

1. Les Objectifs

Le Conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L. 6111-3.

Le conseil a pour objet d'offrir à toute personne qui le souhaite accès à une information de qualité et contextualisée sur :

- son environnement professionnel et de l'évolution des métiers ; De mieux connaître et valoriser ses compétences, et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- les différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante sur le territoire.

Le Conseil en évolution professionnelle permet :

- d'élaborer une stratégie d'évolution permettant de construire le projet professionnel,
- de vérifier la faisabilité de son projet,
- de valoriser ou faire reconnaître son expérience,
- de cerner le cas échéant les compétences à développer et de construire un parcours de formation,
- d'être accompagné dans le cadre de ce parcours de formation.

Le conseil est accessible à toute personne, quel que soit son statut. Il doit permettre à chaque personne de contribuer à accroître ses aptitudes ou compétences professionnelles, en lui conférant la pleine autonomie des choix professionnels auxquels il procède (informations individualisées, aide à la clarification de sa situation, de ses priorités, de ses objectifs, élaborer une ou des stratégies).

Le conseil favorise l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, dans le cadre d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, de l'accès à un emploi ou à la création reprise d'une entreprise, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation, mobilisant ou non le compte personnel de formation. Ainsi, le conseil s'articule avec l'entretien professionnel dans l'entreprise. Il peut faciliter la préparation de l'entretien professionnel dans l'entreprise, en permettant au salarié de mieux identifier ses compétences, celles requises pour un poste/une fonction cible, ses compétences transférables, et le cas échéant de formuler un projet de formation sollicitant l'intérêt de l'entreprise et l'adhésion de l'employeur.

Le conseil peut conduire à la mobilisation d'une action de formation, et le cas échéant, à la mobilisation du compte personnel de formation. Il assure alors l'ingénierie de parcours et financière de la formation, et la notification des modalités d'accès à la formation.

Le conseil est confidentiel, il respecte le principe de neutralité vis-à-vis de l'entreprise et les choix du bénéficiaire. Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Un continuum de service entre opérateurs du CEP est assuré afin de permettre aux personnes de changer d'opérateurs en cas de changement de situation en bénéficiant d'une continuité de conseils.

Le conseil est gratuit pour ses bénéficiaires.

2. Les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle

Le conseil est assuré par des acteurs nationaux légalement chargés de missions de conseil, d'accompagnement et de validation de projet pour les personnes engagées dans la vie active : Les OPACIF, l'APEC, Pôle Emploi, les Missions locales, et les Cap Emploi.

Le conseil peut également être assuré par des acteurs répondant au cahier des charges du CEP, sur décision quadripartite en Région, suivant une logique de labellisation.

Le conseil ne peut être assuré par un organisme de formation, pour raison de conflits d'intérêts.

3. Caractéristiques et modes de délivrance du service

Le service rendu dans le cadre du conseil en évolution professionnelle est personnalisé et adaptable en termes de :

- modalité de délivrance : de l'entretien ponctuel à un accompagnement approfondi ; en libre service, en collectif, en face à face individuel, ou à distance
- contenu : différents outils, différentes méthodes, en fonction des préférences des personnes, dont le conseil et la relation à distance.

L'accompagnement mobilise des prestations individuelles et collectives, et favorise, par une co-construction du plan d'actions, l'émergence d'un projet professionnel réaliste, et contribue à sa mise en œuvre.

La personne définit le **mode relationnel souhaité** pour bénéficier du service (face à face, téléphone, webcam...). Le conseiller est disponible par mail et téléphone tout au long du parcours d'accompagnement. Les entretiens physiques sont individuels ou collectifs selon leur objet.

Les services à distance

Un service interactif à distance peut être organisé autour de programmes de services progressifs, composés d'exercices adaptés à la situation singulière de chaque bénéficiaire, qui permettent à chacun de s'investir dans la mesure de sa disponibilité.

[Des plateformes interactives de ressources avec leurs fonctionnalités de messagerie, de demande d'avis ou de partage de documents, permettent de répondre à un objectif de permanence de la relation de conseil. Le conseil à distance peut ainsi mobiliser le téléphone, des courriels, des sites WEB interactifs, et des séquences en Visio conférence afin de se rapprocher de l'utilisateur]. *A tester en faisabilité*

4. Les services attendus

Le Conseil en évolution professionnelle propose un accueil individualisé, une information de qualité et contextualisée, et un conseil de premier niveau en orientation à tout public.

Le Conseil en évolution professionnelle propose des accompagnements au projet pour les publics qui relèvent de leur responsabilité institutionnelle.

4.1 Accueil, information, conseil de premier niveau

L'accueil et l'analyse de la demande permet d'identifier le service le mieux adapté au besoin (accueil dématérialisé par Internet, accueil immédiat en permanence avec **pré-diagnostic**, accueil téléphonique, entretien diagnostic physique ou téléphonique, ...). Un état des lieux des atouts et difficultés éventuelles du bénéficiaire par rapport à l'illettrisme, comme vis-à-vis de ses capacités d'investissement personnel et d'adaptation est assuré.

Une information générale et/ou individualisée

Le conseil repose donc sur des informations fiables, actualisées et territorialisées : données socio-économique en termes de tendances, diagnostics de territoires (CARIF-OREF, CR, BMO, Branches ...), enquêtes nationales, observatoires des transitions professionnelles (OTP) mobilité et IPSOS ; Information sur l'offre de formation...

Il permet de découvrir les dispositifs, acquérir une méthode d'analyse d'informations, intégrer ces informations dans la construction du projet (réunion d'information en présentiel, espace ressources documentaires, réunion d'information VAE , espace Info Bilan,...). Ces phases d'information permettent de guider le bénéficiaire au travers d'outils d'informations (sites, documentations, évènementiels, partenaires...).

Le cas échéant, le conseiller indique le réseau mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle à même de lui offrir le service le plus pertinent répondant à son besoin. Dans ce cas, le conseiller prend contact avec le réseau pressenti pour assurer la continuité de prise en charge.

4.2 Conseil et accompagnement

Le conseil et l'accompagnement prodigués permettent au bénéficiaire de connaître ses motivations et compétences (issues des expériences professionnelles et personnelles), d'acquérir une méthodologie de construction du projet professionnel, de le définir, d'en apprécier la faisabilité, d'être accompagné dans sa mise en œuvre en mobilisant notamment

des entretiens individuels physiques et/ou téléphoniques, entretiens individuels VAE, atelier projet, suivi dématérialisé, l'usage d'outils complémentaires.

Il intègre à cet effet un travail sur les intérêts au regard de ses préférences professionnelles et de ses motivations, un travail de questionnement sur le sens pour identifier ses priorités personnelles et professionnelles, l'identification de ses compétences clés et transférables, ses besoins éventuels de formation, la recherche d'un contexte ou d'un environnement professionnel qui corresponde à ses aspirations.

L'exploration des possibles est soutenue par des ateliers projets qui facilitent le développement de l'autonomie, le questionnement, l'analyse, la recherche d'informations, le pouvoir d'agir.

Les bénéficiaires ont besoin de se confronter au marché pour évaluer leur valeur, identifier des opportunités d'emploi et ainsi de pouvoir se projeter dans une prochaine voire nouvelle activité professionnelle. Le marché concerné peut aussi bien être interne qu'externe aux entreprises des bénéficiaires concernés : Identifier les compétences clés requises pour un poste / une fonction cible ; identifier leurs compétences transférables.

La formalisation du projet : chaque service rendu fait l'objet d'une restitution sous forme d'un « **livrable détaillant un plan d'actions** ». Le conseil prépare à un usage d'un e portfolio ou passeport orientation-formation (rendre cet outil consultable avec l'accord de la personne).

Les prestations mobilisables dans le cadre de conseil en évolution professionnelle

Les conseillers en charge du CEP peuvent mobiliser des prestataires intervenant en cours du processus d'appui à la définition de projets : les opérateurs de bilans, les opérateurs de formation sur le positionnement et l'évaluation cognitive, la VAE (contact avec l'organisme valideur, assistance à la construction du dossier de recevabilité, préparation à l'entretien avec le jury), le soutien personnalisé au projet de création ou reprise d'entreprise.

Ces prestations, souples, graduées et ciblées en fonction du besoin, sont définies et financées dans les conditions habituelles par le réseau en charge du CEP et qui les mobilise.

Ces prestations donnent lieu à une restitution (synthèse) auprès de l'organisme chargé du conseil.

5. La validation du projet professionnel et de formation

Dans le cas où la mobilisation d'une formation est souhaitée et identifiée comme utile pour réaliser le projet professionnel envisagé, le conseiller en évolution professionnelle conseille et mobilise les solutions d'ingénierie financière les mieux adaptées à la situation de la personne, qu'il mobilise le compte personnel de formation ou non.

Le Conseil en évolution professionnelle permet la validation accélérée des projets bâtis de façon autonome par les personnes, sous réserve de leur compatibilité au regard des critères de prise en charge applicables.

Le conseiller procède avec la personne à l'analyse du besoin de formation au regard des caractéristiques du projet professionnel, et des capacités et aptitudes et potentialités d'apprentissage, comme des pré-requis de formation. A cet égard, il peut solliciter des organismes de formation la réalisation d'un bilan positionnement de formation.

Ils déterminent ensemble le programme de formation ou la certification à rechercher

Ingénierie financière du parcours de formation

Le conseiller assure une aide opérationnelle dans la recherche et sélection d'organisme de formation. Le projet de formation est ainsi établi (avec les devis comprenant tous frais liés à la formation), et identifie les objectifs qualifiants ou certifiant projetés, ainsi que la réalisation pendant ou hors temps de travail envisagée.

Le conseiller recherche la ou les réponse(s) formation en privilégiant les actions programmées au plan collectif sur le territoire considéré, ce qui permet d'y associer les financements alloués dans le cadre d'une procédure d'inscription et de réservation convenue avec le financeur de l'action.

Le conseiller s'assure de l'éligibilité de la formation au regard des critères de prise en charge applicables (conditions définies par l'ANI ou la commission régionale quadripartite) et recueille l'accord sur les abondements de financement selon les besoins.

A défaut de solution collective, une procédure d'achat individuel de formation est engagée, et le conseiller procède au recueil de l'accord sur l'(es) abondement(s) nécessaire(s) assuré auprès du (des) financeurs.

Le conseiller confirme au postulant l'accord de prise en charge et son inscription en formation.

6. Evaluation et pilotage

Le pilotage du CEP est assuré de manière conjointe par l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux :

- au niveau national au sein du conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles ;

- au niveau régional dans le cadre du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle

L'évaluation du dispositif est assurée :

- Au niveau régional sur la base d'une matrice de questions et points d'observation à définir,
- Ex post par un organisme choisi ad hoc pour mesurer les effets et la qualité des services produits.