sont par ailleurs financés dans le cadre du DIF ou du plan de formation. Dans les années 2000, le CEREQ avait estimé, en se basant sur les déclarations fiscales 24-83, que seulement 27% des bilans de compétences réalisés pour les salariés l'étaient dans le cadre d'un CIF (contre 73% dans le cadre du plan). Si ce rapport est toujours d'actualité, on peut considérer que l'activité globale du BC représente actuellement un peu moins de 3 millions d'heures... De quoi occuper 2666 conseillers à temps plein (à raison de 25 heures d'entretien face à face par semaine)... Et il n'est question ici que des publics salariés du secteur privé.

Or, l'arrêté fixant le cahier des charges du CEP stipule que « le CEP est accessible à tout actif quel que soit son statut, notamment les personnes en recherche d'emploi, indemnisées ou non ; les salariés du secteur privé, à temps complet ou partiel. Il est également ouvert aux travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, ou auto-entrepreneurs, et aux salariés du secteur public, fonctionnaires titulaires, contractuels ou vacataires ». Ainsi, aux 17,8 millions de salariés du secteur privé qui constituaient le public quasi-exclusif du bilan de compétences, il faudra ajouter demain 5,5 millions de fonctionnaires (Etat + Hospitalière + Territoriale), 3,5 millions de chômeurs de catégorie A (et même 5,4 millions si l'on ajoute les catégories B et C), et 3 millions de travailleurs non salariés. C'est donc a minima 12 millions d'actifs supplémentaires qui vont pouvoir accéder à un dispositif d'accompagnement des trajectoires professionnelles, un dispositif encadré par un arrêté. Bien sûr, certains d'entre eux bénéficiaient déjà d'un suivi régulier par les référents de Pôle Emploi, des Missions Locales... Mais puisque que le Conseil en Evolution Professionnelle devient un droit, cela risque fort de faire exploser la demande...

2- Le recours à des prestations externes est inscrit dans l'arrêté.

Alors on voit mal les 5 opérateurs répondre, avec des moyens constants, à toute cette demande. Du reste, le recours à des prestations externes est bien prévu dans l'arrêté : « L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est délivrée par les opérateurs CEP. Ces opérateurs peuvent toutefois recourir à des prestations externes en appui du processus de définition et de mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle (ex. : le bilan de compétences ou encore les prestations d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises...) » On peut imaginer dans ce schéma que les 5 opérateurs vont s'appuyer sur la bonne connaissance de leurs publics respectifs pour faire une première analyse des besoins du bénéficiaire, peut-être traiter la demande en interne lorsque ce sera possible, ou bien faire

appel à des prestations externes ciblées lorsqu'ils n'auront ni le temps ni les moyens matériels de répondre. Et dans ce deuxième cas, un bilan de compétences complet ne sera pas toujours nécessaire. Pour les opérateurs bilans, c'est là une belle opportunité de formaliser de nouvelles prestations d'accompagnement à proposer à coté du bilan de compétences. Après tout, nombre d'opérateurs bilans ont déjà diversifié leur offre en s'investissant dans l'accompagnement des étudiants en fin d'études, un marché qui s'est ouvert notamment avec la signature du protocole pour l'insertion professionnelle des étudiants en février 2014.

*Merci de n'utiliser ce texte qu'avec l'autorisation de l'auteur
Franck Damée – www.conjugueursdetalents.com*

Depuis 2008, Conjugueurs de Talents a formé plus de 500 professionnels de l'accompagnement, conseillers en insertion et conseillers bilans de compétences. Nos formations sont inscrites au catalogue Idémédi@ <http://www.idemedia.fr/listDispositifs.htm> Contact : fdc@conjugueursdetalents.com