Guide REPÈRES

DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

CÉP

VERSION MARS 2017

ARF ASSOCIATION DES RÉGIONS DE FRANCE

CNEFOP

Copanef

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Liberté · Égalité · Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

ARF CNEFOP Copanef

À l'attention de mesdames et messieurs les préfets de région,
les présidents des conseils régionaux,
les présidents et vice-présidents des COPAREF,
les membres des CREFOP.

Le conseil en évolution professionnelle (CÉP) est mis en œuvre depuis le 1er janvier dernier. Cette mesure centrale de la réforme de la formation professionnelle de mars 2014 ambitionne de renforcer l'autonomie de chacun dans ses choix d'orientation et de mobilité professionnelles ainsi que l'accès autonome à la formation tout au long de la vie. Aussi, son déploiement dans le cadre du service public régional de l'orientation doit satisfaire le niveau d'exigence défini par le cahier des charges CÉP (arrêté du 16 juillet 2014, publié au JO du 24 juillet 2014) et s'inscrire dans la durée.

Cette mesure implique que les cinq grands réseaux d'opérateurs nationaux mentionnés dans la loi, ainsi que les opérateurs désignés par les Régions, travaillent ensemble pour garantir à tous les actifs une offre de service cohérente et homogène sur l'ensemble du territoire.

Ainsi, les conseillers CÉP, quelle que soit l'organisation pour laquelle ils travaillent, assurent un premier niveau d'information individualisée, le conseil et l'accompagnement nécessaires à la construction d'un projet de mobilité ou d'insertion, mobilisant le cas échéant un parcours de formation, et l'appui à la mise en œuvre de ce projet. Ils exercent leurs missions en :

- adoptant une posture de « guidance » pour conduire la personne active à acquérir ou renforcer son autonomie dans sa démarche « projet » et son choix de parcours professionnel ;
- favorisant l'approche globale de la personne et de sa problématique, valorisant l'expérience acquise et facilitant l'identification ou l'élargissement du champ « des possibles » lorsque la personne en exprime le souhait ;
- allant chaque fois que nécessaire jusqu'à l'accompagnement à la réalisation du projet, notamment en matière d'ingénierie de parcours et d'ingénierie financière ;
- collaborant avec les homologues des autres réseaux en charge du CÉP pour organiser le parcours d'accompagnement de la personne active le plus adapté à son besoin.

Par ailleurs, les opérateurs CÉP coopéreront pour développer des services à distance partagés ou à tout le moins coordonnés et pour mutualiser les outils les plus stratégiques en appui de l'activité des conseillers comme de l'information du grand public.

Afin de faciliter le déploiement de cette nouvelle offre de service, les réflexions d'un groupe de travail national quadripartite associant les cinq réseaux en responsabilité du CÉP (l'Apec, les « Cap emploi », les missions locales, les Opcacif/Fongecif et Pôle emploi) ont permis la rédaction du guide intitulé « Repères du conseil en évolution professionnelle » joint à ce courrier. L'ensemble des éléments opérationnels qu'il contient, a fait l'objet d'un large consensus entre les différents responsables nationaux de la réforme et les opérateurs qui la mettent en œuvre. Ce consensus s'est traduit par la validation du guide par le bureau du CNEFOP. Il a pour objet, au-delà du rappel des objectifs prioritaires de la réforme, de compléter les instructions internes des opérateurs sur des aspects stratégiques et opérationnels et de contribuer à développer une culture commune et cohérente du CÉP.

Nous vous invitons à échanger à partir de son contenu notamment au sein du CREFOP et de la coordination et de l'animation du service public régional de l'orientation (SPRO). Nous sommes intéressés par tout retour de votre part sur les difficultés éventuellement rencontrées ou toute suggestion pour en améliorer le contenu. Ainsi, le cadre collectif régional défini par ce présent guide, comme les futures versions du guide « Repères du conseil en évolution professionnelle », pourront intégrer des repères complémentaires utiles à tous.

Le suivi du CÉP est l'occasion de renforcer les synergies entre les réseaux, la diffusion des bonnes pratiques et la professionnalisation de tous au service de ce conseil. Nous sommes à votre disposition pour appuyer les initiatives que vous pourriez prendre à cet effet avec les opérateurs nationaux et régionaux du CÉP et leurs conseillers.

Jean – Marie MARX
Président du CNEFOP

Alain ROUSSET
Président de l'ARF

Christian JANIN
Président du COPANEF

Florence POIVEY
Vice - Présidente du COPANEF

Hugues DE BALATHIER LANTAGE
Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle
Par intérim

Copie : aux membres du CNEFOP et aux responsables des opérateurs CÉP
PS : le guide « Repères du conseil en évolution professionnelle » sera notamment mis en ligne sur le site emploi.gouv.fr.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

À l'attention de mesdames et messieurs
les responsables des opérateurs nationaux CÉP,
les présidents des conseils régionaux pour transmission
aux opérateurs régionaux CÉP.

Le conseil en évolution professionnelle (CÉP) est mis en œuvre depuis le 1er janvier dernier. Cette mesure centrale de la réforme de la formation professionnelle de mars 2014 ambitionne de renforcer l'autonomie de chacun dans ses choix d'orientation et de mobilité professionnelles ainsi que l'accès autonome à la formation tout au long de la vie. Aussi, son déploiement dans le cadre du service public régional de l'orientation doit satisfaire le niveau d'exigence défini par le cahier des charges CÉP (arrêté du 16 juillet 2014, publié au JO du 24 juillet 2014) et s'inscrire dans la durée.

Cette mesure implique que les cinq grands réseaux d'opérateurs nationaux mentionnés dans la loi, ainsi que les opérateurs désignés par les régions, travaillent ensemble pour garantir à tous les actifs une offre de service cohérente et homogène sur l'ensemble du territoire.

Ainsi, les conseillers CÉP, quelle que soit l'organisation pour laquelle ils travaillent, devront assurer un premier niveau d'information individualisée, le conseil et l'accompagnement nécessaires à la construction d'un projet de mobilité ou d'insertion professionnelle, mobilisant le cas échéant un parcours de formation, et l'appui à la mise en œuvre de ce projet. Ils exerceront leurs missions en :

- adoptant une posture de « guidance » pour conduire la personne active à acquérir ou renforcer son autonomie dans sa démarche « projet » et son choix de parcours professionnel ;
- favorisant l'approche globale de la personne et de sa problématique, valorisant l'expérience acquise et facilitant l'identification ou l'élargissement du champ « des possibles » lorsque la personne en exprime le souhait ;
- allant chaque fois que nécessaire jusqu'à l'accompagnement à la réalisation du projet, notamment en matière d'ingénierie de parcours et d'ingénierie financière ;
- collaborant avec les homologues des autres réseaux en charge du CÉP pour organiser le parcours d'accompagnement de la personne active le plus adapté à son besoin.

Par ailleurs, vous veillerez à coopérer en inter-réseaux pour développer des services à distance partagés ou à tout le moins cohérents et pour mutualiser les outils les plus stratégiques en appui de l'activité des conseillers comme de l'information du grand public.

Afin de faciliter le déploiement de cette nouvelle offre de service, les réflexions d'un groupe de travail quadripartite associant les cinq réseaux en responsabilité du CÉP (l'Apec, les « Cap emploi », les missions locales, les Opcacif/Fongecif et Pôle emploi) ont permis la rédaction du guide intitulé « Repères du conseil en évolution professionnelle » joint à ce courrier. L'ensemble des éléments opérationnels qu'il contient, a fait l'objet d'un large consensus entre les différents responsables de la réforme et les opérateurs qui la mettent en œuvre. Ce consensus s'est traduit par la validation du guide par le bureau du CNEFOP. Il a pour objet, au-delà du rappel des objectifs prioritaires de la réforme, de compléter les instructions internes des opérateurs sur des aspects stratégiques et opérationnels, et de contribuer à développer une culture commune et cohérente du CÉP.

Nous vous invitons à le diffuser largement à vos conseillers et à nous remonter toute difficulté éventuellement rencontrée ou toute suggestion pour en améliorer le contenu. Ainsi, le cadre collectif régional défini par ce présent guide, comme les futures versions du guide « Repères du conseil en évolution professionnelle », pourront intégrer des repères complémentaires utiles à tous.

Le suivi du CÉP est également l'occasion de renforcer les synergies entre réseaux, la diffusion des bonnes pratiques et la professionnalisation de tous au service de ce conseil. De ce point de vue, il y a un intérêt évident à favoriser l'inscription de vos conseillers aux différentes communautés de pratiques qui se mettent en place.

Cette réforme est centrale, elle repose avant tout sur l'engagement de l'ensemble des opérateurs et de celui au quotidien des conseillers qui délivrent le CÉP : qu'ils en soient tous remerciés.

Jean – Marie MARX
Président du CNEFOP

Alain ROUSSET
Président de l'ARF

Christian JANIN
Président du COPANEF

Florence POIVEY
Vice - Présidente du COPANEF

Hugues DE BALATHIER LANTAGE
Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle
Par intérim

Copie : aux DIRECCTE, aux présidents et vice-présidents des COPAREF et aux membres des CREFOP
PS : le guide « Repères du conseil en évolution professionnelle » sera notamment mis en ligne sur le site emploi.gouv.fr.

INTRODUCTION

Concerté au sein du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), le présent guide vise à donner des points de repère qui seront utiles à l'ensemble des acteurs, directement ou indirectement, impliqués dans la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CÉP).

Il s'inscrit dans le respect des attendus du cahier des charges du conseil en évolution professionnelle et a pour objet de faciliter :

• l'appropriation de cette nouvelle offre de service de conseil et d'accompagnement en mettant en visibilité les principes, les définitions et référentiels, les éléments de doctrine ainsi que les règles de gestion définis dans le cadre du quadripartisme, issus des différentes concertations et travaux conduits à ce jour ;

• la convergence et l'harmonisation des pratiques des opérateurs CÉP ;

• l'exercice des responsabilités de chacun (opérateurs CÉP, financeurs, prestataires de service) ainsi que l'élaboration d'un cadre collectif régional pour asseoir des pratiques partagées en matière d'ingénierie financière entre les opérateurs et les financeurs.

Centré sur le conseil et l'accompagnement des projets professionnels, ce guide ne traite pas de la formation professionnelle continue en tant que telle. Ce sujet est toutefois abordé sous l'angle de l'ingénierie et de ses adhérences avec le CÉP. Ce guide se veut dynamique : il a vocation à être enrichi des conclusions des concertations engagées au niveau national mais aussi des bonnes pratiques identifiées chez les opérateurs nationaux et les acteurs du CÉP au niveau régional.

De dimension politique et opérationnelle, ce guide constitue le cadre de mise en œuvre qui récapitule les principes de déploiement du CÉP auxquels sont associés des documents « ressources » qui précisent les attendus et les modalités de cette mise en œuvre. La plupart de ces ressources a été élaborée par un groupe de travail « CÉP » animé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP – ministère en charge de l'emploi), associant les opérateurs, les régions et les partenaires sociaux.

SOMMAIRE

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Repère 1.1 La philosophie du conseil en évolution professionnelle 12

Repère 1.2 La structuration de l'offre de service du conseil en évolution professionnelle 18

Repère 1.3 Le recours aux prestations externes associées 21

LE RÔLE DES ACTEURS DANS LA MISE EN OEUVRE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Repère 2.1 Les opérateurs du conseil en évolution professionnelle 24

Repère 2.2 Le rôle de l'opérateur du conseil en évolution professionnelle 26

Repère 2.3 Le rôle du conseiller en évolution professionnelle - référent de parcours 27

LES PRINCIPES DIRECTEURS POUR LA MISE EN OEUVRE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Repère 3.1 La continuité de service du conseil en évolution professionnelle 30

Repère 3.2 La mobilisation et l'articulation des prestations de service et de formation avec le Cép 32

Repère 3.3 L'articulation du conseil en évolution professionnelle et du service public régional de l'orientation 34

Repère 3.4 Le suivi national et régional de la mise en oeuvre du conseil en évolution professionnelle 36

L'INGÉNIERIE FINANCIÈRE DANS LE CADRE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Repère 4.1 Les principes directeurs pour l'exercice de l'ingénierie financière 38

Repère 4.2 Le rôle des financeurs des prestations de service et de formation 40

Repère 4.3 Les modalités de prise en charge par les financeurs des prestations de service et de formation 41

43 ANNEXES

LA GENÈSE

Depuis la loi du 24 novembre 2009, toute personne dispose d'un droit à être informée et conseillée en matière d'orientation professionnelle. Ce droit est mis en œuvre, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie, au travers d'organismes proposant un ensemble de services permettant, d'une part, une information exhaustive et objective sur les métiers, les compétences et les qualifications, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation, les certifications ou labels de qualité dont ils bénéficient (article R. 6316-3 du code du travail), et d'autre part, un conseil personnalisé afin de pouvoir choisir une formation, une certification ou un métier adapté à ses aspirations.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale précise le partage des responsabilités entre l'Etat et les Régions (article L. 6111-3 du code du travail).

Ainsi, l'Etat définit au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur par l'intermédiaire des centres publics d'orientation scolaire et professionnelle (CIO) et des services communs internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants (SCUIO).

La Région assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience, coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation (SPRO) ainsi que la mise en place d'une nouvelle mesure d'initiative personnelle, le conseil en évolution professionnelle (CÉP).

En effet, l'article 16 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, a posé le principe d'un conseil en évolution professionnelle.

La mesure, sous une forme élargie à toute personne active, a ensuite été inscrite dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, puis traduite dans la loi du 5 mars 2014 (article L. 6111-6 du code du travail). Sa mise en oeuvre

a enfin été précisée dans l'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est une mesure d'accompagnement gratuite et personnalisée des projets professionnels. Il doit permettre à chacun de trouver un « espace » pour réfléchir à sa situation et ses perspectives d'évolution professionnelle. Universel, ce conseil s'adresse à l'ensemble des actifs, quels que soient leur statut, leur situation et leur âge, de l'entrée dans la vie active jusqu'à la retraite. Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des personnes actives.

Le conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ». À des fins de sécurisation des parcours professionnels, la loi fixe pour objectif au CÉP de faciliter « l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles… » et « … le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ».

Le conseil en évolution professionnelle accompagne les personnes envisageant une évolution professionnelle et doit permettre d'accroître « les aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ».

Dans un paysage institutionnel perçu comme complexe, la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à la transparence des institutions, des dispositifs et des financements pour le bénéficiaire ainsi qu'à la fluidité de son parcours d'accompagnement. Dans l'intérêt des bénéficiaires, la complexité de la gestion administrative et financière doit être absorbée par les opérateurs CÉP et des mesures de simplification, notamment des circuits, doivent être recherchées en leur sein comme dans le cadre de la gouvernance quadripartite, nationale et régionale.

PARTIE 1

Le conseil en évolution professionnelle

Repère 1.1

LA PHILOSOPHIE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

QU'EST-CE QUE LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

Créé par l'article L. 6111-6 du code du travail, le conseil en évolution professionnelle constitue :

- ***du point de vue du bénéficiaire,*** une démarche visant à faire un point sur sa situation, ses perspectives et son évolution professionnelles. Elle se caractérise par un processus d'appui à l'élaboration et la concrétisation d'un projet professionnel ;
- ***du point de vue de l'opérateur,*** une offre de service en réponse aux besoins des personnes actives dont l'objectif est d'apporter un appui à la prise de recul sur leur situation professionnelle, à l'élaboration et à la concrétisation de leur projet professionnel.

Cette offre de service est définie par un arrêté ministériel en date du 16 juillet 2014 (publié au Journal officiel du 24 juillet 2014) fixant le cahier des charges du CÉP.

ARTICLE L. 6111-6 DU CODE DU TRAVAIL

« Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence des nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions et organismes mentionnés au 1° bis de l'article L. 5311-4 [ndrl= CAP EMPLOI] et aux articles L. 5312-1 [ndlr= Pôle emploi], L. 5314-1 [ndlr=Missions locales] et L. 6333-3 [ndlr= OPACIF] du code du travail, par l'institution chargée de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres créée par l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres [ndlr=APEC], ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3 du code du travail. »

QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES DU CÉP ?

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à l'ensemble des actifs, quels que soient leur statut, leur situation et leur âge, de l'entrée dans la vie active jusqu'à la retraite.

La population active au sens du recensement de la population comprend les personnes qui déclarent :

- exercer une profession (salariée ou non) même à temps partiel ;
- aider une personne dans son travail (même sans rémunération) ;
- être apprenti, stagiaire rémunéré ;
- être chômeur à la recherche d'un emploi ou exerçant une activité réduite ;
- être étudiant ou retraité mais occupant un emploi.

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du code du travail. Sont visés :

1. Les personnes reconnues « travailleurs handicapés » par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :

2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;

4. Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5. Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi nº 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

7. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le salaire des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés « travaillant en milieu ordinaire de travail » ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail. Une aide à l'emploi peut être attribuée à l'employeur, sur décision de l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DÉMARCHE CÉP ?

La démarche CÉP est un facteur de sécurisation des parcours

La démarche de conseil en évolution professionnelle, mobilisée à tout moment de la vie professionnelle, contribue à transformer la réflexion sur son avenir en un réflexe professionnel et à développer une compétence à s'orienter tout au long de sa vie professionnelle. L'appui du conseiller CÉP, via l'accompagnement et le suivi, est un facteur de sécurisation dans la démarche.

La démarche CÉP est à l'initiative de la personne active

La démarche CÉP est à l'initiative de la personne active. Le point de départ est sa demande, clarifiée le cas échéant, avec son conseiller.

Un conseil en évolution professionnelle ne peut en aucun cas être imposé et être un pré-requis à toute autre démarche, notamment à la mobilisation du compte personnel de formation.

Aussi, le rôle du conseiller consiste notamment à informer la personne active, en amont de son entrée dans la démarche, sur la plus-value du CÉP, son implication dans la démarche et sur ce qu'elle est en droit d'en attendre en termes d'accompagnement et de suivi.

La démarche CÉP repose sur un conseil, un accompagnement et un suivi personnalisés.

Dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, la personne active bénéficie d'un conseil et d'un accompagnement personnalisés qui tiennent compte de son degré d'autonomie et de sa situation personnelle.

En outre, elle est suivie par un conseiller-référent de parcours, qui sera son interlocuteur privilégié tout au long de la démarche CÉP, y compris dans la phase de réalisation de son projet.

La démarche CÉP est un processus itératif

La personne peut interrompre sa démarche à tout moment pour éventuellement la reprendre ultérieurement. Ainsi, le besoin et le rythme d'avancement de la personne dans son projet sont respectés.

C'est la raison pour laquelle la durée de l'accompagnement du bénéficiaire dans le cadre d'un conseil en évolution professionnelle n'est pas bornée dans le temps.

Pour autant, lorsque le bénéficiaire ne répond plus aux sollicitations de l'opérateur, le parcours CÉP est considéré comme clos pour sortie anticipée. Le dossier du bénéficiaire devient « inactif ». Si le bénéficiaire vient à reprendre ultérieurement contact avec l'opérateur, il démarre une nouvelle démarche CÉP.

La démarche CÉP repose sur les principes de neutralité, de confidentialité et de gratuité.

Le conseil en évolution professionnelle offre à toute personne active la possibilité d'engager ou de prolonger une réflexion sur son évolution professionnelle dans un lieu neutre, avec l'appui d'un professionnel. Celui-ci apporte un regard extérieur sur la

situation et le projet. Il fournit des informations objectives sur l'environnement professionnel et sur l'économie locale (entreprises implantées sur le territoire, emplois, métiers porteurs…).

La personne active bénéficie tout au long de sa démarche d'une garantie de confidentialité tant à l'égard des informations qu'elle communique au cours des entretiens que vis-à-vis de l'existence de la démarche en elle-même.

En outre, le conseil en évolution professionnelle est gratuit : l'opérateur CÉP ne peut en aucun cas exiger de contrepartie financière à la délivrance d'un service de conseil et accompagnement.

La démarche CÉP permet au bénéficiaire de conserver une trace de son cheminement

La personne active, à l'initiative de son projet, doit pouvoir tout le long de sa démarche CÉP, capitaliser sur les principales étapes et conclusions du travail effectué avec son conseiller. Celles-ci sont retracées dans un document de synthèse dont le bénéficiaire est le propriétaire.

QUELLE EST L'ARTICULATION ENTRE LA DÉMARCHE CÉP ET UNE DÉMARCHE ENGAGÉE AU SEIN DE L'ENTREPRISE SUR SA SITUATION ET SON AVENIR PROFESSIONNELS ?

S'agissant des salariés, les démarches de réflexion engagées sur leur situation et leur avenir professionnels, dans le cadre d'un CÉP et au sein de l'entreprise, sont complémentaires.

Le salarié qui le souhaite pourra prendre appui sur la démarche CÉP et capitaliser sur la méthodologie acquise pour alimenter l'entretien professionnel avec son employeur, et inversement, le salarié qui est informé d'opportunités à saisir dans son entreprise peut s'y préparer en s'adressant à un opérateur CÉP afin d'étudier la distance par rapport au métier visé et de déterminer les conditions de la faisabilité de son projet. À l'occasion de l'entretien professionnel l'employeur peut, quant à lui, utilement informer le salarié de l'intérêt d'engager une démarche CÉP.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, C'EST :



POINT DE VIGILANCE

• Un projet d'évolution professionnelle ne se réduit pas à la mise en œuvre d'une formation, et au sein des dispositifs de formation, au compte personnel de formation. Le conseil en évolution professionnelle doit être en mesure d'accompagner tous types de projets professionnels, y compris ceux ne nécessitant pas la mobilisation d'une formation.

• La formation n'est qu'un moyen mobilisé au service d'un objectif professionnel quand celui-ci l'exige. La démarche CÉP peut consister pour la personne active à une prise de recul sur sa situation professionnelle. À titre d'exemple, une personne active peut envisager une évolution dans un autre secteur professionnel et tester cette hypothèse dans le cadre d'une période de mise en situation professionnelle sans pour autant mobiliser une formation.

• Le recours à un conseil en évolution professionnelle n'est pas systématique lorsque la personne se présente à un opérateur (ayant, par ailleurs, une activité autre que le CÉP – ex. l'activité de placement de Pôle emploi) avec un projet abouti, emportant un parcours de formation « ficelé », élaboré seul ou avec l'aide d'un tiers non CÉP. Le conseil (CÉP) doit avoir une réelle plus-value pour le bénéficiaire, correspondre à son besoin et en aucun cas entraîner pour lui des démarches administratives et financières inutiles qui auraient pour effet de retarder son entrée en formation. En particulier, le CÉP ne constitue pas un point de passage obligé pour accéder à la formation dans le cadre du CPF.

• La prévention de l'échec du projet d'évolution professionnelle est l'un des rôles du conseiller qui doit veiller à ce que le projet professionnel visé par le bénéficiaire soit « réaliste », c'est-à-dire, en lien notamment avec les besoins économiques existants ou à venir sur son bassin de vie. Il appartient donc au conseiller de lui apporter des informations socio-économiques territorialisées et objectives lui permettant de prendre une décision éclairée en autonomie, et d'exercer, au besoin, un rôle d'alerte à son égard. Par ailleurs, il appartient au conseiller de se montrer disponible et d'être attentif aux aléas de parcours afin d'accompagner la recherche, le cas échéant, de solutions alternatives, notamment en cas de refus de financement d'une formation.

RESSOURCES ASSOCIÉES

	L'arrêté du 16 juillet 2014 (publié au JO du 24 juillet 2014) fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail
	Informations sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (BOETH)

Repère 1.2

LA STRUCTURATION DE L'OFFRE DE SERVICE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle telle que définie par l'arrêté du 16 juillet 2014 est structurée sur 3 niveaux et s'inscrit dans le cadre du service public régional de l'orientation :

- 1er niveau : un accueil et une information individualisée ;
- 2ème niveau : un conseil personnalisé ;
- 3ème niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet.

Ces différentes étapes du processus de conseil en évolution professionnelle n'ont pas vocation à être toutes systématiquement mises en œuvre. Cela dépendra des souhaits et des besoins du bénéficiaire, en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet.

Les opérateurs nationaux et régionaux doivent être en capacité d'assurer une offre de service commune, indépendamment de leurs spécificités. Dans cette perspective, les objectifs et les actes métiers à accomplir pour chacun des niveaux de l'offre de service CÉP ont été précisés dans un référentiel d'activités (cf. Annexe 6), issu du groupe de travail quadripartite, visant la délivrance d'une offre de service homogène.

LE NIVEAU 1 : UN ACCUEIL ET UNE INFORMATION INDIVIDUALISÉE

Le niveau 1 est centré sur les services jugés « indispensables » à une bonne prise en charge des personnes actives souhaitant entrer en contact avec un opérateur CÉP, soit pour s'engager dans un projet d'évolution professionnelle :

- la qualification de la demande ;
- la mise à disposition d'un premier niveau d'information dont le conseiller s'assurera l'appropriation ;
- l'aiguillage vers l'opérateur CÉP le plus pertinent au regard du besoin de la personne et de l'offre de service susceptible de lui être apportée en réponse.

LE NIVEAU 2 : UN CONSEIL PERSONNALISÉ

Le niveau 2 est centré sur l'ingénierie de parcours du bénéficiaire, laquelle peut comprendre un parcours de formation. La construction d'un parcours personnalisé est réalisée en constante interaction avec le bénéficiaire en prenant notamment en compte sa situation personnelle et ses attentes. Elle constitue l'occasion pour le conseiller d'échanger avec la personne sur l'opportunité et la pertinence de recourir, le cas échéant, à des prestations complémentaires. Celles-ci peuvent, en cohérence avec la démarche de projet du bénéficiaire, permettre de formaliser un bilan de ses compétences ou de tester ses souhaits dans le cadre d'une mise en situation en milieu professionnel.

Dans ce cadre, la personne active bénéficie d'un accompagnement personnalisé qui lui permet de se confronter à la réalité et d'enrichir ses représentations, sa connaissance de soi, de l'environnement professionnel et des métiers ainsi que des parcours de formation possibles en fonction de son projet professionnel.

LE NIVEAU 3 : UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ À LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le niveau 3 relatif à l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet professionnel excède le périmètre de l'exercice de la fonction d'ingénierie financière (cf. Annexe 12). Il vise, sur la base d'un projet professionnel et d'une stratégie formalisés, à :

- réaliser un plan d'action et en faciliter la concrétisation ;
- suivre et apporter un soutien global à la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire.

Cela implique des contacts réguliers et, le cas échéant, de reconsidérer la situation du bénéficiaire et, si nécessaire, d'examiner avec lui les modalités d'aménagement de son projet et d'actualisation du plan d'action associé.

La prestation CÉP peut être entièrement dématérialisée mais, afin d'assurer l'accès effectif de tous à l'offre de service, chaque opérateur doit pouvoir garantir que les trois niveaux soient aussi accessibles en présentiel.

UNE MISSION TRANSVERSALE

Une mission transversale aux trois niveaux de service, visant à la mise en autonomie des personnes actives s'appuie sur :

- la mise à disposition d'une information utile / adaptée à la réflexion autour d'un projet professionnel ;
- l'apport de méthodes et d'outils pédagogiques d'aide à la décision et l'accompagnement à leur utilisation ;
- la définition partagée d'une alliance de travail entre le bénéficiaire d'un CÉP et son conseiller, précisant notamment les modalités de son accompagnement et de son suivi personnalisés, ainsi que les engagements réciproques du bénéficiaire et de son conseiller.

L'offre de service ainsi que les opérateurs chargés de sa mise en œuvre sont identifiés par une marque déposée à l'INPI, propriété de l'Etat ; les conditions d'utilisation de cette marque sont encadrées (cf. Annexe 20).

POINT DE VIGILANCE

Au terme de la démarche CÉP, il est obligatoirement remis au bénéficiaire un document de synthèse qui récapitule, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies travaillées avec son conseiller ainsi que le plan d'action associé comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé. Les opérateurs s'engagent à respecter les principes et les éléments de contenu communs du document de synthèse tels que formulés en annexe 9.

RESSOURCES ASSOCIÉES

	Le référentiel d'activités du conseil en évolution professionnelle
	Les services mobilisables dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (définitions en lien avec le socle national d'indicateurs CÉP, intégrées au contrat d'interface avec chaque opérateur)
	Les principes et contenus du document de synthèse remis au bénéficiaire du conseil en évolution professionnelle
	La fiche technique « Identité visuelle CÉP »
	Le "panier de services" du conseil en évolution professionnelle

Repère 1.3

LE RECOURS AUX PRESTATIONS EXTERNES ASSOCIÉES

LE PRINCIPE D'UNE RESPONSABILITÉ PLEINE ET ENTIÈRE DES OPÉRATEURS DANS LA DÉLIVRANCE DU CÉP

Le législateur a souhaité confier une responsabilité pleine et entière de la délivrance de l'offre de service CÉP à des organismes clairement identifiés :

- les opérateurs nationaux mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail en raison de leur couverture nationale du territoire et de leurs missions en matière de conseil et d'accompagnement ;
- les opérateurs désignés par les Régions dans des conditions fixées au même article à des fins d'adaptation de l'offre de service aux spécificités territoriales (couverture des publics et des territoires).

Le cahier des charges du CÉP prévoit par ailleurs, que les organismes soient présents sur l'intégralité de la chaîne de services (niveaux 1, 2 et 3) sans délégation ni sous-traitance.

En posant le principe d'un conseil centré autour d'un nombre restreint d'opérateurs et d'un positionnement sur l'ensemble de la chaîne de service, les pouvoirs législatif et réglementaire ont entendu éviter la dilution du conseil par la multiplication des organismes chargés de sa délivrance et prévenir les possibles risques de conflits d'intérêts.

Ce principe ne s'oppose pas à ce que les opérateurs CÉP nationaux et régionaux puissent mutualiser leurs moyens notamment à l'échelle du territoire régional. Les conventions afférentes à cette mutualisation doivent avoir un niveau de publicité suffisant pour permettre aux autres acteurs du service public régional de l'orientation (SPRO) de connaître les principes d'organisation qui en découlent.

LE RECOURS À DES PRESTATIONS EXTERNES ASSOCIÉES AU CÉP : UNE FACULTÉ OFFERTE AUX OPÉRATEURS

Le recours à des prestations externes associées au CÉP est une faculté offerte à l'opérateur CÉP pour lui permettre de rendre un service adapté au besoin du bénéficiaire CÉP compte tenu de son projet.

Ainsi, un opérateur CÉP peut recourir à des prestations externes associées en appui du processus de définition et de mise en œuvre d'un projet professionnel.

Il s'agit de mobiliser :

- soit des compétences spécifiques (ex. une prestation d'accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise),
- soit une expertise approfondie (ex. une prestation de bilan de compétences).
- Les contours et contenus de ces prestations sont définis par l'opérateur CÉP, après échange avec le bénéficiaire et en lien avec le prestataire. Elles font l'objet d'une restitution à l'opérateur des conclusions retenues et utiles pour la conduite du projet du bénéficiaire. Les éléments personnels sont, quant à eux, communiqués au seul bénéficiaire qui décide de leur usage.
- Dans le cadre de la relation contractuelle entre l'opérateur CÉP et le prestataire externe, un rapport sur l'exécution des prestations confiées et réalisées (comprenant une mesure de la satisfaction des bénéficiaires) doit être prévu et remis à l'opérateur CÉP.
- Sur la durée de la période de réalisation de la prestation externe associée, l'opérateur CÉP est garant :
- d'un échange avec le bénéficiaire sur les attendus de la prestation ;
- de la qualité du service rendu par le prestataire externe ;
- de l'application par le prestataire externe des principes de service public inscrits au paragraphe 3.1 du cahier des charges CÉP ;
- et du suivi et de l'accompagnement du bénéficiaire pendant la prestation.

RESSOURCES ASSOCIÉES



La liste des principales prestations mobilisables dans le cadre du CÉP

PARTIE 2

Le rôle des acteurs dans la mise en oeuvre du conseil en évolution professionnelle

Repère 2.1

LES OPÉRATEURS DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

LES OPÉRATEURS NATIONAUX DU CÉP

Le législateur a confié la délivrance du CÉP à cinq catégories d'opérateurs nationaux *(cf. Annexe 14)*, déjà positionnés sur l'activité de conseil et d'accompagnement :

- Pôle emploi
- les Missions locales
- les Cap emploi
- l'APEC (Association pour l'emploi des cadres)
- et les OPACIF [organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation : les 17 Fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF), le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF TT) et les 7 organismes paritaires collecteurs agréés du congé individuel de formation au titre du « hors champ [1] »].

1. « hors champ » : hors champ de l'application des accords nationaux interprofessionnels signés par les organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO) représentatives au niveau national et interprofessionnel.

LES OPÉRATEURS RÉGIONAUX DU CÉP

Afin de permettre une adaptation aux spécificités territoriales (besoins spécifiques des publics en termes d'accompagnement et de couverture territoriale), le législateur a ouvert la possibilité aux régions de désigner des opérateurs régionaux du CÉP, après avis du bureau du CREFOP.

La désignation en tant qu'opérateur régional du CÉP emporte, pour l'institution désignée, le respect du cahier des charges CÉP (arrêté du 16 juillet 2014, publié au Journal officiel du 24 juillet 2014) et des documents opérationnels de référence, concertés au niveau national par les acteurs du quadripartisme au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP).

POINT DE VIGILANCE

L'opérateur régional du CÉP doit être en capacité de délivrer les services prévus au cahier des charges sur les trois niveaux.
Afin de garantir l'impartialité du conseil en évolution professionnelle, un opérateur régional ne peut, ni exercer une activité conduisant à la réalisation d'une action de formation, ni une activité de service conduisant à la réalisation de prestations externes pouvant être mobilisées en appui du processus de définition et de mise en œuvre du projet professionnel.

RESSOURCES ASSOCIÉES

mon CompteFormation moncompte activité.gouv.fr	**Site grand public** http://www.moncompteformation.gouv.fr/espaces-dedies/titulaire/mes-interlocuteurs https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/identifier-son-conseiller-en-evolution-professionnelle
	LES OPÉRATEURS NATIONAUX DU CÉP
pôle emploi	**Site grand public** http://www.pole-emploi.fr/candidat/le-conseil-en-evolution-professionnelle-@/article.jspz?id=151582
UNML	**Site grand public** http://www.unml.info/les-missions-locales/espace-documentaire-des-missions-locales/orientation-emploi-formation/le-conseil-en-evolution-professionnelle-cep/
Cheops	**Site grand public** http://www.cheops-ops.org/wp-content/uploads/2015/05/Note-de-CHEOPS-sur-la-correspondance-entre-les-niveaux-de-CEP-et-l_offre-de-services-Cap-emploi-30-avril-2015.pdf
Apec	**Site grand public** https://cadres.apec.fr/Emploi/Mes-services-Apec/Nos-services-phares/CEP/Conseil-en-evolution-professionnelle
fongecif	**Site grand public** http://www.moncepmonfongecif.fr/le-cep
unagecif	**Site grand public** http://www.unagecif.fr/cep/
Afdas.	**Site grand public** http://mon-cep.afdas.com/
agecif cama	**Site grand public** www.agecif-cama.fr
FAF.TT	**Site grand public** http://moncep.faftt.fr/
fafsea	**Site grand public** http://www.fafsea.com/de/de_cep.php
unifaf	**Site grand public** http://mon-cep.unifaf.fr/
uniformation	**Site grand public** http://moncep.uniformation.fr/
opcalim	**Site grand public** http://www.opcalim.org/cont/Salaries-et-chercheurs-d-emploi/Salaries-en-poste/Faire-le-point-sur-votre-parcours-professionnel/Le-Conseil-en-Evolution-Professionnelle-CEP/Trouver-votre-conseiller-CEP

Repère 2.2

LE RÔLE DE L'OPÉRATEUR DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

LES TÊTES DE RÉSEAU NATIONALES ONT UNE RESPONSABILITÉ EN PROPRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU CÉP

A l'interne, pour :

- déployer l'offre de service CÉP en leur sein sur la base du référentiel d'activités *(Cf. Annexe 6)* et l'adapter aux besoins des publics bénéficiaires en diversifiant les outils et les modalités de délivrance, notamment par le développement de services dématérialisés ;
- diffuser et veiller à l'appropriation par la chaîne hiérarchique, les conseillers-référents de parcours des documents de référence pour la mise en œuvre du CÉP (ex. référentiel d'activités CÉP, fiches techniques relatives aux fonctions « de conseillers-référent de parcours » et « d'ingénierie financière »...) ;
- mettre en place un plan de professionnalisation des conseillers-référents de parcours pour accompagner notamment le changement de posture, l'appropriation des fonctions de « référent de parcours » et « d'ingénierie financière » ;
- veiller, en matière d'ingénierie financière, à ce que les professionnels du réseau connaissent et maîtrisent les circuits financiers opérationnels (modalités de prise en charge / instruction, …) ainsi que le niveau de délégation des financeurs pour valider les abondements du compte personnel de formation (Région, Pôle emploi, organismes paritaires collecteurs agréés, Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées,…).

A l'externe, pour :

- rechercher la complémentarité et l'articulation des offres de service des opérateurs CÉP, en particulier, lorsque les opérateurs CÉP s'adressent potentiellement aux mêmes publics ;
- contribuer à la communauté de pratiques des opérateurs CÉP afin de faciliter une acculturation réciproque autour du CÉP ;
- participer, au sein des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), à la définition des modalités de coordination des différents acteurs (opérateurs CÉP/financeurs) pour :

- accompagner en inter-réseaux la montée en compétences des professionnels du CÉP ;

- simplifier et fluidifier les circuits administratifs et financiers ;

- optimiser les financements ;

- identifier les projets professionnels qui seraient dans les interstices c'est-à-dire « non couverts » actuellement par les financeurs et faciliter leur couverture financière.

- s'inscrire pleinement dans la coordination du service public régional de l'orientation (SPRO)

Nota bene : *le rôle de l'opérateur CÉP, notamment en matière d'ingénierie financière est précisé en annexe 12.*

Repère 2.3

LE RÔLE DU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE - RÉFÉRENT DE PARCOURS

Les professionnels en charge de la délivrance du conseil en évolution professionnelle sont des professionnels du conseil et de l'accompagnement.

Ces professionnels, regroupés sous la terminologie de « conseiller en évolution professionnelle », sont appelés à faire évoluer leur pratique professionnelle pour prendre en compte les dimensions relatives à l'universalité, au renforcement du travail en réseau « interinstitutionnel » et l'intégration de logique de co-développement avec le bénéficiaire, sous-tendues par le conseil en évolution professionnelle. En effet, le conseiller CÉP est la personne référente pour le bénéficiaire, garante de la cohérence de son parcours dans l'élaboration et la concrétisation de son projet.

LE RÔLE DU CONSEILLER CÉP EN TERMES D'APPUI AU PROCESSUS D'ÉLABORATION ET DE CONCRÉTISATION D'UN PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Toute personne active qui s'engage dans une démarche de conseil en évolution professionnelle bénéficie du soutien d'un conseiller CÉP dans le processus d'élaboration et de réalisation de son projet.

À ce titre, le conseiller CÉP :

- établit avec la personne un état des lieux de ses atouts, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation ;
- conseille la personne dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel ;
- explicite les objectifs poursuivis (en matière d'accompagnement), identifie et ajuste avec la personne la stratégie envisagée ;
- aide la personne active à capitaliser sur l'expérience de la conduite de projet ;
- mobilise toute mesure ou partenaire afin de prévenir et de réguler les éventuelles difficultés de mise en œuvre de la stratégie concertée pour atteindre les objectifs.

Le conseiller CÉP, dans l'exercice de ses fonctions, adopte une posture d'écoute, de soutien et de facilitateur, veille à être impartial et à respecter la confidentialité, l'initiative et la liberté de choix de la personne active.

Une attention particulière sera portée aux publics les plus fragiles au regard de leur situation par rapport à l'emploi.

Le conseiller CÉP exerce la fonction de référent de parcours pour le bénéficiaire du conseil en évolution professionnelle.

Le conseiller CÉP est désigné, dès le niveau 2 (voire en niveau 3 si entrée directe à ce niveau), comme l'interlocuteur privilégié du bénéficiaire pour l'ensemble du processus de conseil et d'accompagnement de son projet d'évolution professionnelle, de l'élaboration à sa réalisation. À ce titre, il assure, au profit du bénéficiaire et dans le respect de son autonomie, un rôle d'intermédiation :

- en interne, avec les services mobilisables chez l'opérateur pour la construction du parcours d'accompagnement ;
- en externe le cas échéant, avec les autres opérateurs CÉP ou les autres organismes membres du service public régional de l'orientation (SPRO), les prestataires de service et de formation ainsi qu'avec les financeurs, dans le cadre collectif régional.

En tant que référent de parcours et en interaction avec le bénéficiaire CÉP, le conseiller :

- définit avec lui les objectifs du parcours, identifie des axes de progrès, fixe les modalités d'accompagnement et les engagements réciproques ;
- veille à la cohérence du parcours d'accompagnement du bénéficiaire et à la continuité de service au sein de l'opérateur comme en dehors, en lien avec les prestataires ou les partenaires extérieurs mobilisés ;
- en tant que garant du fil conducteur du parcours d'accompagnement élaboré avec le bénéficiaire, s'assure aux phases clés du projet professionnel :
- du bon déroulement de la démarche ;
- de la mesure des progrès réalisés.

RESSOURCES ASSOCIÉES	
	La fiche technique « Le référent de parcours, un ensemblier"
	La fiche technique « Rôle du référent de parcours CÉP »
	L'alliance de travail
	Le panier de services du conseil en évolution professionnelle

PARTIE 3

Les principes directeurs pour la mise en oeuvre du conseil en évolution professionnelle

Repère 3.1

LA CONTINUITÉ DE SERVICE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

DANS L'INTÉRÊT DU BÉNÉFICIAIRE ET DANS UNE LOGIQUE DE CONTINUITÉ DE SERVICE, LES OPÉRATEURS PARTAGENT AU TITRE DU CÉP LES RÈGLES DE PRISE EN CHARGE SUIVANTES :

- La personne est adressée, en niveau 2, vers l'opérateur CÉP le plus pertinent au regard du besoin de la personne, de son projet et de l'offre de service susceptible d'y répondre.

Par exemple : un jeune de moins de 26 ans qui, outre son souhait d'évolution professionnelle, est confronté à une problématique sociale (ex. problème de logement ou de santé) est aiguillé en niveau 2 vers la Mission locale.

- Une personne accueillie et prise en charge par un opérateur est accompagnée et suivie jusqu'au terme de sa démarche CÉP, peu importe qu'elle ait changé de statut en cours d'accompagnement.

Par exemple :

- le jeune, qui est âgé de 25 ans et 2 mois en début de démarche CÉP et n'a pas achevé sa démarche à ses 26 ans, poursuit le travail engagé avec son conseiller de Mission locale jusqu'à la formalisation du projet et de son plan d'action (remise du document de synthèse).
- le bénéficiaire qui est accompagné par un Fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF) et devient demandeur d'emploi en cours d'accompagnement, poursuit sa démarche avec son conseiller-référent de parcours au sein de la structure FONGECIF.

FOCUS SUR LES PERSONNES CUMULANT OU ALTERNANT UN « DOUBLE STATUT »

Les opérateurs CÉP partagent les principes de prise en charge en niveau 2 et 3 suivants, visant à assurer la fluidité et la continuité de service.

BÉNÉFICIAIRES	Niveaux 2 et 3 du CÉP assurés par :
INTÉRIMAIRES	- Dominante "activité en missions intérimaires" CÉP assuré de manière privilégiée par le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF.TT) - Dominante "période de recherche d'emploi" CÉP assuré de manière privilégiée par Pôle Emploi (ou ses partenaires selon les modalités d'orientation définies dans les accords cadres de partenariat renforcé) Le code du travail définissant la durée légale du travail à 1607 heures (article L. 3123-1), le seuil pourrait être défini par un point de repère à 800 heures d'activité en travail temporaire dans les 12 derniers mois.
INTERMITTENTS	AFDAS (Assurance formation des activités du spectacle) ou Pôle emploi, en fonction du partenariat bilatéral régional
DEMANDEURS D'EMPLOI ADHÉRENTS AU CSP	Pôle emploi
CDD DE DROIT PRIVÉ ET SAISONNIERS	FONGECIF (Fonds de gestion des congés individuels de formation) ou OPACIF de rattachement pour le « hors champ ».
CDD DE DROIT PUBLIC	À 3 mois de la fin de leur contrat à durée déterminée (CDD), par anticipation de leur statut de demandeur d'emploi, les contractuels de droit public dont le contrat ne sera pas renouvelé peuvent engager une démarche de CÉP auprès de Pôle emploi.
BÉNÉFICIAIRES DE CONTRATS AIDÉS ET SALARIÉS DE L'INSERTION	Tout dispositif d'accompagnement de nature à faciliter leur insertion professionnelle et leur accès à la formation leur est ouvert. Toutefois, la mobilisation des différents dispositifs doit être articulée de manière cohérente au bénéfice de la sécurisation du parcours de la personne et éviter la déresponsabilisation de chacune des institutions, mais au contraire, rechercher leur coordination et l'effet levier des interventions. Pour cela, deux principes directeurs sont rappelés : - Les opérateurs du service public de l'emploi (SPE) sont garants du parcours global de la personne. Il leur appartient de valider le bien fondé d'une entrée en contrat aidé ou en structure d'insertion par l'activité économique (structure bénéficiant d'un agrément) et, le cas échéant, d'accompagner la personne à l'issue de cette période au cas où elle ne déboucherait pas sur son insertion dans l'emploi. - Le conseil en évolution professionnelle, qu'il se situe en amont de l'entrée en contrat aidé ou en IAE (insertion par l'activité économique), en cours de contrat de travail ou à son issue, doit être intégré à l'accompagnement global SPE et s'articuler avec l'accompagnement professionnel réalisé par la structure d'accueil.

Repère 3.2

LA MOBILISATION ET L'ARTICULATION DES PRESTATIONS DE SERVICE ET DE FORMATION AVEC LE CÉP

LE BÉNÉFICIAIRE EST ACCOMPAGNÉ DANS SES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES ET FINANCIÈRES

Lorsque la personne active a sollicité à l'appui de son projet un conseil en évolution professionnelle (niveaux 2 et 3), elle n'est pas laissée seule face à la complexité administrative et financière.

Cette complexité est prise en charge par son conseiller-référent de parcours (désigné à partir du niveau 2 du CÉP).

La personne active n'est jamais renvoyée ni vers un autre réseau d'opérateurs CÉP, ni vers un financeur (qu'il s'agisse d'une prestation de service, d'une formation, de rémunération/indemnisation ou d'aides diverses dont les aides à la mobilité).

Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une prestation externe associée, de service ou de formation visée à l'article L. 6313-1 du code du travail, l'opérateur CÉP veille à ce que le « reste à charge » pour le bénéficiaire soit limité au regard de sa situation.

CAS DE RECOURS À UNE PRESTATION DE SERVICE

L'opérateur CÉP étudie avec le bénéficiaire l'opportunité de mobiliser une prestation externe (ex. bilan de compétences, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience…) en articulation avec le CÉP. En tout état de cause, qu'il y ait ou non recours à une prestation externe, le travail sur les compétences et le projet de la personne doit être réalisé.

CAS DE RECOURS À UNE PRESTATION DE FORMATION

Les dispositifs relatifs au « compte personnel de formation », au « plan de formation », à la « professionnalisation », au « congé individuel de formation » et à la formation des demandeurs d'emploi ont leur propre finalité et conditions d'accès. Pour autant, les heures présentes au compte personnel de formation (CPF) peuvent s'articuler avec la plupart d'entre eux *(cf. Annexe 17).*

Lorsque la personne est accompagnée par un opérateur de conseil en évolution professionnelle, il peut être identifié en amont le risque d'un « reste à charge ». Sa réduction ou sa couverture financière complète doit être recherchée par la sollicitation de l'ensemble des financeurs régionaux. Dans le cas de la mobilisation du compte personnel de formation et avant de valider la participation financière du titulaire dans le système d'information CPF, le conseiller en évolution professionnelle recueille l'accord du titulaire pour la mobilisation de son compte et l'éventuel « reste à charge ».

REPÈRES CÉP 32

Pour fluidifier et simplifier l'accès à la formation des personnes actives, titulaires d'un compte personnel de formation, des circuits courts « salariés » aussi bien que « demandeurs d'emploi » sont mis en place.

Ces circuits courts vont directement de la personne (et, le cas échéant, du conseiller en évolution professionnelle) au financeur.

Pour le salarié, une demande de prise en charge peut être envoyée directement à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ou à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF).

Pour le demandeur d'emploi, certaines Régions ont mis en place des dispositifs qui permettent au demandeur d'emploi d'entrer en formation en s'adressant directement à l'organisme de formation sans passer par un opérateur du conseil en évolution professionnelle.

Ces premières mesures de simplification et d'harmonisation, conformes à l'esprit de la réforme, ont vocation à être développées au fur et à mesure de la montée en charge du compte personnel de formation.

POINT DE VIGILANCE

• *Pour les demandeurs d'emploi,* l'entrée dans une formation collective du programme régional de formation doit être privilégiée avant l'examen de tout montage financier individuel de formation, dans une optique d'optimisation des dispositifs et des coûts de formation. Lorsqu'il existe des dispositifs régionaux ouverts aux salariés, cette même recommandation est appliquée.

• *Pour les personnes en situation de handicap* répondant à l'obligation d'emploi, l'accès aux formations de droit commun est privilégié. Aussi, la recherche de la formation s'effectue d'abord parmi les formations collectives du catalogue régional de formation du droit commun (Région, Pôle emploi) et, en dernier ressort, sont mobilisés les financements de l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour des formations individuelles.

• *Pour les salariés,* le choix de la formation et de l'organisme de formation est guidé par l'opérateur CÉP en tenant compte des exigences « qualité » formulées par les financeurs.

RESSOURCES ASSOCIÉES

	La liste des principales prestations mobilisables dans le cadre du CÉP
	La liste des dispositifs de formation mobilisables dans le cadre du CÉP

Repère 3.3

L'ARTICULATION DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION

LA RECHERCHE DE LA COMPLÉMENTARITÉ DES OFFRES DE SERVICE

Les opérateurs CÉP sont tenus au respect de l'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges du CÉP, notamment les principes et les modalités de mise en œuvre de l'offre de service du CÉP.

Ce cahier des charges prévoit que la mise en œuvre du CÉP est réalisée dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).

Aussi, à des fins de respect de la hiérarchie des normes, la Région veille à intégrer les exigences du cahier des charges du CÉP (arrêté du ministre en charge de l'emploi) dans celles du service public régional de l'orientation (délibération du Conseil régional).

POINT DE VIGILANCE

Les organismes reconnus membres du service public régional de l'orientation (SPRO) doivent délivrer un service correspondant à minima au niveau 1 du CÉP.

En outre, à des fins de couverture du territoire régional et au vu de la diversité des besoins identifiés sur les bassins de vie, la Région s'assure de la complémentarité des offres de service entre les opérateurs CÉP et les organismes reconnus membres du service public régional de l'orientation.

LA RECHERCHE DE COOPÉRATIONS ENTRE LES OPÉRATEURS CÉP ET LES AUTRES ORGANISMES MEMBRES DU SPRO

La recherche de la complémentarité des offres de service et de la couverture territoriale des besoins implique une coordination par la Région des actions des opérateurs CÉP, membres de droit du service public régional d'orientation (SPRO) (article L. 6111-6 du code du travail), avec celles des autres organismes, reconnus comme participant au service public régional de l'orientation sur le fondement de normes qualité élaborées par la Région à partir d'un cahier des charges qu'elle arrête (article L. 6111-5 du code du travail).

La coordination est particulièrement nécessaire sur le niveau 1 du CÉP relatif à l'accueil, à l'information individualisée et à l'aiguillage des bénéficiaires qui s'effectue dans les conditions du service public régional de l'orientation.

Elle est également souhaitable sur les niveaux 2 et 3 afin d'assurer la complétude de l'offre de service au bénéfice des personnes actives sollicitant un CÉP (ex. l'appui des chambres consulaires à l'élaboration d'un « business plan » pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise) et faciliter leur parcours au sein du service public régional de l'orientation.

Cette coordination est réalisée notamment :

- en application de l'article L..6123-4 du code du travail, par voie de conventionnement avec les opérateurs CÉP;

- et à l'initiative de la Région, via l'adhésion des opérateurs CÉP à une charte régionale du service public régional de l'orientation.

RESSOURCES ASSOCIÉES

	Le rôle des acteurs dans la gouvernance du CÉP

Repère 3.4

LE SUIVI NATIONAL ET RÉGIONAL DE LA MISE EN OEUVRE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les indicateurs concertés au niveau national seront consignés dans un tableau de bord (réalisé par la DGEFP et basé sur la remontée automatisée des données des systèmes d'information des opérateurs nationaux) et pourront être déclinés :

- par opérateur ;
- sur 3 niveaux de maille géographique (France entière / région / département).

Ces indicateurs pourront, le cas échéant, être complétés par des indicateurs concertés au niveau régional au sein des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) permettant d'apprécier la mise en œuvre territoriale du CÉP.

Les indicateurs concertés au niveau national porteront à la fois sur l'activité et sur les résultats. Une première version du tableau de bord DGEFP des indicateurs ***(cf. Annexe 21)*** sera opérationnelle fin 2015 ; elle portera sur :

- le volume des bénéficiaires ;
- le profil des bénéficiaires ;
- le motif majeur de sollicitation d'un CÉP ;
- les services mobilisés dans ce cadre ;
- et la finalité des projets.

Par ailleurs, les Régions engagent une réflexion pour dégager une méthodologie commune relative à la définition des indicateurs « SPRO » (service public régional de l'orientation). Après concertation au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), un socle d'indicateurs régionaux partagés permettra de suivre au niveau national la mise en œuvre territoriale du niveau I du CÉP, dans le cadre du service public régional de l'orientation.

RESSOURCES ASSOCIÉES

Le tableau de bord des indicateurs CÉP

REPÈRES CÉP 36

PARTIE 4

L'ingénierie financière dans le cadre du conseil en évolution professionnelle

Repère 4.1

LES PRINCIPES DIRECTEURS POUR L'EXERCICE DE L'INGÉNIERIE FINANCIÈRE

LA DÉFINITION DE L'INGÉNIERIE FINANCIÈRE

L'ingénierie financière peut se définir comme la recherche des solutions financières adaptées aux besoins spécifiques des projets des actifs, présentant un coût cohérent par rapport aux objectifs poursuivis et aux coûts du marché appréhendés pour le service ou la formation visé(e).

L'exercice de cette fonction implique de rechercher des combinatoires de dispositifs, d'envisager des cofinancements pour le compte des bénéficiaires CÉP, et dans ce cadre, de rapprocher les prestataires de service et de formation des financeurs.

La notion d'ingénierie financière est comprise dans une acception large qui englobe, outre les coûts pédagogiques, les frais annexes recouvrant les frais de transport, hébergement et restauration, ainsi que la rémunération ou l'indemnisation du stagiaire.

LE CADRE COLLECTIF RÉGIONAL POUR L'EXERCICE DE L'INGÉNIERIE FINANCIÈRE

Afin de sécuriser et de faciliter l'exercice effectif de la fonction d'ingénierie financière par les conseillers CÉP, en interaction avec l'intervention des financeurs en matière d'achat, de qualité et d'arbitrage des demandes de prise en charge, le CREFOP (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) a pour ambition la mise en place d'un cadre collectif comprenant :

En amont de la décision de prise en charge,

- la mise en visibilité au niveau régional :
- -des dispositifs de formation (coût pédagogique et frais annexes) et de prestation de service ;
- des processus décisionnels (circuits opérationnels de sollicitation des accords de financement et de cofinancement, éléments constitutifs de la demande de prise en charge, délais / échéances…);
- des modalités opérationnelles (dates des actions de formation, nombre de places, modalités d'entrée en formation en région et hors région...).
- l'organisation de la transparence sur les priorités, les critères et les conditions de prise en charge, la répartition indicative des budgets des financeurs selon les dispositifs et/ou les objectifs et les modalités de financement (ex. coûts réels / coûts réels plafonnés / coûts forfaitaires) ;
- l'identification au sein de chaque organisme financeur d'un interlocuteur pour les opérateurs CÉP, ayant une maîtrise des dispositifs financés, des règles de cofinancement et des partenariats dans lesquels sa structure est engagée.

En aval de la décision de prise en charge,

- la définition des modalités de transmission aux opérateurs CÉP de la notification des décisions de prise en charge ;
- la remontée d'information au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, selon des modalités définies par cette instance, sur le volume et la typologie des projets validés dont le financement est partiellement ou pas couvert ;
- l'analyse des retours des bénéficiaires des formations et/ou des prestations de service, en appui de la concertation sur les programmes de formation du territoire.

POINT DE VIGILANCE

Les acteurs en région veilleront en particulier à :

• La bonne application des principes directeurs relatifs à l'ingénierie financière en région

• La fluidité des circuits administratifs et financiers et, chaque fois que cela est possible, à la recherche de simplification des process afin de réduire les délais d'accès à la formation -L'encouragement des échanges entre les financeurs sur leur politique d'achat.

Repère 4.2

LE RÔLE DES FINANCEURS DES PRESTATIONS DE SERVICE ET DE FORMATION

LE RÔLE DES FINANCEURS

Le financeur n'intervient pas directement dans la mise en œuvre du CÉP. Pour autant, dans l'exercice de sa responsabilité et de ses compétences, il contribue à faciliter la mobilisation des financements au service des projets d'évolution professionnelle des personnes actives.

A ce titre, il appartient au financeur de :

- définir sa politique d'achat de prestations de service et de formation et, par ce biais, veiller à leur modularisation et à leur qualité (sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat) en lien avec les prestataires ;
- veiller à préserver, à travers la fixation des priorités, des critères et des conditions de prise en charge, l'accès à la formation des publics fragilisés au regard de leur situation vis-à-vis de l'emploi, notamment des personnes en recherche d'emploi et des personnes en situation de handicap répondant à l'obligation d'emploi ;
- informer les opérateurs CÉP sur les modalités de financement des formations et des prestations associées et se mettre d'accord avec eux sur les modalités de notification des décisions de prise en charge aux bénéficiaires, en particulier lorsqu'il s'agit de décisions de refus de prise en charge ;
- rendre visible et accessible aux opérateurs CÉP afin de faciliter l'exercice de la fonction d'ingénierie financière par les conseillers CÉP, ses priorités, critères et conditions de prise en charge, ses circuits et modalités opérationnelles de financement (éléments constitutifs du dossier de prise en charge, planning des commissions décisionnaires,…) ;
- contribuer au dialogue entre financeurs pour fluidifier le parcours et répondre à la diversité des besoins des bénéficiaires, par la recherche de la simplification des process et des solutions de financement pour la typologie des projets validés au plan professionnel, identifiés comme n'étant couverts par aucun des financeurs.

Nota bene : *le rôle du financeur dans le cadre de l'ingénierie financière CÉP est précisé en annexe 12.*

RESSOURCES ASSOCIÉES	
	La liste des dispositifs de formation mobilisables
	Les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail relatif aux actions qui peuvent être prises en charge au titre de la formation continue

Repère 4.3

LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE PAR LES FINANCEURS DES PRESTATIONS DE SERVICE ET DE FORMATION

Les modalités de prise en charge des prestations externes :

Pour les salariés, les principales prestations sont prises en charge sur les fonds de la formation en application de l'article L. 6313-1 du code du travail, notamment les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ou aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ; les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Pour les demandeurs d'emploi, les prestations sont prises en charge sur le budget d'intervention des structures.

Les modalités de prise en charge des formations :

Pour les salariés :

- Préalablement à une demande de prise en charge, le conseiller, avec le salarié, identifie l'OPCA de référence : une base de données accessible sur le site du FPSPP **http://www.fpspp.org** permet, à partir du code APE (activité principale de l'entreprise), de repérer rapidement et facilement l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ou l'organisme paritaire agréé du congé individuel de formation (OPACIF) compétent.
- Pour effectuer une demande de prise en charge, le conseiller, avec le salarié, recourt au formulaire unique mis à disposition de la personne et des réseaux du conseil en évolution professionnelle sur : **moncompteformation.gouv.fr**
- Il est à noter que les taux de prise en charge des OPCA et OPACIF relèvent de décisions de leur conseil d'administration. Les conditions de prise en charge par les OPCA et les OPACIF sont publiées sur le site du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, à des fins de simplification pour le titulaire du compte personnel de formation (CPF) comme pour les opérateurs du CÉP, l'instruction des dossiers est effectuée sur la base du coût réel de la formation. Il appartient ensuite aux financeurs prévus par la loi (les Régions et Pôle emploi) de prendre en charge le mécanisme de refinancement par le FPSPP.

POINT DE VIGILANCE

Les partenaires sociaux ont décidé, depuis 2015, d'une dotation spécifique « demandeurs d'emploi » (cf. les principes de mobilisation exceptionnelle du CPF du demandeur d'emploi en 2015 – Annexe 18). Il s'agit de faciliter l'entrée en formation des demandeurs d'emploi en favorisant et en simplifiant l'utilisation du compte personnel de formation par une dotation pouvant aller jusqu'à 100h de formation, sans que la personne soit dans l'obligation de justifier ses droits par une attestation de son ancien employeur, plus difficile à obtenir que pour un salarié :

- **Si le demandeur d'emploi possède déjà 100 heures ou plus sur son compte, il tilise librement et en tant que de besoin ses heures pour la réalisation d'un projet de formation ;**
- **Si le demandeur d'emploi a moins de 100 heures, il bénéficie pour son projet de formation d'un abondement pouvant atteindre jusqu'à 100 heures.**
- **Pour ces deux cas de figure, l'accord du demandeur d'emploi titulaire est requis pour la mobilisation des heures présentes sur son CPF.**
- **Enfin, si le demandeur d'emploi ne possède pas d'heures sur son compte, son projet de formation est abondé à hauteur de 100 heures.**

NB : Une dotation additionnelle de 100 heures est possible sur décision des partenaires sociaux en région (voir kit dotation additionnelle CPF transmis aux régions concernées.)

RESSOURCES ASSOCIÉES

	Les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail relatif aux actions qui peuvent être prises en charge au titre de la formation professionnelle continue
	Les principes de mobilisation exceptionnelle du CPF du demandeur d'emploi en 2015

Annexes

N°	INTITULÉ DE L'ANNEXE	PAGE
	TEXTES DE RÉFÉRENCE	
1	l'arrêté du 16 juillet 2014 (publié au JO du 24 juillet 2014) fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L.6111-6 du code du travail	46
2	Le décret n° 2014-965 du 22 août 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles	54
3	Le décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles	55
4	Les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail relatif aux actions qui peuvent être prises en charge au titre de la formation continue	63
5	Les évolutions apportées par la Loi du 8 aout 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels	64
	RÉFÉRENTIEL DES ACTIVITES ET SERVICES	
6	Le réferentiel d'activités du conseil en évolution professionnelle	66
7	La nomenclature des services mobilisables dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (définitions en lien avec le socle national d'indicateurs CÉP, intégrées au contrat d'interface avec chaque opérateur)	77
8	Le " panier des services " du conseil en évolution professionelle	78
9	Les principes et contenus du document de synthèse remis au bénéficiaire du conseil en évolution professionnelle	83
10	La liste des principales prestations mobilisables dans le cadre du CÉP	89
11	La fiche technique « Le référent de parcrous, un ensemblier"	90
12	La fiche technique « Ingénierie financière »	91
13	L'alliance de travail	98
	LES ACTEURS ET LEUR RÔLE	
14	Les opérateurs nationaux du CÉP	100
15	La fiche technique "Rôle du référent de parcours"	104
16	Le rôle des acteurs dans la gouvernance du CÉP	106
	POINTS DE REPÈRES FORMATION PROFESSIONELLE ET OUTILS SPÉCIFIQUES	
17	La liste des dispositifs de formation mobilisables	109
18	Les principes de mobilisation du CPF du demandeur d'emploi en 2015	118
19	Informations sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (BOETH)	120
	COMMUNICATION ET PILOTAGE	
20	La fiche technique "Identité visuelle CÉP"	127
21	Le tableau de bord des indicateurs CÉP	144
22	Glossaire	147

ANNEXES

1/ TEXTES DE RÉFÉRENCE

Annexe 1

L'ARRÊTÉ DU 16 JUILLET 2014 FIXANT LE CAHIER DES CHARGES RELATIF AU CEP

RETOUR AU SOMMAIRE

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail

NOR : *ETSD1414403A*

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 6111-6,

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;

Vu le décret du 4 octobre 2012 portant nomination de la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu le décret n° 2014-406 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social ;

Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 19 juin 2014,

Arrête :

Art. 1er. – Le cahier des charges mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6111-6 du code du travail est fixé conformément à l'annexe du présent arrêté.

Art. 2. – La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 16 juillet 2014.

FRANÇOIS. REBSAMEN

ANNEXE

CAHIER DES CHARGES RELATIF AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE PRÉVU À L'ARTICLE L. 6111-6 DU CODE DU TRAVAIL

PROJET DE CAHIER DES CHARGES DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

(créé par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et précisé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale)

Préambule

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.

Il est délivré par :

– les réseaux d'organismes expressément mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail en raison de leur couverture du territoire national et de leurs missions en matière de conseil et d'accompagnement. Constituant un « noyau dur » de cinq opérateurs « CEP », ces réseaux d'organismes sont : Pôle emploi, les Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation ;

– les organismes désignés par la région sur le fondement de l'article L. 6111-6 du code du travail comme opérateurs régionaux du CEP, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Le conseil en évolution professionnelle est déployé au plus près des personnes dans les bassins de vie et d'emploi, dans le cadre du service public régional de l'orientation, en application de l'article L. 6111-6 du code du travail.

Sur la base d'une analyse des besoins constatés à moyen terme sur le territoire régional en matière d'emplois, de compétences, de qualifications, de formations et de mobilités, le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) fixe des objectifs en matière de conseil et d'accompagnement en orientation, et définit un schéma prévisionnel de développement du service public de l'orientation. Dans ce cadre, l'Etat et la région déterminent les conditions dans lesquelles ils coordonnent leurs compétences respectives, notamment vis-à-vis des opérateurs CEP en région.

Sa mise en œuvre opérationnelle nécessite la coordination des opérateurs du conseil en évolution professionnelle à un double niveau, national et régional.

L'Etat assure, en lien avec l'Association des régions de France (ARF), un suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle au plan national. Ce suivi est organisé au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et fait l'objet d'une communication annuelle.

En vue de faciliter les coopérations entre ces opérateurs, et d'inciter notamment à la réalisation d'actions de professionnalisation et à la structuration d'un socle d'indicateurs d'activité et de résultat communs, l'Etat coordonne au plan national les têtes de réseau des cinq opérateurs nationaux du CEP mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail, en associant l'ARF, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel.

La région coordonne sur son territoire, en associant les services de l'Etat, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel, la mise en place du conseil en évolution professionnelle par les opérateurs CEP présents localement et participant au service public régional de l'orientation (SPRO). Elle effectue un suivi de la mise en œuvre territorialisée du conseil en évolution professionnelle dont les éléments d'information sont communiqués au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Le CNEFOP, en lien avec les CREFOP, procède à l'évaluation du conseil en évolution professionnelle.

En particulier, au terme d'une période de deux ans à compter de la publication du présent cahier des charges, une première évaluation de la montée en charge du dispositif et du service rendu aux personnes sera réalisée par les CREFOP, selon une méthodologie commune arrêtée au sein du CNEFOP. Ce dernier établira au plan national une synthèse de ces évaluations.

Le cahier des charges pourra être amendé en fonction des résultats de cette évaluation.

Le conseil en évolution professionnelle fait l'objet d'une communication coordonnée en direction des bénéficiaires potentiels, tant sur l'offre de services proposée que sur les opérateurs chargés de sa mise en œuvre :

– à l'initiative des pouvoirs publics ;
– à l'initiative des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
– à l'initiative des employeurs et des instances représentatives du personnel au niveau des branches professionnelles et de l'entreprise ;
– et à l'initiative des opérateurs du conseil en évolution professionnelle eux-mêmes.

S'agissant des salariés, ils sont par ailleurs informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle par l'employeur, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Dans les territoires, cette communication relative au conseil en évolution professionnelle peut être renforcée en direction de publics particulièrement exposés à une mobilité professionnelle volontaire ou non au regard notamment de la situation de leur secteur d'activité ou de leurs caractéristiques socioprofessionnelles (exemples : salariés peu ou pas qualifiés, seniors, etc.).

CAHIER DES CHARGES RELATIF À L'OFFRE DE SERVICES DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est assuré par les opérateurs nationaux mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail ainsi que par des opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Afin de garantir l'impartialité du conseil en évolution professionnelle, les opérateurs régionaux ne peuvent exercer ni une activité conduisant à la réalisation d'actions de formation ni une activité de service conduisant à la réalisation de prestations pouvant être mobilisées en appui du processus de définition et de mise en œuvre du projet professionnel.

L'ensemble des opérateurs est tenu au respect du présent cahier des charges, qui présente successivement :

– les finalités et les publics bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle ;
– l'offre de services du conseil en évolution professionnelle ;
– les principes et les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle ;

– le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle.

1. *Les finalités et les publics bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle*

1.1. **Définition et finalités du conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, reprise ou création d'activité…).

Il contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer la capacité de la personne à faire ses propres choix professionnels et à évoluer professionnellement, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qualifications professionnelles.

A cet effet, le conseil en évolution professionnelle doit aider la personne à clarifier sa situation et lui apporter des clés de compréhension de son environnement professionnel ainsi que des points de repère dans l'offre de qualifications et de formations, en appui de son projet d'évolution professionnelle.

Il est délivré à l'initiative de la personne.

Pour les salariés, le conseil en évolution professionnelle peut s'articuler avec le contenu des entretiens professionnels dont ils ont bénéficié afin de mieux identifier leurs compétences, transférables ou non, celles requises pour un poste ou une fonction cible.

1.2. **Publics bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif (définition INSEE au sens du recensement de la population) 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.

A contrario, le bénéfice du conseil en évolution professionnelle n'est pas ouvert aux inactifs : élèves, étudiants et retraités. Toutefois, lorsque l'étudiant ou le retraité occupe un emploi, celui-ci peut recourir au conseil.

1.3. **Attendus du conseil en évolution professionnelle pour les bénéficiaires**

Le conseil en évolution professionnelle permet au bénéficiaire :

– de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle ;
– d'accéder à une information individualisée ;
– d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
– de vérifier sa faisabilité ;
– de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
– de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Le conseil en évolution professionnelle donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse (sur les niveaux 2 et 3 du CEP). Ainsi, le bénéficiaire est destinataire d'un document récapitulant, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Ce document est formalisé selon un modèle commun aux organismes délivrant le conseil en évolution professionnelle.

2. *L'offre de services du conseil en évolution professionnelle*

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle se structure autour de trois niveaux :

– premier niveau : un accueil individualisé ;
– deuxième niveau : un conseil personnalisé ;
– troisième niveau : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Ces différentes étapes du processus de conseil en évolution professionnelle n'ont pas vocation à être toutes systématiquement mises en œuvre. Cela dépendra des souhaits et des besoins du bénéficiaire, en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet.

A titre d'exemple, une personne peut souhaiter simplement un temps d'échange avec un conseiller pour prendre du recul sur sa situation professionnelle sans mobiliser de services d'appui à la formalisation d'un projet d'évolution professionnelle et d'accompagnement à sa mise en œuvre.

A l'inverse, la personne se présentant avec un projet d'évolution professionnelle abouti et l'identification de la formation nécessaire à sa réalisation pourrait directement solliciter un conseiller sur la validité de son projet de formation et l'assistance à l'ingénierie financière.

2.1. **Premier niveau : un accueil individualisé**

Cet accueil est réalisé dans les conditions communes à l'ensemble des membres du service public régional de l'orientation (SPRO).

L'accueil permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, le cas échéant, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin. Les modalités de cet « aiguillage » doivent être formalisées en amont dans le cadre du SPRO.

A ce premier niveau de service, le bénéficiaire peut accéder à une information sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations, prenant en compte l'émergence des nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique. Elle est actualisée, territorialisée sur la base de diagnostics territoriaux et adaptée à un usage grand public pour permettre à chaque personne :

- de mieux appréhender son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- d'être informée des différents dispositifs existants (services, prestations, formations).

L'information délivrée sur les dispositifs existants peut être dispensée, le cas échéant, dans le cadre de réunions collectives d'information en nombre restreint de bénéficiaires du CEP (ex. : réunion d'information collective VAE) animées par un conseiller.

Le rôle du conseiller consiste à aider le bénéficiaire à se repérer dans le paysage des informations, des services et des outils disponibles (espace ressources documentaires, espace info bilan, portails d'informations et tutoriels…), à découvrir un ou plusieurs environnements professionnels et/ou métiers et à acquérir une méthode d'analyse de l'information.

Le premier niveau d'accueil individualisé doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

2.2. **Deuxième niveau : un conseil personnalisé**

Le conseil personnalisé est délivré par les opérateurs du CEP. Les différents publics bénéficiaires relèvent de la responsabilité institutionnelle des organismes qui, dans le cadre de leurs missions, sont chargés de leur suivi et de leur accompagnement.

Chaque bénéficiaire du CEP est dès lors suivi, au sein de l'opérateur CEP qui le prend en charge, par un référent qui sera son interlocuteur tout au long du processus de conseil et d'accompagnement de son projet d'évolution professionnelle, de l'élaboration à sa réalisation (niveaux 2 et 3).

Le conseil personnalisé s'inscrit dans une démarche dynamique et itérative. Il est adapté à la situation de la personne, à son besoin et à son degré d'autonomie ainsi qu'à sa problématique d'évolution professionnelle.

Il doit permettre au bénéficiaire :

- de clarifier sa demande et de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle ;
- d'identifier ses compétences, en particulier celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité, et celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle (besoins de formation) ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences dont il dispose ou qu'il serait susceptible d'occuper en complétant ses compétences ;
- de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un environnement professionnel correspondant à ses aspirations ;
- de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées.

Il implique une co-construction avec la personne de son projet d'évolution professionnelle reposant sur deux principes :

- la prise en compte de son degré d'autonomie et du niveau de maturation de son projet ;
- le respect de son initiative, de ses souhaits et du rythme d'avancement de son projet.

Le respect de ces principes de co-construction doit permettre d'éviter une approche prescriptive du CEP et conditionne la réussite du projet d'évolution professionnelle. Il doit en conséquence faire l'objet d'une attention particulière des opérateurs du conseil en évolution professionnelle.

Lorsque la personne exprime un projet d'évolution professionnelle, elle bénéficie d'un appui à la construction et la formalisation de ce projet ainsi qu'à l'élaboration d'une stratégie, selon des modalités déterminées au préalable avec le conseiller.

La définition d'une stratégie conduit la personne, avec le soutien du conseiller, à étudier l'opportunité et la pertinence d'un parcours de formation et/ou de VAE et du recours à une ou plusieurs prestations complémentaires au service de la réalisation de son projet.

Dans cette perspective, le conseiller et le bénéficiaire, au regard de sa situation, procèdent ensemble notamment :

- à l'analyse des conditions de réalisation du projet ;
- à l'exploration des éventuels besoins de formation et prérequis exigés ;
- à l'examen de la pertinence d'une reconnaissance des acquis de son expérience ;
- à l'identification des programmes de formation mobilisables et des éventuelles certifications afférentes ;
- à l'étude de l'opportunité du recours à une ou plusieurs prestations complémentaires.

Le deuxième niveau de conseil personnalisé doit permettre au bénéficiaire de formaliser son projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie.

2.3. **Troisième niveau : l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet**

Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation. C'est l'objet de l'accompagnement personnalisé.

Cet accompagnement est assuré par l'opérateur du CEP qui a pris en charge la personne, soit dès le niveau 2 dans l'appui à la formalisation du projet, soit en accès direct au niveau 3 lorsque le projet présenté par la personne est abouti.

Le référent affecté en niveau 2 au suivi d'un bénéficiaire assure la continuité de service. Pour la personne se présentant directement en niveau 3 avec un projet d'évolution professionnelle réfléchi, assorti le cas échéant d'un besoin de formation, un référent lui est affecté.

La définition d'un plan d'actions pour la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle

Sur la base d'un projet et d'une stratégie formalisés, le bénéficiaire et le conseiller co-construisent un plan d'actions qui comprend :

- les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de son projet d'évolution professionnelle ;
- les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes ;
- le cas échéant, le parcours de formation envisagé ;
- les dispositifs et prestations à mobiliser ;
- le plan de financement ;
- et, à titre indicatif, un calendrier prévisionnel.

Lorsque le plan d'actions requiert l'aménagement d'un parcours de formation (ex. : au regard d'une validation partielle des acquis de l'expérience) ou d'une prestation de service (ex. : bilan de compétences), le conseiller prend contact avec le financeur et/ou le prestataire, et étudie avec eux les possibilités d'adaptation de la durée, du contenu et, le cas échéant, du coût de la formation ou du service.

Le plan de financement étant consubstantiel à la définition du plan d'actions, il appartient au conseiller en lien avec le bénéficiaire de vérifier la faisabilité de son projet.

L'ingénierie financière

Lorsque le plan d'actions, co-construit par le bénéficiaire et son conseiller, prévoit une ou plusieurs actions impliquant un financement dédié (ex. : une formation, un accompagnement à la VAE ou une prestation complémentaire), le conseiller en examine la faisabilité financière et recherche les financements adaptés à son projet et à sa situation, et, le cas échéant, alerte au sein de son organisme, afin que soient mobilisés les acteurs et les dispositifs existants, le cas échant dans un cadre collectif propre à chaque région, permettant la finalisation du projet en cas de défaut ou d'insuffisance de financement.

A ce titre, le conseiller :

- identifie les financeurs potentiels, y compris dans le cas d'un projet de formation mobilisant le compte personnel de formation ;
- vérifie les critères d'éligibilité et les conditions de recevabilité financières ;
- prend contact pour le compte du bénéficiaire avec les financeurs afin soit d'assurer la couverture entière du coût de l'action projetée, soit de diminuer le reste à charge pour le bénéficiaire.

La révision possible du plan d'actions

Si des éléments viennent remettre en cause le projet d'évolution professionnelle, le conseiller reconsidère alors la situation du bénéficiaire et, si nécessaire, examine avec lui les modalités de son aménagement et actualise le plan d'actions.

Le troisième niveau d'accompagnement à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet.

3. *Les principes et les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle*

3.1. **Les principes de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre dans le respect des principes de service public.

Les opérateurs CEP doivent garantir l'égalité d'accès des actifs au conseil en évolution professionnelle.

A cet effet, l'offre de services du conseil en évolution professionnelle est gratuite pour le bénéficiaire. Elle doit être compréhensible et accessible, quels que soient les publics et leurs bassins de vie et d'emploi.

Elle est ainsi présentée dans un langage et des supports intelligibles et organisée en proximité des bassins de vie, d'emploi, et des moyens de transport ainsi que dans des locaux adaptés aux publics reçus, en tenant compte de leurs contraintes de vie et de mobilité (ex. : personne en situation de handicap).

Ils appliquent le principe de neutralité.

Le conseil en évolution professionnelle est délivré pour les salariés en dehors de l'entreprise et pour tous les bénéficiaire dans un espace préservant leur anonymat.

Ils assurent un *continuum* de service afin de permettre aux personnes en cas de changement de situation ou d'opérateur CEP de bénéficier d'une continuité dans l'accompagnement de la mise en œuvre du projet professionnel. Des outils de liaison entre les opérateurs CEP sont à cette fin mis en place.

Ils mobilisent l'offre de services du conseil en évolution professionnelle selon les besoins des bénéficiaires.

L'offre de services en conseil en évolution professionnelle proposée par le conseiller au bénéficiaire tient compte de la situation du bénéficiaire, de ses contraintes notamment familiales et de son degré d'autonomie (ex. : difficultés d'apprentissage ; personnes en situation de longue maladie, d'inaptitude ou de handicap).

A ce titre, le conseiller détermine avec lui les modalités d'accompagnement personnalisé, répondant à ses besoins et à son projet d'évolution professionnelle, articulant informations, entretiens individuels, ateliers collectifs, voire mobilisation de prestations.

3.2. **Les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle**

3.2.1. L'individualisation de l'offre de services

Les services dispensés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle sont individualisés.

L'offre de services proposée à la personne est adaptée à ses contraintes d'organisation professionnelle et personnelle, notamment lorsque cette dernière est salariée.

Le cas échéant, afin de tenir compte des nécessités d'organisation de l'opérateur et selon l'objet même du service visé, des segments de l'offre de service peuvent être délivrés dans un cadre collectif.

Dans ce cas, le service est dispensé au sein d'un groupe en nombre restreint de bénéficiaires CEP permettant un suivi individualisé.

3.2.2. La proposition d'une offre de services à distance

Les services du conseil en évolution professionnelle sont délivrés en mode présentiel.

Toutefois, en fonction de la nature du service, du souhait et de l'autonomie de la personne, des services peuvent également être dispensés à distance (téléphone ou informatique). Ces services répondent alors aux mêmes exigences que ceux délivrés en présentiel, notamment en termes de suivi et de remise au bénéficiaire du CEP d'un document formalisé sur le modèle mentionné au paragraphe 1.3.

Cette modalité implique, en outre, toutes sécurités suffisantes pour garantir la confidentialité du conseil en évolution professionnelle.

3.2.3. Le recours à des prestations externes

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, prévus à l'article L. 6323-1 du code du travail).

De ce cas, l'opérateur CEP est garant de la qualité du service rendu par le prestataire externe et veille au respect des principes de service public inscrit au 3.1 du présent cahier des charges. En outre, il reste responsable du suivi et de l'accompagnement du bénéficiaire pendant le déroulement de la prestation.

Les attendus de la prestation font l'objet d'un échange entre le conseiller et le bénéficiaire.

3.2.4. Les équipes en charge du conseil en évolution professionnelle

La qualité du service rendu au bénéficiaire du conseil repose sur la capacité des professionnels à répondre à la diversité des besoins exprimés par les publics potentiels du conseil en évolution professionnelle et de leurs projets, conduits dans un environnement socio-économique complexe. Elle implique que ces professionnels soient en capacité d'exercer les missions nécessaires au processus d'appui à la personne et son projet, respectent une éthique professionnelle, satisfassent à l'obligation d'actualiser leurs compétences.

Les missions du conseiller en évolution professionnelle

Le conseiller doit être en capacité :

- de dresser un état des lieux des atouts de la personne, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation ;
- d'expliciter les objectifs poursuivis, d'identifier et d'ajuster avec la personne la stratégie envisagée ;
- de conseiller la personne dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel ;
- de l'aider à capitaliser sur l'expérience de la conduite de son projet ;
- de mobiliser toute mesure ou partenaire afin de prévenir et de réguler les éventuelles difficultés.

La posture du conseiller en évolution professionnelle

La délivrance du conseil en évolution professionnelle implique une posture singulière du conseiller à l'égard de la personne qui sollicite ses services. Il s'agit d'une posture de facilitateur qui repose sur la capacité de celui-ci à être à l'écoute et à soutenir la personne dans le processus d'appui à la définition et à la réalisation de son projet.

Dans l'exercice de ses fonctions, le conseiller doit en particulier adopter une posture qui permet de respecter :

- l'impartialité : il se doit d'être objectif et de ne pas porter de jugement personnel sur le projet d'évolution professionnelle du bénéficiaire ;
- la confidentialité : il est tenu à la discrétion professionnelle. Il ne peut pas, sans le consentement du bénéficiaire, divulguer les informations personnelles qui lui sont communiquées au cours des entretiens ;
- l'initiative de la personne : il est appelé à soutenir la personne dans ses démarches mais, en aucun cas, imposer ni une stratégie ou un plan d'actions non retenu par le bénéficiaire du CEP, ni le choix d'un organisme de formation ou d'un prestataire de services. La personne reste libre de ses choix, de solliciter un conseil en évolution professionnelle, de mettre en œuvre son projet, et des modalités de son accompagnement.

Le conseiller porte une attention particulière aux publics les plus fragiles.

La professionnalisation des équipes en charge de l'offre de services du conseil en évolution professionnelle

Les opérateurs CEP s'engagent à conduire des actions de professionnalisation de leurs personnels par l'intermédiaire de leurs moyens internes au regard du présent cahier des charges.

Dans le cadre des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles, les opérateurs CEP pourront être amenés à participer aux actions de promotion et d'information organisées à l'initiative des pouvoirs publics.

4. *Suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle*

La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle fait l'objet d'un suivi national et régional.

Les opérateurs CEP sont tenus de renseigner un socle d'indicateurs d'activité et de résultat, communs à l'ensemble des réseaux.

Ces indicateurs doivent satisfaire à des exigences de qualité. De nombre restreint, ces indicateurs devront être pertinents, sélectifs, clairs, fiables, accessibles et pérennes.

Ils sont co-construits à l'initiative de l'Etat avec les têtes de réseaux des opérateurs CEP et l'appui de la DARES, et font l'objet d'un échange préalable avec l'ARF. Ils sont arrêtés après concertation au sein du CNEFOP. Ils doivent permettre :

- d'appréhender la diffusion du conseil en évolution professionnelle auprès des publics bénéficiaires potentiels et la montée en charge du dispositif chez chacun des opérateurs, en termes de publics cibles, de volumétrie (bénéficiaires/services), l'évolution de l'offre de services, la durée et la typologie des parcours d'accompagnement ;
- de mesurer l'impact du conseil en évolution professionnelle sur la situation des bénéficiaires.

Les modalités de consolidation au plan national de ces données sont définies selon les mêmes règles que ci-dessus.

Le suivi de ces indicateurs nationaux sera effectué au sein du CNEFOP.

Ces indicateurs nationaux pourront être déclinés et, le cas échéant, complétés au niveau régional par des indicateurs, concertés au sein du CREFOP, permettant d'apprécier la mise en œuvre territoriale du conseil en évolution professionnelle.

Les opérateurs CEP s'engagent à adapter leurs systèmes informatisés de gestion pour permettre un suivi des personnes accompagnées et des services et des prestations mobilisés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Annexe 2

DÉCRET RELATIF AU CNEFOP

(CONSEIL NATIONAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE)

RETOUR AU SOMMAIRE

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

Décret n° 2014-965 du 22 août 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

NOR : *ETSD1412272D*

Publics concernés : *membres et interlocuteurs du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP).*

Objet : *définition des missions, de la composition et du fonctionnement du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP).*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : le présent décret définit les règles d'organisation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), qui se substitue au Conseil national de l'emploi et au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il précise d'abord les missions du CNEFOP, notamment les modalités selon lesquelles le conseil organise au plan national la concertation entre les acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles et procède à l'évaluation de ces politiques publiques.

Le décret détermine ensuite la composition de ce conseil, qui associe les représentants des administrations de l'Etat, des organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel, multiprofessionnelles ou intéressées, des régions et des départements ainsi que les principaux opérateurs du champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Enfin, le décret précise les règles de fonctionnement du CNEFOP, en particulier son organisation interne et les modalités selon lesquelles il rend son avis sur les projets de texte soumis à sa consultation.

Références : *le présent décret est pris pour l'application de l'article L. 6123-1 du code du travail issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les dispositions réglementaires du code du travail modifiées par le présent décret en Conseil d'Etat peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu la recommandation du 18 juin 2009 du Parlement européen et du Conseil relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels ;

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 214-13 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6123-1, L. 6123-2 et L. 6123-7 ;

Vu le décret n° 2006-672 du 8 juin 2006 modifié relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 4 juin 2014 ;

Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 13 juin 2014 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – L'intitulé du chapitre III du titre II du livre Ier de la sixième partie du code du travail est remplacé par l'intitulé suivant : « Coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles ».

Annexe 3

DÉCRET RELATIF AU CREFOP

(COMITÉ RÉGIONNAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE)

RETOUR AU SOMMAIRE

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

NOR : *ETSD1414402D*

Publics concernés : *membres du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.*

Objet : *définition des missions, de la composition et du fonctionnement des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP). Ces nouvelles instances permettent de rationaliser le nombre des lieux de concertation (par la fusion du conseil régional de l'emploi et du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle), d'étendre leur champ de compétences aux problématiques connexes de l'orientation et de mettre ainsi en place les conditions d'une véritable gouvernance quadripartite, qui conditionne l'efficacité des politiques conduites dans les territoires, en réponse aux attentes de la société civile et des usagers des services publics de l'emploi, de la formation et de l'orientation.*

Le présent décret a pour objet de préciser la composition, les missions et les conditions de fonctionnement de cette instance, en prévoyant des adaptations spécifiques en outre-mer.

Références : *le présent décret est pris pour l'application des dispositions législatives du code du travail issues de l'article 24 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les dispositions réglementaires du code du travail modifiées par le présent décret en Conseil d'Etat peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6123-3, L. 6123-7 et L. 6523-6-1 ;

Vu la loi n° 2011-884 du 27 juillet 2011 relative aux collectivités territoriales de Guyane et de Martinique ;

Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 13 juin 2014 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 18 juin 2014 ;

Vu l'avis du conseil territorial de Saint-Martin en date du 8 juillet 2014 ;

Vu l'avis du conseil régional de Guyane en date du 10 juillet 2014 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 10 juillet 2014 ;

Vu la saisine du conseil régional de La Réunion en date du 2 juillet 2014 ;

Vu la saisine du conseil général de La Réunion en date du 2 juillet 2014 ;

Vu la saisine du conseil régional de Guadeloupe en date du 2 juillet 2014 ;

Vu la saisine du conseil général de Guadeloupe en date du 2 juillet 2014 ;

Vu la saisine du conseil général de Guyane en date du 2 juillet 2014 ;

Vu la saisine du conseil territorial de Saint-Barthélemy en date du 2 juillet 2014 ;

Vu la saisine du conseil territorial de Saint-Pierre-et-Miquelon en date du 2 juillet 2014 ;

Vu la saisine du conseil régional de Martinique en date du 3 juillet 2014 ;

Vu la saisine du conseil général de Martinique en date du 3 juillet 2014 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – A l'intitulé de la section 2 du chapitre III du titre II du livre Ier de la sixième partie du code du travail, les mots : « Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle » sont remplacés par les mots : « Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ».

Art. 2. – La section 2 du chapitre III du titre II du livre Ier de la sixième partie du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :

« Sous-section 1

« Missions

« *Art. R. 6123-3.* – I. – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-1.

« II. – Pour l'exercice de ces fonctions, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles s'appuie en tant que de besoin sur les études et les travaux d'observation réalisés notamment par :

« 1° Les collectivités territoriales ressortissant du territoire régional ;

« 2° Le Conseil économique, social et environnemental régional ;

« 3° Pôle emploi ;

« 4° Les services statistiques de l'Etat et les organismes publics d'étude et de recherche ;

« 5° Les organismes paritaires de gestion et d'observation des branches professionnelles, présents dans la région ;

« 6° Le Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

« III. – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est informé :

« 1° Chaque année, par les services compétents de l'Etat, du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de leurs affectations, ainsi que du financement des contrats de professionnalisation ;

« 2° Des projets d'investissement et des moyens d'intervention dont disposent les services régionaux de Pôle emploi.

« Il est, en outre, destinataire des comptes rendus des séances plénières et des commissions du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, ainsi que de ses études et travaux.

« *Art. R. 6123-3-1.* – Chaque année, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles établit un bilan régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles selon une méthodologie définie par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

« *Art. R. 6123-3-2.* – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles émet, avant leur adoption ou leur conclusion, un avis sur :

« 1° Les conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation relevant de l'article L. 6123-4 ;

« 2° La carte régionale des formations professionnelles initiales mentionné à l'article L. 214-13-1 du code de l'éducation ;

« 3° Les programmes relevant du service public régional de formation professionnelle dont celui prévu à l'article L. 5211-3, ainsi que le projet de convention élaboré en application de l'article L. 6121-4 ;

« 4° Le cahier des charges prévu à l'article L. 6111-5, fixant des normes de qualité aux organismes participant au service public régional de l'orientation ;

« 5° La convention annuelle de coordination relative au service public de l'orientation professionnelle conclue entre l'Etat et la région prévue à l'article L. 6111-3.

« Les avis sont rendus publics par le comité et sont transmis au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

« Sous-section 2

« Composition

« *Art. R. 6123-3-3.* – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est composé, outre le préfet de région et le président du conseil régional, de membres nommés par arrêté du préfet de région :

« 1° Six représentants de la région désignés par le conseil régional ;

« 2° Six représentants de l'Etat :

« *a)* Le ou les recteurs d'académie ;

« *b)* Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;

« *c)* Le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ;

« *d)* Le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) ;

« *e)* Les autres représentants de l'Etat restant à nommer après application des *a* à *d*, désignés par le préfet de région ;

« 3° Des représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs sur proposition de leur organisation respective :

« *a)* Un représentant de chaque organisation syndicale de salariés, représentative au plan national et interprofessionnel ;

« *b)* Un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs, représentative au plan national et interprofessionnel ;

« *c)* Un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au plan national et multi professionnel ;

« *d)* Deux représentants des organisations syndicales intéressées. Ces organisations sont déterminées par l'arrêté du ministre en charge de l'emploi et de la formation professionnelle prévu à l'article R. 6123-1-8 ;

« 4° Un représentant pour chacun des trois réseaux consulaires sur proposition de leur organisation respective ;

« 5° Des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans la région, dont un représentant du regroupement d'établissements d'enseignement supérieurs constitué en application des dispositions combinées de l'article L. 718-2 et du 2° de l'article L. 718-3 du code de l'éducation, le directeur régional de Pôle emploi, le délégué régional de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le représentant régional des Cap emploi, le directeur du fonds de gestion du congé individuel de formation, le président de l'association régionale des missions locales, le délégué en région de l'association pour l'emploi des cadres mentionné au L. 6111-6, le directeur du centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation et observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que le directeur régional de l'office national d'information des enseignements et des professions.

« Les représentants désignés en application du 1° comprennent un nombre égal de femmes et d'hommes, conformément au principe de parité tel que défini à l'article L. 6123-3. Les représentants désignés au titre du *e* du 2° comprennent un nombre égal de femmes et d'hommes s'ils sont en nombre pair, et au moins une personne de chaque sexe si leur nombre est impair et au moins égal à deux.

« Les membres mentionnés au 5° du présent article siègent sans voix délibératives.

« *Art. R. 6123-3-4.* – Les collectivités départementales du ressort de la région sont associées aux réflexions et travaux conduits par le comité en matière d'insertion professionnelle, selon des modalités définies dans son règlement intérieur.

« *Art. R. 6123-3-5.* – Pour chaque représentant, un suppléant est désigné dans les mêmes conditions que le titulaire.

« Les suppléants peuvent assister avec les titulaires aux séances du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Ils ne délibèrent qu'en l'absence des membres titulaires.

« Pour les représentants ayant la qualité de membres du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, mentionné à l'article R. 6123-3-9, un second suppléant peut être désigné dans les mêmes conditions que pour le titulaire.

« *Art. R. 6123-3-6.* – Les membres du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles sont nommés pour une durée de trois ans.

« Toute vacance ou perte de la qualité au titre de laquelle ils ont été désignés donne lieu à remplacement pour la durée du mandat restant à courir.

« *Art. R. 6123-3-7.* – Avant de procéder à la nomination des membres du comité en application de l'article R. 6123-3-3, le préfet de région consulte le président du conseil régional sur la nomination, au titre du 5° de cet article, de représentants d'opérateurs qui n'y sont pas mentionnés, dans la limite de trois.

« *Sous-section 3*

« *Organisation et fonctionnement*

« *Art. R. 6123-3-8.* – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ainsi que son bureau sont présidés conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional.

« La vice-présidence du comité et de son bureau est assurée conjointement par :

« *a)* Un représentant des organisations professionnelles d'employeurs, désigné par les représentants mentionnés au *b* du 3° de l'article R. 6123-3-3 pour le comité et au 3° de l'article R. 6123-3-10 pour le bureau ;

« *b)* Un représentant des organisations syndicales de salariés, désigné par les représentants mentionnés au *a* du 3° de l'article R. 6123-3-3 pour le comité et par les représentants mentionnés au 3° de l'article R. 6123-3-10 pour le bureau.

« *Art. R. 6123-3-9.* – Le bureau prépare les réunions du comité régional. Il oriente et suit les travaux des commissions prévues mentionnées à l'article R. 6123-3-13.

« Il est chargé de la concertation entre l'Etat, la région et les organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel sur les sujets mentionnés aux articles L. 6111-6, L. 6121-1, L. 6241-3, L. 6241-10. L. 6323-3, L. 6323-16 et L. 6323-21.

« Il favorise dans ce cadre la définition et la mise en œuvre d'une stratégie régionale concertée en matière d'orientation professionnelle, de développement de l'alternance et de formation professionnelle des salariés comme des demandeurs d'emploi.

« *Art. R. 6123-3-10.* – Le bureau comprend :

« 1° Quatre représentants de l'Etat, dont le préfet de région et trois représentants désignés par lui parmi ceux mentionnés au 2° de l'article R. 6123-3-3, dont le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et le recteur ou, lorsque le ressort de la région comprend celui de plus d'un rectorat, un des recteurs, désigné par le ministre chargé de l'éducation ;

« 2° Quatre représentants de la région, dont le président du conseil régional et trois représentants désignés par le conseil régional parmi ceux mentionnés au 1° de l'article R. 6123-3-3 ;

« 3° Un représentant dans la région de chaque organisation syndicale de salariés et de chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnés aux *a* et *b* du 3° de l'article R. 6123-3-3, représentative au plan national et interprofessionnel.

« *Art. R. 6123-3-11.* – En tant que de besoin, le président du conseil régional et le préfet de région peuvent inviter conjointement des représentants de collectivités territoriales ou d'opérateurs ne faisant pas partie du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, ou des personnalités qualifiées, à participer aux séances plénières du comité sans prendre part aux délibérations relatives aux avis mentionnés à l'article R. 6123-3-2, à celles du bureau ou celles des commissions mentionnées à l'article R. 6123-3-13.

« *Art. R. 6123-3-12.* – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles adopte un règlement intérieur qui fixe l'organisation de ses travaux.

« *Art. R. 6123-3-13.* – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles se dote des commissions nécessaires à son fonctionnement ainsi que d'un secrétariat permanent.

« *Art. R. 6123-3-14.* – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles se réunit au moins deux fois par an, sur convocation conjointe du préfet de région et du président du conseil régional qui fixent l'ordre du jour, ou à la demande de la majorité de ses membres.

« La convocation est accompagnée des documents relatifs aux points inscrits à l'ordre du jour.

« *Art. R. 6123-3-15.* – La convocation du bureau du comité est effectuée conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional au moins cinq jours avant sa réunion. Elle est accompagnée des documents relatifs aux points inscrits à l'ordre du jour.

« Dans les cas d'urgence définis conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional pour la mise en œuvre des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 6123-3, le délai mentionné au premier alinéa est ramené à 48 heures.

« Le bureau est réputé s'être prononcé à l'expiration du délai mentionné au précédent alinéa. »

Art. 3. – I. – Le chapitre Ier du titre II du livre V de la sixième partie du code du travail est abrogé.

II. – Au chapitre III du titre II du livre V de la sixième partie du même code, il est ajouté une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

« Sous-section 1

« Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion

« *Art. R. 6523-15.* – La section 2 du chapitre III du titre II du livre Ier de la présente partie s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion sous réserve des dispositions de la présente sous-section.

« *Art. R. 6523-16.* – I. – Les articles R. 6123-3-3, R. 6123-3-4 et R. 6123-3-10 ne sont pas applicables.

« II. – Pour l'application de l'article R. 6123-3-9, les mots : "national et" sont supprimés.

« *Art. R. 6523-17.* – Outre les attributions dévolues au comité régional par les articles R. 6123-3 à R. 6123-3-2, le comité de chacune des collectivités mentionnées à l'article R. 6523-15 est chargé :

« *a)* D'émettre un avis sur la charte ou le plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme établi sous l'égide du préfet et du président du conseil régional en Guadeloupe et à La Réunion, du préfet et du président de l'assemblée en Guyane, ou du préfet et du président du conseil exécutif en Martinique ;

« *b)* D'examiner toute question relative à l'emploi et à la formation professionnelle en mobilité.

« *Art. R. 6523-18.* – Au III de l'article R. 6123-3, sont ajoutées après le troisième alinéa les dispositions suivantes :

« 3° Chaque année, des activités de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité et du service militaire adapté dans la collectivité ;

« 4° Chaque année, du bilan des activités du conseil général, de l'assemblée de Guyane ou de l'assemblée de Martinique en matière d'aide à l'insertion sociale et professionnelle ;

« 5° Chaque année, par les services compétents de l'Etat, des données relatives au département d'outre-mer concernées figurant dans les états statistiques et financiers des organismes paritaires collecteurs agréés.

« *Art. R. 6523-19.* – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle est composé, outre le préfet ou son représentant et, selon le cas, le président du conseil régional en Guadeloupe et à La Réunion, le président de l'assemblée de Guyane ou le président du conseil exécutif de la Martinique, de membres nommés par arrêté du préfet :

« 1° Huit représentants de l'Etat :

« *a)* Le recteur d'académie ;

« *b)* Le chef de corps commandant le régiment du service militaire adapté présent dans la collectivité ;

« *c)* Le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

« *d)* Le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ;

« *e)* Le directeur de la mer ;

« *f)* Le directeur de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;

« *g)* Un représentant local de l'administration pénitentiaire ;

« *h)* Un autre représentant de l'Etat désigné par le préfet ;

« 2° Sept représentants de la région désignés par le conseil régional, ainsi que le président du conseil général ou son représentant en Guadeloupe et à La Réunion, huit représentants de l'assemblée de Guyane et huit représentants de l'assemblée de la Martinique ;

« 3° Un nombre compris entre cinq et onze au titre du *a* comme du *b* de représentants désignés par leurs organisations respectives :

« *a)* Des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés intervenant dans les secteurs d'activités correspondant à ceux des organisations intéressées désignées par l'arrêté du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle prévu au 6° de l'article R. 6123-1-8 ;

« *b)* Des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau régional et interprofessionnel, ou au niveau multi professionnel, ainsi que de chacun des trois réseaux consulaires ;

« 4° Des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles implantés localement, dont un représentant du regroupement des établissements d'enseignement supérieur constitué en application des dispositions combinées de l'article L. 718-2 et du 2° de l'article L. 718-3 du code de l'éducation, le directeur régional de Pôle emploi, le représentant régional des Cap emploi, le directeur du fonds de gestion du congé individuel de formation, le président de l'association régionale des missions locales, le délégué en région de l'association pour l'emploi des cadres, le directeur du centre d'animation, de ressources et d'information sur les formations et observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle, le directeur régional de l'Office national d'information des enseignements et des professions, le président du conseil économique, social et environnemental régional, le directeur de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelles des personnes handicapées, et le délégué régional de l'agence de l'outre-mer pour la mobilité.

« Les représentants désignés en application du 2° comprennent un nombre égal de femmes et d'hommes, conformément au principe de parité tel que défini à l'article L. 6123-3. Le représentant désigné en application du *h* du 1° de l'article R. 6523-19 doit être du sexe qui a le moins de représentants nommés en application des *a* à *g*.

« Les membres mentionnés au 4° du présent article siègent sans voix délibératives.

« Pour l'application du présent article, le préfet arrête le nombre et la liste des organisations représentatives au niveau régional mentionnées au *a* et *b* du 3° de l'article R. 6523-19, en application des dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie et du chapitre II du titre V du même livre.

« *Art. R. 6523-20.* – Afin d'obtenir le même nombre de représentants, d'une part, des organisations syndicales et, d'autre part, des organisations professionnelles augmentées des représentants des réseaux consulaires, le préfet peut nommer des représentants supplémentaires d'une organisation syndicale ou professionnelle. Selon le cas, les sièges supplémentaires sont attribués aux organisations syndicales de salariés ayant obtenu les meilleurs résultats dans le cadre de la mesure de l'audience effectuée en application des dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie ou aux organisations professionnelles d'employeurs dont la mesure d'audience effectuée en application des dispositions du chapitre II du titre V du livre Ier de la deuxième partie est la plus importante.

« *Art. R. 6523-21.* – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles constitue en son sein en un bureau comprenant :

« 1° Trois représentants de l'Etat, dont le préfet de région, le recteur et un représentant de l'Etat désigné par le préfet de région parmi ceux mentionnés au 1° de l'article R. 6123-19 ;

« 2° Trois représentants des collectivités territoriales investies des compétences en matière de formation et d'orientation professionnelles, selon les modalités suivantes :

« *a)* En Guadeloupe et à La Réunion, trois représentants de la région, dont le président du conseil régional et deux représentants de la région désignés par lui parmi ceux qui ont été nommés en application du 2° de l'article R. 6523-19 ;

« *b)* En Guyane, trois représentants de l'assemblée de Guyane dont son président et deux représentants désignés par lui parmi ceux qui ont été nommés en application du 2° de l'article R. 6523-19 ;

« *c)* En Martinique, trois représentants de l'assemblée de Martinique dont le président du conseil exécutif et deux représentants désignés par lui parmi ceux qui ont été nommés en application du 2° de l'article R. 6523-19 ;

« 3° Quatre représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel ou au plan régional et interprofessionnel et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel ou représentatives au niveau régional et interprofessionnel, désignés sur proposition du collège constitué par l'ensemble des représentants des partenaires sociaux mentionnés au 3° de l'article R. 6523-19.

« Dans le cas ou aucun accord ne peut être obtenu au sein du collège mentionné à l'alinéa précédent dans un délai d'un mois à compter de la saisine à cet effet de tous ses membres par le préfet de région, celui-ci désigne deux organisations syndicales de salariés et deux organisations professionnelles d'employeurs dont l'audience, mesurée suivant les dispositions des titres II et V du livre Ier de la deuxième partie, est la plus forte.

« Sous-section 2

« Saint-Barthélemy et Saint-Martin

« *Art. R. 6523-22.* – Les dispositions de la sous-section 1 de la présente section, à l'exclusion de l'article R. 6523-19, sont applicables à Saint-Barthélemy et Saint-Martin sous réserve des adaptations suivantes :

« 1° Les attributions du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, sont exercées par le comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

« 2° Les attributions dévolues au préfet de région sont exercées par le représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ;

« 3° Les compétences dévolues au président du conseil régional sont exercées par le président du conseil territorial ;

« 4° Les références à la région, à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique et à La Réunion sont remplacées par celles de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin ;

« 5° Les références au conseil général sont remplacées par celles du conseil territorial.

« *Art. R. 6523-23.* – Le Comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle est composé, outre le représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin et le président du conseil territorial, de membres nommés par arrêté du représentant de l'Etat dans chacune des collectivités :

« 1° Six représentants de l'Etat :

« *a)* Le recteur d'académie ou son représentant ;

« *b)* Le chef de corps commandant le régiment du service militaire adapté présent en Guadeloupe ou son représentant ;

« *c)* Le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) ou son représentant ;

« *d)* Le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ou son représentant ;

« *e)* Deux autres représentants des services de l'Etat désignés par le représentant de l'Etat ;

« 2° Six représentants de la collectivité d'outre-mer désigné par le président du conseil territorial ;

« 3° Un nombre compris entre quatre et huit, au titre du *a* comme du *b*, de représentants désignés par leurs organisations respectives :

« *a)* Des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés intervenant dans les secteurs d'activités correspondant à ceux des organisations intéressées désignées par l'arrêté du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle prévu au 6° de l'article R. 6123-1-8 ;

« *b)* Des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau régional et interprofessionnel ou au niveau multi- professionnel, ainsi que de la chambre économique multi-professionnelle à Saint-Barthélemy et de la chambre consulaire interprofessionnelle à Saint-Martin.

« 4° Des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles implantés localement dont le directeur de l'institut universitaire, le directeur régional de Pôle emploi, le directeur du fonds de gestion du congé individuel de formation, le directeur de l'association régionale des missions locales, le représentant du réseau des associations de financement des créateurs-repreneurs d'entreprise, le directeur du centre d'animation, de ressources et d'information sur les formations et observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle, le président du comité économique, social et environnemental régional, le directeur

régional de l'Office national d'information des enseignements et des professions ainsi que le directeur régional de l'agence de l'outre-mer pour la mobilité ou leurs représentants.

« Les représentants désignés en application du *e* du 1° et du 2° comprennent un nombre égal de femmes et d'hommes, conformément au principe de parité tel que défini à l'article L. 6123-3.

« Les membres mentionnés au 4° du présent article siègent sans voix délibératives.

« Pour l'application du présent article, le représentant de l'Etat arrête la liste des organisations représentatives au niveau local mentionnées aux *a* et *b* du 3°, en application des dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie et du chapitre II du titre V du même livre.

« Sous-section 3

« Saint-Pierre-et-Miquelon

« *Art. R. 6523-24.* – Les dispositions de la sous-section 1 de la présente section, à l'exception de celles du II de l'article R. 6523-16, du *a* de l'article R. 6523-17, de l'article R. 6523-18 en ce qu'il ajoute un 3° et un 4° au III de l'article R. 6123-3, de l'article R. 6523-19 et de l'article R. 6523-21, sont applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon sous réserve des adaptations suivantes :

« 1° Les attributions du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, sont exercées par le comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

« 2° Les attributions dévolues au préfet de région sont exercées par le représentant de l'Etat à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

« 3° Les compétences dévolues au président du conseil régional sont exercées par le président du conseil territorial ;

« 4° Les références à la région, à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique et à La Réunion sont remplacées par celles de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

« 5° Les références au conseil général sont remplacées par celles du conseil territorial ;

« 6° L'article R. 6123-3-4 n'est pas applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon.

« *Art. R. 6523-25.* – Le comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle est composé, outre le représentant de l'Etat à Saint-Pierre-et-Miquelon et le président du conseil territorial, de membres nommés par arrêté du représentant de l'Etat :

« 1° Quatre représentants de l'Etat :

« *a)* Le chef de service de l'éducation nationale ;

« *b)* Le directeur de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population ;

« *c)* Le correspondant aux droits des femmes et à l'égalité ;

« *d)* Le directeur du centre pénitentiaire ;

« 2° Trois représentants de la collectivité d'outre-mer désigné par le président du conseil territorial ;

« 3° Un nombre compris entre quatre et six, au titre du *a* comme du *b*, de représentants désignés par leurs organisations respectives :

« *a)* Des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés intervenant dans les secteurs d'activités correspondant à ceux des organisations intéressées désignées par l'arrêté du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle prévu au 6° de l'article R. 6123-1-8 ;

« *b)* Des organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations syndicales des salariés représentatives au niveau régional et interprofessionnel, dans la région au niveau interprofessionnel ou multi professionnel, ainsi que de la chambre d'agriculture, du commerce, d'industrie et des métiers ;

« 4° Des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles implantés localement dont le directeur régional de Pôle emploi, le chef du centre d'information et d'orientation et le directeur du groupement d'intérêt public Expertise, mobilisation et valorisation des initiatives vers l'emploi (EMVIE).

« Les représentants désignés en application du 2° comprennent au moins une personne de chaque sexe.

« Chaque membre du conseil émet un avis sauf les membres mentionnés au 4° du présent article. Ils peuvent, le cas échéant, être entendus pour éclairer les débats.

« Pour l'application du présent article, le représentant de l'Etat arrête la liste des organisations les plus représentatives au niveau local mentionnées aux *a* et *b* du 3° en application des dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie et du chapitre II du titre V du même livre.

« *Art. 6523-26.* – Le comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles constitue en son sein un bureau comprenant le représentant de l'Etat, le président du conseil territorial, un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel.

« Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont désignés sur proposition du collège constitué par l'ensemble des personnes nommées au titre

du 3° de l'article R. 6523-26. Dans le cas où aucun accord ne peut être obtenu sur cette désignation dans le délai d'un mois à compter de la saisine à cet effet des membres concernés par le représentant de l'État, celui-ci désigne, pour le choix des deux membres du bureau l'organisation syndicale de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs dont l'audience, mesurée suivant les dispositions des titres II et V du livre Ier de la deuxième partie est la plus forte. »

Art. 4. – Pour l'application en Guyane et en Martinique de la sous-section 1 de la section 5 du chapitre III du titre II du livre V de la sixième partie du code du travail, et jusqu'à la date de la première réunion suivant la première élection de l'assemblée de Guyane et de l'assemblée de Martinique créées en application des dispositions de la loi du 27 juillet 2011 susvisée :

1° Au *a* de l'article R. 6523-17, la charte ou le plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme sur laquelle le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles émet un avis est établi sous l'égide du préfet et du président du conseil régional ;

2° Au 4° de l'article R. 6523-18, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est informé du bilan des activités du conseil général en matière d'aide à l'insertion sociale et professionnelle ;

3° A l'article R. 6521-19, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est co-présidé par le président du conseil régional, et composé de sept représentants de la région désignés par le conseil régional ainsi que du président du conseil général ou de son représentant ;

4° Au 2° de l'article R. 6523-21, le bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est composé de deux représentants dont le président du conseil régional et un représentant de la région désigné par lui parmi ceux qui ont été nommés en application du 2° de l'article R. 6523-19.

Art. 5. – I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Les articles R. 5112-19 à R. 5112-22, R. 6111-1 à R. 6111-5, D. 6123-18 à D. 6123-27 et la section 2 du chapitre Ier du titre II du livre V de la cinquième partie sont abrogés ;

2° Aux articles R. 2325-8, D. 3341-4, R. 4614-26, R. 4614-27, D. 5121-2, au 2° de l'article R. 5121-14, aux articles R. 5134-163, R. 6222-12, R. 6222-13, R. 6232-23, R. 6241-21, R. 6252-7, R. 6341-2 et R. 6362-8, les mots : « comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle » et les mots : « comité régional de l'emploi » sont remplacés par les mots : « comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles ».

II. – Aux articles D. 214-7, R. 237-10, D. 2317-11, D. 237-14, R. 241-22, D. 313-24, R. 335-19, D. 335-38, D. 335-39, D. 335-43 du code de l'éducation, les mots : « comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle » et les mots : « comité régional de l'emploi » sont remplacés par les mots : « comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles ».

III. – Aux articles D. 312-193-5, R. 328-97, D. 328-112, R. 531-2, R. 581-2 du code de l'action sociale et des familles, les mots : « comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle » et les mots : « comité régional de l'emploi » sont remplacés par les mots : « comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles ».

Art. 6. – La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 16 septembre 2014.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
FRANÇOIS REBSAMEN

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
NAJAT VALLAUD-BELKACEM

La ministre des outre-mer,
GEORGE PAU-LANGEVIN

Annexe 4

LES ACTIONS DE FORMATION ARTICLE L. 6313-1 DU CODE DU TRAVAIL

RETOUR AU SOMMAIRE

Catégories d'actions de formation.

Article L6313-1 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9 et 75

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :

1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;

2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;

2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Les actions de promotion professionnelle ;

4° Les actions de prévention ;

5° Les actions de conversion ;

6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;

8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;

9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;

10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;

11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;

13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française ;

14° Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation d'un salarié, d'un travailleur non salarié ou d'un retraité à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article L. 3142-42 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Annexe 5

LES ÉVOLUTIONS APPORTÉES PAR LA LOI DU 8 AOÛT 2016 RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

RETOUR AU SOMMAIRE

Compte personnel d'activité et accompagnement global

Le dialogue autour du compte personnel d'activité est encore en cours, des précisions opérationnelles seront apportées ultérieurement dans le présent guide (fiche thématique sur l'accompagnement global et fiche bilan de compétences).

La loi du 8 août 2016 définissant le cadre du compte personnel d'activité, vient préciser un certain nombre de points **concernant le conseil en évolution professionnelle :**

- « Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle » (Article L. 5151-1).

Compte personnel d'activité : élargissement des actions éligibles par la Loi travail

- « Le bilan de compétence peut notamment être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle […]. A cet effet, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser à un organisme de conseil en évolution professionnelle, préalablement à sa décision de mobiliser ses heures pour effectuer un bilan » (Article D. 6323-8-1).

Concernant le compte personnel de formation, en plus de l'élargissement du compte au secteur public et aux indépendants, cette même Loi rend éligibles certaines actions par l'ajout à l'article 6323-6 :

Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret : […]

2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ; […]

Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté : élargissement de l'éligibilité au permis de conduire

Est également prévu un élargissement, dans le cadre de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017, de l'éligibilité au compte personnel de formation pour le financement de l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire, lorsqu'il contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte CPF. Le décret n°2017-273 du 2 mars 2017 en précise les conditions d'éligibilité.

ANNEXES

2/RÉFÉRENTIEL DES ACTIVITÉS ET SERVICES

Annexe 6

LE RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

RETOUR AU SOMMAIRE

AVANT - PROPOS

Le présent document s'inscrit dans le respect de l'arrêté du 16 juillet 2014, publié au JO du 24 juillet 2014, fixant le cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle (CÉP).

Réalisé au sein du groupe technique CÉP piloté par la DGEFP, il est le fruit d'un consensus entre les participants, représentant les régions (ARF - association des Régions de France - et des régions), le COPANEF (le comité paritaire national de l'emploi et de la formation professionnelle) et les têtes de réseaux des opérateurs nationaux du Conseil en évolution professionnelle.

Il précise, au regard de la pratique des opérateurs dans la phase actuelle du déploiement du CÉP, les conditions de sa mise en œuvre, ainsi que le tronc commun d'activités, partagés par l'ensemble des opérateurs du conseil en évolution professionnelle.

Les opérateurs s'engagent à mettre en œuvre et à valoriser le référentiel d'activités défini ainsi en commun et à faire converger leurs pratiques, à mutualiser des ressources ou des outils.

L'offre de service construite sur cette base, tendant à répondre à la globalité des besoins, est enrichie de services complémentaires ciblés sur des besoins spécifiques, propres à chaque réseau, qui le caractérisent. L'ensemble traduit l'étendue et la diversité des modalités de conseil et d'accompagnement mobilisables par l'opérateur pour accompagner les projets d'évolution professionnelle.

Les services sont délivrés par des conseillers CÉP qui agissent en interaction avec les personnes actives bénéficiaires, afin de prendre en compte leur degré d'autonomie, leur capacité d'initiative, et leurs attentes en matière d'accompagnement.

Ainsi, la profondeur du Conseil en évolution professionnelle peut se définir comme la résultante :

- d'une part, de la richesse de l'offre de service, notamment de la proportion de services spécifiques dans l'offre globale et de la diversité de ses modalités de délivrance ;

- et d'autre part, de la personnalisation du service rendu à l'usager ou de l'intensité (fréquence, temps passé...) de la relation avec le conseiller.

PRINCIPES APPLICABLES A L'OFFRE DE SERVICE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CÉP)

NIVEAU 1 DE L'OFFRE DE SERVICE : ACCUEIL INDIVIDUALISÉ

● L'offre de service en niveau 1 du Conseil en évolution professionnelle (CÉP) consiste en un accueil de qualité individualisé, accessible à tout actif sur le territoire, selon des modalités définies en région, dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO). Dans ce cadre, la personne active est aiguillée vers l'opérateur CÉP le plus pertinent en termes d'offre de service, au regard de sa situation et de son projet dès la « 2ème porte ».

● Le niveau de service minimum attendu en niveau 1, tel que précisé dans le présent document, est commun à l'ensemble des opérateurs CÉP (nationaux et régionaux).

● Dès l'accueil, l'initiative, l'autonomie et le cheminement de la personne active sont respectés.

NIVEAUX 2 ET 3 DE L'OFFRE DE SERVICE : CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉS À LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL

● L'offre de service en niveau 2 et 3 du Conseil en évolution professionnelle (CÉP) est personnalisée. Elle s'adresse aux publics relevant de la responsabilité institutionnelle de l'opérateur CÉP. Elle prend en compte :
1- les besoins de la personne active (son degré d'autonomie, le niveau de maturation de son projet, sa disponibilité, son rythme d'avancement, sa capacité d'initiative et ses souhaits ;
2- ainsi que sa problématique d'évolution professionnelle (la nature et la temporalité du projet, les scénarii envisagés pour sa mise en œuvre).
Il n'existe ni de parcours type, ni d'ordre imposé dans l'agencement des actes métiers.

● L'opérateur CÉP (reconnu par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ou désigné par la Région après concertation au sein du bureau du CREFOP) a la responsabilité de délivrer, en application du cahier des charges CÉP du 16 juillet 2014 (publié au JO du 24 juillet 2014), l'intégralité de l'offre de service (niveaux 1, 2 et 3). En appui du processus de définition et de mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle de la personne active, l'opérateur peut toutefois recourir à une ou plusieurs prestations externe(s).
Il est garant de la qualité du service rendu par le prestataire de service et de son respect des principes de service public ainsi que du suivi et de l'accompagnement du bénéficiaire pendant le déroulement de la prestation.

● Pour la personne active, la démarche de Conseil en évolution professionnelle (CÉP) est itérative et non prescriptive.

● Un référent de parcours est désigné pour chaque bénéficiaire d'un conseil en évolution professionnelle. Il sera son interlocuteur privilégié, chargé de le conseiller, de l'accompagner et de le suivre tout au long de sa démarche « projet ». Dans une logique de fluidité de parcours entre le niveau 2 et le niveau 3 du CÉP, le référent désigné en niveau 2 accompagnera en niveau 3 la personne active à la mise en œuvre de son projet. Dans le cas d'une entrée directe en niveau 3 du CÉP, un référent est désigné et affecté à l'accompagnement de la personne active. La relation conseiller – bénéficiaire du CÉP constitue une alliance de travail qui permet à la personne de définir, dans une logique de co-construction, son projet d'évolution professionnelle, sa stratégie et son plan d'action pour la concrétisation de son projet. Dans le cadre de cette relation, l'intensité et les modalités d'accompagnement et de suivi sont définies et partagées par le conseiller et le bénéficiaire du CÉP.

REFERENTIEL D'ACTIVITES DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CÉP)

Le référentiel ci-dessous vise à préciser, pour chaque niveau de l'offre de service du conseil en évolution professionnelle :

- les missions telles qu'elles sont définies au cahier des charges,
- leur traduction en termes d'objectifs : que visent les niveaux 1, 2 et 3 du conseil en évolution professionnelle ?
- et les implications en termes d'actes métiers à réaliser par les conseillers – référents de parcours

Légende :

En violet :	Traduction des missions en termes d'obejctifs
En gris :	Implication en termes d'actes métiers
En jaune :	Les points de vigilance
En orange :	La matérialisation de l'alliance de travail entre le bénéficiaire et son conseiller
En bleu :	Le renvoi à des fiches techniques
En vert :	Les livrables

MISSION TRANSVERSALE : PERMETTRE A LA PERSONNE DE FAIRE DES CHOIX PROFESSIONNELS ÉCLAIRÉS ET AUTONOMES

Sous la présidence française, le Conseil de l'Union européenne adopte une résolution du 21 novembre 2008 visant à mieux inclure **l'orientation tout au long de la vie** dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. Elle définit l'orientation comme : **« un processus qui 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 de formation, d'emploi, au travail et dans d'autres cas. L'orientation comprend des activités individuelles et collectives d'information, de conseil de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion des carrières.**

« **La capacité à s'orienter** est déterminante pour donner aux personnes les moyens de les rendre acteur dans la construction de leur parcours de formation, d'insertion et de vie professionnelle.

« Cette **aptitude devrait être entretenue tout au long de la vie.** Elle s'appuie sur la compétence '' apprendre à apprendre'', l'esprit d'initiative et d'entreprise. »

Elle inclut notamment les dimensions qui consistent à **se familiariser avec l'environnement socio-économique** et **les dispositifs de formation, de conseil et d'accompagnement** pour en faciliter l'accès, ainsi qu'à mieux se connaître.

Le Conseil en évolution professionnelle (CÉP) s'inscrit dans le champ de cette orientation tout au long de la vie et **contribue à une plus grande autonomie de la personne active dans**

la gestion de son parcours tout au long de la vie professionnelle. De ce point de vue, **la démarche de projet constitue une expérience en soi**, à partir de laquelle de la personne active apprend sur elle-même, ses motivations, ses goûts et ses atouts et **acquiert des compétences** en matière de techniques de recherche, de questionnement et d'exploration **reproductibles à tout moment de sa carrière**, a fortiori lorsqu'elle est amenée statistiquement à changer plusieurs fois de statut au cours de sa vie professionnelle.
L'apprentissage d'une aptitude à se repérer dans un environnement complexe et à faire des choix professionnels éclairés et autonomes est progressif et transversal à la démarche de projet. Cette perspective ne dédouane
ni l'opérateur CÉP de garantir une offre de service en conseil et en accompagnement adaptée aux besoins des bénéficiaires du CÉP ni le conseiller du soutenir la personne dans sa démarche de projet d'évolution professionnelle.
Au contraire, elle renforce les exigences à l'égard de l'opérateur et ses engagements vis-à-vis des bénéficiaires du CÉP en matière de qualité et de personnalisation de l'offre de service.
Ainsi, les objectifs poursuivis par le développement de l'autonomie de la personne active consistent à :

1- faciliter la mise en mouvement, inciter à la prise en main par les actifs de leur vie professionnelle.

2- permettre à l'actif d'acquérir des réflexes, « dédramatiser » / diminuer « l'angoisse » suscitée par l'engagement d'une démarche d'évolution professionnelle.

Transversal à toute la démarche de conseil en évolution professionnelle (niveaux 1, 2 et 3)

Missions contribuant à la prise de décision autonome

La mise à disposition d'une information utile à la réflexion autour du projet professionnel

- Permettre au bénéficiaire d'accéder à une information actualisée, territorialisée et adaptée à un usage grand public sur :
  * les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, en prenant en compte les nouvelles filières et métiers de la transition écologique et énergétique ;
  * les qualifications et les formations ;
  * les dispositifs existants (services, prestations, formation)
- Explorer de son environnement et/ou de nouveaux environnements professionnels

L'apport de méthodes et d'outils pédagogiques d'aide à la décision

- Permettre à la personne active d'acquérir une méthode d'analyse de l'information
- Permettre à la personne active de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet d'évolution professionnelle

L'alliance de travail fondée sur une relation de confiance entre le conseiller et le bénéficiaire et une logique de co-construction du projet d'évolution professionnelle.

Objectifs :

- Sensibiliser les personnes actives à l'intérêt d'une démarche d'évolution professionnelle

- Garantir la liberté de choix dans l'engagement et le déroulement de la démarche CÉP
- Aider la personne à se repérer dans son environnement socio – professionnel, et à identifier les enjeux de son évolution professionnelle
- Accompagner la personne dans la prise de décision éclairée et autonome
- Désigner un référent de parcours dès le niveau 2, garant de la continuité de service et de la cohérence du projet de la personne.

Actes « métier »

- Proposer, le cas échéant, des ateliers méthodologiques sur le CÉP en nombre restreint de personnes afin de présenter l'intérêt, les attendus et le déroulement de la démarche de projet.
- Dans le cadre de la relation Conseiller – Bénéficiaire, définir et partager avec la personne active les objectifs et les modalités de conseil et de son accompagnement dans la démarche projet avec une formalisation des engagements de l'opérateur (respect de son initiative, de son autonomie et de sa liberté de choix, de l'itérativité de la démarche) et du rôle du conseiller à son égard.
- Contribuer à l'élaboration d'une information relative à l'environnement socio-économique, aux qualifications, aux formations et aux dispositifs adaptés aux besoins et aux projets des actifs et mutualiser les contenus et, le cas échéant, les outils avec d'autres opérateurs CÉP au service des bénéficiaires.
- Mettre à disposition, expliciter et vérifier l'appropriation de cette information à toutes les phases de la démarche « projet » de la personne active.
- Informer les personnes actives sur les services et les prestations mobilisables dans le cadre du conseil en évolution professionnelle au sein de l'offre de service de l'opérateur.
- Apporter à la personne active un soutien et des méthodes, techniques , contenus et outils pédagogiques d'aide à la décision , notamment faciliter l'apprentissage d'une méthodologie de la conduite de projet ; de techniques de recherche, d'organisation et de représentation de l'information en lien avec sa problématique d'évolution professionnelle ; de questionnement de sa motivation, de ses atouts et de ses goûts ; d'exploration d'environnements professionnels et de métiers ; amener la personne active à s'interroger sur les facteurs clés à prendre en compte, indispensables au maintien de son activité et/ou de son évolution professionnelle pour aboutir à un projet réaliste.
- Etre l'interlocuteur du bénéficiaire dans le déroulement de son parcours d'accompagnement et dans la mise en œuvre de son projet afin d'apporter des réponses aux difficultés rencontrées et assurer, à sa demande et pour son compte, l'intermédiation avec les autres prestataires de service et de formation ainsi qu'avec les financeurs.

Pour le bénéficiaire :

- Appréhender son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire (en niveau 1 il s'agit d'une première approche ; le service est approfondi en niveau 2)
- Se repérer dans le paysage des informations, des services et des outils disponibles (espaces documentaires, portails d'information, tutoriel…) (à tous niveaux)
- Découvrir un ou plusieurs environnement professionnels et/ou métiers (en niveau 1, il s'agit d'une incitation à découvrir ; l'exploration des environnements professionnels et des métiers est réalisée en niveau 2)
- Acquérir une méthode d'analyse de l'information
- Analyser sa situation professionnelle (première approche ; l'analyse approfondie relève du niveau 2)
- Identifier les acteurs susceptibles de l'aider dans ses démarches (à tous niveaux)
- Définir son projet d'évolution professionnelle
- Apprécier la faisabilité du projet, analyser les conditions de sa réalisation au regard des opportunités identifiées.
- Etudier l'opportunité et la pertinence d'un parcours de formation : explorer-les besoins de formation et les pré-requis exigés, identifier les programmes de formation mobilisables et les certifications associées.
- Examiner la pertinence d'une VAE et du recours à une ou plusieurs prestation(s) complémentaire(s).
- Bénéficier de l'appui d'un conseiller selon des modalités déterminées au préalable avec lui.

Niveau 1

Dispositions du cahier des charges du conseil en évolution professionnelle : Missions

L'accueil individualisé, réalisé dans les conditions communes aux membres du SPRO, permet :

- *d'analyser la demande de la personne*

Objectif : Répondre aux attentes des usagers en terme d'accueil et mettre en relation avec le bon opérateur CÉP si nécessaire

Traduction en actes métier :

- comprendre, reformuler, faire préciser la demande dans l'objectif de la qualifier
- assurer un accueil de qualité (renvoi aux valeurs de la convention – cadre SPRO)

- *d'identifier la structure la mieux à même d'offrir le service adapté à son besoin*
- *d'accéder à une information sur :*
  - *les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences…*
  - *les qualifications et les formations*
  - *les dispositifs existants (services, prestations externes, formations)*

Objectif : Permettre l'identification des ressources disponibles (documentaires, sites…) et inciter à leur utilisation.

Traduction en actes métier :

- apporter et diffuser un premier niveau d'information pertinent aux usagers
- vérifier l'appropriation de l'information dont l'information sur l'intérêt d'une démarche de conseil en évolution professionnelle (information qualifiée : individualisée, actualisée, territorialisée quand c'est nécessaire, accessible, adaptée au besoin de l'usager).

Point de vigilance : *l'information territorialisée se conçoit au regard des souhaits de mobilité géographique des actifs. Cette information est élaborée dans le cadre de la gouvernance quadripartite en région. Les opérateurs* CÉP *peuvent y participer.*

- *Prendre la décision de poursuivre ou pas la démarche (en niveau 2ou directement en niveau 3)*

Objectifs : Dans le cadre d'une orientation tout au long de la vie, établir un lien entre les démarches CÉP de la personne lorsque celles-ci sont intervenues dans un intervalle temps rapproché :

- afin d'assurer, pour la personne, la continuité de la réflexion engagée et/ou les ajustements à opérer par rapport à une démarche initiale ;
- afin de faciliter les éventuels passages de relais entre opérateurs CÉP.

Traduction en actes métier :

- Questionner la personne sur l'existence d'une éventuelle démarche de projet d'évolution professionnelle antérieure.
- Proposer, le cas échéant, la poursuite de la démarche vers un niveau 2 ou 3 du CÉP.

Niveau 2

Dispositions du cahier des charges du conseil en évolution professionnelle : Missions

Le conseil personnalisé délivré par les opérateurs CÉP, permet :

● *de clarifier la demande du bénéficiaire et de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle.*

● *d'identifier ses compétences, en particulier celles transférables dans le cas d'une mobilité ou celles à acquérir pour faciliter l'évolution professionnelle.*

● *d'identifier les emplois correspondants aux compétences acquises ou visées par le bénéficiaire.*

● *de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet d'évolution professionnelle (notamment en matière de recherche d'un environnement professionnel correspondant à ses aspirations)*

Objectifs :

- Procéder à l'analyse partagée de la situation de la personne
- S'entendre sur l'objectif de la relation Conseiller - Bénéficiaire et de l'appui apporté.
- Co-Construire le projet d'évolution professionnelle

Traduction en actes métier :

- Identifier le besoin de la personne : prendre du recul, clarifier sa situation, ses objectifs et ses priorités
- Définir et partager avec la personne active les objectifs et les modalités de son accompagnement dans sa démarche projet
- Aider à l'identification des atouts et les freins de la personne
- Identifier et valoriser les compétences ressources
- Explorer son environnement et/ou de nouveaux environnements professionnels
- Apprécier la distance de la personne par rapport à ses objectifs professionnels et des objectifs par rapport aux réalités du marché pour lui permettre de faire des choix professionnels éclairés
- Identifier les compétences, transférables ou à acquérir, pour faciliter l'évolution professionnelle en mobilisant, le cas échéant, une prestation de bilan de compétences.

Objectif :

- Étudier avec la personne active l'opportunité et la pertinence de recourir, le cas échéant, à des prestations complémentaires en cohérence avec sa démarche de projet.

Traduction en actes métier :

- Examiner avec la personne active, le cas échéant, la possibilité et les conditions de recours à des prestations complémentaires intégrées dans sa démarche projet.
- Définir avec elle, et en lien avec le prestataire, le contenu, les attendus et les modalités de réalisation de la prestation ainsi que les modalités de suivi de la personne en cours de prestation.
- Assurer l'intermédiation avec le prestataire.
- Capitaliser sur les résultats des prestations mobilisées, au service du projet.

Objectif :

- Définir une stratégie et formaliser des pistes d'action / des scénarii / des solutions alternatives

Traduction en actes métier :

- Identifier les leviers, les dispositifs et les outils qui concourent à la stratégie ; si besoin valider les acquis de l'expérience dans une optique de reconnaissance / sécurisation du parcours

***Point de vigilance** : Sensibiliser la personne à l'intérêt de la démarche CÉP dans une logique de continuité pour lui faciliter le passage en accompagnement de niveau 3 s'il le souhaite.*

Livrable : document de synthèse – partie I formalisant le projet d'évolution professionnelle, assorti d'une stratégie.

Niveau 3

Dispositions du cahier des charges du conseil en évolution professionnelle : Missions

L'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet permet :

● *de définir les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation du projet d'évolution professionnelle.*
● *de déterminer les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes.*
● *de préciser les dispositifs et prestations à mobiliser*
● *d'aménager, le cas échéant, un parcours de formation.*
● *de prendre contact avec les organismes de formation.*
● *d'établir un plan de financement :*
- *identifier les financeurs ;*
- *rechercher les financements adaptés au projet ;*
- *examiner la faisabilité financière du projet, vérifier les critères d'éligibilité et les conditions de recevabilité financière ;*

● *de prendre contact avec les financeurs pour le compte du bénéficiaire*
● *d'arrêter un calendrier prévisionnel.*
● *de réaménager / d'actualiser le plan d'action lorsque des éléments viennent remettre en cause le projet d'évolution professionnelle*
● *d'apporter un soutien à la réalisation du projet.*

Objectifs :

- Définir le plan d'action, ses étapes et ses modalités de mise en œuvre
- Dans le cadre de la relation Conseiller - Bénéficiaire, assurer un suivi différencié des personnes dans la réalisation de leurs projets selon leur besoin, leur autonomie et leur temporalité.
- Si nécessaire, réajuster la stratégie et le plan d'action, voire reconsidérer le projet lorsque des éléments viennent le remettre en cause.

Traduction en actes métier :

- Fixer des objectifs intermédiaires pour la réalisation du projet.
- Déterminer les différentes actions à conduire pour chacune des étapes du projet.
- Préciser les dispositifs et prestations à mobiliser en appui du projet.
- Réaliser, le cas échéant, l'ingénierie de parcours de formation et l'ingénierie de financement des formations et des prestations mobilisées en adéquation avec le projet.
- Arrêter un calendrier prévisionnel.
- Assurer pour le compte du bénéficiaire l'intermédiation avec les organismes de formation, les prestataires, les financeurs et les autres partenaires mobilisés pour la mise en œuvre du projet.
- Lorsque le financement d'une formation est sollicité et refusé, accompagner la notification du refus de prise en charge par la recherche d'une solution alternative et du ré - ajustement du plan d'action.

Focus sur l'ingénierie financière
Cf. l'annexe sur « l'ingénierie financière »

Traduction en actes métier :

- Définir et partager avec la personne active les objectifs et les modalités de son accompagnement et de son suivi dans la réalisation de son projet.

- Communiquer à la personne les modalités de prise de contact avec le conseiller en cas de difficulté ou de changement de situation remettant en cause la réalisation de son projet d'évolution professionnelle.

- Examiner avec la personne active les conditions de ré - ajustement de sa stratégie et de son plan d'action, voire de ré – aménagement de son projet.



Livrable : document de synthèse – partie II formalisant le plan d'action mis à jour au fil de l'eau de sa réalisation (intégrant l'acceptation de prise en charge de la formation / prestation, assorti d'un plan de financement le cas échéant).

Annexe 7

NOMENCLATURE DES SERVICES MOBILISABLES DANS LE CADRE DU CÉP

RETOUR AU SOMMAIRE

Définitions en lien avec le socle national d'indicateurs CÉP, intégrées au contrat d'interface avec chaque opérateur	
Service par finalité	**Définition**
Le point sur la situation professionnelle La prise de recul	Tout service visant à faire le point pour rechercher la cohérence de parcours, identifier ses atouts, repérer les domaines de prédilection, mieux cerner la situation professionnelle vécue et le cas échéant la faire évoluer.
L'information	Tout service visant à mettre à disposition et/ou délivrer et faciliter l'appropriation d'une information aux bénéficiaires sur les emplois, les métiers, les compétences, les certifications, les prestations mobilisables dans le cadre du CÉP, les dispositifs de formation, les formations et les prestataires de service et de formation. *En ce qui concerne le tableau de bord national des indicateurs de niveau 2 et 3, ce service « Information » est uniquement transmis lorsqu'il concerne un bénéficiaire relevant du niveau 2 ou 3 (quelle qu'en soit la modalité, en présentiel (réunion d'information collective), ou à distance (plate-forme téléphonique…)*
L'investigation métier / secteur	Tout service visant à explorer - découvrir et/ou tester - un ou plusieurs environnements professionnels nouveaux (métier et/ou secteur professionnel). Ex. la mise en œuvre d'une période de mise en situation professionnelle (PMSP).
L'appui à l'élaboration et à la validation d'un projet professionnel	Tout service visant à apporter des techniques et des outils méthodologiques d'aide à la prise de recul et/ou à la prise de décision, d'élaboration de projet professionnel, et de recherche d'emploi. Ex. la participation à un atelier « élaboration d'un projet professionnel ».
L'identification et la valorisation des compétences	Tout service visant à apprécier et valoriser les expériences et compétences acquises par la personne active, dans une perspective de certification (VAE) ou de mesurer la distance par rapport aux compétences à acquérir pour exercer le métier cible, négocier une évolution interne ou se préparer à entretien d'embauche. Ex. l'évaluation des compétences de base ou la détection des situations d'illettrisme.
L'élaboration d'un parcours de formation adapté	Tout service visant à élaborer des parcours de formation et rechercher des modalités d'acquisition des compétences, adaptées aux besoins des bénéficiaires.
L'accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise	Tout service visant à accompagner la réflexion et/ou la construction d'un projet / business model, à en vérifier la cohérence, à se préparer aux fonctions d'entrepreneur, à conseiller et suivre le projet. Ex. le recours aux services d'une boutique de gestion ou des chambres consulaires (business model, étude de marché, …) NB : le plus souvent, il s'agira d'un passage de relais aux organismes les plus aptes à accompagner la création / reprise d'entreprise.
L'ingénierie financière	Tout service visant à assurer la couverture financière totale ou partielle d'un projet professionnel emportant la mobilisation d'une prestation de service et/ou de formation (cf fiche d'ingénierie financière : recherche des financeurs, intermédiation avec les organismes de formation et les financeurs afin d'aboutir à un montage financier du dossier…). Ex. L'intervention du conseiller référent de parcours auprès des financeurs pour obtenir le cofinancement d'une formation.
Le suivi de la mise en œuvre du projet	Tout accompagnement du bénéficiaire dans la mise en œuvre du plan d'action lorsque cette mise en œuvre ne nécessite ni un service d'ingénierie financière ni un accompagnement à la création d'entreprise. Exemples : accompagnement à une évolution professionnelle à l'interne ou à l'externe de l'entreprise sans passage par la formation, accompagnement vers l'emploi….

Annexe 8

LE PANIER DE SERVICES DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

RETOUR AU SOMMAIRE

Niveau 1 du conseil en évolution professionnelle (CÉP)

Ce niveau 1 est le seul niveau qui est partagé par d'autres acteurs, ceux qui sont reconnus par les Régions comme faisant partie du service public régional de l'orientation (sans que cela fasse d'eux pour autant des opérateurs CÉP).

Exemples d'expression de l'attente du bénéficiaire	Service à rendre [1]	Compétences en jeu [2]
En termes de qualité d'accueil : • Je ne veux pas être un numéro. • Je veux qu'on m'écoute, qu'on comprenne ma situation, ma demande, mon problème… • Je veux qu'on me parle avec «mes mots ». • Je ne veux pas qu'on m'impose une solution.	Un accueil personnalisé qu'il s'agisse d'un accueil physique, téléphonique ou numérique. Une mise à disposition d'informations individualisées. Un accès immédiat à un premier niveau de conseil, sans rendez-vous.	Pour le conseiller et pour l'opérateur : Une approche du service centrée sur la personne et non sur l'organisation. Une posture de conseil et une organisation privilégiant la co-construction dès le premier contact avec la personne.
En termes de contenu du conseil : • Je voudrais savoir ce que je peux faire, vers où je peux aller • Je veux qu'on m'aide à y voir clair sur ma situation professionnelle. • Je veux comprendre ce qu'on me propose. • Je veux prendre du recul. • Je veux trouver les infos dont j'ai besoin o tout seul, ici o tout seul, chez moi o j'ai besoin qu'on m'aide à trouver les bonnes infos. • Je veux qu'on m'apporte un premier niveau de réponse.	Permettre à la personne d'ordonner les différents aspects de sa situation. Permettre à la personne de mieux appréhender : ▪ son environnement actuel (son poste, son métier, son entreprise) ▪ son territoire Mettre à disposition le *« panier de services »* CÉP en format physique et en format dématérialisé + Appui immédiat possible pour accéder à ces informations. Identifier avec la personne la réponse la plus adaptée à son besoin (nécessité d'une démarche complémentaire ou pas + identification des étapes pouvant être réalisées en autonomie) ***Le service rendu au bénéficiaire se concrétise par :*** *1 reformulation de ce que la personne exprime en opportunités/menaces et atouts/faiblesses* *+ une sélection des informations utiles dans le « panier de services » CÉP (ou un guidage pour y accéder en autonomie)* *+ 1 proposition d'aiguillage (le cas échéant vers les autres niveaux du CÉP)*	Pour le conseiller : Ordonner les éléments apportés par la personne dans un « SWOT [3]» (au niveau 1 : ce « SWOT » prend la forme d'une reformulation au bénéficiaire) Connaître le *« panier de services »* CÉP et savoir y sélectionner les informations pertinentes pour le bénéficiaire. Promouvoir l'offre CÉP Valoriser la plus-value des autres acteurs possibles (aiguillage pertinent) Pour l'opérateur : Enrichir les informations susceptibles d'être mutualisées dans le cadre du SPRO pour que les bénéficiaires et les conseillers disposent des informations les plus pertinentes sur les métiers, les opportunités d'emploi et les ressources mobilisables sur le territoire de chaque bénéficiaire

[1] Il s'agit des services que l'opérateur doit être en capacité de rendre (offre de services), en aucun cas des services qui doivent être délivrés de manière systématique à chaque bénéficiaire.

[2] Sont mises ici en exergue les compétences spécifiquement mobilisées à cette étape de l'offre de services CÉP. Il ne s'agit pas d'un référentiel de compétences du conseiller en évolution professionnelle, celui-ci empruntant à des registres de compétences génériques bien plus larges et communs à d'autres fonctions de conseil ou d'accompagnement dans le domaine de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi.

[3] SWOT est l'acronyme anglais désignant une matrice Forces / Faiblesses / Opportunités / Menaces

Niveau 2 du conseil en évolution professionnelle (CÉP)

Exemples d'expression de l'attente du bénéficiaire	Service à rendre (1)	Compétences en jeu (2)
• Comment faire évoluer ma situation dans mon entreprise ? • Je ne retrouverais pas de boulot dans mon secteur • Je ne sais pas ce que j'ai envie de faire • Il y a des choses que je n'ai plus envie de faire • Il y a des choses dont je ne me sens pas capable • Ça, je sais déjà le faire.	**Tous les services du niveau 1** **+** Co-construire avec la personne une analyse partagée de sa situation professionnelle et la formaliser : ■ l'aider à identifier, valoriser, faire reconnaître ses compétences. ■ l'aider à identifier son contexte de travail actuel et les possibilités d'évolution internes ■ l'informer sur la situation de son métier (actuel ou projeté), son secteur d'activité et sur son territoire de mobilité. ■ l'aider à identifier ses contraintes personnelles et à les hiérarchiser. Le service rendu au bénéficiaire se concrétise par : 1 diagnostic formalisé + 1 portfolio de compétences Il s'agit de l'un des éléments qui alimente le document de synthèse pour les personnes qui choisissent de s'arrêter en niveau 2.	**Toutes les compétences spécifiques du niveau 1** **+** <u>Pour le conseiller :</u> Partir de l'expression des valeurs, goûts, désirs, insatisfactions, ressorts, …du bénéficiaire. Mobiliser des outils d'identification des compétences adaptés à la personne. Fournir à la personne une méthode lui permettant d'investiguer son contexte professionnel actuel. Avoir recours, si nécessaire, à de l'expertise approfondie pour affiner le diagnostic : - ex : bilan de compétences - ex : diagnostic spécialisé pour les personnes inaptes ou handicapées - ex : atelier collectif pour travailler un point précis - ex : évaluation de compétences particulières (ECCP, aptitudes entrepreneuriales, niveau linguistique…) Etablir un « SWOT(3) » complet avec la personne (l'amener à être plus exhaustive que ce qu'elle apporte spontanément) <u>Pour l'opérateur :</u> Mettre à disposition des outils d'identification des compétences (accessibles en autonomie et/ou avec l'aide d'un conseiller). Choisir un « modèle » de passeport de compétences en lien avec les travaux nationaux et régionaux. Mettre à disposition des conseillers des accès facilités aux expertises complémentaires utiles tant internes qu'externes.

[1] Il s'agit des services que l'opérateur doit être en capacité de rendre (offre de services), en aucun cas des services qui doivent être délivrés de manière systématique à chaque bénéficiaire.

[2] Sont mises ici en exergue les compétences spécifiquement mobilisées à cette étape de l'offre de services (CÉP). Il ne s'agit pas d'un référentiel de compétences du conseiller en évolution professionnelle, celui-ci empruntant à des registres de compétences génériques bien plus larges et communs à d'autres fonctions de conseil ou d'accompagnement dans le domaine de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi.

[3] SWOT est l'acronyme anglais désignant une matrice Forces / Faiblesses / Opportunités / Menaces

	Permettre à la personne de se projeter dans une évolution professionnelle : ■ l'aider à élargir le « champ des possibles » : o Elargir sa connaissance des métiers (compétences requises, conditions d'exercice, modalités d'accès, évolution du métier…) o Elargir sa connaissance des opportunités d'emploi ou d'activité dans son entreprise, son secteur d'activité et sur son territoire. ■ l'aider à définir des cibles professionnelles et à les hiérarchiser dans le temps, en intégrant leur faisabilité Le service rendu au bénéficiaire se concrétise par : 1 cible professionnelle principale (= 1 objet + 1 échéance) + 1 « plan B » Il s'agit de l'un des éléments qui alimente le document de synthèse pour les personnes qui choisissent de s'arrêter en niveau 2.	Pour le conseiller : Travailler simultanément et de manière itérative sur : - le soutien au développement personnel du bénéficiaire - les opportunités du marché du travail de son territoire - les ressources mobilisables (celles de la personne et celles qui peuvent lui être apportées) Mobiliser des outils d'identification des transferts possibles de compétences vers d'autres métiers adaptés à la personne. Pour l'opérateur : Mettre à disposition des outils d'identification des transferts possibles de compétences vers d'autres métiers (accessibles en autonomie et/ou avec l'aide d'un conseiller)
	Aider la personne à définir une stratégie pour atteindre son objectif : ■ Identifier les « écarts à la cible » par rapport aux compétences, aux contraintes personnelles et aux opportunités de l'entreprise, du secteur d'activité et du territoire. ■ Identifier les actions à mener pour réduire les écarts : o en termes d'acquisition de compétences : - choisir une certification professionnelle - combiner des modalités d'acquisition compétences (formation, VAE, mise en situation professionnelle…) o en termes d'organisation personnelle et familiale o en terme de contraintes métier (ex : obtention d'une autorisation d'exercer…) ■ Ordonnancer ces actions dans le temps et identifier les « points critiques » à sécuriser. ***Le service rendu au bénéficiaire se concrétise par :*** *1 stratégie (feuille de route globale)* *+ des hypothèses d'ajustement* Il s'agit de l'un des éléments qui alimente le document de synthèse pour les personnes qui choisissent de s'arrêter en niveau 2.	Pour le conseiller : Mobiliser des outils de description des certifications professionnelles. Construire des scénarii d'acquisition des compétences combinant différentes modalités, au regard des possibilités et contraintes de la personne. Utiliser la situation de travail (y compris ponctuelle ou transitoire) comme levier de mobilisation et comme source d'apprentissage. Gérer la faisabilité tout au long de la construction de la stratégie et pas seulement à la fin du processus d'élaboration. Identifier les marges de manœuvre dont la personne dispose. Aider la personne à se décider en lui présentant les avantages et inconvénients des différents scénarii. Anticiper les difficultés et identifier les obstacles à lever. Pour l'opérateur : Mettre en visibilité des conseillers les ingénieries de parcours possibles et les « cas concrets » déjà solutionnés par les équipes.

[1] Il s'agit des services que l'opérateur doit être en capacité de rendre (offre de services), en aucun cas des services qui doivent être délivrés de manière systématique à chaque bénéficiaire.

[2] Sont mises ici en exergue les compétences spécifiquement mobilisées à cette étape de l'offre de services CÉP. Il ne s'agit pas d'un référentiel de compétences du conseiller en évolution professionnelle, celui-ci empruntant à des registres de compétences génériques bien plus larges et communs à d'autres fonctions de conseil ou d'accompagnement dans le domaine de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi.

[3] SWOT est l'acronyme anglais désignant une matrice Forces / Faiblesses / Opportunités / Menaces

Niveau 3 du conseil en évolution professionnelle (CÉP)

Exemples d'expression de l'attente du bénéficiaire	Service à rendre (1)	Compétences en jeu (2)
▪ Je sais où je veux aller mais j'ai besoin d'aide pour y arriver.	**Tous les services des niveaux 1 et 2** **+** Aider la personne à mettre en œuvre sa stratégie : ▪ Formaliser le plan d'action (étapes, acteurs, échéances, plan de financement…) et le réajuster au fil de la mise en œuvre ▪ Mobiliser les ressources utiles à la réalisation du plan d'action : o Rechercher les « prestataires » (entreprises d'accueil, prestataires de services, prestataires de formation…) o Aider la personne à choisir, notamment en lui garantissant la qualité de la prestation ▪ Assurer la médiation avec les acteurs susceptibles de faire avancer le projet : o Employeur o entreprises susceptibles d'accueillir ou de recruter o prestataires o financeurs (ex : montage du plan de financement) o autres partenaires ▪ Garantir la fluidité de la réalisation du projet : o Prise en charge de la complexité (notamment administrative) o Réponse rapide aux difficultés/aléas qui surviennent dans la mise en œuvre o Prise en charge d'une partie de la mise en œuvre opérationnelle (selon les besoins de la personne) ***Le service rendu au bénéficiaire se concrétise par :*** *1 déclinaison de la stratégie en plan d'action réajusté au fil de l'eau* *+* *1 appui concret à sa mise en œuvre* *Ce sont les éléments qui alimentent le document de synthèse en fin de niveau 3.*	**Toutes les compétences spécifiques du niveau 1 et 2** **+** <u>Pour le conseiller :</u> Formaliser le plan d'action de la personne et prendre en charge tout ou partie des étapes de réalisation que le bénéficiaire ne peut mettre en œuvre en autonomie. Assurer un accompagnement sans rupture ; être le « fil rouge » du plan d'action. Solliciter les ressources internes et externes nécessaires à la réalisation du projet. Leur faire partager des objectifs communs. S'assurer de la bonne fin de leur contribution au bénéfice de la personne. Etre en veille sur les aléas et réactif dans la médiation et les ajustements. <u>Pour l'opérateur :</u> Rendre opérationnels les partenariats institutionnels. Mettre en visibilité des conseillers les ressources qu'ils peuvent mobiliser : o les expertises internes o les acteurs locaux o les circuits de sollicitation o les appuis administratifs mis en place S'assurer de la qualité des ressources mobilisables par les conseillers. S'assurer que des solutions de « rebond » sont effectivement mises en place en cas de non prise en charge par les acteurs initialement sollicités. Etre en veille sur les ressources qui seraient utiles pour les conseillers et les bénéficiaires (contribution à l'identification des besoins non satisfaits et/ou identification de ressources intéressantes au bénéfice de l'ensemble du SPRO)

[1] Il s'agit des services que l'opérateur doit être en capacité de rendre (offre de services), en aucun cas des services qui doivent être délivrés de manière systématique à chaque bénéficiaire.

[2] Sont mises ici en exergue les compétences spécifiquement mobilisées à cette étape de l'offre de services CÉP. Il ne s'agit pas d'un référentiel de compétences du conseiller en évolution professionnelle, celui-ci empruntant à des registres de compétences génériques bien plus larges et communs à d'autres fonctions de conseil ou d'accompagnement dans le domaine de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi.

[3] SWOT est l'acronyme anglais désignant une matrice Forces / Faiblesses / Opportunités / Menaces

Tout au long de la démarche de conseil en évolution professionnelle (CÉP)

<table>
<tr><th>Attentes implicites de politique publique</th><th>Service à rendre (1)</th><th>Compétences en jeu (2)</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Le CÉP,
une offre de service d'accompagnement délivrée avec une démarche particulière.</td><td>■ C'est la personne qui est le mieux à même de savoir ce qui lui convient et de choisir ses projets d'évolution professionnelle. Elle bénéficie d'un conseil personnalisé grâce au conseiller qui l'aide à faire des choix éclairés et prend en charge tout ou partie des étapes de mise en œuvre du projet, lorsqu'il ne peut les réaliser lui-même en autonomie.
■ La personne peut « entrer » et « sortir » du CÉP à n'importe quel niveau du CÉP et à n'importe quel moment.
■ La personne bénéficie d'un accompagnement sans ruptures.</td><td><u>Pour le conseiller :</u>
Le conseiller n'est pas l'expert du projet de la personne (voir fiches Alliance de travail et Référent de parcours).
Le conseiller est le « fil rouge », y compris lorsque d'autres expertises sont mobilisées.
<u>Pour l'opérateur :</u>
Professionnaliser les conseillers à hauteur des enjeux.
Mettre en place une organisation qui permette :
o l'accueil de tout actif, quel que soit son statut
o la poursuite d'un CÉP commencé y compris en cas de changement de statut
o la disponibilité des conseillers</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Le CÉP,
une contribution au développement de la capacité des personnes à faire des choix professionnels tout au long de leur vie, en autonomie.</td><td>Permettre à la personne d'exercer son autonomie à tout moment de la démarche CÉP si elle le souhaite.</td><td><u>Pour le conseiller :</u>
Partager « l'outillage » avec le bénéficiaire. Lui en faciliter l'accès en autonomie (guidage) et à distance.
Formaliser avec le bénéficiaire les acquis et les « reste à faire » de manière à ce qu'il puisse s'en saisir à tout moment en autonomie.
<u>Pour l'opérateur :</u>
Décliner les outils mis à disposition des bénéficiaires et des conseillers :
o pour en faciliter l'accès en autonomie
o pour y accéder à distance en dehors des entretiens</td></tr>
<tr><td>Permettre à la personne de développer sa compétence à s'orienter
Le service rendu au bénéficiaire se concrétise par :
1 récapitulatif des compétences à s'orienter que la personne a le sentiment d'avoir acquis durant le CÉP
+ 1 zoom sur les appuis qu'elle pourra trouver ultérieurement sur les aspects sur lesquels elle se sent moins à l'aise</td><td><u>Pour le conseiller :</u>
Ménager un temps avec le bénéficiaire pour qu'il puisse prendre conscience et exprimer sa progression entre le début et la fin du CÉP
<u>Pour l'opérateur :</u>
Mettre à disposition un outil ou une méthode d'identification des compétences à s'orienter et de leur niveau de maîtrise</td></tr>
</table>

[1] Il s'agit des services que l'opérateur doit être en capacité de rendre (offre de services), en aucun cas des services qui doivent être délivrés de manière systématique à chaque bénéficiaire.

[2] Sont mises ici en exergue les compétences spécifiquement mobilisées à cette étape de l'offre de services CÉP. Il ne s'agit pas d'un référentiel de compétences du conseiller en évolution professionnelle, celui-ci empruntant à des registres de compétences génériques bien plus larges et communs à d'autres fonctions de conseil ou d'accompagnement dans le domaine de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi.

[3] SWOT est l'acronyme anglais désignant une matrice Forces / Faiblesses / Opportunités / Menaces

Annexe 9

LE DOCUMENT DE SYNTHÈSE

RETOUR AU SOMMAIRE

Propos introductif :

Le présent document a été réalisé dans le cadre du groupe national quadripartite CÉP, piloté par la DGEFP[1]. Fruit d'un consensus, il a pour objet de donner corps au principe du document de synthèse de la démarche de conseil en évolution professionnelle prévu par l'arrêté du 16/07 (publié au Journal officiel le 24/07/2014) fixant le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle (CÉP), lequel dispose que :

« Le conseil en évolution professionnelle donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse (sur les niveaux 2 et 3). Ainsi, le bénéficiaire est destinataire d'un document récapitulant, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé. Ce document est formalisé selon un modèle commun aux organismes délivrant le conseil en évolution professionnelle ».

Confronté aux différentes modalités d'organisation et à l'existence de 14 systèmes d'information sur l'ensemble des 13 opérateurs nationaux, il est apparu particulièrement pertinent dans une phase de montée en charge d'adopter une interprétation souple des dispositions réglementaires. Ainsi, dans le respect du cahier des charges CÉP, les membres du groupe technique CÉP se sont accordés pour :

- d'une part, rappeler les enjeux et l'esprit dans lequel le document de synthèse s'inscrit ;

- et d'autre part, de préciser les finalités, les modalités de son élaboration et de sa délivrance ainsi que de poser le principe d'éléments de contenu obligatoires s'imposant à l'ensemble des opérateurs.

Dans ce contexte, chaque opérateur national s'engage à :

1) veiller au respect des principes et éléments de contenus du document de synthèse, définis en commun ;

2) communiquer et partager le document de synthèse utilisé au sein de son réseau à des fins d'une éventuelle harmonisation des modèles.

1 DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle – ministère en charge de l'emploi.

I- Elément de contexte et enjeux du document de synthèse de la démarche CÉP

Crée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le CÉP« universel » constitue pour la personne active une opportunité pour faire un point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle (selon une acception large : le changement de métier et/ou de secteur, la création ou reprise d'entreprise, l'exercice d'une pluriactivité, la prise d'un poste à responsabilité…).

Il a pour ambition de contribuer à l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de la personne en lui permettant de faire, tout au long de sa vie active et en autonomie, des choix professionnels éclairés.

Dans un environnement socio-économique mouvant, les dimensions du CÉP qui consistent à mettre la personne « en réflexion » puis « en mouvement », à la rendre plus autonome et à lui permettre de capitaliser sur une expérience de projet sont de nature à sécuriser son parcours. La personne doit en effet rester maître de ses choix et de son avenir professionnel ; c'est une condition de son implication et de la réussite de son projet.

Ainsi, dans ce contexte, le document de synthèse de la démarche CÉP est l'instrument privilégié de la formalisation des échanges et du travail réalisé par la personne avec son conseiller ainsi que de capitalisation sur une méthodologie de projet, transposable dans d'autres contextes, en toute circonstance et à tout moment de la vie active.

II- Finalités et principes applicables au document de synthèse de la démarche CÉP

Marqué du sceau de l'identité visuelle CÉP, le document de synthèse doit mettre en exergue et favoriser la prise de conscience chez la personne du chemin réalisé dans la réflexion sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, dans la formalisation de son projet d'évolution professionnelle.

Ainsi, outre le rappel des modalités d'accompagnement, de suivi et des engagements réciproques, le document de synthèse a pour objet de retracer et faciliter l'appropriation par la personne des étapes et des résultats du travail accompli avec son conseiller pour l'élaboration et la concrétisation de son projet (descriptif du projet, stratégie et plan d'action).

A l'usage du bénéficiaire et sa propriété, le document de synthèse a plusieurs finalités :

1- clarifier sa demande et prioriser ses besoins.

2- matérialiser sa situation ou son repositionnement par rapport à un projet professionnel et/ou aux besoins du marché du travail.

3- capitaliser sur l'expérience d'une méthodologie de projet (acquisition de réflexes et de savoir-faire nouveaux en matière de conduite de projet et d'évolution professionnelle).

4- alimenter et gérer de manière dynamique son passeport orientation-formation-compétences (bilan de compétences, reconnaissance de compétences par la VAE, acquisition de nouvelles qualifications par la formation…).
Le document de synthèse est renseigné par le conseiller en interaction avec le bénéficiaire, dès l'entrée en niveau 2 (ou 3) de l'offre de service CÉP.

Il est obligatoirement remis par le conseiller à la sortie concertée avec le bénéficiaire de la démarche CÉP. Il comprend la formalisation d'un projet professionnel et de sa stratégie de mise en œuvre ainsi que sa déclinaison opérationnelle, le plan d'action.

Une version « intermédiaire et provisoire » du document de synthèse peut, le cas échéant, être remise en cours d'accompagnement par le conseiller au bénéficiaire, soit à des fins pédagogiques, soit en cas de sortie anticipée de la démarche CÉP. Cette version est datée et porte la mention « provisoire ».

Le document de synthèse est dématérialisé. A terme, il pourra être tenu à la disposition du bénéficiaire dans un espace dématérialisé personnel ; ce qui rend possible une édition en cours de parcours du document provisoire par le bénéficiaire.

III- Contenu obligatoire du document de synthèse de la démarche CÉP

Le document de synthèse doit comprendre les rubriques d'information suivantes :

1- **Les identifiants du bénéficiaire CÉP et de son référent de parcours**

Les identifiants du bénéficiaire comprennent :

- Le numéro d'identifiant chez l'opérateur
- Le prénom + le nom
- Son adresse postale
- Ses coordonnées téléphoniques et email

Les identifiants du référent de parcours comprennent :

- Le nom du référent
- Ses coordonnées téléphoniques et email
- Le nom de l'opérateur de rattachement
- L'adresse de l'opérateur

2- **La date d'entrée dans le processus d'accompagnement et de suivi du bénéficiaire CÉP par le référent de parcours (soit en niveau 2, soit en niveau 3).**

3- **La clarification de la demande**

La demande enregistrée au document de synthèse est la demande « qualifiée » après entretien avec un conseiller CÉP.

Elle est contextualisée afin de prendre en compte la situation de la personne et ses contraintes.

A ce stade, seuls les motifs de la demande sont formalisés de la manière suivante :

- faire un point sur sa situation professionnelle
- faire reconnaître ou adapter ses compétences et ses qualifications aux besoins du marché du travail
- travailler à un projet d'évolution professionnelle :

- évoluer vers un poste de qualification supérieure (la promotion sociale)

- changer de métier et/ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)
- créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)
- exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)

La formalisation des éléments de contexte et de situation de la personne est laissée à l'appréciation du conseiller qui, dans le cadre du dialogue avec elle, prend en compte l'expression de son souhait d'inscrire ou pas l'information ainsi que de ses besoins.

4- Les objectifs, les engagements réciproques et les moyens définis avec le conseiller

Les objectifs du travail à réaliser ensemble, les modalités d'accompagnement et de suivi du bénéficiaire ainsi que les moyens et services mobilisés dans le cadre de la démarche CÉP sont déterminés et concertés entre le bénéficiaire et son référent à partir la demande qualifiée

S'agissant des objectifs de travail avec le conseiller, l'attention de celui-ci est appelée sur les points suivants :

- l'objectif doit être « réalisable » et donc « atteignable » ;
- le niveau de l'objectif fixé est variable selon la personne, sa disponibilité et son implication ;
- les deux sont ajustables dans le temps en fonction du cheminement de la personne et de l'évolution de sa situation.

A cet égard, il est rappelé que la démarche CÉP est itérative.

S'agissant des modalités d'accompagnement et du suivi par le conseiller, elles sont décidées avec la personne au regard de sa situation et de ses contraintes.

Dans le cadre de cet accompagnement personnalisé, les rôles et engagements respectifs du bénéficiaire et du conseiller sont rappelés [le cas échéant, par le renvoi à une charte interne].

L'accompagnement comprend l'appui à l'ingénierie financière du projet ciblé. A ce titre, il appartient au conseiller d'informer le bénéficiaire sur ce qui relève de l'accompagnement de ce qui relève d'une décision de prise en charge du financeur de prestations et de formations.
Le conseiller CÉP a une obligation de moyens qui va jusqu'à la recherche d'une ou plusieurs solution(s) alternative(s) en cas de refus de prise en charge d'une prestation de service ou de formation.

S'agissant de l'identification des moyens et services mobilisés dans le cadre de la démarche CÉP, le document de synthèse assure la traçabilité des services déterminants, marquant les étapes du cheminement de la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de son projet.

La liste exhaustive des services mobilisés dans le cadre de la démarche CÉP doit figurer en annexe du document du document de synthèse. Cette annexe obligatoire prend la forme d'un tableau conforme à la pièce jointe au présent document.

5- Les principaux résultats du travail effectué avec le conseiller

En préalable, il est rappelé que le CÉP ne conduit pas systématiquement à travailler à un projet d'évolution professionnelle. Il peut consister en *une prise de recul par le bénéficiaire sur sa propre situation professionnelle.*

La rubrique relative aux résultats de l'accompagnement du bénéficiaire comprend :

- L'expression par le bénéficiaire de ce qu'il a retenu des travaux réalisés avec son conseiller et de ce qu'il a appris sur son environnement socio-économique, sur lui-même (ses contraintes / ses atouts), sur la conduite de projet, sur son positionnement par rapport au projet cible et aux besoins du marché du travail.
  Elle doit permettre de répondre à la question suivante : quelle est sa perception de la plus-value apportée par les services dont il a bénéficié dans le cadre du CÉP ?

- L'identification par le bénéficiaire des atouts et des leviers à mobiliser pour poursuivre ses démarches et concrétiser son projet.

- L'éventuelle évolution de son positionnement par rapport à l'objectif poursuivi initialement : a-t'-il été ajusté ? A-t'-il été atteint partiellement ou intégralement ?

6- Le descriptif du projet d'évolution professionnelle et de la stratégie à mettre en œuvre pour sa concrétisation

Il convient de retranscrire dans le document de synthèse le descriptif du projet travaillé avec le conseiller CÉP.

Ce descriptif est mentionné dans le document de synthèse dans la mesure où le bénéficiaire a été au terme de sa démarche (c.a.d. hors cas de sortie anticipée du CÉP).

Il comprend des éléments d'information sur l'objectif poursuivi (activité professionnelle visée) ainsi que les ressources mobilisables (qualités personnelles, connaissances, compétences et qualifications, réseau de relations…) et la stratégie retenue pour la mise en œuvre (voies et moyens privilégiés pour atteindre l'objectif fixé, motivation des choix opérés).

7- Le plan d'actions

Le plan d'actions est la traduction opérationnelle de la stratégie susmentionnée. Il comprend notamment une déclinaison de l'objectif central en objectifs intermédiaires, un ensemble d'opérations concrètes à conduire (formation, VAE, …) et de moyens à mobiliser notamment financiers, ainsi qu'un calendrier prévisionnel.

Lorsqu'un parcours de formation ou la mobilisation d'une prestation de service est envisagé(e), il importe de faire figurer au plan d'action :

- la formation et la certification visées ;
- la nature et la finalité de la prestation de service mobilisée ;
- l'organisme de formation ou le prestataire retenu ;
- le cas échéant, lorsqu'il est connu, une indication du coût de la formation et/ou de la prestation de service.

8- La date de remise du document de synthèse de la démarche CÉP finalisé

Le document de synthèse finalisé, daté, est validé par le bénéficiaire et son conseiller. Il sanctionne la fin de la démarche CÉP et emporte, selon les cas, la formalisation du projet et de

sa stratégie (en sortie de niveau 2 / rubriques de 1 à 6, et 8) et/ou d'un plan d'actions (en sortie de niveau 3 / rubriques de 1 à 8).

9- En annexe

Est annexée au document de synthèse, la liste des services mobilisés dans le cadre de la démarche CÉP.

En outre, le bénéficiaire est libre d'annexer au document de synthèse toute pièce qu'il jugera utile de conserver (ex. conclusions du bilan de compétences et/ou de l'accompagnement à la création / reprise d'entreprise).

***

Annexe 10

LES PRINCIPALES PRESTATIONS DE SERVICE MOBILISABLES

RETOUR AU SOMMAIRE

Le recours à des prestations externes associées au CÉP est une faculté offerte à l'opérateur pour lui permettre de rendre un service adapté au besoin du bénéficiaire compte tenu de son projet.

Il intervient en complémentarité de son offre de service sans s'y substituer et en appui du processus de définition et de mise en œuvre d'un projet professionnel afin de mobiliser :

- soit des compétences spécifiques,
- soit une expertise approfondie.

Les contours et les contenus de ces prestations sont définis par l'opérateur CÉP, après échange avec le bénéficiaire et en lien avec le prestataire. Elles font l'objet d'une restitution à l'opérateur des conclusions retenues et utiles pour la conduite du projet du bénéficiaire. Les éléments personnels sont, quant à eux, communiqués au seul bénéficiaire qui décide de leur usage.

Dans le cadre de la relation contractuelle entre l'opérateur CÉP et le prestataire externe, un rapport sur l'exécution des prestations confiées et réalisées (comprenant une mesure de la satisfaction des bénéficiaires) doit être prévu et remis à l'opérateur CÉP.

Sur la durée de la période de réalisation de la prestation externe associée, l'opérateur CÉP est garant :

- d'un échange avec le bénéficiaire sur les attendus de la prestation ;
- de la qualité du service rendu par le prestataire externe ;
- de l'application par le prestataire externe des principes de service public inscrits au paragraphe 3.1 du cahier des charges CÉP ;
- et du suivi et de l'accompagnement du bénéficiaire pendant la prestation.

Ces prestations concernent notamment :

- Les prestations permettant de réaliser un bilan de compétences ;

- Les prestations permettant aux actifs de faire valider les acquis de leur expérience (recevabilité, accompagnement, session de validation) ;

- Les prestations d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité.

Annexe 11

LA FICHE TECHNIQUE "LE RÉFÉRENT DE PARCOURS, UN ENSEMBLIER"

RETOUR AU SOMMAIRE

Le parcours du bénéficiaire nécessite parfois une démarche de professionnalisation.
Lorsque le besoin de la personne est de se professionnaliser, le référent de parcours est ensemblier pour articuler un certain nombre d'actions et d'interventions.

	La définition d'une stratégie	L'organisation d'un parcours d'acquisition de compétences	La sécurisation financière du parcours	En cas de recours à la formation, la sécurisation de l'accès à la formation adaptée
Contenu	Elaboration d'une stratégie de d'acquisition ou de développement de compétences professionnelles	Recherche des **meilleures combinatoires** pour mettre en œuvre la stratégie d'acquisition ou de développement de compétences visée	Recherche de **solutions financières adaptées aux besoins avec un coût cohérent** (objectifs/marché)	Recherche des **contenus de formation et des modalités pédagogiques les plus adaptés**
Réalisation de l'action	Le référent de parcours, si nécessaire avec appui d'une prestation d'expertise interne à l'opérateur ou externe.	Le référent de parcours	Le référent de parcours, le cas échéant avec appui d'une expertise interne à l'opérateur.	L'organisme de formation avec, si nécessaire, médiation du référent de parcours.
Etapes *(non systématiques et parfois itératives)*	1. Formalisation des compétences acquises (exploration du parcours professionnel et de vie) 2. Analyse de l'écart entre les compétences visées (au regard de l'objectif d'évolution professionnelle ou d'emploi) et les compétences acquises 3. Choix des compétences à acquérir (au regard de la finalité du projet de la personne) 4. Définition d'une stratégie globale d'acquisition de ces compétences (acquisition informelle ou formelle ? reconnaissance ou pas par une certification ? échéance d'acquisition ?…) 5. Mise en œuvre de cette stratégie 6. Le cas échéant, **appui au transfert des compétences acquises dans un nouveau contexte professionnel**	1. Si la stratégie envisagée repose sur l'acquisition d'une ou plusieurs certifications, la/les choisir. 2. Pour l'ensemble des compétences à développer : **définir les combinatoires possibles pour choisir la meilleure en les articulant dans le temps** : exemples A. Définir un enchaînement d'expériences professionnelles pertinentes pour accéder à l'évolution souhaitée B. Acquérir une première compétence en formation, suivie d'une période d'emploi, et terminer plus tard en validation d'acquis … C. Acquérir la première compétence par un module de formation hors temps de travail le premier mois, de la seconde par une période de mise en situation le second mois, de la troisième par un voyage linguistique D. Acquérir la totalité des compétences visées en trois semaines de formation en continu… 3. Aider le bénéficiaire à **prendre du recul sur la compétence acquise et à la capitaliser** (portfolio, dossier de preuves….)	**Si nécessaire**, recherche de solutions financières pour le compte du titulaire (en lien, notamment, avec le cadre collectif régional, voir précisions dans l'annexe « ingénierie financière)	**L'ingénierie de formation relève de l'organisme de formation** (organisation des contenus de la formation) et l'ingénierie pédagogique (modalités de transmission) de l'organisme de formation et du formateur. Lorsqu'un passage en formation est nécessaire, le rôle du référent de parcours est d'aider le bénéficiaire à sélectionner les contenus de formation les plus adaptés aux compétences qu'il souhaite acquérir et les modalités pédagogiques les plus adaptées à ses modes d'apprentissage. Pour cela, le référent a en charge : - de récupérer ces informations et les mettre en visibilité du bénéficiaire pour éclairer ses choix - de favoriser la personnalisation de la formation, a minima en veillant à l'existence d'un positionnement du stagiaire permettant d'adapter le parcours si nécessaire (dispenses éventuelles de modules…) - le cas échéant, d'assurer la médiation avec l'organisme de formation avant et en cours de formation.

Annexe 12

LA FICHE TECHNIQUE "INGÉNIERIE FINANCIÈRE"

RETOUR AU SOMMAIRE

Dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale crée deux mesures d'initiative personnelle, le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CÉP). Elle tend ainsi à rendre les actifs acteurs de leur parcours professionnel.

L'engagement des actifs est l'une des conditions de réussite de leur évolution professionnelle. C'est pourquoi la loi, à travers ces deux nouvelles mesures, favorise le développement de leur autonomie et en fait les initiateurs et les porteurs de leur projet.

Parallèlement, la loi invite les acteurs du conseil, de l'accompagnement et de la formation à se concerter et coordonner leur action afin de fluidifier le parcours des actifs. Elle offre en outre des garanties collectives afin de les accompagner dans leurs démarches de projet et de formation, de ne pas les laisser seuls face à un environnement économique et institutionnel perçu comme complexe (décryptage des évolutions économiques – emplois, métiers, compétences ; repérage dans le paysage des formations et des certifications ; identification des dispositifs et des financeurs…) et de mobiliser les financements nécessaires à la concrétisation de leur projet.
A cet effet, le conseil en évolution professionnelle constitue, pour tout actif qui le sollicite, un processus d'appui à l'élaboration, à la formalisation et à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle requérant, le cas échéant, des prestations de service (ex. bilans de compétences) et/ou un parcours de formation.
Pour la réalisation de parcours nécessitant l'adaptation ou l'acquisition de compétences, il peut être fait appel à tous dispositifs de formation, notamment au compte personnel de formation sous réserve du consentement de son titulaire.

Le conseil en évolution professionnelle a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des actifs.

Il vise, avec l'appui du conseiller-référent de parcours CÉP, à faciliter les choix professionnels, les démarches qu'ils sous-tendent et à accompagner la personne active dans la mise en œuvre de son projet.

Il comprend en particulier l'exercice d'une fonction d'ingénierie financière qui, comprise dans le niveau 3 de l'offre de service CÉP, participe de la démarche d'optimisation des dispositifs de formation professionnelle et de ses financements. Imbriquée à l'accompagnement du projet, cette fonction d'ingénierie revêt un caractère essentiel. Elle procède d'une démarche globale qui prend en compte un ensemble de problématiques liées :

- ✓ à la situation de la personne et à ses contraintes (ex. chargée de famille, famille monoparentale, demandeur d'emploi en fin de droits, bénéficiaires de minima sociaux…) ainsi qu'à leurs impacts financiers.
- ✓ aux conditions de réalisation de la prestation de service et/ou de la formation, notamment :
  - pour les salariés, les conditions de prise en charge des prestations de service ou de formation sur ou hors temps de travail, avec maintien de la rémunération ou attribution d'une indemnité ;
  - pour les demandeurs d'emploi, les conditions de prise en charge des prestations de service et/ou de formation, avec rémunération ou d'indemnisation, par Pôle emploi ou le Conseil régional ;
  - pour les deux, le périmètre des frais pris en charge, les frais pédagogiques, les frais annexes (THR, frais d'inscription) ainsi que les frais relatifs à d'autres mesures visant à lever freins à l'accès à la formation (ex frais de garde d'enfant).
- ✓ la capacité de l'ensemble des acteurs à régler les éventuelles difficultés et à rechercher les solutions notamment financières, adaptées à la singularité de la situation des personnes.

L'ensemble des acteurs du conseil en évolution professionnelle et de la formation, sous des angles et à des degrés différents, interviennent dans l'exercice de cette fonction d'ingénierie financière : les actifs, les opérateurs CÉP, les financeurs (Entreprise, OPCA/OPACIF, Pôle emploi, Conseils régionaux, AGEFIPH, CNAV en lien avec le futur compte de pénibilité,…).

I- Enjeux et définition de l'ingénierie financière :

Dans la perspective de la sécurisation des parcours des actifs, opérateurs CÉP et financeurs partagent **les enjeux de l'ingénierie financière** :

- ✓ **Déterminer l'articulation optimum des dispositifs** dans un double objectif d'adaptation du parcours d'accompagnement et de formation aux besoins de la personne active et d'optimisation des dépenses ;
- ✓ **Rechercher l'effet levier entre les financeurs** par l'identification des possibilités de cofinancements afin d'assurer en priorité la couverture intégrale du coût du parcours de formation ou de diminuer l'éventuel reste à charge ;
- ✓ **Identifier avec les prestataires le coût et le niveau de qualité des prestations de service et/ou des formations projetées1.**

Définition :

L'ingénierie financière peut ainsi se définir comme la recherche de solutions financières adaptées aux besoins spécifiques des projets des actifs, présentant un coût cohérent par rapport aux objectifs poursuivis et aux coûts appréhendés du marché pour la prestation de service et/ou la formation visée. L'exercice de cette fonction implique de rechercher des combinatoires de dispositifs, d'envisager des co-financements pour le compte des bénéficiaires CÉP, et dans ce cadre, rapprocher les prestataires de service et de formation des financeurs.

La notion d'ingénierie financière est comprise dans une acception large qui englobe, outre les coûts pédagogiques, les frais annexes recouvrant les frais THR (Transport, hébergement, restauration) et la rémunération ou l'indemnité.

L'exercice de la fonction d'ingénierie financière est de fait concomitant à la construction du projet professionnel et du parcours de formation éventuel associé. Elle contribue à l'efficience et la complémentarité des politiques de formation.

Compétences requises pour son exercice:

L'ingénierie financière nécessite une expertise pluridisciplinaire à la croisée de différents domaines de compétences, notamment :

- technique (vérification de la faisabilité du projet),
- juridico - administrative (cadre réglementaire - éligibilité aux dispositifs, modalités de construction du dossier de prise en charge),
- et financier (recevabilité financière).

Sa pratique suppose, en outre, une bonne compréhension des processus de décision en matière de financement de prestations de service et de formation ainsi qu'une capacité à assurer, pour le compte de la personne active, une intermédiation[2] avec les prestataires et les financeurs.

1 L'organisme est à la fois opérateur CÉP et financeur.

2 Intermédiation : au sens de mise en relation et intervention visant le rapprochement du bénéficiaire CÉP avec les prestataires de service et de formation, ainsi qu'avec les financeurs.

II- La répartition des rôles entre opérateurs CÉP et financeurs en matière d'ingénierie financière.

Opérateurs CÉP et financeurs de prestations de service et de formation interviennent dans le même processus d'ingénierie financière visant à assurer le financement du parcours d'accompagnement et de formation. Pour autant, leurs responsabilités ne sont pas identiques, et leurs interventions varient selon les cas de figure rencontrés. Aussi, afin de fluidifier les démarches de la personne active et de faciliter le travail du conseiller CÉP qui l'accompagne, il convient de clarifier leurs rôles respectifs.

2.1- Le rôle de l'opérateur CÉP et de ses conseillers

En tant qu'institution d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle et de leur financement, l'opérateur CÉP est amené à :

- ✓ **Assurer l'intermédiation avec les prestataires de service et de formation et les financeurs** pour assurer, au regard du projet et de ses objectifs, l'adaptation du parcours de la personne (prestations de service – période de mise en situation professionnelle, bilan de compétences, prestations de création/reprise d'entreprise, formation…), la cohérence de son coût et sa couverture financière ;

- ✓ **Accompagner la personne dans la recherche de solutions alternatives** notamment financières en cas de refus de prise en charge ;

- ✓ **Structurer une relation pérenne avec les financeurs de prestations de service et de formation** (procédures de fonctionnement concertées, suivi des relations avec les financeurs...).

En matière d'ingénierie financière, il est attendu du Conseiller CÉP la réalisation des actes métiers suivants :

- ✓ **Informer la personne** sur :
  - ses droits et ses possibilités d'accès aux prestations de service et de formation, et aux financements, notamment les modalités d'alimentation, d'abondement et de mobilisation de son compte personnel de formation ainsi que du recueil de son accord ;
  - **les conditions requises à l'accès** (ex. le positionnement à l'entrée de formation) **et à l'individualisation des formations** à des fins d'adaptation du parcours de formation et de ses impacts financiers ;
  - **les possibilités de prise en charge des frais annexes** (THR, frais d'inscription, d'équipement...) et, le cas échéant, mobiliser les dispositifs ad hoc.

- ✓ **Aider la personne à se repérer dans le paysage des certifications** et modules de certification, notamment identifier celles éligibles au financement CPF, et à faire le lien avec l'offre de formation.

- ✓ **Assurer, à la demande et pour le compte de l'actif, l'intermédiation avec les prestataires de service et de formation afin d'étudier les parcours les plus adéquats** en réponse aux objectifs de son projet et à ses besoins, tout en contribuant à la recherche d'efficience.

- ✓ **Après avoir vérifier l'éligibilité aux dispositifs, examiner la faisabilité financière du projet d'évolution professionnelle** en vérifiant :
  - l'inscription de la formation dans les priorités de prise en charge ;
  - la recevabilité financière ou le respect des critères et conditions de prise en charge de la formation.

- ✓ **Accompagner la personne dans la recherche du prestataire de service ou de formation « le mieux disant »** au regard de l'objectif poursuivi par la formation et aux coûts de marché appréhendés pour cette formation. A cette fin, plusieurs devis doivent être recueillis.

- ✓ **Chiffrer le besoin de prestation de service et/ou de formation**

- ✓ **Identifier les financeurs potentiels et les financements adaptés au projet et à la situation de la personne** parmi l'ensemble des modalités offertes.

- ✓ S**outenir le bénéficiaire dans ses démarches** et **prendre contact, à sa demande et pour son compte, avec le ou le(s) financeur(s)** afin de faciliter et assurer, le cas échéant, **le montage du dossier en co-financement.**

- ✓ **Appuyer le bénéficiaire dans la constitution d'une demande de ré-examen ou de recours** si nécessaire.

- ✓ **Prévenir et faciliter la compréhension d'une éventuelle décision de refus de prise en charge** et, lorsque la situation se présente, **rechercher avec la personne des solutions alternatives** y compris de financement.

- ✓ **Faire remonter au responsable de service** :
  - lorsque **la couverture financière des projets validés au plan professionnel n'est pas assurée ou laisse un reste à charge important** au regard de la situation de la personne ;
  - à des fins d'information des financeurs, sur l**es dysfonctionnements et/ou les coûts complémentaires facturés aux bénéficiaires CÉP** à l'entrée ou pendant le déroulement des formations par certains organismes.

Le rôle du conseiller CÉP dans le processus de financement d'heures de formation dans le cadre de la mobilisation du compte de personnel de formation répond à un schéma ad hoc (cf. Tableaux des deux pages suivantes).

2.2- Le rôle du financeur

La responsabilité propre du financeur consiste à :

- ✓ **Acheter des prestations de services et de formation** et **en négocier les coûts** ;

- ✓ **Gérer les enveloppes financières affectées aux différents dispositifs**, **arbitrer entre les demandes de prise en charge** et **motiver les décisions de refus ;**

- ✓ **Fixer les priorités et les critères d'accès aux prestations** de services et de formation ;

- ✓ **Définir les conditions et les modalités de prise en charge** ;

- ✓ **Rendre visibles et accessibles ces éléments d'information aux conseillers** ;

- ✓ **Informer les opérateurs CÉP sur les coûts des prestations de service et de formation** afin de leur permettre d'avoir une connaissance du marché, **les modalités de leur financement** ainsi que **les modalités d'évaluation de leur qualité** ;

- ✓ **S'assurer de la qualité des formations financées** (sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État) et **peser sur la modularité des formations via la politique d'achat** ;

La bonne articulation des rôles respectifs de l'opérateur du CÉP et des financeurs est l'une des conditions d'efficacité de l'exercice de la fonction d'ingénierie financière par les conseillers CÉP et de nature à simplifier les démarches de l'usager CÉP. Gage de l'optimisation de la dépense de prestation et de formation en région, cette articulation est à rechercher dans un cadre collectif selon des modalités à définir au sein du CREFOP qui réunit l'ensemble des financeurs et des opérateurs du CÉP.

III- La définition d'un cadre collectif favorisant le dialogue entre opérateurs CÉP et financeurs ainsi que la transparence des procédures en matière de financement.

L'arrêté du 16 juillet 2014 (publié au JO du 24 juillet 2014) fixant le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle prévoit et légitime l'intervention des conseillers CÉP en matière d'ingénierie financière. Il convient cependant de créer en région les conditions permettant de sécuriser et de faciliter l'exercice effectif de cette fonction d'ingénierie par les conseillers CÉP, en interaction avec l'intervention des financeurs en matière d'achat, de qualité et d'arbitrage des demandes de prise en charge.

Ainsi, il appartient aux membres du CREFOP, de définir un cadre collectif qui :

- ***En amont de la décision de prise en charge,***

  - ✓ **Donne de la visibilité aux conseillers CÉP** sur :

    - le panorama régional des dispositifs de prestations de service et de formation.

    - le processus décisionnel (informations sur les éléments et les pièces constitutifs du dossier de demande de prise en charge, les délais de dépôt des dossiers, le calendrier des commissions d'examen, les délais et les voies de notification des décisions et, le cas échéant, de recours).

    - les modalités administratives : les dates des actions de formation, le nombre de places et les modalités d'entrées en formation (ex. positionnement obligatoire à l'entrée en formation) en région et hors région.

    Portées à la connaissance des conseillers, ces informations constituent des facteurs de facilitation de l'exercice de la fonction d'ingénierie et de régulation des flux.

  - ✓ **Organise la transparence** sur :

    - les priorités, les critères, les conditions et les modalités de prise en charge pour chaque dispositif et chaque financeur.

    - la répartition indicative des budgets des financeurs selon les objectifs (reconversion, qualification, perfectionnement...) et les dispositifs (POE, contrat de professionnalisation, CIF...).

    - les modalités de financement des prestations de service et de formation (prix moyens des parcours, coûts forfaitaires / coûts réels plafonnés), des frais annexes (THR, rémunération ou indemnité,...)

  - ✓ **Permet l'identification au sein de chaque organisme financeur d'un interlocuteur pour l'opérateur CÉP**, ayant une maîtrise des dispositifs financés et des règles de co - financements (notamment en application de partenariats).

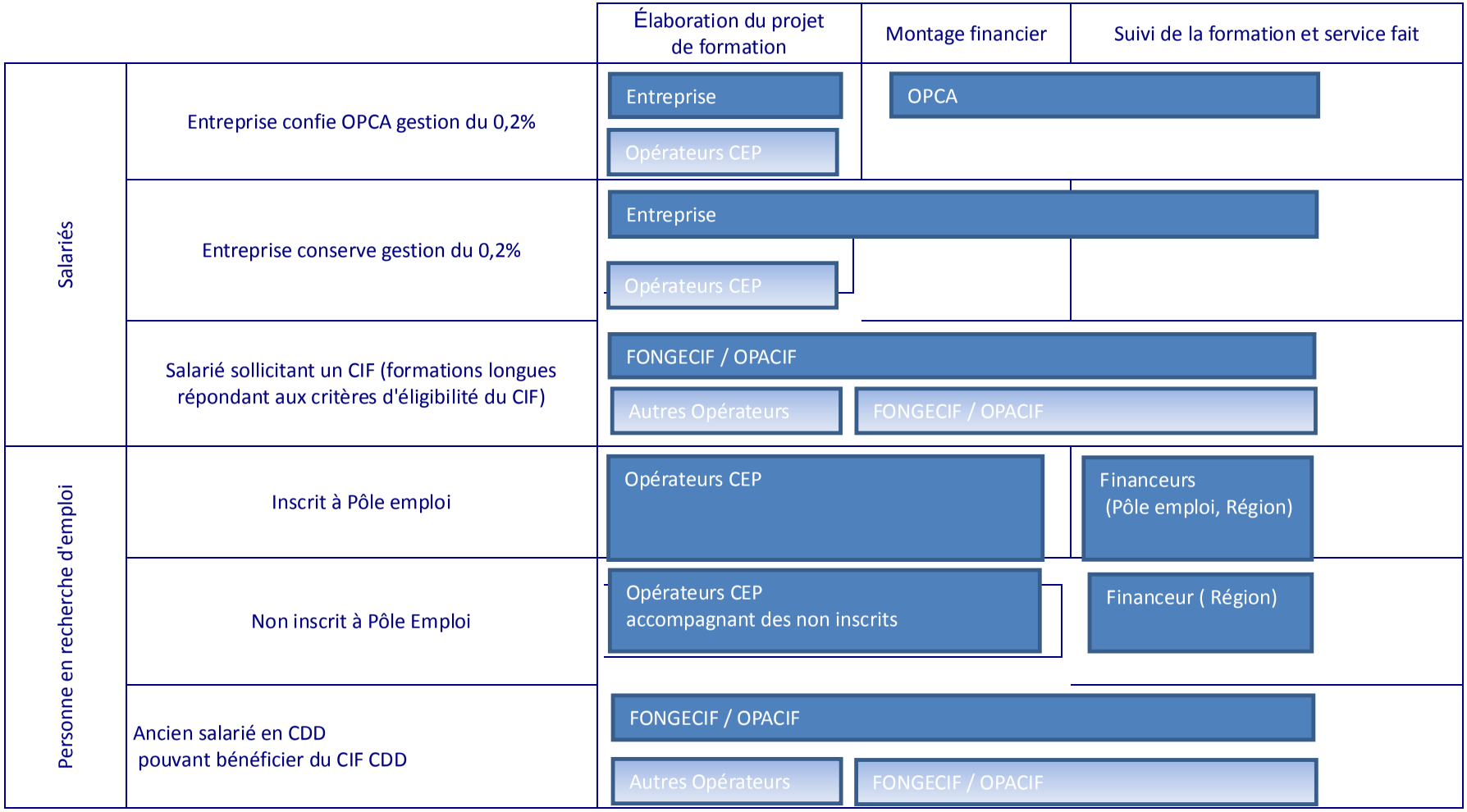
- ***En aval de la décision de prise en charge,***

  - ✓ **Assure la transmission à l'opérateur CÉP (à l'attention des conseillers) de la notification des refus motivés de prise en charge,** indépendamment de la communication à la personne active, afin de lui permettre de reprendre contact avec le bénéficiaire pour la recherche de solutions alternatives.

  - ✓ **Organise la communication et les conditions de la remontée d'une information au CREFOP**, selon des modalités définies par cette instance, sur le volume et la typologie de projets validés au plan professionnel pour lesquels la couverture financière des formations visées n'est pas assurée, **ainsi que le dialogue entre les financeurs** pour la prise en charge de formations au financement partiel ou correspondant à des problématiques territoriales émergentes non couvertes jusqu'à présent.

  - ✓ **Prévoit un mécanisme de régulation des politiques de formation** à partir des retours effectués par les stagiaires sur les formations / prestations en cours ou réalisées, recueillis par les opérateurs CÉP dans le cadre du suivi des bénéficiaires d'un CÉP.

Tableau de synthèse
en introduction à l'ensemble des process CPF



Rôle du CÉP lorsqu'il est sollicité par un actif pour mobiliser ses droits accessibles sur le portail du CPF et/ou du CPA

Ne sont ici retenues que les actions qui concernent le suivi d'un parcours de formation. Elles ne reflètent donc pas la richesse du contenu des différents niveaux précisés au cahier des charges et dans le panier de services CÉP.

Niveau 1 s'il s'agit d'un premier niveau d'information contextualisée,
Niveau 2 si cette action est menée avec un référent de parcours identifié dans le cadre du travail sur le projet de la personne

- Vérifier que le titulaire a l'information sur ses droits (nb heures)
- Aider le titulaire à saisir ses droits DIF au 31/12/2014, le cas échéant
- Informer le titulaire sur les formations éligibles (listes)
- Aider le titulaire à accéder à sa liste de certifications éligibles et à faire le lien avec l'offre de formation
- Informer sur les dispositifs de formation et de financement de la formation
- Aider le titulaire à saisir son projet de formation
- Informer le titulaire sur la nécessité de donner son accord pour la mobilisation de ses heures
- Mettre en visibilité l'ensemble des dispositifs ou financements mobilisables au regard de l'éligibilité au dispositif ou au financement du titulaire et de ses contraintes éventuelles (transport, hébergement, restauration)
- Rechercher avec le titulaire l'organisme de formation pertinent au regard de son projet
- Solliciter l'organisme de formation pour un positionnement pédagogique si nécessaire

Niveau 3 du CÉP caractérisé par la profondeur du service rendu à la personne : garantir la fluidité de la réalisation du parcours de formation et apporter une réponse rapide aux difficultés qui surviennent dans sa mise en œuvre par une intervention effective du référent de parcours auprès des financeurs ou des prestataires de formation mobilisables (ce qui permet de qualifier le service d'ingénierie de niveau 3)

Réaliser une ingénierie de parcours de formation optimisée

- Négocier l'adaptation du parcours de formation avec l'organisme :
  - En mixant les modalités d'accès à la certification, le cas échéant (validation d'acquis, modules complémentaires de formation…)
  - En obtenant la modularisation du contenu de la formation pour agir sur sa durée
  - En négociant les coûts pédagogiques au regard du contexte de mise en œuvre

Réaliser une ingénierie de financement de formation réactive (ce qui exclut les cas de transmission directe du dossier au financeur ainsi que le traitement de dossier en back office)

- Assurer le montage de plans de financement complexes nécessitant une intervention active auprès de financeurs (hors financements à la main de l'opérateur).
- Compléter la demande de financements (finalisation de dossiers de financement complexes)
- Réajuster l'ingénierie financière en cas de refus de financement, assurer le lien avec le titulaire et en gérer avec lui les conséquences.
- Solliciter son Institution lorsque le conseiller est en difficulté pour boucler le financement d'un projet, pour que soit saisi le cadre collectif régional (conférence des financeurs).
- Si le bénéficiaire a souhaité être accompagné dans la mise en œuvre de son projet, rester en lien avec lui pendant la formation pour éviter l'abandon et, en fin de formation, faire le bilan avec le titulaire et appuyer son retour à l'emploi/ évolution professionnelle

Annexe 13

L'ALLIANCE DE TRAVAIL ENTRE LE BÉNÉFICIAIRE ET LE CONSEILLER CÉP

RETOUR AU SOMMAIRE

Dans le cadre d'un accompagnement à l'élaboration et à la formalisation d'un projet d'évolution professionnelle, **l'alliance de travail entre le bénéficiaire et son conseiller CÉP peut être définie comme la dynamique relationnelle susceptible de s'instaurer entre eux au regard du besoin de la personne, dans une logique de co-construction et d'ajustements mutuels.**
Elle consiste pour le bénéficiaire et son conseiller CÉP à :

- s'engager ensemble dans une relation de travail autour d'un objet commun (le projet d'évolution professionnelle), en prenant en considération l'identité de chacun ;

- et à prendre des engagements réciproques pour la réussite de l'accompagnement et la conduite du projet (ex. pour le conseiller CÉP : mobilisation d'une pluralité de modalités d'accompagnement, mise en relation avec un réseau d'organismes partenaires… ; pour le bénéficiaire : engagement à signaler tout changement de situation, à honorer ses rendez-vous ou prévenir sous un délai raisonnable de son désistement, à prendre contact avec des professionnels en lien avec le projet cible, à transmettre les documents demandés par le conseiller CÉP…).

L'alliance de travail se construit sur une triple composante (BORDIN, 1979) :

- un accord sur l'objectif à atteindre
- un accord sur les moyens mis en œuvre
- la construction d'un lien entre le conseiller et le bénéficiaire

⇨ **L'instauration d'une alliance de travail contribue à la réussite de l'accompagnement.**

L'efficacité de l'accompagnement réside certes dans l'aide que le professionnel apporte au bénéficiaire, notamment quant à l'acquisition de connaissances sur « soi » et sur « son environnement professionnel », mais également dans la relation de confiance qui s'établit entre les deux parties.
La satisfaction du bénéficiaire à l'égard de son accompagnement CÉP sera d'autant plus grande que l'alliance aura été bien établie.

⇨ **L'alliance de travail relève d'une relation dynamique relationnelle qui peut connaître des « hauts et des bas », voire des ruptures,** notamment en raison de :

- L'expression directe ou indirecte d'une émotion négative ;
- Un désaccord avec les objectifs ou les tâches à accomplir ;
- La complaisance ;
- Les manœuvres d'évitement ;
- Les comportements qui rehaussent l'estime de soi ;
- La non réponse à une intervention …

La relation de confiance n'est jamais définitivement acquise. Elle reste fragile et peut être perturbée par plusieurs facteurs internes (ex. l'expérience du conseiller, l'implication personnelle du bénéficiaire,…) et externes (ex. la maladie, les contraintes familiales).

⇨ **Une alliance de travail temporairement « dégradée » peut être restaurée grâce à la mise en place de 5 principes (SAFRAN, 1990) :**

1- porter attention aux ruptures de l'alliance
2- être conscient de ses propres émotions
3- accepter ses responsabilités
4- manifester de l'empathie pour l'expérience du bénéficiaire
5- maintenir la condition « d'observateur - participant »

En définitive, l'alliance de travail rend compte de la qualité des échanges, du degré de confiance mutuelle et de l'accord sur les objectifs à poursuivre et les tâches à effectuer pour la réalisation du projet d'évolution professionnelle. Elle se traduit par la nécessité de rupture avec des pratiques :

- de « prescription » (de formation, de prestation, ou d'actions à entreprendre),
- de « linéarité » dans la construction et la réalisation du projet,
- de recherche de « solution immédiate » en décalage avec le cheminement de la personne
- de « bâtonnage » (pour un dispositif, un contrat ou un financement).

– Ce dernier aspect exige, en parallèle, une évolution de toute la chaîne d'évaluation et de gouvernance.

ANNEXES

3/LES ACTEURS ET LEUR RÔLE

Annexe 14

LES OPÉRATEURS NATIONAUX DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

RETOUR AU SOMMAIRE

N°	Nom de l'opérateur national CÉP	Représentation nationale	Déclinaison du sigle	Nature de l'instance	Périmètre d'intervention des opérateurs CÉP sur les niveaux 2 et 3
1	**Pôle emploi**	Direction Générale Pôle Emploi	Pôle emploi	Opérateur CÉP - Membre du Service Public de l'Emploi (SPE)	Défini par la Convention tripartite Etat/Unedic/Pôle emploi 2015-2018 – **Public : demandeurs d'emploi** Rappel : les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi. Ces demandeurs d'emploi sont enregistrés par Pôle emploi dans différentes catégories d'inscription en fonction de leur disponibilité et de la durée d'activité mensuelle déclarée
2	**Missions Locales**	UNML	**DMML :** Le décret du 12 octobre 2016 crée la fonction de délégué ministériel aux missions locales placé auprès du secrétaire général des ministères sociaux et précise ses missions. **UNML** : Union nationale des missions locales, association loi de 1901, créée en 2003, qui a la double fonction de représenter le réseau national et d'être le syndicat d'employeurs de la Branche des Missions Locales et d'autres organismes d'insertion.		L'ordonnance 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale reste le texte législatif fondateur des missions locales « qui ont pour objet d'aider les jeunes à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle ». Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes partie sont définies à la partie législative, articles L5314-1 à 4 et 313_7 et 8 du code de l'éducation. **Public : les jeunes de 16 à 25 ans révolus, inscrits ou non sur la liste des demandeurs d'emploi** **Accord cadre de partenariat renforcé Etat - Pôle Emploi - CNML - UNML 2015 - 2017**
3	**Cap Emploi**	Chéops	Chéops : Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés		**Accord cadre de partenariat renforcé Etat - Pôle Emploi – Agefiph - FIPHFP – Cheops 2015 – 2017** Les Cap emploi accompagnent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi – BOE (au sens de l'article L 5212-13 du code du travail), orientés marché du travail, dont les détenteurs d'un titre émis par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). **Les publics accompagnés sont définis dans les conventions suivantes :** • Dans le cadre de l'accord de partenariat renforcé Etat – Pôle emploi – AGEFIPH – FIPHFP – CHEOPS, le **public demandeur d'emploi BOE** est orienté vers le Cap emploi suite au diagnostic réalisé par le conseiller Pôle emploi. • Dans le cadre de l'accord Cap emploi 2015-2017 Etat – AGEFIPH – FIPHFP, le public tel que défini à l'article 3 comprend également les **salariés ou agents en CDD et les salariés ou agents déclarés inaptes à leur poste de travail et devant envisager un reclassement externe**. S'ils ne sont pas bénéficiaires de l'article L5212-13 du code du travail, ceux-ci doivent avoir déposé une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la MDPH. Ils sont dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail et ont besoin au regard de leur handicap, d'un accompagnement spécialisé de leur parcours d'insertion professionnelle.

N°	Nom de l'opérateur national CÉP	Représentation nationale	Déclinaison du sigle	Nature de l'instance	Périmètre d'intervention des opérateurs CÉP sur les niveaux 2 et 3
4	**APEC**	Direction générale APEC	Association pour l'emploi des cadres	(APEC : membre du SPE depuis la signature de la convention de mandat de service public 2017 - 2021)	Accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres.**Public : - les cadres, qu'ils soient en activité ou demandeurs d'emploi, pour lesquels l'APEC contribue à sécuriser les parcours professionnels ; - les jeunes ayant suivi un premier cycle de l'enseignement supérieur auxquels l'association apporte un appui afin de les aider à anticiper leur insertion professionnelle.**
5	**FONGECIF**	FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)	FONGECIF : Fonds de gestion des congés individuels de formation Opacif du champ	Opérateur CÉP - en tant qu'Opacif du champ	Champ régional et interprofessionnel **Public :** **- Salariés du secteur privé relevant du champ des accords nationaux interprofessionnels.** **- Demandeurs d'emploi éligibles au CIF-CDD.** Les Fongecif prennent en charge : - Les congés individuels de formation (CIF), - Les congés bilan de compétences, - Les congés validation des acquis ainsi que les formations hors temps de travail. **Les Arrêtés (un par région) du 25 octobre 2016 portant agrément d'un organisme paritaire interprofessionnel à compétence régionale pour la prise en charge du congé individuel de formation : FONGECIF**
6	**AFDAS**		Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs Opacif du hors champ	**Opérateur CÉP - en tant qu'Opacif du hors champ**	**Champ territorial : national** **Champ d'activités : Secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité, des loisirs, de la presse, des agences de presse et de l'édition.** **Public :** - **Salariés du secteur privé relevant du champ d'activité de l'Opacif.** - **Intermittents du spectacle** - **Artistes auteurs** - **Demandeurs d'emploi éligibles au CIF-CDD.** **Arrêté du 21 juillet 2014 portant agrément de l'AFDAS comme organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue au titre du congé individuel de formation en application du 5° de l'article L. 6332-7 du code du travail** **Arrêté du 17 février 2016 élargissement aux départements d'outre-mer Guadeloupe et Réunion et dans les collectivités uniques Martinique-Guyane**
7	**AGECIF CAMA**		Association de gestion paritaire du congé individuel de formation du Crédit Agricole et de la Mutualité Agricole Opacif du hors champ	Opérateur CÉP - en tant qu'Opacif du hors champ	Champ territorial : national. Champ d'activité : le Crédit Agricole et la Mutualité Agricole **Public :** **- Salariés du secteur privé relevant du champ de l'Opacif.** **- Demandeurs d'emploi éligibles au CIF-CDD.** Arrêté du 20 septembre 2011, publié au journal officiel du 11 octobre 2011, portant agrément de l'organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

N°	Nom de l'opérateur national CÉP	Représentation nationale	Déclinaison du sigle	Nature de l'instance	Périmètre d'intervention des opérateurs CÉP sur les niveaux 2 et 3
8	**FAFSEA**		Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles Opacif du hors champ	Opérateur CÉP - en tant qu'Opacif du hors champ	Champ territorial : national. Champ d'activités : professions agricoles à l'exception de la conchyliculture, entreprises relevant des conventions collectives suivantes : parcs et jardins zoologiques privés, coopératives d'utilisation de matériels agricoles, rouissage-teillage de lin, jardineries et graineteries, scieries agricoles et des exploitations forestières, industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne. Public : - Salariés du secteur privé relevant du champ d'activité de l'Opacif. - Demandeurs d'emploi éligibles au CIF-CDD. Arrêté du 17 février 2016 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2011 portant agrément d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation (FAFSEA) + élargissement aux départements d'outre-mer par l'arrêté du 23 novembre 2015 autorisant le FAFSEA à collecter les fonds de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion)
9	**FAF TT**		Fonds d'assurance formation du travail temporaire Opacif du champ	Opérateur CÉP - en tant qu'Opacif du champ	Champ territorial : national. Champ d'activité : entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 1251-2 du code du travail et entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 5132-6 du code du travail. **Public :** **- Salariés du secteur privé relevant du champ de l'Opacif.** **- Demandeurs d'emploi éligibles au CIF-CDD.** Article L1251-2 pour la définition des entreprises de travail temporaire. Arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément de l'organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue FAF.TT (fonds d'assurance formation du travail temporaire) ; + complément pour les départements d'outre-mer par l'Arrêté du 23 novembre 2015 autorisant le Fonds d'assurance formation du travail temporaire FAF.TT à collecter les fonds de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique)
10	**OPCALIM**		Organisme paritaire collecteur interbranches de la filière alimentaire (industries alimentaires, de la coopération agricole et alimentation en détail) Opacif du hors champ du secteur de la coopération agricole	Opérateur CÉP - en tant qu'Opacif du hors champ	Champ territorial : national. Champ d'activité concerné pour le conseil en évolution professionnelle : Coopératives agricoles, Unions, sica et filiales de coopératives. Organisations professionnelles et syndicats agricoles. **Public :** **- Salariés du secteur privé relevant du champ de l'Opacif.** **- Demandeurs d'emploi éligibles au CIF-CDD.** Arrêté du 20 septembre 2011 relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information des organismes collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation en application du 5° de l'article L. 6332-7 du code du travail (OPCALIM : agrément au titre du congé individuel de formation pour le champ d'activité : coopération agricole et services associés). + complément pour l'élargissement à la Réunion par l'arrêté du 5 juillet 2016

N°	Nom de l'opérateur national CÉP	Représentation nationale	Déclinaison du sigle	Nature de l'instance	Périmètre d'intervention des opérateurs CÉP sur les niveaux 2 et 3
11	**UNAGECIF**		Union nationale des AGECIF Opacif du hors champ	Opérateur CÉP - en tant qu'Opacif du hors champ	Champ territorial : national. Champ d'activités : Banque de France, Industries Electriques et Gazières, RATP, SNCF **Public :** **- Salariés du secteur privé relevant du champ d'activité de l'Opacif.** **- Demandeurs d'emploi éligibles au CIF-CDD.** Arrêté du 22 juin 2012, publié au journal officiel du 19 juillet 2012, modifiant l'arrêté du 15 décembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du congé individuel de formation en application du 5° de l'article L. 6332-7 du code du travail
12	**UNIFAF**		Fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif Opacif du hors champ	Opérateur CÉP - en tant qu'Opacif du hors champ	Champ territorial : national. Champ d'activités : entreprises relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif. **Public :** **- Salariés du secteur privé relevant du champ d'activité de l'Opacif.** **- Demandeurs d'emploi éligibles au CIF-CDD.** Arrêté du 15 décembre 2011 portant agrément d'UNIFAF comme organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. + élargissement aux départements d'outre-mer : Arrêté du 23 novembre 2015 (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion)
13	**UNIFORMATION**		Votre partenaire emploi et formation Economie sociale + Habitat social + Protection sociale Opacif du hors champ	Opérateur CÉP - en tant qu'Opacif du hors champ	Champ territorial : national. Champ d'activités : entreprises de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale : associations, coopératives, entreprises sociales, fondations et mutuelles. **Public :** **- Salariés du secteur privé relevant du champ d'activité de l'Opacif** **- Demandeurs d'emploi éligibles au CIF-CDD.** Arrêté du 15 décembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du congé individuel de formation en application du 5° de l'article L. 6332-7 du code du travail + élargissement aux départements d'outre-mer par l'arrêté du 23 novembre 2015 autorisant UNIFORMATION à collecter les fonds de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe Guyane, Martinique, La Réunion)

Pour tout renseignement complémentaire sur les NAF - codes APE - IDCC concernés pour chaque opacif, se reporter

1. Soit à l'outil accessible sur le site du FPSPP au lien suivant :

http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/cpf/table-de-correspondance-naf-ccn-idcc-opca-opacif

2. Soit au site de chacun des Opacif (voir adresse de ces sites à l'annexe fiche repère 2.1)

Annexe 15

LA FICHE TECHNIQUE "RÔLE DU RÉFÉRENT DE PARCOURS"

RETOUR AU SOMMAIRE

Objectif du conseil en évolution professionnelle :
Favoriser l'évolution professionnelle et la sécurisation des parcours des actifs.

1. Les missions spécifiques du référent de parcours

Le référent de parcours, salarié de l'un des opérateurs en charge du **CÉP** et sous couvert de son institution, est **garant de l'accompagnement individualisé de la personne sur l'ensemble de son parcours d'insertion ou d'évolution professionnelle (niveau 2 et 3 du CÉP).** Il définit le rythme et les modalités des contacts au regard des besoins, des contraintes et du degré d'autonomie de la personne. Le référent de parcours est partie prenante dans l'aboutissement du projet d'évolution professionnelle, cherche à anticiper les difficultés qui pourraient se présenter et réinterroge le projet le cas échéant. Il assure au mieux les conditions d'un choix éclairé de la personne en mettant à sa disposition les informations et les méthodes de travail sur son projet adaptées à ses besoins et à son degré d'autonomie.

2. Rôle du référent dans les différentes étapes définies par le cahier des charges[1] :

L**e référent de parcours, désigné dès l'entrée sur le niveau 2 du CÉP** (ou dès l'entrée en niveau 3 en cas d'entrée directe) reste le référent pour la personne jusqu'à la formalisation du projet, de la stratégie associée et du plan d'action, et, lorsque la personne en a besoin et le souhaite, il lui apporte son appui dans la mise en œuvre du projet et l'ajustement au fil de l'eau du plan d'action (niveau 3). Le référent CÉP est l'interlocuteur privilégié pour la personne, fil rouge et ensemblier du parcours. Il peut mobiliser des expertises ou des services complémentaires (en interne ou sur le territoire), cependant il reste référent de la personne en assurant la continuité du conseil en évolution professionnelle.

Lors du premier entretien avec le bénéficiaire, le référent de parcours doit s'assurer que la proposition de CÉP correspond bien au besoin de la personne, et notamment:

- vérifier son accord pour la démarche de conseil en évolution professionnelle
- valider de façon concertée la plus-value de l'accompagnement individualisé dans la définition de son projet
- co-construire les objectifs de cet accompagnement qui se traduiront en action à mener pour la personne en précisant l'appui apporté par le référent de parcours

Pendant la durée du conseil en évolution professionnelle, assurer au bénéficiaire, selon son besoin (non systématique et itératif) :

- ✓ Un appui à la définition du projet d'évolution professionnelle emportant un soutien pour l'ensemble des démarches si cela s'avère nécessaire (en fonction du degré d'autonomie de la personne) ;
- ✓ La construction avec le bénéficiaire de l'ingénierie de son parcours d'insertion ou d'évolution professionnelle, démarche qui peut être itérative (voir précision dans le tableau des ingénieries),
- ✓ La mise en œuvre de sa stratégie et de son plan d'action lorsque le bénéficiaire souhaite poursuivre l'accompagnement en niveau 3.

Cette mise en œuvre du plan d'action peut comporter, lorsque c'est nécessaire, le recours à une prestation ou à un parcours de formation, avec recherche de dispositifs ou de financements (voir fiches « Référent : un ensemblier » et « ingénierie financière »).

[1] *N'est ciblé dans cette fiche que le rôle en tant que référent de parcours dans la relation au bénéficiaire, pour tout ce qui concerne l'offre de service globale, se reporter à l'annexe « panier de services du conseil en évolution professionnelle ».*

Les éléments structurants du conseil en évolution professionnelle donnent lieu à la définition d'un plan d'action co-construit avec la personne et actualisé de façon concertée tout au long de l'accompagnement individualisé.

Le référent de parcours formalise avec le bénéficiaire et lui communique le document de synthèse qui :

- décrit la stratégie (feuille de route globale) avec un plan d'action prévisionnel et des hypothèses d'ajustement lorsque la personne décide de s'arrêter en fin de niveau 2,
- comporte la déclinaison de la stratégie en plan d'action réajusté au fil de l'eau et formalise l'appui concret à la mise en œuvre de ce plan d'action lorsque la personne a choisi d'être accompagnée en niveau 3.

3. **Rappel du contexte de l'activité et des ressources à disposition du référent de parcours** [2]

Pour réaliser ses missions, le référent de parcours bénéficie d'u**ne dynamique collective et territoriale, condition de réussite et cadre d'exercice de l'activité de référent de parcours du conseil en évolution professionnelle.**

Le référent de parcours exerce son activité en tant que **salarié d'un Opérateur CÉP** qui a en charge de lui mettre à disposition

- le cadre et les modalités de délivrance de l'offre de service
- ainsi que les outils de mise en œuvre

L'opérateur garantit par ailleurs le développement de compétences nécessaires à assurer un conseil en évolution professionnelle de qualité.

Les réseaux d'opérateurs CÉP exercent leurs missions **en complémentarité**, en cohérence avec la coordination de la mise en œuvre régionale du conseil en évolution professionnelle confiée à chacune des Régions.

La Région organise la mise à disposition des informations et outils communs nécessaires au SPRO et à l'exercice du conseil en évolution professionnelle, et notamment, les informations actualisées sur :

- les emplois, métiers et compétences ; avec une attention particulière aux nouvelles filières, notamment celles de la transition écologique et énergétique ;
- les opportunités d'emploi du territoire ;
- la politique d'emploi, les dispositifs, mesures et publics concernés ;
- les certifications, les formations et les prestations : contenus, conditions d'accès, prérequis, conditions d'admission.

Le référent de parcours s'engage à utiliser ces ressources autant que nécessaire et notamment au bénéfice des personnes dont ils assurent l'accompagnement en tant que référent de parcours.

Le **CREFOP**, réunissant partenaires sociaux, tat, Région et opérateurs, veille à la mise en place d'un **cadre collectif régional** qui permette à chacun des réseaux d'opérateurs de mener à bien dans de bonnes conditions les montages financiers rendus nécessaires par l'ingénierie des parcours individuels.

[2] *Le rôle des différents acteurs est décrit ici du point de vue du référent de parcours. L'ensemble des rôles et responsabilités des différents acteurs est par ailleurs détaillé dans les fiches : 2.1 pour l'opérateur, 4.1 et Annexe 3 pour le CREFOP, 3.3 pour la Région et le Service public régional de l'orientation.*

LE RÔLE DES ACTEURS DANS LA GOUVERNANCE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

RETOUR AU SOMMAIRE

L'État

- **Au niveau national, la DGEFP :**
  - La DGEFP coordonne au plan national, en associant ARF et partenaires sociaux, les têtes de réseau des cinq catégories d'opérateurs CÉP, en vue :
    - de faciliter les coopérations inter-réseaux (notamment entre les opérateurs nationaux, par ailleurs, membres du SPE) ;
    - d'inciter à la réalisation d'actions de professionnalisation communes. Ainsi, l'Etat appuiera la création d'une communauté de pratiques, dédiée aux professionnels du CÉP ;
    - de structurer un socle d'indicateurs d'activité et de résultat commun à l'ensemble des opérateurs. A ce titre, l'Etat procèdera à une remontée des données des opérateurs CÉP permettant d'asseoir un socle national d'indicateurs et mettra à disposition du CNEFOP, de l'ARF et du COPANEF un tableau de bord national du conseil en évolution professionnelle.
  - Elle assure, en lien avec l'ARF, un suivi de la mise en œuvre du CÉP au sein du CNEFOP. A ce titre, participe et fait un point régulier sur la mise en place du CÉP à la commission « parcours professionnels » du CNEFOP.

- **Au niveau territorial :**
  - L'État (Rectorat, Préfet de région / DIRECCTE) et la Région déterminent ensemble, par une convention de coordination intégrée au CPRDFOP, les conditions dans lesquelles ils coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives, notamment à l'égard des opérateurs CÉP en région (article L. 6111-3 du code du travail).

    Dans ce cadre, le représentant de l'Etat en région sera particulièrement vigilant :
    - à la recherche d'une complémentarité entre les acteurs de l'orientation dont les opérateurs CÉP ;
    - à l'accompagnement de la professionnalisation continue des acteurs du service public de l'orientation en région dont les opérateurs CÉP ;
    - à la promotion des services dématérialisés afin d'apporter une réponse à la diversité des besoins exprimés sur l'ensemble du territoire régional et d'assurer une promotion de l'orientation en lien avec le service public de l'emploi ;
    - au partage et à la diffusion des bonnes pratiques entre les acteurs du service public de l'orientation en région.

    Il veillera par ailleurs à ce que la convention soit compatible avec les objectifs gouvernementaux, notamment en matière de développement de l'alternance et de lutte contre le chômage de longue durée.

    Cette convention doit coordonner notamment les opérateurs CÉP (APEC, Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, FONGECIF, FAF TT, OPACIF du hors champ et opérateurs régionaux du CÉP), les CIO et les SCUIO-IP, les organismes consulaires ainsi que les organismes reconnus membres du SPRO en application de l'article L. 6111-5 du code du travail.
  - L'État et la Région signent avec Pôle emploi, le représentant régional des Missions locales et des Cap emploi (opérateurs CÉP et membres du SPE) une convention régionale pluriannuelle de coordination déterminant les conditions dans lesquelles ils participent au service public régional de l'orientation, mobilisent de manière coordonnée les outils de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle (article L. 6123-4 du code du travail).
  - La DIRECCTE et la Région sont destinataires d'un tableau de bord CÉP de la région, la Région en assure la diffusion aux opérateurs, au CREFOP et au COPAREF.

1

La Région	● **Au-delà des compétences partagées énoncées ci-dessus**, **la Région :** ▪ coordonne sur son territoire, en associant les services de l'Etat et les partenaires sociaux, la mise en place du conseil en évolution professionnelle ; ▪ coordonne les actions des organismes participant au service public régional de l'orientation dont les opérateurs CÉP (hors organismes en charge de l'orientation des publics scolaires et des étudiants relevant de la responsabilité de l'Etat) ; ▪ désigne des opérateurs régionaux du CÉP, après concertation au sein du bureau du CREFOP ; ▪ effectue un suivi de la mise en œuvre territorialisée du CÉP, dont les éléments sont communiqués au CREFOP. ▪ Par ailleurs, elle assure un rôle d'information et la mise en place d'un réseau de centres de conseil sur la VAE ; NB : Il est fait mention ici des seules compétences de la Région concernant ou impactant directement le CÉP, sans préjuger de ses autres compétences, notamment en matière de formation.
Le CNEFOP Décret CNEFOP.pdf	● **Le CNEFOP :** - L'Etat assure, en lien avec l'ARF, un suivi organisé au sein du CNEFOP de la mise en œuvre du CÉP au plan national. - Le CNEFOP, en lien avec les CREFOP, procède à l'évaluation du CÉP. En particulier, il établit une méthodologie permettant aux CREFOP d'évaluer la montée en charge du dispositif et le service rendu et réalise la synthèse de ces évaluations. Par ailleurs, en tant qu'instance de concertation quadripartite, et sans se substituer aux responsabilités de chacun, le CNEFOP facilite la coordination entre les acteurs. A ce titre, il capitalise les remontées des CREFOP de nature à alimenter l'évolution des processus nationaux et le partage de repères communs.
Le CREFOP Décret CREFOP.pdf	● **Le CREFOP :** - assure la concertation préalable à la désignation par les régions des opérateurs régionaux sur le fondement de l'article L. 6123-3 du code du travail et de l'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges du CÉP. Afin que les membres du bureau puissent utilement se prononcer sur la pertinence de la désignation d'opérateurs régionaux du CÉP, il convient de mettre à leur disposition les principes et les éléments d'instruction qui ont présidé à la préparation de la décision. - examine les éléments de suivi de la mise en œuvre territorialisée du CÉP transmis par la Région. Ces éléments peuvent être utilement éclairés par les indicateurs CÉP déclinés en région. - évalue la montée en charge du dispositif et le service rendu sur la base d'une méthodologie élaborée au sein du CNEFOP. Par ailleurs, en tant qu'instance de dialogue quadripartite, et sans se substituer aux responsabilités de chacun, le CREFOP facilite la coordination entre les acteurs. A ce titre, il veillera notamment à : - ce que le cadre collectif régional, tel que défini à la rubrique 16, soit posé ; - permettre l'identification de la typologie des projets, validés au plan professionnel, « non pris en charge » par les financeurs et la recherche de solutions partagées entre les financeurs ; - capitaliser les solutions trouvées aux difficultés de mise en œuvre rencontrées, de nature à alimenter l'évolution des processus nationaux et le partage de repères communs ; - encourager les échanges entre financeurs afin de mettre en visibilité le contenu des achats de prestations de service ou de formation, les coûts pratiqués, la satisfaction des exigences de qualité.

ANNEXES

4/ Points de repères formation professionnelle et outils spécifiques

Annexe 17

LA LISTE DES DISPOSITIFS DE FORMATION MOBILISABLES

RETOUR AU SOMMAIRE

Principaux dispositifs de formation professionnelle mobilisables

(N.B. concernant les fonctionnaires, agents ou salariés de droit privé relevant d'un employeur public, les dispositions de la Loi travail les rendent éligibles au compte personnel de formation, sachant que le solde de leur droit à DIF fonction publique seront transférés par leur employeur dans le compte personnel de formation selon un calendrier différencié en fonction des employeurs). Les travailleurs indépendants ont leurs propres dispositifs, l'éligibilité au compte personnel de formation étant prévue pour les indépendants au 1er janvier 2018.

Tout public (sous certaines conditions)	
Nom du dispositif	**Le compte personnel de formation (CPF)**
Finalités et conditions d'accès	Le compte personnel de formation (articles L. 6323-2) est ouvert à toute personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.
Public visé	Tout public (salariés et demandeurs d'emploi au titre de la loi du 5 mars 2014, élargissement aux fonctionnaires et aux indépendants dans le cadre du compte personnel d'activité. Selon les droits acquis sur les comptes (compte personnel de formation, compte engagement citoyen et compte prévention de la pénibilité).
Financeur à solliciter	Différent selon la situation de la personne au regard de l'emploi et de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.
Plus d'information	www.moncompteformation.gouv.fr

Tout public (sous certaines conditions)	
Nom du dispositif	**Le congé individuel de formation / CDD (CIF-CDD)**
Finalités et conditions d'accès	Le congé individuel de formation (articles L. 6322-1 et R. 6322-1 du code du travail) regroupe les formations individuelles à l'initiative du salarié remplissant les conditions posées à l'article R. 6322-1 du code du travail. Les formations suivies dans ce cadre doivent permettre au salarié : ▪ d'accéder à un niveau supérieur de qualification ; ▪ de changer d'activité ou de profession ; ▪ ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.
Public visé	Salarié ou demandeur d'emploi ayant été titulaire d'un CDD
Financeur à solliciter	OPACIF
Adossable au CPF	Oui
Plus d'information	* site du Ministère : www.travail-emploi.gouv.fr * site du Fpspp (fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels) : www.fpspp.org

Tout public (sous certaines conditions)	
Nom du dispositif	**Les actions de formation collectives financées par les conseils régionaux**
Compétences	Art. L. 6121-1 et suivants "...Sans préjudice des compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire et en matière de service militaire adapté prévu à l'article L. 4132-12 du code de la défense, la région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle...."
Public visé	Personne en recherche d'emploi Certains dispositifs sont tout public ou ciblés sur un public spécifique
Financeur à solliciter	CONSEIL RÉGIONAL (selon les modalités opérationnelles définies en région)
Adossable au CPF	oui (sous réserve de décision régionale contraire sur certains dispositifs)
Plus d'information	* site de l'intercarif pour l'offre de formation : www.intercariforef.org * site de chaque conseil régional

N.B. Les personnes peuvent obtenir aides et participations financières diverses à leur projet de formation (caisses de retraites, collectivités territoriales ou structures d'action sociale, aides financières aux jeunes....). Pour autant, ces aides, souvent versées soit directement à la personne ou à un financeur de formation professionnelle, ne constituent pas un dispositif de financement de la formation professionnelle, à ce titre ils ne sont pas mentionnés dans ce tableau.

Tout public (sous certaines conditions)	
Nom du dispositif	**Les actions de formation individuelles financées par les conseils régionaux**
Compétences	Art. L. 6121-1 et suivants "…Sans préjudice des compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire et en matière de service militaire adapté prévu à l'article L. 4132-12 du code de la défense, la région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle...."
Public visé	Personne en recherche d'emploi Certains dispositifs sont tout public ou ciblés sur un public spécifique
Financeur à solliciter	CONSEIL RÉGIONAL (selon les modalités opérationnelles définies en région)
Adossable au CPF	oui (sous réserve de décision régionale contraire sur certains dispositifs)
Plus d'information	* site de l'intercarif pour l'offre de formation : www.intercariforef.org * site de chaque conseil régional

Tout public (sous certaines conditions)	
Nom du dispositif	**Les aides individuelles de l'Agefiph**
Finalités et conditions d'accès	Permettre à une personne handicapée d'acquérir les compétences nécessaires à un accès durable à l'emploi.
Public visé	Personne en situation de handicap
Financeur à solliciter	AGEFIPH (selon les modalités opérationnelles définies dans chaque délégation régionale)
Adossable au CPF	oui, mais après un autre financeur
Plus d'information	* site de l'Agefiph www.agefiph.fr

Jeunes	
Nom du dispositif	**Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification**
Finalités et conditions d'accès	1. Dans le cas d'un droit exercé dans le cadre d'un **retour en formation initiale** : décret Education Nationale : Art. D. 122-3-5. – A l'issue de la formation qualifiante dont a bénéficié le jeune, le représentant de l'une des structures contribuant au service public de l'orientation qui en assure le suivi mentionne la durée de cette formation dans le compte personnel de formation de l'intéressé. 2. Article L. 6323-7 : Dans le cas d'une formation dispensée **sous statut stagiaire de la formation professionnelle,** par l'abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d'heures nécessaires au suivi de cette formation. Ces heures sont financées par la région au titre du droit d'accès à un premier niveau de qualification mentionné (art. L.6121-2) le cas échéant en complément des droits inscrits sur le compte personnel de formation. Par dérogation à l'article L. 6323-6, les formations éligibles au titre du présent article sont celles inscrites au programme régional de formation professionnelle.
Public visé	Jeunes de 16 à 25 ans révolus éligibles à ce droit à durée complémentaire
Financeur concerné	1. Éducation Nationale (retour en formation initiale) 2. Conseil régional au titre de l'abondement spécifique prévu dans la Loi travail (selon les modalités opérationnelles définies sur les territoires dans le cadre des plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs).
Adossable au CPF	1. Décret n° 2014-1453 du 5 décembre 2014 retour en formation initiale : la durée de la formation est mentionnée dans le CPF (D112-3-5)(gratuite pas de décrémentation des heures du jeune dans ce cas) 2. Oui (cf. Article L. 6323-7 ci-dessus)
Plus d'information	http://www.education.gouv.fr/cid55632/la-lutte-contre-le-decrochage-scolaire.html

N.B. Les personnes peuvent obtenir aides et participations financières diverses à leur projet de formation (caisses de retraites, collectivités territoriales ou structures d'action sociale, aides financières aux jeunes….). Pour autant, ces aides, souvent versées soit directement à la personne ou à un financeur de formation professionnelle, ne constituent pas un dispositif de financement de la formation professionnelle, à ce titre ils ne sont pas mentionnés dans ce tableau.

Cadre général de la formation des salariés :

rticle L6312-1. L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :
A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;
A l'initiative du salarié notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 6322-1 ;
Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 ;
Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.

Salariés	
om du dispositif	**Le plan de formation (PF)**
nalités et nditions d'accès	Article L6321- 1 Obligations de l'employeur et plan de formation. L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation…Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues…
ıblic visé	Salarié. L'action de formation peut constituer un temps de travail effectif, mais il peut également y avoir, dans le cadre du développement de compétences, de la formation hors temps de travail.
nanceur à solliciter	Entreprise ou OPCA
ossable au CPF	Possible, dans le cadre d'une co-construction du projet avec le salarié et sous réserve de son accord
us d'information	Le salarié peut avoir les informations au sein de son entreprise

Salariés	
om du dispositif	**Le congé individuel de formation CDI (CIF-CDI)**
nalités et nditions d'accès	L6322-1. Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Ces actions de formation doivent permettre au salarié : 1° D'accéder à un niveau supérieur de qualification ; 2° De changer d'activité ou de profession ; 3° De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.
ıblic visé	Salarié Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.
nanceur à solliciter	OPACIF
ossable au CPF	Oui
us d'information	* site du Fpspp (fond paritaire de sécurisation des parcours professionnel) : www.fpspp.org * site de chaque Opacif

Salariés	
om du dispositif	**La formation hors temps de travail (FHTT)**
nalités et nditions d'accès	Article L6322-64 - Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans la même entreprise peut solliciter la prise en charge, par l'OPACIF dont relève son employeur, des coûts pédagogiques d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail d'une durée minimale de 120 heures.
ıblic visé	Salarié
nanceur à solliciter	OPACIF
ossable au CPF	Oui
us d'information	* site du Fpspp (fond paritaire de sécurisation des parcours professionnel) : www.fpspp.org

B. Les personnes peuvent obtenir aides et participations financières diverses à leur projet de formation (caisses de retraites, collectivités rritoriales ou structures d'action sociale, aides financières aux jeunes….). Pour autant, ces aides, souvent versées soit directement à la personne à un financeur de formation professionnelle, ne constituent pas un dispositif de financement de la formation professionnelle, à ce titre ils ne nt pas mentionnés dans ce tableau.

	* site de chaque Opacif

Salariés	
Nom du dispositif	**La période de professionnalisation (PP)**
Finalités et conditions d'accès	par le biais d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle. Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Les actions de formations visées sont : ▪ des formations qualifiantes (enregistrées au RNCP, ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche et d'interbranche (article L. 6314-1 du code du travail) ; ▪ des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ; ▪ des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire.
Public visé	Salarié
Financeur à solliciter	Entreprise ou OPCA
Adossable au CPF	Oui
Plus d'information	Pour les OPCA : * site du Fpspp (fond paritaire de sécurisation des parcours professionnel) : www.fpspp.org * site de chaque OPCA Pour le financement entreprise : Le salarié peut s'adresser à son employeur pour avoir des informations.

Demandeurs d'emploi	
Nom du dispositif	**L'aide individuelle à la formation Pôle Emploi (AIF)**
Finalités et conditions d'accès	L'aide individuelle à la formation est un dispositif mobilisable lorsque les autres dispositifs collectifs ou individuels ne peuvent répondre au besoin. Pôle emploi peut alors attribuer une aide individuelle à la formation (AIF) pour contribuer au financement des frais pédagogiques (se rapprocher de chaque Direction Régionale Pôle Emploi pour connaître les conditions et règles de prise en charge).
Public visé	Demandeurs d'emploi (= inscrits sur la liste)
Financeur à solliciter	POLE EMPLOI
Adossable au CPF	Oui
Plus d'information	www.pole-emploi.fr

Demandeurs d'emploi	
Nom du dispositif	**Les actions de formation conventionnées Pôle Emploi (AFC)**
Finalités et conditions d'accès	Les actions de formation conventionnées visent à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion pour répondre à des besoins de recrutement des entreprises.
Public visé	Demandeurs d'emploi (= inscrits sur la liste)
Financeur à solliciter	POLE EMPLOI
Adossable au CPF	Oui
Plus d'information	www.pole-emploi.fr

Demandeurs d'emploi	
Nom du dispositif	**La préparation opérationnelle à l'emploi (collective) (POEC)**
Finalités et conditions d'accès	La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective (article L. 6326-4 du code du travail) permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par un accord de branche, ou à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA. La formation est financée par l'OPCA compétent ; Pôle emploi et le FPSPP peuvent contribuer au financement de la formation.
Public visé	Demandeurs d'emploi (= inscrits sur la liste)
Financeur à solliciter	OPCA
Adossable au CPF	Dispositif orienté vers les besoins de recrutement de la branche ou les besoins des entreprises, non adossable CPF
Plus d'information	* soit sur le site du FPSPP www.fpspp.org, * soit sur le site de chaque OPCA

N.B. Les personnes peuvent obtenir aides et participations financières diverses à leur projet de formation (caisses de retraites, collectivités territoriales ou structures d'action sociale, aides financières aux jeunes….). Pour autant, ces aides, souvent versées soit directement à la personne ou à un financeur de formation professionnelle, ne constituent pas un dispositif de financement de la formation professionnelle, à ce titre ils ne sont pas mentionnés dans ce tableau.

Demandeurs d'emploi	
Nom du dispositif	**La préparation opérationnelle à l'emploi (individuelle) (POEI)**
Finalités et conditions d'accès	la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle (article L. 6326-4 du code du travail) permet au demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. La formation est financée par Pôle emploi ; le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'OPCA dont relève l'entreprise peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes.
Public visé	Demandeurs d'emploi (= inscrits sur la liste)
Financeur à solliciter	POLE EMPLOI
Adossable au CPF	Dispositif orienté vers les besoins de recrutement de la branche ou les besoins des entreprises, non adossable CPF
Plus d'information	www.pole-emploi.fr

Demandeurs d'emploi	
Nom du dispositif	**L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)**
Finalités et conditions d'accès	L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) permet de combler un écart entre les compétences détenues par le demandeur d'emploi et les exigences du marché du travail. Cette aide peut être accordée par le directeur d'agence de Pôle emploi aux employeurs qui souhaitent embaucher un demandeur d'emploi à l'issue de la formation préalable au recrutement dans le cadre : - d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 12 mois ; - ou d'un contrat de travail temporaire, si les missions prévues ont un lien étroit avec l'action de formation préalable au recrutement et qu'elles se déroulent durant au moins 6 mois au cours des 9 mois qui suivent la fin de cette action ; - ou d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée.
Public visé	Demandeurs d'emploi (= inscrits sur la liste)
Financeur à solliciter	POLE EMPLOI
Adossable au CPF	Dispositif orienté vers les besoins de recrutement de la branche ou les besoins des entreprises, non adossable CPF
Plus d'information	www.pole-emploi.fr

Demandeurs d'emploi	
Nom du dispositif	**La formation dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**
Finalités et conditions d'accès	En cas de licenciement économique dans un établissement de moins de 1000 personnes et pour tous les établissements - quel que soit leur effectif - en redressement ou liquidation judiciaire l'employeur doit proposer au salarié concerné d'intégrer le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) Les conditions de l'indemnisation sont différentes selon l'ancienneté des intéressés : un an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise ou moins d'un an. Ce dispositif permet au salarié de bénéficier d'un accompagnement personnalisé qui vise la reprise d'un emploi - ou d'une activité - durable. Dans le cadre de cet accompagnement personnalisé, si le retour à l'emploi nécessite un passage par la formation, un dispositif de financement de la formation est prévu.
Public visé	Demandeur d'emploi adhérent CSP
Financeur à solliciter	* OPCA sur demande de gestion du référent de l'accompagnement pendant la durée du CSP * Pôle Emploi ou le conseil régional après la fin du CSP
Adossable au CPF	Oui
Plus d'information	www.pole-emploi.fr

N.B. Les personnes peuvent obtenir aides et participations financières diverses à leur projet de formation (caisses de retraites, collectivités territoriales ou structures d'action sociale, aides financières aux jeunes….). Pour autant, ces aides, souvent versées soit directement à la personne ou à un financeur de formation professionnelle, ne constituent pas un dispositif de financement de la formation professionnelle, à ce titre ils ne sont pas mentionnés dans ce tableau.

Demandeurs d'emploi	
Nom du dispositif	**Formation en alternance en contrat d'apprentissage**
Finalités et conditions d'accès	Le contrat d'apprentissage est diplômant : il débouche sur un diplôme d'État (CAP, BTS, Licence, Master,…) Article L. 6221-1. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.
Public visé	* Jeunes de 16 à 25 ans * Possible à partir de 15 ans si le jeune justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (ou possibilité d'inscription sous statut scolaire). * Sans limite d'âge si reconnaissance travailleur handicapé ou si projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme préparé.
Financeur à solliciter	Entreprise signataire du contrat de travail
Adossable au CPF	Non
Plus d'information	www.alternance.emploi.gouv.fr

Demandeurs d'emploi	
Nom du dispositif	**Formation en alternance en contrat de professionnalisation**
Finalités et conditions d'accès	Article L6325-1 - Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il vise à l'acquisition d'une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme : 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ; 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.
Public visé	- Jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ; - Demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ; - Aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion
Financeur à solliciter	Entreprise signataire du contrat de travail, OPCA
Adossable au CPF	Non
Plus d'information	www.alternance.emploi.gouv.fr www.travail-emploi.gouv.fr

Demandeurs d'emploi	
Nom du dispositif	**Contrats aidés (EAV, CUI-CAE, CUI-CIE)**
Finalités et conditions d'accès	Pour des précisions sur chacun des contrats, voir * le code du travail, cinquième partie, livre I - Les dispositifs en faveur de l'emploi * ou les fiches pratiques sur chaque contrat aidé sur le site du ministère du travail. http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/contrats-aides
Public visé	Voir les fiches pratiques pour le public visé pour chacun des contrats aidés
Financeur à solliciter	
Adossable au CPF	Possible, en complément de la formation obligatoire et du plan de formation de l'employeur
Plus d'information	www.travail-emploi.gouv.fr

N.B. Les personnes peuvent obtenir aides et participations financières diverses à leur projet de formation (caisses de retraites, collectivités territoriales ou structures d'action sociale, aides financières aux jeunes….). Pour autant, ces aides, souvent versées soit directement à la personne ou à un financeur de formation professionnelle, ne constituent pas un dispositif de financement de la formation professionnelle, à ce titre ils ne sont pas mentionnés dans ce tableau.

PARCOURS D'INSERTION DES SALARIÉS

EN STRUCTURE D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

IAE

COMMENT MOBILISER/ACCÉDER À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

La réforme du financement de l'insertion par l'activité économique, mise en place en 2014, a été la première étape pour reconstruire une politique ambitieuse pour ce secteur. La sécurisation et la dynamisation des parcours des personnes en insertion en est la deuxième et constitue un axe majeur des travaux menés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et le Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE). La réforme de la formation professionnelle, également intervenue en 2014 et dont le maître mot est de faire en sorte que la formation bénéficie à ceux qui en ont le plus besoin, s'articule avec ces réflexions et a permis plusieurs avancées pour les salariés en insertion.

Les tableaux présentés vous permettent de mieux appréhender la mobilisation et l'accès à la formation professionnelle pour les salariés en insertion, qui sont des personnes prioritaires pour les politiques d'emploi et de formation professionnelle.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

QUELS DISPOSITIFS MOBILISER
EN FONCTION DE LA SITUATION ?

Structures	Contrats de travail	Catégorie d'inscription sur la liste des DE (1)	Plan de formation	CPF - liste Salarié (2)	CPF - liste DE (2)	POE individuelle et collective (par exception en amont du parcours d'insertion)	Autres dispositifs de formation financés par Pôle emploi (AFC et AIF)	Période de professionnalisation	Contrat de professionnalisation	CIF-CDD	VAE
ACI	CDDI	E	**OUI** Art L6321-1 et suivants CT	**OUI** Art L6323-10 à L 6323-20 CT	**OUI** Art L6323-21 à L6323-23 CT	**OUI** Art L6326-1 et suivants CT	**OUI** dans le cadre de l'instruction PE du 21/10/2016	**OUI** Art L6324-1 CT	**OUI** comme outil d'accompagnement à la sortie Art L6325-1 et suivants CT	**OUI** Art L6322-25 et suivants CT	**OUI** Art L6411-1 et suivants CT
AI	CDDI	E	**OUI** Art L6321-1 et suivants CT	**OUI** Art L6323-10 à L 6323-20 CT	**OUI** Art L6323-21 à L6323-23 CT	**OUI** Art L6326-1 et suivants CT	**OUI** dans le cadre de l'instruction PE du 21/10/2016	**OUI** Art L6324-1 CT	**OUI** comme outil d'accompagnement à la sortie Art L6325-1 et suivants CT	**OUI** Art L6322-25 et suivants CT	**OUI** Art L6411-1 et suivants CT
AI	CDD D'USAGE	B OU C en fonction de leur activité	**OUI** Art L6321-1 et suivants CT	**OUI** Art L6323-10 à L 6323-20 CT	**OUI** Art L6323-21 à L6323-23 CT	**OUI** Art L6326-1 et suivants CT	**OUI** dans le cadre de l'instruction PE du 21/10/2016	**NON**	**OUI** comme outil d'accompagnement à la sortie Art L6325-1 et suivants CT	**OUI** Art L6322-25 et suivants CT	**OUI** Art L6411-1 et suivants CT
EI	CDDI	E	**OUI** Art L6321-1 et suivants CT	**OUI** Art L6323-10 à L 6323-20 CT	**OUI** Art L6323-21 à L6323-23 CT	**OUI** Art L6326-1 et suivants CT	**OUI** dans le cadre de l'instruction PE du 21/10/2016	**OUI** Art L6324-1 CT	**OUI** comme outil d'accompagnement à la sortie Art L6325-1 et suivants CT	**OUI** Art L6322-25 et suivants CT	**OUI** Art L6411-1 et suivants CT
ETTI	CONTRAT DE MISSION	B OU C en fonction de leur activité	**OUI** Art L6321-1 et suivants CT Dispositifs présentés dans l'accord de branche du 26/09/2014	**OUI** Art L6323-10 à L 6323-20 CT Dispositifs présentés dans l'accord de branche du 26/09/2014	**OUI** Art L6323-21 à L6323-23 CT Dispositifs présentés dans l'accord de branche du 26/09/2014	**OUI** Art L6326-1 et suivants CT	**OUI** dans le cadre de l'instruction PE du 21/10/2016	**OUI** Art L6324-1 CT Dispositifs présentés dans l'accord de branche du 26/09/2014	**OUI** Art L6325-1 et suivants CT Dispositifs présentés dans l'accord de branche du 26/09/2014	**OUI** Art L6322-25 et suivants CT Dispositifs présentés dans l'accord de branche du 26/09/2014	**OUI** Art L6411-1 et suivants CT Dispositifs présentés dans l'accord de branche du 26/09/2014

(1) Les catégories d'inscription sont différentes des catégories statistiques.

(2) Mobilisation de la liste salarié ou DE du CPF en fonction de la meilleure solution d'heures de formation et d'accord de financement possible d'obtenir.

QUELLE MISE EN OEUVRE ?

	Plan de formation	CPF (liste Salarié)	CPF (liste DE)	POE individuelle et collective	Autres dispositifs de formation financés par Pôle emploi : AFC et AIF	Période de profes-sionnalisation	Contrat de profes-sionnalisation	CIF-CDD	Congé pour VAE (3)
PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL	OUI	OUI à l'initiative du salarié sur formations éligibles CPF (clé A, certifiant, qualifiant…)	OUI à l'initiative de la personne sur formations éligibles CPF (clé A, certifiant, qualifiant…)	OUI comme outil de préparation à la sortie	OUI dans le cadre de l'instruction PE du 21/10/2016	OUI sur formations éligibles à la professionnalisation (certifiant…)	SANS OBJET (formation en alternance)	OUI (avec accord de l'employeur)	OUI (avec accord de l'employeur)
Statut de la personne	Salarié	Salarié	Stagiaire de la formation professionnelle avec maintien du salaire	Stagiaire de la formation professionnelle avec maintien du salaire	Stagiaire de la formation professionnelle avec maintien du salaire	Salarié	Salarié	Salarié ou personne ayant été titulaire d'un CDD	Salarié ou personne ayant été titulaire d'un CDD
Financeurs de la formation	Employeur, OPCA (au titre du plan)	OPCA	Région, Pôle-emploi, FPSPP	Pôle emploi, OPCA	Pôle emploi	Employeur, OPCA (au titre de la professionnalisation)	Employeur, OPCA (au titre de la professionnalisation)	Opacif/Fongecif	Opacif/Fongecif
Maintien de l'aide au poste	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON (financement spécifique)	NON (Opacif prend en charge)	NON (Opacif prend en charge)
EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL	Avec accord du salarié	A l'initiative du salarié	A l'initiative de la personne	En amont de l'entrée en SIAE (par exception, conformément à l'accord-cadre IAE du 10/09/2015)	OUI dans le cadre de l'instruction PE du 21/10/2016	À l'initiative du salarié dans le cadre du CPF À l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, et avec l'accord du salarié	SANS OBJET (en alternance)	A l'issue du contrat de travail en IAE ou en dehors du temps de travail pendant la durée du contrat	A l'issue du contrat de travail en IAE ou en dehors du temps de travail pendant la durée du contrat
Statut de la personne	Salarié, avec allocation de formation versée par l'employeur (50% de la rémunération nette de référence)	Salarié	Stagiaire de la formation professionnelle	Stagiaire de la formation professionnelle	Stagiaire de la formation professionnelle	Salarié	Salarié	Stagiaire de la formation professionnelle rémunéré (Opacif ou Fongecif)	Stagiaire de la formation professionnelle rémunéré (Opacif ou Fongecif)
Financeurs de la formation	Employeur, OPCA (au titre du plan)	OPCA	Région, Pôle-emploi, FPSPP	Pôle-emploi, FPSPP, OPCA	Pôle emploi	Employeur, OPCA (au titre de la professionnalisation)	Employeur, OPCA (au titre de la professionnalisation)	Opacif/Fongecif	Opacif/Fongecif
Maintien de l'aide au poste	NON	NON	NON	SANS OBJET	NON	NON	SANS OBJET	SANS OBJET	SANS OBJET

(3) Hors actions de VAE inscrites dans le plan de formation de l'entreprise ou au titre de périodes de professionnalisation.

LES PRINCIPES DE MOBILISATION DU CPF DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN 2015

RETOUR AU SOMMAIRE

COPANEF
Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

ARF ASSOCIATION DES RÉGIONS DE FRANCE

FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

pôle emploi

Principes de mobilisation exceptionnelle du CPF des demandeurs d'emploi en 2015

convenus entre l'Etat, le Copanef, l'ARF, Pôle Emploi et le FPSPP

1. L'Etat, le Copanef, l'ARF, Pôle Emploi et le FPSPP ont comme objectif commun de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi aux formations éligibles au CPF et d'augmenter en 2015 l'accès des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle.

2. Le FPSPP, sous la responsabilité du Copanef, s'engage à financer la formation CPF des demandeurs d'emploi à hauteur de 100 heures dans les conditions identifiées dans l'accord-cadre signé avec l'ARF et la convention signée avec Pôle Emploi.

3. Pôle Emploi informe dès avril 2015 tous les demandeurs d'emploi de leurs droits relatifs au CPF et notamment de la dotation exceptionnelle de 100h. Lors de la prescription d'une formation éligible au CPF, quel que soit son financeur, Pôle Emploi recueille le consentement du demandeur d'emploi à la mobilisation de son CPF.

4. Pôle Emploi fait remonter dans le système d'information CPF les entrées en formation éligibles au CPF de tous les demandeurs d'emploi qu'il suit. Cette remontée a lieu à travers le SI Pôle Emploi pour les AIF financées par Pôle Emploi et à travers un back office mis en place à compter du 1er mai pour toutes les autres actions de formation, notamment les AFC financées par Pôle Emploi ou par la région, sauf si la région organise elle-même son flux de transmission en 2015. Les dossiers sont repris depuis le début de l'année si le consentement de la personne a été recueilli.

5. En ce qui concerne les demandeurs d'emploi inscrits ou non qui passent par un autre opérateur du CEP ou qui s'adressent directement aux organismes de formation, chaque Région décide avec le FPSPP et l'Etat des modalités de remontée des informations dans le SI CPF pour 2015.

6. L'Etat, le Copanef, l'ARF, Pôle emploi et le FPSPP mettent en place un comité de pilotage dédié, associant si nécessaire les autres opérateurs du CPF, pour coordonner la mise en œuvre des différentes conventions relatives à la mise en œuvre du CPF pour les demandeurs d'emploi signées en 2015,

COPANEF
Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

ARF ASSOCIATION DES RÉGIONS DE FRANCE

FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

pôle emploi

Par ailleurs, conjointement avec le Copanef, l'ARF, Pôle Emploi et le FPSPP, l'Etat lance une étude de besoin pour appliquer au mieux les obligations légales de traçabilité des formations suivies par les personnes dans un souci d'efficacité, et pour identifier les besoins qui ne seraient pas couverts par la loi.

Fait à Paris, le 12 mai 2015

Pour l'ARF
Alain ROUSSET, président

Pour l'Etat
Emmanuelle WARGON, déléguée générale
à l'emploi et à la formation professionnelle

Pour le COPANEF
Christian JANIN, président
Florence POIVEY, vice-présidente

Pour le FPSPP
Pierre POSSEME, président
Dominique SCHOTT, vice-président

Pour POLE EMPLOI
Jean BASSERES, directeur général

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

RETOUR AU SOMMAIRE

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est définie dans ***l'article L.5212-13 du code du travail***.

Cette liste a été étendue par ***la loi du 11 février 2005***. Au total ***8 catégories sont concernées***.

Article L323-10 du code du travail : Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites à cause de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, psychiques ou encore en raison d'une maladie invalidante.

Les 8 catégories de bénéficiaires :

<table>
<tr><th>Titres émis par la Maison Départementale des Personnes Handicapées</th><th>Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre</th></tr>
<tr><td>● Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
● Allocation Adulte Handicapé (AAH)
● Carte d'invalidité</td><td rowspan="3">● Les pensionnés de guerre
● Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité
● veufs, veuves et orphelins de guerre</td></tr>
<tr><td>Titres émis par la CPAM ou tout autre régime de protection sociale obligatoire</td></tr>
<tr><td>● Rente d'accident du travail / Maladie professionnelle (Taux d'incapacité permanente partielle – IPP supérieur ou égal à 10%)
● Pensions d'invalidité</td></tr>
</table>

La Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH

La RQTH :

- Elle fait suite à une demande volontaire de la personne
- Elle faite suite à une demande déposée auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapée) et à une décision prise par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, la CDAPH du département où réside la personne ayant fait la demande
- Elle appartient à la personne qui est libre d'en faire état ou non
- Elle n'ouvre pas de droit à une rémunération spécifique pour la personne
- Elle est donnée pour une durée limitée et n'est pas renouvelée automatiquement !

Circuit de demande d'une RQTH :

Demande :
Constituer un dossier et le déposer ou l'envoyer à la MDPH du département de résidence dûment rempli et accompagné des pièces obligatoires

Décision :
La décision d'accord ou de refus relève de la CDAPH

Durée d'attribution
La durée d'attribution est comprise entre 1 et 5 ans
Attention ! Pas de renouvellement automatique !
Une demande de renouvellement doit être déposée avant la fin de la RQTH

La demande est à faire sur le formulaire CERFA n° 13788*01 téléchargeable en ligne


Formulaire de demande(s) auprès de la MDPH
cerfa N° 13788*01
A - Identification de l'enfant ou de l'adulte concerné par la demande
Nom de naissance :
Nom d'épouse ou nom d'usage :
Prénom(s) :
Sexe : ❍ Masculin ❍ Féminin
Nationalité : ❍ Française ❍ EEE ou Suisse ❍ Autre
Date de naissance :
Lieu de naissance : Code postal : Commune : Pays :
Si vous résidiez à l'étranger, précisez votre date d'entrée en France :
N° de sécurité sociale :
Nom de l'organisme de sécurité sociale :
Si vous avez déjà un n° de dossier MDPH, précisez :
Le n° : Dans quel département ?
I - Demande relative au travail, à l'emploi et à l'orientation professionnelle
❑ Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH
❑ Prime de reclassement
❑ Autre (à préciser dans le projet de vie, paragraphe B)
❑ Orientation / Reclassement : ❍ Formation ❍ Milieu ordinaire de travail (dont entreprise adaptée) ❍ Milieu protégé (ESAT)

Toute demande doit être accompagnée du certificat médical CERFA n° 13878*01

Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapée - AAH

L'AAH

Pour bénéficier d'une AAH, la personne doit avoir un taux d'incapacité déterminé par la CDAPH :

- √ **Supérieur ou égal à 80%**
- √ **Ou compris entre 50 et 79% et connaitre une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi, reconnue par la CDAPH**
- **L'AAH peut se cumuler avec un salaire et est soumise aux conditions de ressources du foyer.**
- **La demande doit être déposée auprès de la MDPH**
- **Elle est donnée pour une durée limitée et n'est pas renouvelée automatiquement**

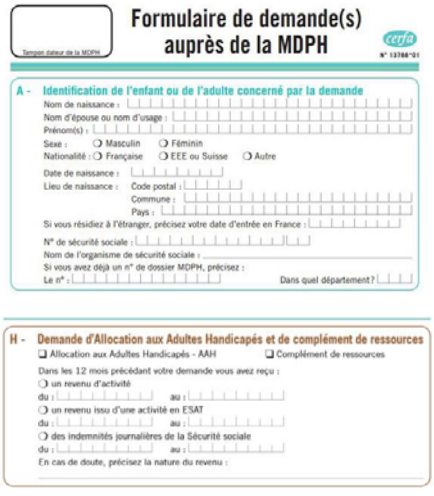
Circuit de demande d'une AAH:

Demande :
Constituer un dossier et le déposer ou l'envoyer à la MDPH du département de résidence dûment rempli et accompagné des pièces obligatoires

Décision :
La décision d'accord ou de refus relève de la CDAPH
L'examen des conditions administratives (ressources) est faite par la CAF

Durée d'attribution
La durée d'attribution est comprise entre 1 et 5 ans
Attention ! Pas de renouvellement automatique !
Une demande de renouvellement doit être déposée avant la fin de la RQTH

La demande est à faire sur le formulaire CERFA n° 13788*01 téléchargeable en ligne


Formulaire de demande(s) auprès de la MDPH

A - Identification de l'enfant ou de l'adulte concerné par la demande
Nom de naissance :
Nom d'épouse ou nom d'usage :
Prénom(s) :
Sexe : ○ Masculin ○ Féminin
Nationalité : ○ Française ○ EEE ou Suisse ○ Autre
Date de naissance :
Lieu de naissance : Code postal :
Commune :
Pays :
Si vous résidiez à l'étranger, précisez votre date d'entrée en France :
N° de sécurité sociale :
Nom de l'organisme de sécurité sociale :
Si vous avez déjà un n° de dossier MDPH, précisez :
Le n° : Dans quel département ?

H - Demande d'Allocation aux Adultes Handicapés et de complément de ressources
❑ Allocation aux Adultes Handicapés - AAH ❑ Complément de ressources
Dans les 12 mois précédant votre demande vous avez reçu :
○ un revenu d'activité
du : au :
○ un revenu issu d'une activité en ESAT
du : au :
○ des indemnités journalières de la Sécurité sociale
du : au :
En cas de doute, précisez la nature du revenu :

Toute demande doit être accompagnée du certificat médical CERFA n° 13878*01

La carte d'invalidité

La carte d'invalidité

- Elle fait suite à une demande de la personne déposée auprès de la MDPH
- Elle est délivrée pour une incapacité d'au moins 80% (⚠ le barème d'incapacité utilisé par la CDAPH n'est pas superposable à celui de l'assurance maladie)
- Elle n'ouvre pas de droit à une rémunération spécifique pour la personne (⚠ ne pas confondre avec les droits d'une pension d'invalidité)

Circuit de demande d'une carte d'invalidité :

Demande :
Constituer un dossier et le déposer ou l'envoyer à la MDPH du département de résidence dûment rempli et accompagné des pièces obligatoires

Décision :
Détermination du taux d'incapacité par la CDAPH

Durée d'attribution
La carte d'invalidité est délivrée soit à titre définitif soit à titre temporaire. Dans ce cas il est nécessaire de faire une demande de renouvellement

La demande est à faire sur le formulaire CERFA n° 13788*01 téléchargeable en ligne


Formulaire de demande(s) auprès de la MDPH

A - Identification de l'enfant ou de l'adulte concerné par la demande
Nom de naissance :
Nom d'épouse ou nom d'usage :
Prénom(s) :
Sexe : ○ Masculin ○ Féminin
Nationalité : ○ Française ○ EEE ou Suisse ○ Autre
Date de naissance :
Lieu de naissance : Code postal :
Commune :
Pays :
Si vous résidiez à l'étranger, précisez votre date d'entrée en France :
N° de sécurité sociale :
Nom de l'organisme de sécurité sociale :
Si vous avez déjà un n° de dossier MDPH, précisez :
Le n° : Dans quel département ?

E - Demande de cartes
❑ Carte d'invalidité ou de priorité
❑ Carte d'invalidité avec mention besoin d'accompagnement
❑ Carte européenne de stationnement

Toute demande doit être accompagnée du certificat médical CERFA n° 13878*01



La carte d'invalidité est de couleur orange et mentionne le taux d'incapacité

A ne pas confondre avec une carte verte délivrée pour la station debout pénible

Rente d'accident du travail et Maladie professionnelle

La rente d'accident du travail

- La personne est victime d'un accident du travail, conserve des séquelles et peut souffrir d'une diminution durable de ses capacités physiques ou mentales.
- La CPAM détermine un taux d'incapacité permanente partielle (IPP)
- L'accident du travail peut conduire à la reconnaissance de la personne comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi si l'assurance maladie attribue :
    - Une rente
    - Et un taux d'IPP ≥ 10%



Circuit d'obtention d'une rente d'accident du travail :
1/ Déclaration de l'accident par l'emploi
2/ L'assurance maladie statue sur la reconnaissance administrative de l'accident
3/ L'assurance maladie affecte un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) **si ce taux est ≥ 10% la personne est alors considérée comme travailleur handicapé**

La maladie professionnelle

Pour que la maladie soit reconnue comme maladie professionnelle :
Les symptômes ou lésions pathologiques figurent dans l'énumération de l'assurance maladie
La cause de l'infection est en relation avec la liste des travaux susceptibles de provoquer des maladies professionnelles



1/ Demande de reconnaissance par l'intéressé auprès de l'assurance maladie (cerfa n°60-3950)
2/ L'assurance maladie statue sur le caractère professionnel de la maladie
3/ L'assurance maladie affecte un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) **si ce taux est ≥ 10% la personne est alors considérée comme travailleur handicapé**

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

La pension d'invalidité

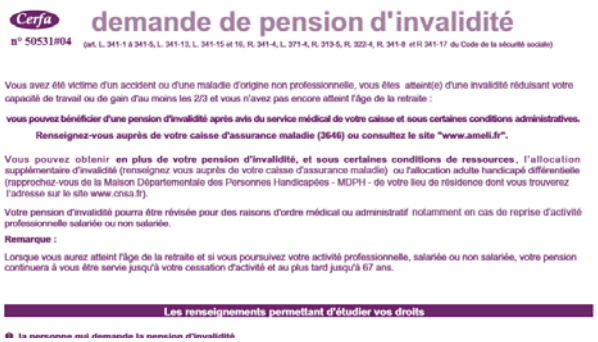
Elle est délivrée en cas de perte de capacité de travail ou de gain d'au moins 2/3
Elle permet de compenser la perte de revenus induite par la perte des capacités à travailler ou à travailler à temps plein

La pension d'invalidité est classée en 3 catégories

Catégorie 1 :	Catégorie 2 :	Catégorie 3 :
invalide capable d'exercer une activité rémunérée	invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque	invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie quotidienne

1/ l'assuré en maladie longue durée ou accident d'origine non professionnelle
2/ l'assurance maladie prend l'initiative d'instruire un dossier de reconnaissance d'une invalidité
3/ l'assurance maladie apprécie les capacités de travail résiduelles

Si l'assurance maladie n'a pas pris l'initiative, l'assuré peut effectuer une demande de pension d'invalidité sur le Cerfa n° 50531 # 04



Cerfa n° 50531#04

demande de pension d'invalidité

(art. L. 341-1 à 341-5, L. 341-13, L. 341-15 et 16, R. 341-4, L. 371-4, R. 313-5, R. 322-4, R. 341-8 et R 341-17 du Code de la sécurité sociale)

Vous avez été victime d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, vous êtes atteint(e) d'une invalidité réduisant votre capacité de travail ou de gain d'au moins les 2/3 et vous n'avez pas encore atteint l'âge de la retraite :

vous pouvez bénéficier d'une pension d'invalidité après avis du service médical de votre caisse et sous certaines conditions administratives.

Renseignez-vous auprès de votre caisse d'assurance maladie (3646) ou consultez le site "www.ameli.fr".

Vous pouvez obtenir **en plus de votre pension d'invalidité, et sous certaines conditions de ressources,** l'allocation supplémentaire d'invalidité (renseignez vous auprès de votre caisse d'assurance maladie) ou l'allocation adulte handicapé différentielle (rapprochez-vous de la Maison Départementale des Personnes Handicapées - MDPH - de votre lieu de résidence dont vous trouverez l'adresse sur le site www.cnsa.fr).

Votre pension d'invalidité pourra être révisée pour des raisons d'ordre médical ou administratif notamment en cas de reprise d'activité professionnelle salariée ou non salariée.

Remarque :

Lorsque vous aurez atteint l'âge de la retraite et si vous poursuivez votre activité professionnelle, salariée ou non salariée, votre pension continuera à vous être servie jusqu'à votre cessation d'activité et au plus tard jusqu'à 67 ans.

Les renseignements permettant d'étudier vos droits

ANNEXES

5/ communication et pilotage

Annexe 20

L'IDENTITÉ VISUELLE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

RETOUR AU SOMMAIRE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

L'identité visuelle CÉP

L'iconographie CÉP a pour objectif de donner une identité graphique au Conseil en évolution professionnelle, facilement identifiable par le grand public et les professionnels.

Cette identité visuelle a été déposée en tant que marque auprès de l'INPI.

L'iconographie CÉP a pour objectif de donner une identité graphique au Conseil en évolution professionnelle, facilement identifiable par le grand public et les professionnels.

L'identité visuelle CÉP sert de trait d'union entre les différents opérateurs CÉP, qu'ils soient prévus par la loi du 5 mars 2014 ou désignés par les régions. L'originalité du projet réside dans le mode participatif de son élaboration ; l'identité ayant été construite en respectant le point de vue des opérateurs.

Le projet réussit à donner une véritable signature au Conseil en évolution professionnelle qui se traduit par la définition d'un univers graphique.

Ce projet a permis d'adopter une identité visuelle en phase avec la logique de labellisation induite par le cahier des charges CÉP fixé par arrêté du 16 juillet 2014 (publié au JO du 24 juillet 2014).

L'identité visuelle est l'un des piliers de la stratégie de communication développée autour du Conseil en évolution professionnelle (CÉP).

Elle a pour objet de rendre visible et de caractériser les supports de communication relatifs au Conseil en évolution professionnelle, qu'ils s'adressent aux actifs, aux professionnels du conseil ou aux institutions de la chaîne orientation-formation-emploi. Elle a pour principales fonctions l'identification et la promotion du Conseil en évolution professionnelle.

Une identité visuelle CÉP pour quoi faire ?	❶ *permettre l'identification des opérateurs délivrant en région le Conseil en évolution professionnelle* La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social confie la délivrance du Conseil en évolution professionnelle à : - des opérateurs nationaux dont Pôle emploi, l'APEC, les Cap emploi, les Missions locales ainsi que les OPACIF recouvrant le réseau des FONGECIF, le FAF TT et sept OPACIF hors champ des accords nationaux interprofessionnels (UNIFORMATION, UNIFAF, AFDAS, FAFSEA, UNAGECIF, AGECIF CAMA, Branche d'OPCALIM), soit pour les opérateurs nationaux pas moins de 13 structures. - et potentiellement d'autres opérateurs, désignés dans son ressort territorial par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Au regard de la pluralité des organismes susceptibles d'intervenir dans le Conseil en évolution professionnelle, l'identité visuelle CÉP est fédératrice pour les opérateurs, nationaux et régionaux, partageant les mêmes valeurs et appelés à proposer une offre de service CÉP homogène sur un territoire donné. Intégrée dans les supports régionaux de communication, elle doit faciliter l'identification par les actifs des opérateurs qui, répartis sur le territoire régional, délivrent le Conseil. ❷ *faciliter le repérage des services et outils d'aide à la décision mobilisables dans le cadre d'une démarche CÉP* Les services et outils mobilisables dans le cadre d'un Conseil en évolution professionnelle intègrent le plus souvent l'offre de service plus large des opérateurs, comprenant notamment pour certains, des prestations d'accompagnement social (ex. l'appui aux problématiques d'hébergement, de mobilité, de garde d'enfant, ou liées aux divers handicaps et plus largement de santé). Dans ce contexte, l'identité visuelle CÉP constitue, dans une logique de marquage de l'offre de service de l'opérateur, un moyen pour l'usager de repérer les prestations et outils auxquels il peut recourir dans le cadre de sa démarche d'évolution professionnelle.

Une identité visuelle CÉP pour quoi faire ?	❸ *favoriser la reconnaissance de la démarche CÉP par les actifs* Le Conseil en évolution professionnelle est une mesure d'initiative personnelle. L'engagement dans la démarche relève du choix de l'actif, seul porteur de son projet professionnel. Il peut être sollicité tout au long de la vie professionnelle dans une logique de sécurisation de son parcours afin de prévenir et d'accompagner les transitions professionnelles, qui se traduisent par un changement de situation et le plus souvent par un changement de statut. Ainsi, la démarche de Conseil en évolution professionnelle doit-elle être considérée comme un réflexe professionnel. Un usage systématique et normalisé de l'identité visuelle CÉP augmente son impact sur les actifs et sa capacité à être mémorisée et associée à une politique publique de sécurisation des parcours ainsi qu'à une offre de services qui leur sont dédiées.

Vous trouverez ci-après les éléments constituant l'univers graphique de l'identité visuelle CÉP ainsi que les conditions de son utilisation.

Pour toute nouvelle application et interrogation concernant l'un des principes exposés ci-après, nous vous invitons à contacter la mission de la communication de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle :

MISSION COMMUNICATION

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
14, AVENUE DUQUESNE
75350 PARIS 07 SP

mail : MCOM.DGEFP@EMPLOI.GOUV.FR

C'est avec votre collaboration, dans le respect des règles définies, que cette identité visuelle valorisera les atouts du Conseil en évolution professionnelle et contribuera à sa notoriété.

L'univers graphique et les conditions d'utilisation de l'identité visuelle CÉP

L'univers associé à l'identité visuelle CÉP *L'iconographie CÉP reflète les valeurs du service public ainsi que l'idée d'évolution et de sécurisation des parcours professionnels.*	L'image générique a été pensée afin d'être aisément identifiable et utilisable sur tous supports de communication sous la forme d'une iconographie. Elle véhicule des valeurs du service public (liberté d'accès au service ; qualité, neutralité, proximité du service ...). Symboliquement, le texte curviligne encercle les lettres de l'acronyme, et dessine ainsi : - d'une part, un espace neutre, lieu de réflexion du projet d'évolution professionnelle ; - d'autre part, une alliance de travail entre la personne active et son conseiller. Les caractères utilisés pour le sigle sont sans empattements afin de renforcer le caractère « officiel », matérialisant l'ancrage dans le service public. L'identité a par ailleurs été conçue dans le souci de communiquer sur l'idée de sécurisation et d'évolution des parcours des actifs (tant dans la mise en œuvre des moyens – l'accompagnement - que dans la finalité poursuivie – maintien ou retour à l'emploi, activité autonome). Le concept principal porte à la fois sur le cheminement de la personne active à travers les différentes phases de son projet et sur l'évolution de sa situation, caractéristiques d'une mise en mouvement. Le jeu « d'escalier » appliqué aux lettres de l'acronyme reflète cette double dynamique. Les couleurs contrastées choisies pour l'identité visuelle dégagent un climat général « chaleureux » qui évoque l'idée de sécurité. Le changement de couleur pour aller vers une teinte lumineuse est emblématique d'une évolution vers un horizon dégagé : du glissement d'une situation soulevant une problématique spécifique – mobilité professionnelle, reconversion ...- (rouge), en passant par une situation objectivée (bleu), vers une situation débloquée (jaune). En complément, la taille accentuée du terme « professionnelle » a pour objet d'inscrire le CÉP dans le champ professionnel ; l'accompagnement social ne constituant pas le cœur de métier des conseillers.

L'univers associé à l'identité visuelle CÉP	Enfin, la capitale accentuée a pour objet de distinguer le CÉP d'autres mesures comme le CEP – Contrat d'étude et de prospective - et le positionner dans les premières pages Web de résultats des moteurs de recherche à partir du sigle « CÉP »

Les composantes de l'identité visuelle CÉP *Les codes graphiques* *La typographie* *Les couleurs*	*Cf la Charte graphique (annexe 1)* En complément : ❶ *L'espace de protection* Une marge a été définie autour de l'iconographie CÉP. L'identité visuelle est encapsulée dans un cartouche qui permet de la préserver de tout élément graphique qui pourrait nuire à sa lisibilité. ❷ *La taille minimale de l'iconographie* Pour rester lisible l'iconographie CÉP ne doit pas être utilisée en dessous de 15mm ou 40 pixels.

Sur quels supports de communication utilisés l'identité visuelle CÉP ?	❶ *L'identité visuelle CÉP est obligatoirement apposée sur les supports suivants :* ● les documents-cadre et référentiels, communs aux opérateurs, élaborés au sein du groupe technique CÉP, parmi lesquels : - le référentiel d'activité CÉP - la fiche technique « Ingénierie financière » - la fiche technique « Référent CÉP » - le document de synthèse remis au bénéficiaire CÉP à l'issue de sa démarche - le tableau de bord des indicateurs CÉP ● la fiche produite par le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue sociale relative au « Conseil en évolution professionnelle » (ci-jointe – annexe 3). ● la page web dédiée au CÉP des sites ministères : www.travail-emploi.gouv.fr www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance www.vae.gouv.fr ● la page web dédiée au CÉP sur le(s) site(s) de chaque opérateur, en poursuivant une logique de marquage, dans l'offre de service de l'opérateur, des prestations et outils mobilisables dans le cadre d'une démarche CÉP.

Sur quels supports de communication utilisés l'identité visuelle CÉP ?	❶ *L'identité visuelle CÉP peut être également apposée par les opérateurs sur les supports suivants :* ● Flyers, dépliants, plaquettes et brochures dédiées au CÉP ● Affiches et Panneaux supports d'une information CÉP ● Panneaux de signalisation / plaque des structures reconnues par la loi ou désignées par les régions pour délivrer le Conseil en évolution professionnelle ● Équipements de stands dans le cadre de manifestations ou de salons consacrés à l'orientation et aux mobilités professionnelles, pour les structures reconnues par la loi ou désignées par les régions pour délivrer le Conseil en évolution professionnelle ● Sites Internet / Intranet et les réseaux sociaux des opérateurs : en bandeau de première page inter-intranet comme point d'entrée à l'information relative au CÉP, page inter-intranet dédiée au CÉP, outils dématérialisés d'aide à la décision dans une démarche CÉP, …
Les conditions d'utilisation l'identité visuelle CÉP ? **Tous les utilisateurs sont tenus au respect des principes posés dans la Charte graphique et le présent document fixant les conditions d'utilisation de l'identité visuelle CÉP**	❶ *Les droits d'utilisation* L'identité visuelle CÉP est constitutive d'une marque déposée par l'Etat à l'INPI. Seul le propriétaire de la marque est juridiquement habilité à autoriser son utilisation et à en fixer les conditions. Ainsi, le droit d'utilisation de la marque CÉP est ouvert **sur autorisation de la DGEFP, après avoir déposé une demande auprès de la MCOM (cf le formulaire de demande - annexe 2) :** a) **aux opérateurs :** • nationaux, visés à l'article L. 6111-6 du code du travail ; • régionaux, désignés par le conseil régional en application de l'article L. 6111-6 du code du travail. Les opérateurs régionaux qui exercent plusieurs activités ne peuvent recourir à l'identité visuelle CÉP que sur les seules pages de leur site et les documents se rapportant à l'activité CÉP. Les opérateurs CÉP sont invités à utiliser l'identité visuelle sur toute leur documentation et pages web relatives au CÉP, leur correspondance avec les bénéficiaires et à marquer, à des fins de lisibilité pour les bénéficiaires, de l'identité visuelle les services et outils mobilisables dans le cadre d'une démarche CÉP.

Les conditions d'utilisation l'identité visuelle CÉP ?	b) **aux têtes de réseaux et financeurs des opérateurs CÉP** (FPSPP, AGEFIPH, CHEOPS, UNML, CNML) qui ont la possibilité d'apposer l'identité visuelle CÉP sur : • les documents internes au réseau relatif à la mise en œuvre du CÉP à des fins d'harmonisation des pratiques (ex. note d'instruction pour le déploiement du CÉP au sein du réseau, document de synthèse commun aux opérateurs du réseau remis au bénéficiaire…) ; • les supports de communication / présentation à l'externe de l'offre de service CÉP déployée dans le réseau et des actions d'appui à la professionnalisation des conseillers CÉP. c) **aux institutionnels** • aux DIRECCTE • aux Régions (ARF et collectivités régionales) • aux COPANEF et COPAREF • aux CNEFOP et CREFOP Les institutionnels peuvent apposer l'identité visuelle CÉP sur tout document et pages Internet à visée : - politique pour la coordination de la mise en place du CÉP (collectivités régionales / CREFOP) ; - de promotion / sensibilisation au CÉP, notamment en direction des entreprises et de leurs salariés (Instance de gouvernance paritaire / DIRECCTE / Région) ; - d'outillage en outils de communication des organisations patronales / syndicales (Instance de gouvernance paritaire / DIRECCTE) ; - de lisibilité des opérateurs régionaux CÉP (ex. liste / cartographie des opérateurs régionaux, établie par la Région) ; - et d'étude (ex. évaluation du CÉP, tableau de bord régional des indicateurs CÉP - DIRECCTE / CREFOP / Région). A noter : l'utilisation de l'iconographie CÉP notamment aux opérateurs régionaux du CÉP ne peut être autorisée que par la DGEFP, propriétaire et dépositaire de la marque.

d) **aux relais d'information sur l'orientation**, notamment :

- le CENTRE-INFFO pour le site « Orientation pour tous » : en bandeau de première page web comme point d'entrée à l'information relative au CÉP, page web dédiée au CÉP.
- les CARIF pour leur site Internet : en bandeau de première page inter-intranet comme point d'entrée à l'information relative au CÉP, page inter-intranet dédiée au CÉP, outils dématérialisés et mutualisés d'aide à la décision dans une démarche CÉP, cartographie des opérateurs CÉP...

Les organismes relais d'information recourent à l'identité visuelle CÉP en vue de la promotion du CÉP et des actions de professionnalisation mutualisées (programme régional de professionnalisation des conseillers et référents CÉP, communauté de pratique CÉP) ; ils ne sont pas habilités à diffuser la marque CÉP à un tiers.

⚠ **Aucun organisme de formation n'est autorisé à utiliser la marque CÉP et peut s'en prévaloir.**

---

❶ *La reproduction de l'iconographie doit être conforme au modèle original*

Il n'y a pas de possibilité de création « artistique » liée à l'iconographie : les ajouts de couleurs, l'utilisation de dégradés, l'utilisation partielle d'un élément, de la typographie et les déformations sont exclues.

❷ *La déclinaison en noir et blanc de l'identité visuelle CÉP*

L'iconographie CÉP se décline en noir et blanc ; ce qui garantit un usage simple, une facilité de reproduction sur tout type de support.

❸ *Les éditions papier*

Il n'est imposé ni de contraintes papier (grammage, papier glacé...), ni de contraintes de formats.

❹ *L'association de l'iconographie CÉP et du logo d'une structure*

Il est préconisé, lorsque le logo de la structure apparaît au sein d'un même document ou d'une même page que l'identité visuelles CÉP, que celle-ci ne soit pas positionnée sur le même espace, côte à côte, afin qu'elle ne soit pas confondue avec un logo. Selon une logique de label, elle sera utilisée en illustration dans le corps du texte ou sur une zone opposée (en haut quand le logo de la structure est situé en bas, et inversement (cf. l'exemple ci-joint – annexe 4).

ANNEXE 1 : CHARTE GRAPHIQUE



Typographie CENTURY GOTHIC

peut être utilisée en titraille dans sa version BOLD
et texte courant dans sa version REGULAR

couleurs CMJN

ROUGE	CYAN	JAUNE
C=0	C=74,12	C=0
M=100	M=4,31	M=10
J=100	J=27,06	J=95
N=0	N=0	N=0

couleurs hexadécimales

ROUGE E30513
CYAN 05AEBD
JAUNE FFDD00

couleurs RVB

ROUGE R255 V222 B0
CYAN R5 V174 B189
JAUNE R255 V221 B0







copyright : Ministère chargé de l'emploi

ANNEXE 2 : FORMULAIRE DE DEMANDE D'UTILISATION DE L'IDENTITÉ VISUELLE CÉP

DEMANDE D'UTILISATION DE L'IDENTITÉ VISUELLE CÉP

Le dossier de demande d'utilisation de l'identité visuelle CÉP est composé de deux fiches dont toutes les rubriques doivent être renseignées.

■ **Fiche n° 1 :** Présentation de l'organisme promoteur du CÉP (opérateur CÉP, Région, organisation patronale, organisation syndicale, …)

■ **Fiche n° 2 :** Description simplifiée de la stratégie et des supports de communication pour lesquels vous demandez l'identité visuelle CÉP.

Où déposer votre dossier ?

Ce formulaire complété doit être adressé :

- en deux exemplaires papier, accompagné du/des documents et/ou pages web pour lesquels vous demandez l'identité visuelle à :

MISSION COMMUNICATION
DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
14 avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP

- en un exemplaire si un dossier complet est adressé simultanément en format électronique à :

MCOM.DGEFP@EMPLOI.GOUV.FR

L'autorisation d'utilisation de l'identité visuelle CÉP est accordée pour **une durée de 3 ans.**
La réponse à la demande es rs.

CE DOSSIER PEUT ÊTRE TÉLÉCHARGÉ A PARTIR DU SITE :

www.travail-emploi.gouv.fr

FICHE 1 : Présentation de l'organisme promoteur du CÉP

Nom de l'organisme promoteur :

Précisé s'il s'agit

☐ d'une première demande d'utilisation de l'identité visuelle CÉP
☐ d'un renouvellement de demande

Raison sociale

☐ Opérateur national du CÉP ☐ COPANEF ☐ ARF
☐ Opérateur régional du CÉP ☐ COPAREF ☐ Collectivité régionale

☐ Tête de réseau, financeur de l'opérateur CÉP – précisez :

☐ Relais d'information - précisez :

Adresse postale

Code postal : Commune :

***

Personne responsable du dossier :

Nom et prénom :

Fonction :

Téléphone : Télécopie :

FICHE 2 : Description simplifiée de la stratégie de communication et des supports évoquant le CÉP

A- Brève description de la stratégie de communication et des actions de promotion envisagées :

B- Caractéristiques principales des supports CÉP (documents, page/site web…)

1- Objectif général des supports CÉP

2- Portée des supports CÉP

☐ Nationale
☐ Régionale
☐ Départementale
☐ Locale
☐ Autre : précisez

Nombre de personnes potentiellement concernées par la diffusion des supports CÉP :

Si le support est dématérialisé :

☐ Nombre potentiel de visiteurs du site ☐ Nombre potentiel de visiteurs de la page web CÉP

C- Population cible

1- Publics

Population

☐ Population générale ☐ Population spécifique : précisez

Âge

☐ Tous ☐ 25-45 ans ☐ Autre : précisez
☐ 18-25 ans ☐ 45-60 ans

2- Professionnels

☐ Opérateurs CÉP ☐ Organismes AIO ☐ Autre : précisez
☐ Opérateurs CÉP en région ☐ Prestataires de service

3- Lieux de diffusion / d'utilisation des supports CÉP

D- Supports sur lesquels l'identité visuelle CÉP sera apposée

1- Types de support

☐ Edition (affiche, brochure, dépliant, livret….)
Précisez :

☐ Audiovisuel / site internet (vidéos, didacticiel, support informatique….)
Précisez :

☐ Salons professionnels (stands,…)
Précisez :

☐ Autre
Précisez :

2- Finalité des supports

☐ Communication ☐ Information / sensibilisation ☐ Professionnalisation
☐ Autre : précisez

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de chaque actif. Il vise à accroître les aptitudes, les compétences et les qualifications en facilitant l'accès à la formation, notamment.

À qui s'adresse-t-il ?

Le CEP s'adresse à tout actif, quels que soient son statut, son âge, son secteur d'activité et sa qualification, particulièrement, aux :

- **salariés du privé ;**
- **salariés du secteur public ;**
- **personnes en recherche d'emploi ;**
- **jeunes sortis du système scolaire obligatoire ;**
- **travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs.**

De quoi s'agit-il ?

Le CEP est une offre de services gratuite et personnalisée, accessible à toute personne active souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. En fonction du besoin de la personne, il peut être mobilisé dans diverses situations : évolution, mobilité ou transition professionnelle, projet de création ou reprise d'entreprise, etc.

Bon à savoir !

Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnel, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel dont le contenu peut s'articuler avec celui du conseil.

L'accompagnement de la personne active dans le cadre du conseil en évolution professionnelle est réalisé sur son temps libre.

Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail.

Conception : DGEFP • janvier 2017

En quoi consiste cette offre de services ?

Il n'existe pas de parcours d'accompagnement type. Le CEP s'appuie sur une offre de services mobilisés en fonction de la situation et du projet de la personne qui souhaite en bénéficier.

L'offre de services se définit par un accueil individualisé, un conseil personnalisé et, lorsque la personne le souhaite, un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

À noter ! Tous les services ne sont pas obligatoirement mis en œuvre.

> Bon à savoir !
> Le conseil en évolution professionnelle aide le bénéficiaire à faire des choix professionnels éclairés et autonomes.
> Le CEP est individualisé et adapté aux contraintes de chaque bénéficiaire.

Ce conseil en évolution professionnelle doit permettre au bénéficiaire :

- d'analyser sa situation professionnelle ;
- de clarifier sa demande et de définir ses priorités ;
- d'identifier les compétences transférables dans une perspective de mobilité professionnelle et/ou à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle (besoins de formation) ;
- de repérer les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées.

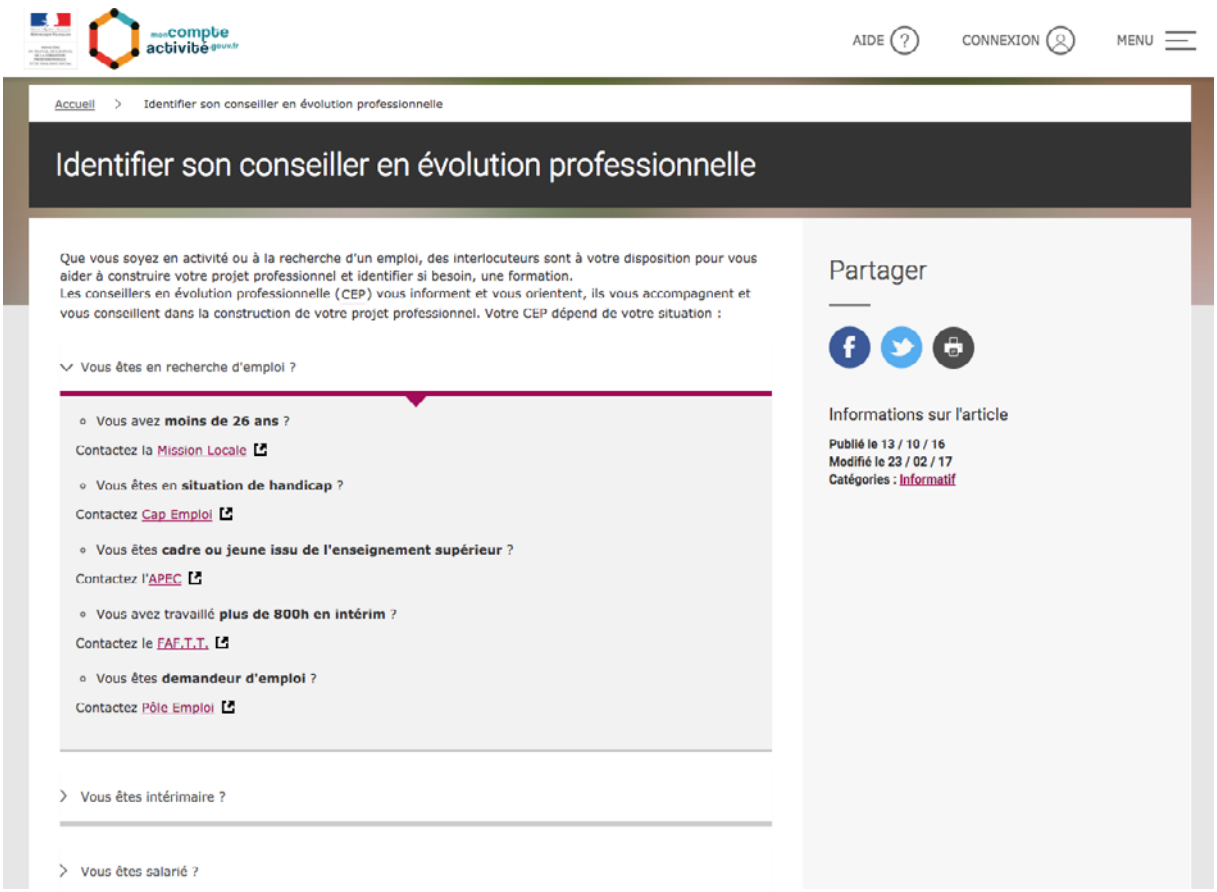
> Bon à savoir !
> Le CEP est accessible tout au long de la vie professionnelle et quels que soient le statut, l'âge ou la situation de la personne qui en fait la demande.
> Pour faciliter la sécurisation de son parcours, chaque bénéficiaire est destinataire, en fin de conseil en évolution professionnelle, d'un document de synthèse qui récapitule son projet professionnel, la stratégie à mettre en œuvre pour parvenir à cette évolution professionnelle (le cas échéant le déroulement du plan d'action mis en œuvre).

Quelle est la procédure à suivre ?

Tout actif souhaitant bénéficier d'un conseil en évolution professionnel peut s'adresser à l'un des organismes habilités par la loi :

- Pôle emploi, pour les personnes en recherche d'emploi ;
- un Opacif (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation) ;
- l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) ;
- une mission locale, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- Cap emploi, pour les personnes en situation de handicap ;
- le cas échéant, des opérateurs désignés par la Région.


mon CompteFormation.gouv.fr
Site officiel du compte personnel de formation
Je recherche une formation
J'accède à mon compte
Le compte personnel de formation
En bref
Espace professionnels
Accueil > Le compte personnel de formation > Mes interlocuteurs
Je recherche une formation
Le compte personnel de formation
Mes droits
Mes démarches
Mon projet professionnel
Ma liste de formations
Mes interlocuteurs
Le financement de ma formation
Questions fréquentes
Mes interlocuteurs
Vous vous posez des questions sur votre projet ? Vous avez besoin d'aide pour monter votre projet de formation ? Des interlocuteurs peuvent vous accompagner, vous aider à trouver la formation qui vous convient et à monter votre dossier.
Je trouve l'interlocuteur le plus adapté à ma situation
Je suis salarié(e)
Je suis à la recherche d'un emploi
Je suis en contrat de sécurisation professionnelle
Le conseiller en évolution professionnelle
Que vous soyez en activité, à la recherche d'un emploi ou porteur(se) de projets, vous pouvez bénéficier du conseil en évolution professionnelle : un nouveau droit, un service gratuit et des professionnels qui vous accompagnent en toute confidentialité. Ils vous aideront à construire votre projet professionnel et à identifier si besoin, une formation réalisable dans le cadre de votre Compte personnel de formation.
Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site : www.mon-cep.org


monCompteActivité.gouv.fr
AIDE
CONNEXION
MENU
Accueil > Identifier son conseiller en évolution professionnelle
Identifier son conseiller en évolution professionnelle
Que vous soyez en activité ou à la recherche d'un emploi, des interlocuteurs sont à votre disposition pour vous aider à construire votre projet professionnel et identifier si besoin, une formation.
Les conseillers en évolution professionnelle (CEP) vous informent et vous orientent, ils vous accompagnent et vous conseillent dans la construction de votre projet professionnel. Votre CEP dépend de votre situation :
Vous êtes en recherche d'emploi ?
Vous avez moins de 26 ans ?
Contactez la Mission Locale
Vous êtes en situation de handicap ?
Contactez Cap Emploi
Vous êtes cadre ou jeune issu de l'enseignement supérieur ?
Contactez l'APEC
Vous avez travaillé plus de 800h en intérim ?
Contactez le FAF.T.T.
Vous êtes demandeur d'emploi ?
Contactez Pôle Emploi
Vous êtes intérimaire ?
Vous êtes salarié ?
Partager
Informations sur l'article
Publié le 13 / 10 / 16
Modifié le 23 / 02 / 17
Catégories : Informatif

Annexe 21

LE TABLEAU DE BORD DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

RETOUR AU SOMMAIRE

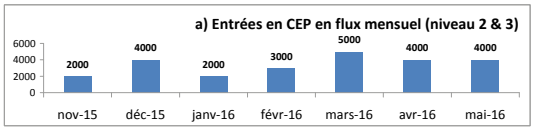
Niveau géographique : AUVERGNE

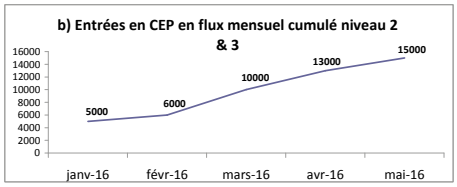
Opérateur : Missions locales

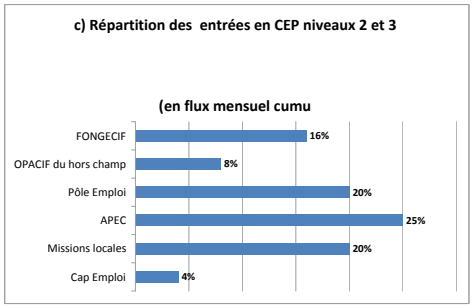
Situation du 1er mai au 31 mai 2016 *Arrêté des données: 30 juin 2016*

Sources:Extranet CEP

I Entrées dans la mesure du Conseil en évolution professionnelle

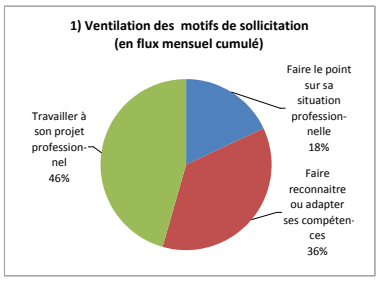




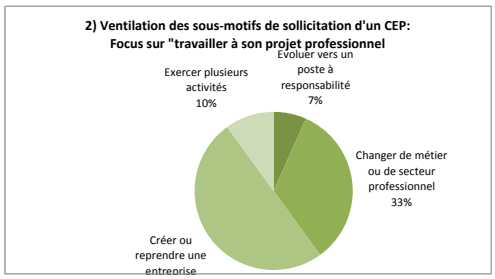


Prototype (données fictives)

d) Ventilation des motifs de sollicitation d'un CEP



Volume de référence: 15 000 bénéficiaires



Volume de référence: 4000 bénéficiaires (NB: 5000 bénéficiaires identifiés au sein de "travailler à son projet professionnel")

Source : Extranet DGEFP

II Profil des bénéficiaires du Conseil en évolution professionnelle

Rappel: 15 000 bénéficiaires sont entrés dans le dispositif CEP depuis le début d'année

a) Répartition hommes/femmes

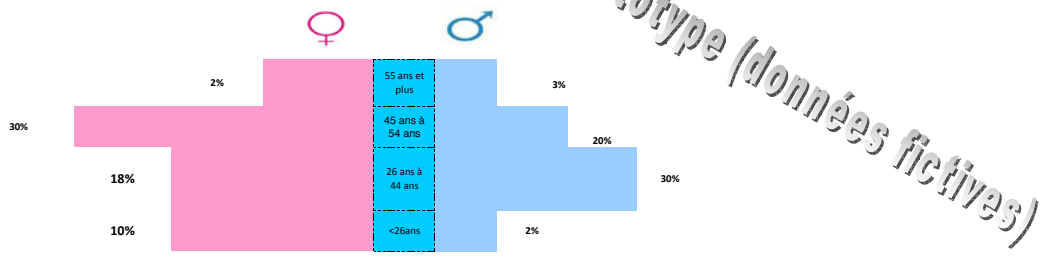
Part des femmes	Part des hommes
49,5%	50,5%

b) CEP et handicap

Part des bénéficiaires porteurs d'un handicap et répondant à l'obligation d'emploi
6,0%

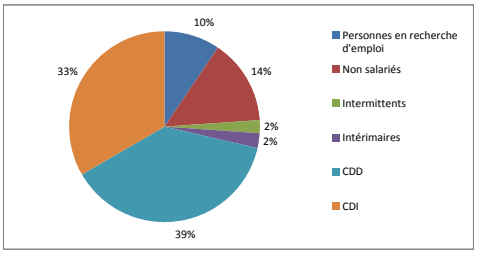
Volume de référence: 7 000 bénéficiaires

c) Pyramide des âges des bénéficiaires du CEP



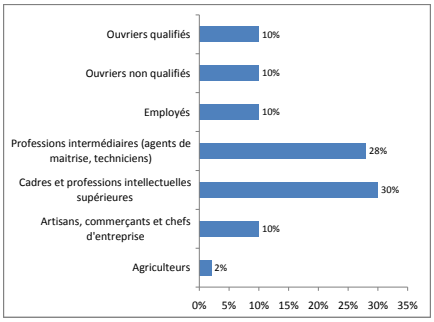
Prototype (données fictives)

d) Ventilation des usagers du CEP en fonction des derniers statuts connus



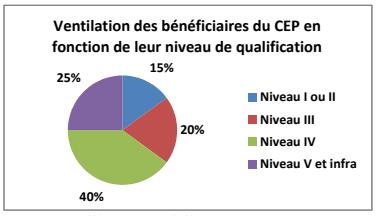
Volume de référence: 9500 bénéficiaires

e) Professions et catégories socio-professionnelles



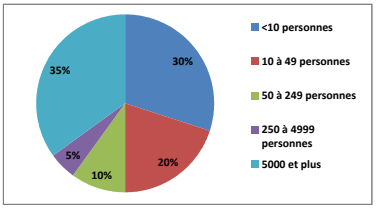
Volume de référence: 8000 bénéficiaires

f) Ventilation des bénéficiaires du CEP en fonction de leur niveau de qualification



Volume de référence: 8 000 bénéficiaires

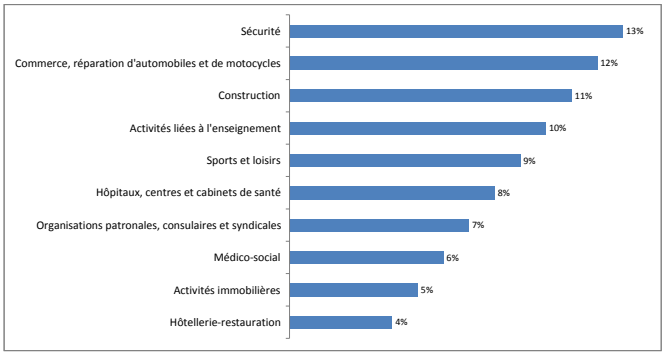
g) Tailles des entreprises dont proviennent les bénéficiaires salariés (hors intérimaires)



Volume de référence: 2 000 bénéficiaires

h) Top 10 des secteurs d'activités les plus représentés

Prototype (données fictives)



Volume de référence: 7500 bénéficiaires

NB : Les indicateurs de b) à h) sont calculés sur la base des données renseignées

Sources : Extranet DGEFP

GLOSSAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

SIGLE	SIGNIFICATION
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle.
AGECIF CAMA	Association de gestion des congés individuels de la mutualité agricole, du Crédit agricole et de ses filiales.
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
APEC	Association pour l'emploi des cadres.
BOETH	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés.
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie.
CDC	Caisse des dépôts et consignations.
CDD	Contrat à durée déterminée.
CDI	Contrat à durée indéterminée.
CÉP	Conseil en évolution professionnelle.
CIO	Centre d'information et d'orientation.
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
DMML	Délégué Ministériel aux missions locales.
COPANEF	Conseil paritaire national de l'emploi et de la formation.
COPAREF	Comité paritaire régional de l'emploi et de la formation.
CPA	Compte personnel d'activité.
CPF	Compte personnel de formation.
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle.
DE	Demandeur d'emploi.
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.
FAFSEA	Fonds d'assurance formation des salariés et des exploitants agricoles.
FAFTT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire.
FONGECIF	Fonds de gestion des congés individuels de formation.

FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
IAE	Insertion par l'activité économique.
OPACIF	Organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation.
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé (plan, professionnalisation).
OPCALIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries agroalimentaires. Il est concerné par la mise en œuvre du CÉP en sa qualité d'OPACIF dans le champ de la coopération agricole.
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
SCUIO	Service commun universitaire d'information et d'orientation.
SPE	Service public de l'emploi.
SPRO	Service public régional de l'orientation.
UNAGECIF	Union du fonds d'assurance formation des congés individuels de formation des personnels des Industries électriques et gazières, de la SNCF, de la RATP et de la Banque de France
UNIFAF	Union du fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
UNIFORMATION	Union du fonds d'assurance formation du champ de l'économie sociale, de l'habitat social et protection sociale.
UNML	Union nationale des missions locales.



DGEFP - RÉDACTION : SD PFC - CONCEPTION ET MISE EN PAGE : MISSION COMMUNICATION