



Le périmètre du conseil en évolution professionnelle les services attendus et premières hypothèses chiffrées

Sommaire de la présentation

1. Le CEP : un processus de conseils et d'accompagnement personnalisé
2. Les finalités, principes et valeurs qui fondent le CEP
3. Les autres conditions exprimées par les membres de la concertation
4. Les objectifs et travaux à poursuivre à l'issue de la réunion du 30/10
5. Le CEP : un conseil et/ou un accompagnement personnalisé et différencié
6. Quel processus d'accompagnement ?
7. S' informer, s'orienter, construire son projet
- 7 bis Construction du projet et fonctions du processus de conseil et d'accompagnement
8. Des sources d'informations aux usages à différencier
9. Système d'acteurs et centres ressources d'informations
10. Nombre de bénéficiaires annuels: hypothèses chiffrées
11. Quelques notions de couts
12. Conclusions provisoires et suite des travaux

1. Un processus de conseil et d'accompagnement personnalisé

- Les objectifs de délivrance de services au plan territorial
 - Le déploiement d'une offre de services de qualité, quel que soit l'opérateur du conseil, autour de principes et de moyens garantissant neutralité, respect du droit à l'autonomie de projet (pas de prescription), assistance au choix, des informations fiables et adaptées au territoire
 - Un cahier des charges commun aux acteurs du CEP
 - L' ancrage sur les opérateurs de services et le recours si nécessaire à des prestataires experts (bilans) de qualité et dument qualifiés
 - La dissociation exigée du rôle de conseil par rapport à la formation
- L'organisation cible : universalité, simplicité, lisibilité pour l'utilisateur
 - Un premier accueil de proximité garantissant neutralité et confidentialité
 - Un droit à une information fiable et structurée sur la connaissance des métiers, de l'emploi et le territoire
 - Centrer l'accompagnement sur la construction du projet et plus largement le développement de l'autonomie des personnes à conduire des choix d'orientation professionnelle
 - Assurer l'ingénierie de formation et l'ingénierie préalable au financement
 - Simplifier les démarches pour les personnes pour renvoyer la complexité aux prestataires et Professionnaliser les conseillers, et mutualiser les pratiques et outils (appui SPO)

2. Les finalités principes et valeurs qui fondent le CEP

- S'orienter est une compétence nécessaire tout au long de la vie
- Le CEP doit respecter l'autonomie du choix de la personne éclairé par le conseil et l'accompagnement (pas de prescription) et faciliter le développement de cette autonomie de choix auprès des publics qui le souhaitent ;
- La sécurisation du projet passe notamment par la délivrance d'une information fiable et structurée sur la connaissance des métiers, de l'emploi et du territoire et la mise en enquête de la personne.
- Le CEP ne débouche pas nécessairement sur un projet de formation, ni sur l'obligation d'aboutir : il emporte un droit à l'itération
- La convergence méthodologique des acteurs du CEP, la mise en commun ou l'élaboration d'outils partagés, la possible professionnalisation interinstitutionnelle des conseillers en évolution professionnelle sont des pistes qui semblent opportunes.

3. Les autres conditions exprimées par le groupe de concertation

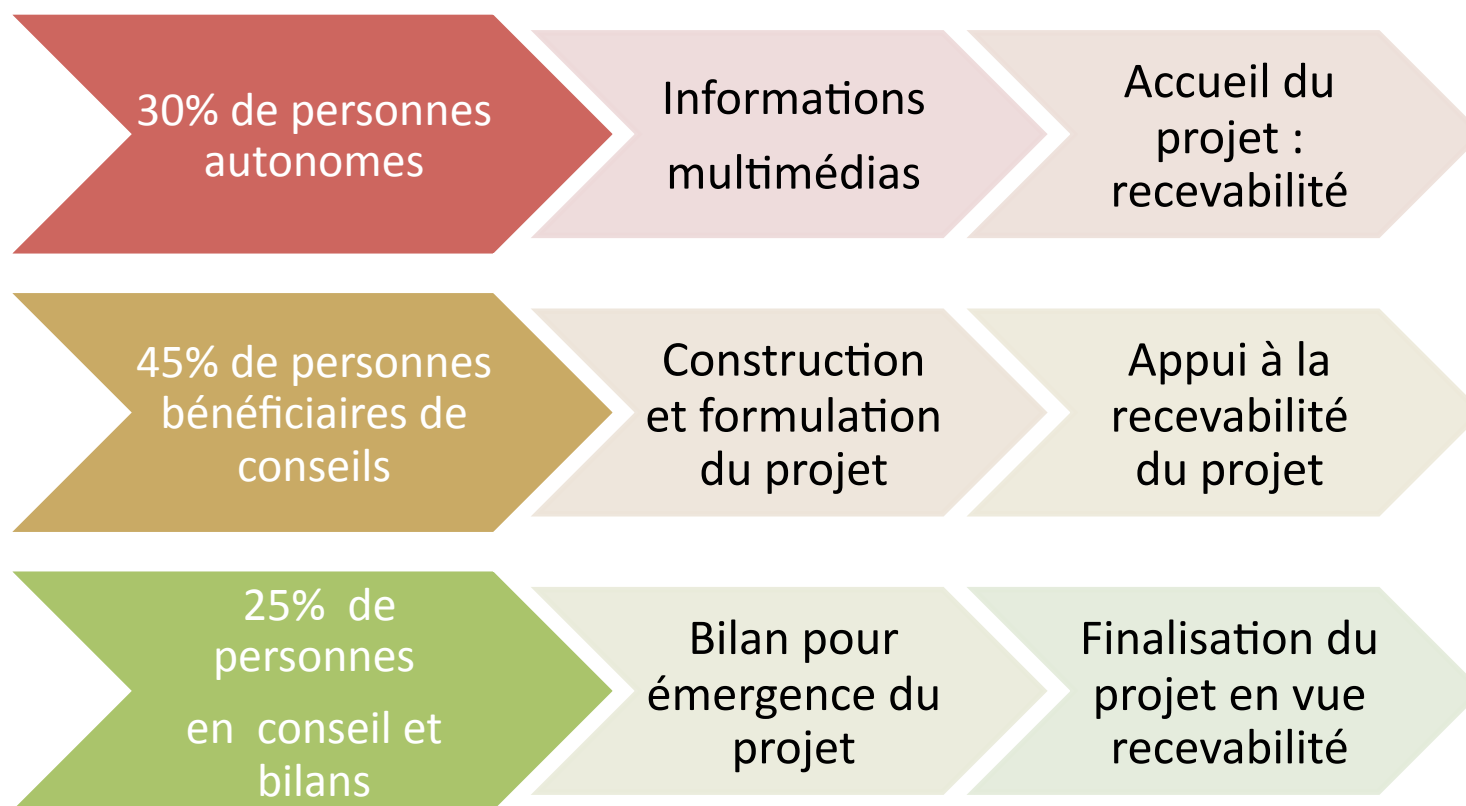
- Le conseil et/ou l'accompagnement en évolution professionnelle ne sont pas nécessaires pour tous, et ne suivent pas les mêmes temporalités selon que l'on est salarié ou demandeur d'emploi : organiser une chaîne de services adaptés et différenciés est nécessaire
- Objectiver la viabilité du projet au regard du projet d'insertion et du parcours professionnel de la personne (fiabilité et pertinence des informations, mise en enquête, aptitudes et potentiels professionnels)
- En cas de mobilisation de formation, le conseil intègre la finalisation du projet et l'instruction des conditions de recevabilité selon les critères établis par la concertation quadripartite
- Le rôle attendu du SPRO : soutien à la mutualisation, la capitalisation, la diffusion d'outils, à la professionnalisation, à l'innovation
- L'usage du portefeuille de compétences (outil de partage)
- L'appréciation de la qualité de l'offre de formation
- Veiller à intégrer dans les maquettes financières du CEP l'activité de conseil en orientation actuellement couvert par les frais de structure des opérateurs et qui pourra faire l'objet de redéploiement

4. Les objectifs et travaux à poursuivre à l'issue de la réunion du 30/10

- Mieux dissocier le conseil et sa « gratuité » de prestations complémentaires qui peut appeler un paiement et notamment préciser les modalités de recours à un bilan de compétences adapté, ou faciliter le recours à la VAE
- Préciser les modalités de reconnaissance des compétences et d'accès à la qualification, situer leur usage dans l'entreprise
- Articuler le CEP et les entretiens internes à l'entreprise susceptibles d'être capitalisés
- définir des lieux neutres de délivrance de services (notamment pour les salariés) et arrêter la liste des opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle
- Aménager et intégrer des services à distance , intégrant les technologies numériques (multi canal)
- Organiser le relais entre acteurs (pas de renvoi de l'utilisateur)
- Affirmer l'existence d'un réseau de délivrance du CEP et le soutenir par une communication ad hoc

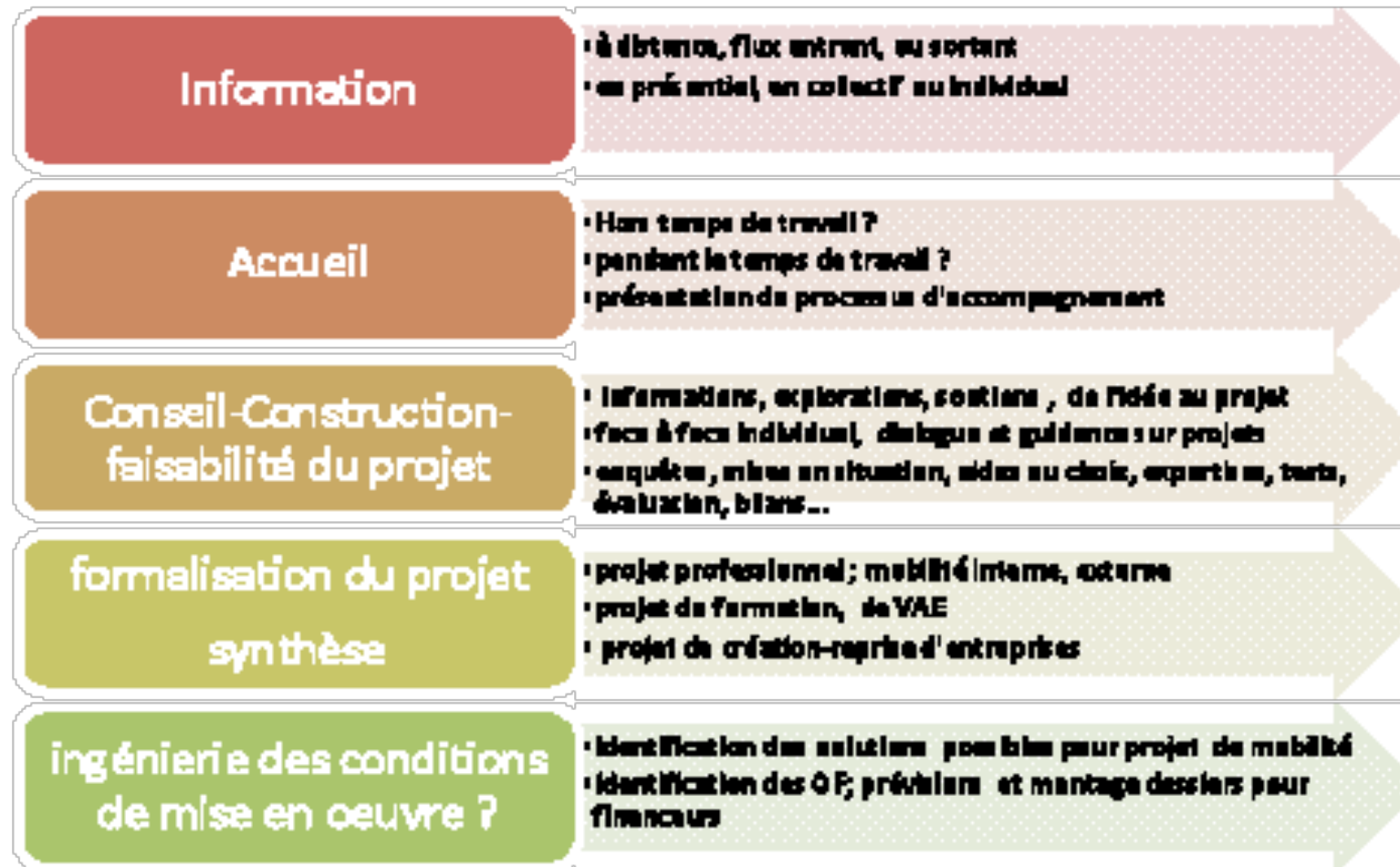
5. Le CEP : un conseil et/ou un accompagnement personnalisé et différencié

- Un service délivré par de multiples opérateurs et partenaires selon la situation d'emploi ou non du postulant au conseil et au projet
- Le service doit être délivré au degré de profondeur nécessaire selon le niveau d'autonomie et la capacité à définir le projet: ex ci-dessous



6. Quel processus de conseil ou d'accompagnement ?

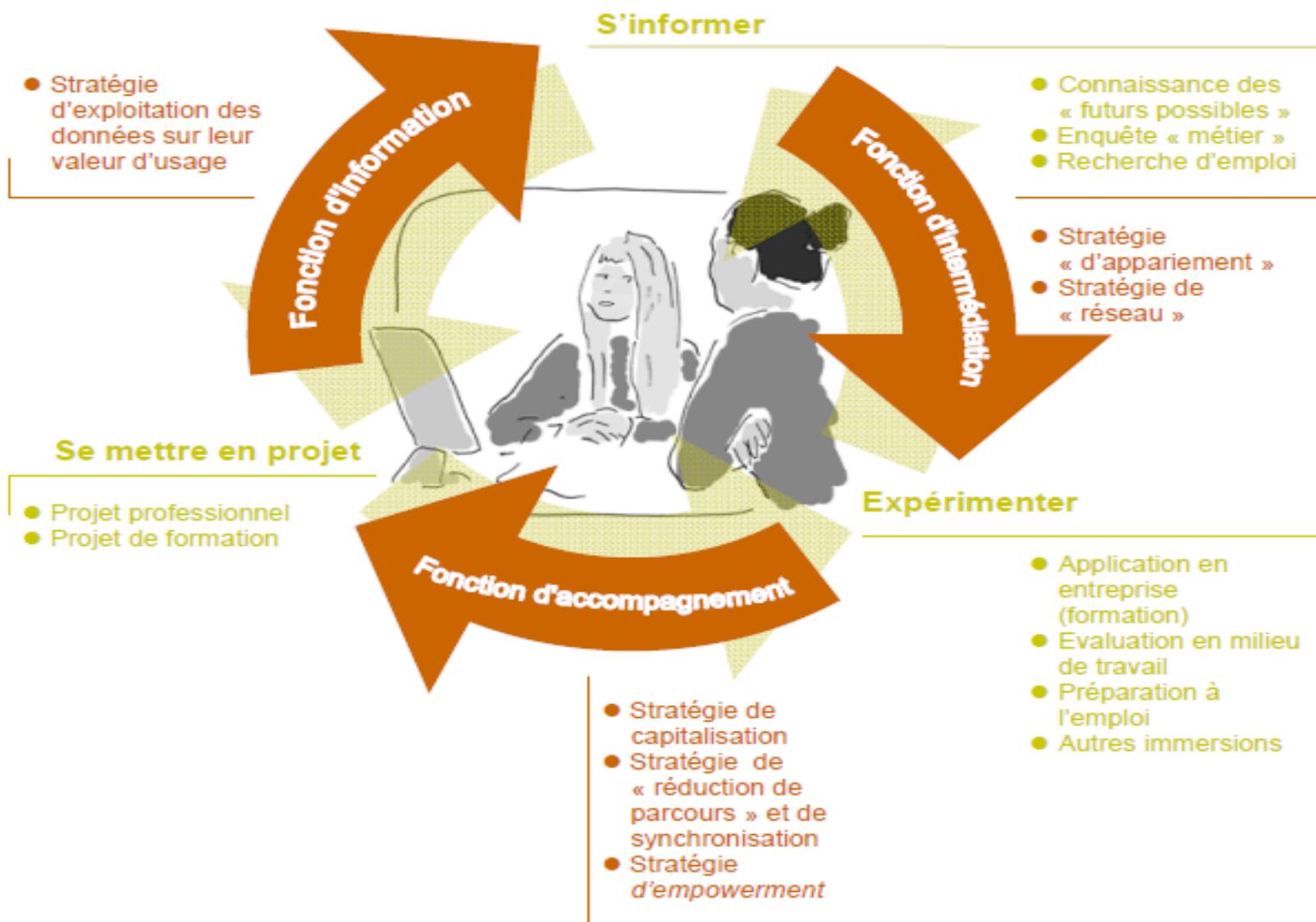
DIAGRAMME FONCTIONNEL DU CEP



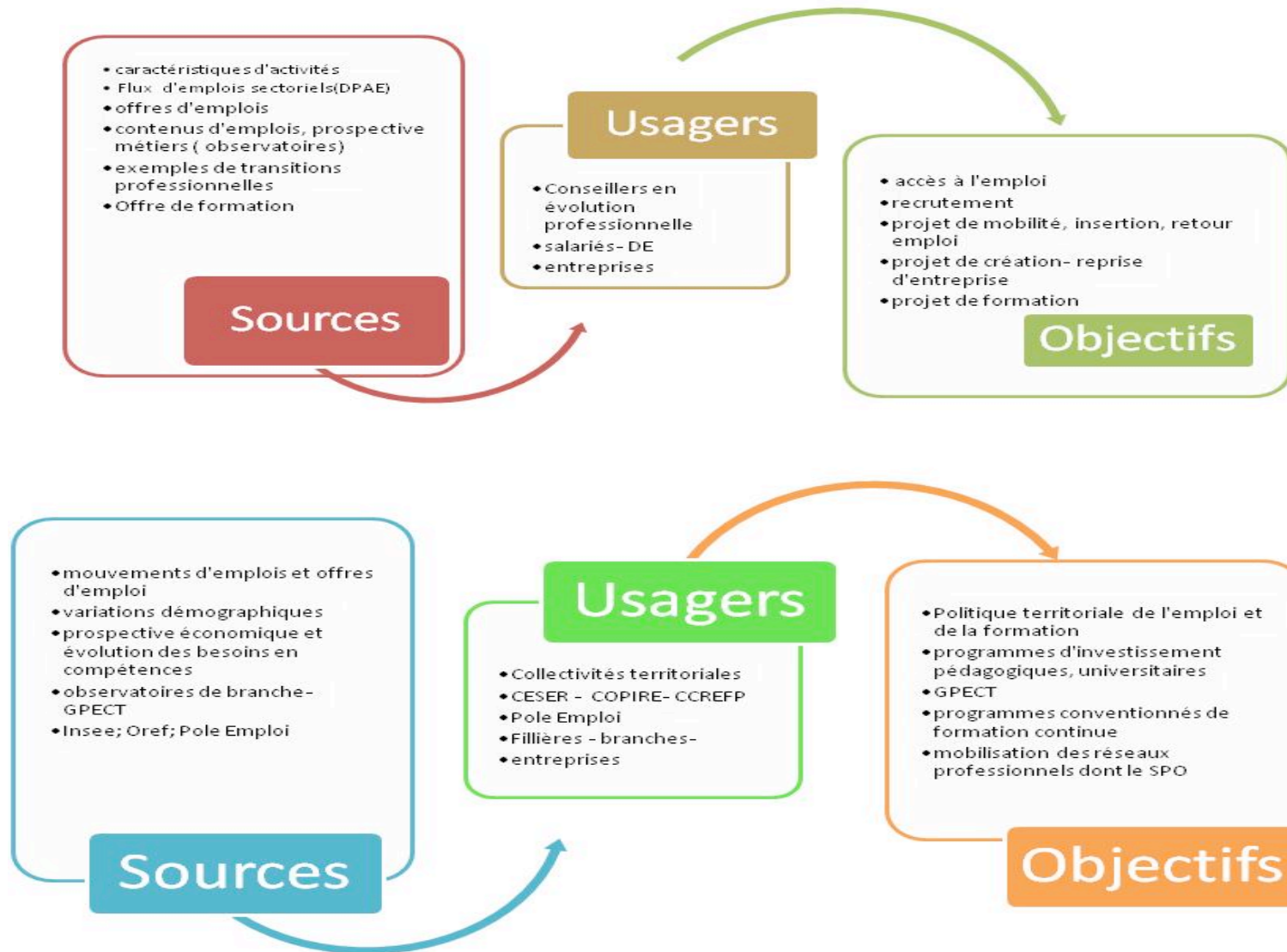
7. S' informer, s'orienter, construire son projet

- Site internet
- Accueil téléphonique
- Service immédiat : permet de définir le niveau d'accompagnement nécessaire, avec recours si utile au bilan de compétences
- Espace documentation (emplois , métiers , formations), en libre service ou à distance
- Réunion d'information collective, ateliers projet
- Réunion projet (méthode de définition de projet acquisition de méthodes et outils pour construire son projet)
- Bilan de compétences
- Entretien individuel : conseils et dialogue sur le projet
- Mise en enquêtes, mises en situation, recherche d'opportunités d'emplois
- Accompagnement renforcé à la mobilité (expérimentations en cours en régions)

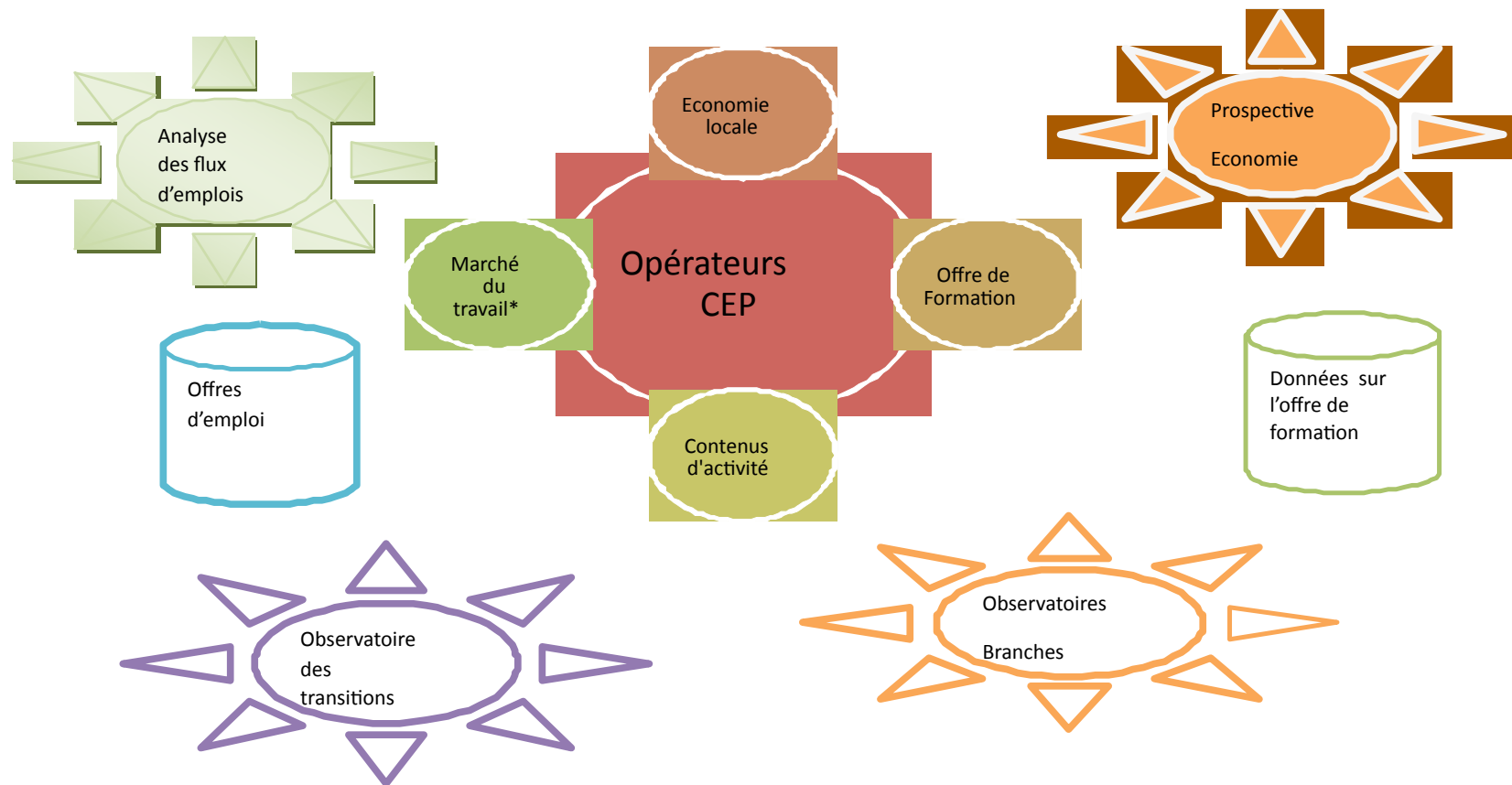
7 bis . Construction du projet et fonctions du processus de conseil et d'accompagnement



8. Des sources d'informations aux usages à différencier



9. SYSTEME D'ACTEURS ET CENTRES DE RESSOURCES d'INFORMATIONS



* Offres d'emploi, opportunités de recrutement

Ex de fournisseurs de données, d'analyses, d'études :

- INSEE - CG SP
- UNEDIC - Pole Emploi - APEC - CESE - Branches
- DARES - DGEFP - CEREQ - CEE - APCE
- OREF - CARIF - URSSAF -
- C Consulaires - OPCA - OPACIF - MEF - CBE...

12. Conclusions provisoires et suite des travaux

- Les investigations IGAS, centrées sur l'ingénierie du CEP, soulèvent des questions de périmètres, d'articulations entre acteurs territoriaux et de droit à traiter dans la négociation et la concertation
- Pour garantir une mise en place au 1^{er} janvier 2015, les principes structurants du cahier des charges fonctionnel devra être stabilisé le 10 décembre et repris dans la loi réformant la formation professionnelle
- Suite des travaux d'ici au 26 novembre : préparation du cahier des charges du CEP en vue d'un processus opérationnel personnalisé à partir des entretiens bilatéraux déjà réalisés, et de la réunion le 30 octobre des membres du groupe quadripartite
 - Cahier des charges du CEP
 - Rappel de scénarii et chiffrage d'hypothèses d'accueil de bénéficiaires
 - Proposition d'articulation des prestations de type bilan de compétences