



## 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 caractérise. 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'utilisateur ou de l'intensité (fréquence, temps passé...) de la relation avec le conseiller.

## PARTIE I - 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.


## PARTIE II - RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE


La partie II relative au référentiel d'activités du CÉP comprend 3 tableaux qui précisent pour chaque niveau de l'offre de service du CÉP :


- Les attendus du cahier des charges (dispositions de l'arrêté du 16 juillet 2014, publié au Journal officiel du 24 juillet 2014) ;
- Leur traduction en termes d'objectifs ;
- Et les implications en termes d'actes métiers à réaliser par les conseillers – référents de parcours.

La légende ci-dessous est commune à l'ensemble des 3 tableaux et vise à en faciliter la lecture :

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>En jaune :</b>  | <b>Les points de vigilance</b>   |
| <b>En orange :</b> | <b>La matérialisation de l'alliance de travail entre le bénéficiaire et son conseiller</b> |
| <b>En rose :</b>   | <b>La matérialisation de la mission transversale</b>                                       |
| <b>En bleu :</b>   | <b>Le renvoi à des fiches techniques</b>   |
| <b>En vert :</b>   | <b>Les livrables</b>   |

| Dispositions du cahier des charges CÉP<br>Missions  | Objectif du niveau 1<br>Qu'est-ce que vise le niveau 1 ?  | Actes « métier »<br>Qu'est ce que cela implique en termes de fonctions<br>à assurer par le conseiller CÉP?   |
|---|---|--|
| <p>L'accueil individualisé, réalisé dans les conditions communes aux membres du SPRO, permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● d'analyser la demande de la personne</li> <li>● d'identifier la structure la mieux à même d'offrir le service adapté à son besoin</li> <li>● d'accéder à une information sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- les qualifications et les formations ;</li> <li>- les dispositifs existants (services, prestations externes, formations)</li> </ul> </li> <li>● Prendre la décision de poursuivre ou pas la démarche en niveau 2</li> </ul> <p><b>Transversal</b></p> <p><b>Pour le bénéficiaire :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Appréhender son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire. (en niveau 1, il s'agit d'une 1<sup>ère</sup> approche ; le service est approfondi en niveau 2)</li> <li>● Se repérer dans le paysage des informations, des services et des outils disponibles (espaces documentaires, portails d'information, tutoriel...) (à tous niveaux)</li> <li>● 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 réalisé en niveau 2)</li> <li>● Acquérir une méthode d'analyse de l'information</li> <li>● Analyser sa situation professionnelle (première approche ; l'analyse approfondie relève du niveau 2)</li> <li>● Identifier les acteurs susceptibles de l'aider dans ses démarches (à tous niveaux)</li> </ul> <p> <b>Livrable : fiche de liaison SPRO vers le niveau 2</b></p> | <p>➤ Répondre aux attentes des usagers en termes d'accueil et mettre en relation avec le bon opérateur CEP si nécessaire</p> <p>➤ Permettre l'identification des ressources disponibles (documentaires, sites,...) et inciter à leur utilisation.</p> <p><b>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 contribuer.</b></p> <p>➤ 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- afin d'assurer, pour la personne, la continuité de la réflexion engagée et/ou les ajustements à opérer par rapport à une démarche initiale ;</li> <li>- afin de faciliter les éventuels passages de relais entre opérateurs CÉP.</li> </ul> | <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Comprendre, reformuler, faire préciser la demande dans l'objectif de la qualifier</li> <li>&gt; Assurer un accueil qualité (renvoi aux valeurs de la convention – cadre SPRO)</li> <li>&gt; Proposer le cas échéant la poursuite de la démarche vers un niveau 2 ou 3 du CÉP</li> </ul> <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Apporter et diffuser un premier niveau d'information pertinente aux usagers</li> <li>&gt; 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, accessible, adaptée au besoin de l'usager)</li> </ul> <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Questionner la personne sur l'existence d'une éventuelle démarche de projet d'évolution professionnelle antérieure.</li> </ul> |

| Dispositions du cahier des charges CÉP<br>Missions   | Objectif du niveau 2<br>Qu'est-ce que vise le niveau 2 ?  | Actes « métier »<br>Qu'est ce que cela implique en termes de fonctions<br>à assurer par le conseiller CÉP?   |
|--|---|--|
| <p><b>Le conseil personnalisé délivré par les opérateurs CÉP, permet :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● de clarifier la demande du bénéficiaire et de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle.</li> <li>● d'identifier ses compétences, en particulier celles transférables dans le cas d'une mobilité ou celles à acquérir pour faciliter l'évolution professionnelle.</li> <li>● d'identifier les emplois correspondants aux compétences acquises ou visées par le bénéficiaire.</li> <li>● 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)</li> </ul> <p><b>Transversal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● de définir son projet d'évolution professionnelle</li> <li>● d'apprécier la faisabilité du projet, analyser les conditions de sa réalisation au regard des opportunités identifiées.</li> <li>● d'étudier 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.</li> <li>● d'examiner la pertinence d'une VAE et du recours à une ou plusieurs prestation(s) complémentaire(s).</li> <li>● de bénéficier de l'appui d'un conseiller selon des modalités déterminées au préalable avec lui.</li> </ul> <p><b>Point de vigilance : sensibiliser la personne à l'intérêt de la démarche CEP en niveau 2 dans une logique de continuité et de mise en relation avec les acteurs du niveau 3</b></p> <p> <b>Livrable : document de synthèse – partie I formalisant le projet d'évolution professionnelle, assorti d'une stratégie</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Procéder à l'analyse partagée de la situation de la personne</li> <li>➤ S'entendre sur l'objectif de la relation Conseiller - Bénéficiaire et de l'appui apporté.</li> <li>➤ Co-Construire le projet d'évolution professionnelle</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ Définir une stratégie et formaliser des pistes d'action / des scénarii / des solutions alternatives</li> </ul> | <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Identifier le besoin de la personne : prendre du recul, clarifier sa situation, ses objectifs et ses priorités</li> </ul> <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Définir et partager avec la personne active les objectifs et les modalités de son accompagnement dans sa démarche projet.</li> </ul> <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Aider à l'identification des atouts et les freins de la personne</li> <li>&gt; Identifier et valoriser les compétences ressources</li> <li>&gt; Explorer son environnement et/ou de nouveaux environnements professionnels</li> <li>&gt; 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</li> <li>&gt; Identifier les compétences, transférables ou à acquérir pour faciliter l'évolution professionnelle en mobilisant, le cas échéant, une prestation de bilan de compétences.</li> </ul> <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Examiner avec la personne active, le cas échéant, la possibilité et les conditions de recours à des prestations complémentaires intégrées dans sa démarche projet.</li> <li>&gt; 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.</li> <li>&gt; Assurer l'intermédiation avec le prestataire.</li> <li>&gt; Capitaliser sur les résultats des prestations mobilisées, au service du projet.</li> </ul> <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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.</li> </ul> |

| Dispositions du cahier des charges CÉP<br>Missions  | Objectif du niveau 3<br>Qu'est-ce que vise le niveau 3 ?   | Actes « métier »<br>Qu'est-ce que cela implique en termes de fonctions<br>à assurer par l'opérateur CÉP ?   |
|---|--|---|
| <p><b>L'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet permet :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● de définir les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation du projet d'évolution professionnelle.</li> <li>● de déterminer les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes.</li> <li>● de préciser les dispositifs et prestations à mobiliser</li> <li>● d'aménager, le cas échéant, un parcours de formation.</li> <li>● de prendre contact avec les organismes de formation.</li> <li>● d'établir un plan de financement : <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier les financeurs ;</li> <li>- rechercher les financements adaptés au projet ;</li> <li>- examiner la faisabilité financière du projet, vérifier les critères d'éligibilité et les conditions de recevabilité financière ;</li> </ul> </li> <li>● de prendre contact avec les financeurs pour le compte du bénéficiaire</li> <li>● d'arrêter un calendrier prévisionnel.</li> <li>● de réaménager / d'actualiser le plan d'action lorsque des éléments viennent remettre en cause le projet d'évolution professionnelle</li> <li>● d'apporter un soutien à la réalisation du projet.</li> </ul> <p> <b>Livrable : document de synthèse – partie II formalisant le plan d'action (intégrant l'acceptation de prise en charge de la formation / prestation), assorti d'un plan de financement.</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Définir le plan d'action, ses étapes et ses modalités de mise en œuvre</b></li> <br/> <li>➤ <b>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.</b></li> <br/> <li>➤ <b>Si nécessaire, réajuster la stratégie et le plan d'action, voire reconsidérer le projet lorsque des éléments viennent le remettre en cause.</b></li> </ul> | <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Fixer des objectifs intermédiaires pour la réalisation du projet.</li> <li>&gt; Déterminer les différentes actions à conduire pour chacune des étapes du projet.</li> <li>&gt; Préciser les dispositifs et prestations à mobiliser en appui du projet.</li> <li>&gt; 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.</li> <li>&gt; Arrêter un calendrier prévisionnel.</li> <li>&gt; 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.</li> <li>&gt; Lorsque le financement d'une formation sollicitée est 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.</li> </ul> <p><b>Focus sur l'ingénierie financière</b><br/>Cf la fiche technique sur « la fonction d'ingénierie financière » - Annexe 16</p> <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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.</li> </ul> <p><b>Traduction en actes métiers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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.</li> <li>&gt; 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.</li> </ul> |

### PARTIE III - RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : MISSION TRANSVERSALE AUX TROIS NIVEAUX DE L'OFFRE DE SERVICE DU CÉP

#### **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 la 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, et 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 de conseil et d'accompagnement adaptée aux besoins des bénéficiaires CÉP ni le conseiller de 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, la prise de décision personnelle ;
- 2- permettre à l'actif d'acquérir des réflexes, de « dédramatiser » ou diminuer « l'angoisse » suscitée par l'engagement d'une démarche d'évolution professionnelle.

| <p>Dispositions<br/>du cahier des charges CÉP<br/>Missions contribuant à la prise de décision autonome</p>  | <p>Objectif transversal aux trois niveaux de l'offre de service CÉP<br/>Rendre la personne autonome<br/>dans sa capacité à faire des choix professionnels</p>   | <p>Actes « métier »<br/>Qu'est ce que cela implique en termes de fonctions<br/>à assurer par l'opérateur CÉP ?</p>   |
|---|---|--|
| <p><b>La mise à disposition d'une information utile à la réflexion autour du projet professionnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Permettre au bénéficiaire d'accéder à une information actualisée, territorialisée et adaptée à un usage grand public sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- les qualifications et les formations ;</li> <li>- les dispositifs existants (services, prestations, formation) (niveau 1)</li> </ul> </li> <li>● Explorer de son environnement et/ou de nouveaux environnements professionnels (niveau 2)</li> </ul> <p><b>L'apport de méthodes et d'outils pédagogiques d'aide à la décision</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Permettre à la personne active d'acquérir une méthode d'analyse de l'information (niveau 1)</li> <li>● Permettre à la personne active de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet d'évolution professionnelle (niveau 2)</li> </ul> <p><b>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.</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Sensibiliser les personnes actives à l'intérêt d'une démarche de projet en évolution professionnelle</b></li> <li>➤ <b>Garantir la liberté de choix dans l'engagement et le déroulement de la démarche CEP</b></li> <li>➤ <b>Aider la personne à se repérer dans son environnement socio – professionnel, et à identifier les enjeux de son évolution professionnelle</b></li> <li>➤ <b>Accompagner la personne dans la prise de décision éclairée et autonome</b></li> <li>✓ <b>Désigner un référent de parcours dès le niveau 2, garant de la continuité de service et de la cohérence du projet de la personne.</b></li> </ul> | <p>&gt; 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.</p> <p>&gt; Dans le cadre de la relation Conseiller – Bénéficiaire, définir et partager avec la personne active les objectifs et les modalités de conseil et d'accompagnement dans la démarche projet avec une formalisation des engagements de l'opérateur (respect de l'initiative, de l'autonomie et de la liberté de choix, de l'itérativité de la démarche) et du rôle du conseiller à son égard.</p> <p>&gt; 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.</p> <p>&gt; Mettre à disposition, expliciter et vérifier l'appropriation de cette information à toutes les phases de la démarche « projet » de la personne active.</p> <p>&gt; Informer les personnes actives sur les services et les prestations mobilisables dans le cadre du CÉP au sein de l'offre de service de l'opérateur.</p> <p>&gt; 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.</p> <p>&gt; 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.</p> |