

Charte régionale du Service public de l'orientation en Champagne Ardenne

Entre les signataires suivants :

- **L'Etat** représenté par le Préfet de Région, Monsieur Jean-François SAVY,
- **Le Conseil Régional de Champagne-Ardenne** représenté par son Président, Monsieur Jean-Paul BACHY,
- **L'Académie de Reims** représentée par le Recteur de l'Académie de Reims, Chancelier des Universités, Monsieur Philippe-Pierre CABOURDIN,
- **La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt**, représentée par le Directeur régional, Monsieur Sylvestre CHAGNARD,
- **La Direction Régionale Pôle Emploi** représentée par son Directeur Régional, Monsieur Hubert PHILIPPE,
- **L'Association des Président-e-s des Missions Locales** représentée par son Président, Monsieur Claude MARECHAL,
- **Le Centre Régional d'Information Jeunesse** représenté par sa Présidente, Madame Kim DUNTZE,
- **Les organisations syndicales de salarié-e-s et professionnelles d'employeur-euse-s, membres du bureau du CREFOP :**
 - **La CGT** représentée par son Président, Monsieur Jean BOISSE,
 - **La CFDT** représentée par son Président, Monsieur Jérôme DUPONT,
 - **La CGT-FO** représentée par son Président, Monsieur Alain KIMMEL,
 - **La CFE-CGC** représentée par sa Présidente, Madame Chantal BOUSQUIERE-LEVY,
 - **Le MEDEF** représenté par son Président, Monsieur Patrick MOLLIN,
 - **La CGPME** représentée par son Président, Monsieur Jean-Pierre LEGROS,
 - **L'UPA** représentée par son Président, Monsieur Christian BLANCKAERT,
 - **la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire de Champagne-Ardenne**, représentée par sa Présidente, Madame Michèle SEVERS,
 - **L'AGEFIPH**, représentée par son Délégué Régional Champagne-Ardenne et Picardie, Monsieur Lahouari MERABTI,
- **les Chambres Consulaires :**
 - **la Chambre de Commerce et d'Industrie de Champagne-Ardenne** représentée par son Président, Monsieur François CRAVOISIER,
 - **la Chambre régionale de Métiers et de l'artisanat de Champagne-Ardenne** représentée par son Président, Monsieur Bernard DETREZ,
 - **La Chambre régionale d'Agriculture de Champagne-Ardenne** représentée par son Président, Monsieur Régis JACOBÉ,
- **Le réseau régional des CAP Emploi, CHEOPS Champagne-Ardenne** représenté par son Président, Monsieur Benoît DEBOOS,
- **L'APEC, Association Pour l'Emploi des Cadres**, représentée par son délégué territorial Lorraine /Champagne-Ardenne, Monsieur Thierry ROUCHON,
- **les OPACIF :**
 - **L'AFDAS**, représentée par son directeur général, Monsieur Thierry TEBOUL,
 - **L'AGECIF CAMA**, représentée par
 - **Le FAF.TT**, représenté par sa directrice générale, Madame Pascale d'ARTOIS,
 - **Le FAFSEA**, représenté par
 - **Le FONGECIF Champagne-Ardenne**, représenté par son Président, Monsieur Pascal PIQUET,
 - **L'OPCALIM**, représenté par
 - **L'UNAGECIF**, représenté par
 - **UNIFAF Champagne-Ardenne** représenté par son Président, Monsieur Hervé LHENRY et son Président-adjoint, Monsieur Jean-François WALSHOFER,
 - **UNIFORMATION**, représenté par son délégué interrégional, Monsieur Nicolas DEUDON,

VU la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
VU le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du CPRDFP réuni en séance le 16 mars 2012,
VU le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle réuni en séance plénière le 23 mars 2012,
VU la Charte régionale du Service public de l'orientation (SPO) en Champagne-Ardenne signée le 24 mai 2012,
VU la décision de la commission permanente du Conseil Régional n° xxx du 16 avril 2012 rendue exécutoire le
VU la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,
VU le code de l'éducation, notamment les articles L.214-16-1, L.214-16-2, L.313-7, L.313-8 et L.612-3,
VU le code du travail, notamment les articles L.6111-3 à L.6111-6,
VU le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L 4111-1 et suivants, ainsi que les articles R 4311-1 et suivants,
VU la convention nationale ARF/Ministère de l'éducation nationale,
VU la délibération du Conseil régional n° CR2014.12.16/C03-01 en date des 15 et 16 décembre 2014 rendue exécutoire le 18 décembre 2014,
VU la commission orientation du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation et de l'Orientation Professionnelles réuni en séance le 3 juin 2015,
VU le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation et de l'Orientation Professionnelles plénier réuni en séance le 1^{er} juillet 2015,
VU la délibération du Conseil régional n° CP0607_3B2401 en date du 6 juillet 2015 rendue exécutoire le

Il a été convenu ce qui suit,

PREAMBULE :

L'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne, tout au long de sa vie. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale renforce la compétence des Régions en leur confiant notamment de nouvelles missions en matière d'orientation et de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme ni qualification.

L'ambition du Service Public de l'Orientation (SPO) en Champagne-Ardenne est de mieux répondre aux attentes de chaque citoyen-ne en matière d'orientation tout au long de la vie, dans le cadre d'une organisation formelle des compétences respectives de l'Etat et de la Région, telle que le prévoit la loi du 5 mars 2014.

Le Service Public de l'Orientation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective, sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisé en réseaux.

Comme le précise la loi du 5 mars 2014, une nouvelle gouvernance entre l'Etat, la Région, et les partenaires sociaux est aussi mise en place (CREFOP). Elle est gage d'un renforcement du pilotage et de la coordination des politiques publiques en matière d'orientation, de formation professionnelle mais également d'emploi. Cette gouvernance ne concerne que les engagements définis dans cette charte.

Cette charte a comme finalité la mise en œuvre du SPO Champagne-Ardenne pour toutes et tous. Elle précise les engagements respectifs. L'objectif de cette charte est de mettre en synergie les structures signataires et les membres SPO, souhaitant constituer le Service Public d'Orientation en Champagne-Ardenne, en conservant leur autonomie, leur fonctionnement propre, leur spécificité statutaire et leurs missions et compétences propres.

En matière d'orientation, La loi du 5 mars 2014 inscrit une nouvelle répartition des compétences entre l'Etat et la Région :

- L'Etat définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiant-e-s dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur ; avec l'appui, notamment, des CIO et du SIOU chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiant-e-s.
- La Région coordonne le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) tout au long de la vie pour les autres publics :
 - mise en réseau de tous les services,
 - coordination de la mise en place du Conseil en évolution professionnelle (CEP),
 - mise en place du réseau de l'info conseil VAE + accompagnement,
 - reconnaissance des organismes participant au SPRO

En Champagne-Ardenne, il a été décidé par l'ensemble des signataires, d'appeler le SPRO : **Service Public de l'Orientation en Champagne-Ardenne**, puisque les CIO et le réseau Information Jeunesse sont membres de celui-ci.

En signant la charte pour un service public de l'orientation en Champagne-Ardenne, les signataires expriment leur volonté d'agir ensemble pour soutenir et concrétiser les objectifs évoqués ci-après.

L'objet de cette charte est de conforter le Service Public de l'Orientation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne, impulsée depuis la 1^{ère} conférence régionale de l'orientation de 2005 et concrétisée par une première charte de l'orientation en Champagne-Ardenne signée en 2012, en application du CPRDFP dont l'un des objectifs était la mise en place d'un service public de l'orientation tout au long de la vie.

Cette nouvelle charte du SPO en Champagne-Ardenne s'inscrit dans la continuité des engagements de 2012.

Le SPO s'appuie sur les structures existantes, poursuit la mise en réseau des acteurs, consolide les partenariats.

Les réseaux de l'Accueil, Information et Orientation engagés dans ce processus sont les **Centres d'Information et d'Orientation, les Espaces métiers, les missions locales, Pole emploi, le réseau Information Jeunesse (les réseaux initiaux, signataires de 2012) et sont intégrés dans la dynamique les nouveaux acteur-ric-e-s inscrit-e-s dans la loi : les Chambres consulaires, la**

Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire de Champagne-Ardenne, les opérateurs-rices du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : Cap Emploi, l'APEC et les OPACIF.

Les finalités de cette charte sont de :

- Définir un cadre de fonctionnement commun à l'échelle de la région pour mettre en œuvre le SPO en Région et pour assurer la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs qui concourent sur son territoire à la mise en œuvre de ce service public (art.L.214-16-1 du code de l'éducation)
- Apporter un cadre technique et juridique pour accompagner les structures AIO (autres que les membres représentés dans la présente charte) afin d'être reconnues membres du SPO par la Région
- Se doter d'outils partagés dans le cadre d'une démarche cohérente conformément aux finalités et aux engagements des membres signataires
- coordonner la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle sur les 3 niveaux à l'échelle de la Région par les opérateurs-rices CEP présent-e-s localement (cf arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges CEP)
- Coordonner en lien avec l'Etat les actions de lutte contre le décrochage à l'échelle de la région et la prise en charge des jeunes sortant-e-s du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle.

Les objectifs communs partagés sont de :

- Assurer un accueil physique ou numérique (aux travers d'outils interactifs) de proximité et une information fiable, actualisée, personnalisée sur les filières, les métiers, la formation, l'emploi, aux niveaux régional, national, européen et international, en :
 - o prenant en compte tous les publics, quel que soit leur statut ou leur situation ;
 - o analysant chaque demande en vue de délivrer une première information personnalisée et anonyme ;
 - o offrant un panel d'outils d'information sur des supports diversifiés, en libre accès, afin de réaliser des recherches en autonomie ou accompagnées ;
 - o assurant le lien avec la structure la plus susceptible d'aider et d'accompagner la personne dans la réalisation de son parcours, chaque fois qu'elle le souhaite.
- Proposer des services et/ou des prestations de conseil en orientation et un accompagnement aux personnes concernées, en fonction des besoins et des demandes formulées, et ce tout au long de leur vie en :
 - o aidant à la définition des parcours et de leurs étapes, tout en élargissant le champ des possibles ;
 - o mobilisant les opérateurs du conseil en évolution professionnelle ;
 - o organisant la mise en œuvre des parcours par la mobilisation des outils d'information, des différents dispositifs territoriaux liés à la formation et à l'emploi, notamment ceux de la Région et du service public de l'emploi (SPE), ceux des observatoires (ARIFOR-OPEQ, DRONISEP, branches...) et, si nécessaire, d'autres dispositifs et services relevant des politiques publiques (logement, transport, actions sociales, jeunesse, santé...) ;
 - o explicitant les informations données, pour faciliter leur appropriation par les usagers afin qu'ils soient en mesure de les mobiliser de manière autonome ;
 - o faisant connaître les métiers, leurs évolutions et leurs conditions de recrutement et d'exercice.

Les valeurs partagées dans cette charte sont :

- **Egalité et simplicité d'accès pour tous les publics** : services gratuits, libres et faciles d'accès, notamment pour les personnes en situation de handicap, organisés en proximité dans chaque territoire,
- **Continuité de service adaptée aux besoins des publics,**
- **Respect des principes d'égalité femme-homme, de non-discrimination et de la diversité des personnes ;**
- **Neutralité, objectivité et respect de la personne** : respect du droit à l'anonymat, du caractère volontaire de la démarche et de la liberté de choix de la personne ; prise en compte de la situation globale de la personne ; obligation de confidentialité des échanges entre les professionnels dans le respect des règles déontologiques propres à chaque profession; neutralité de l'accueil, de l'information, du conseil et de l'accompagnement, en dehors de toute publicité sélective en faveur d'un opérateur ou d'une entreprise en particulier.

Cette charte s'inscrit dans une logique de coordination et de respect des identités de chaque signataire et membres concernés.

Les réseaux acteurs de cette Charte affirment leurs spécificités :

LES CENTRES D'INFORMATION ET D'ORIENTATION DE L'ACADEMIE DE REIMS :

Les missions des CIO sont :

- L'accueil de tout public et en priorité des jeunes scolarisés et de leur famille
- L'information sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions
- Le conseil individuel (aider la personne à mieux se connaître, à retenir les informations utiles, à organiser les éléments de son choix...)
- L'observation, l'analyse des transformations locales du système éducatif et des évolutions du marché du travail et la production de documents de synthèse à destination des équipes éducatives ou des élèves
- L'animation des échanges et des réflexions entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques.

Les conseiller-e-s d'orientation psychologues, sous l'autorité des directeur-riche-s de CIO travaillent essentiellement auprès des collégien-ne-s, des lycéen-ne-s, des jeunes en recherche de formation et/ou d'insertion professionnelle et des étudiant-e-s. Dans le cadre du SPO, ils-elles accueillent également le public adulte et les dirigent vers les organismes partenaires les plus adaptés à leur situation. Ils-elles sont à la fois spécialistes du conseil individuel en orientation et, dans les lycées et les collèges, conseiller-e-s techniques de l'équipe éducative. Dans toutes leurs actions, ils-elles interviennent directement auprès des jeunes, au CIO et dans les établissements du second degré et de l'enseignement supérieur.

Dans leur activité de conseil, les conseiller-e-s d'orientation psychologues (CO-P) remplissent les fonctions suivantes :

- Observation continue des élèves
- Aide à l'adaptation et à la contribution à la mise en œuvre des conditions de la réussite scolaire
- Médiation à l'intérieur et hors système scolaire
- Aide à la construction de projets personnels de formation et d'insertion professionnelle dans le cadre des parcours d'avenir.

POLE EMPLOI :

Les missions de Pôle emploi :

- l'accueil et l'inscription des demandeur-euse-s d'emploi
- le versement des allocations des demandeur-euse-s d'emploi indemnisé-e-s
- l'accompagnement de chaque demandeur-euse d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement
- l'orientation et la formation des demandeur-euse-s d'emploi
- la prospection du marché du travail en allant au-devant des entreprises
- l'aide aux entreprises dans leurs recrutements
- l'analyse du marché du travail

L'intervention de Pôle emploi s'inscrit dans la convention tripartite signée entre l'Etat, l'Unédic et Pôle emploi laquelle fixe les grandes orientations stratégiques de Pôle emploi pour les prochaines années (2015-2018). Sont réaffirmés les objectifs d'accélérer le retour et l'accès à l'emploi, avec une attention particulière pour le chômage de longue durée et récurrent, et d'améliorer la satisfaction des demandeur-euse-s d'emploi et des entreprises. Pour cela, cette convention se saisit de toutes les opportunités, parmi lesquelles de nouveaux droits pour les demandeur-euse-s d'emploi (droits rechargeables, compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle) et le numérique.

Deux objectifs essentiels : mieux accompagner les transitions professionnelles et être au rendez-vous de la révolution digitale.

LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES :

Les Missions locales accueillent tous les jeunes de plus de 16 ans à moins de 26 ans, sortis du système scolaire. Elles remplissent une mission de service public pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Par leurs fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et de suivi, les Missions locales proposent une relation personnalisée et globale. Elles conseillent les jeunes dans l'élaboration d'un véritable parcours individualisé. En lien avec les partenaires locaux, les Missions locales apportent des réponses adaptées à l'ensemble des difficultés rencontrées par les jeunes, aussi bien dans le domaine de l'emploi que dans ceux de la formation, de la santé, du logement, des ressources, de la citoyenneté, ...

Ce conseil peut aller d'un appui ponctuel à un accompagnement pas à pas en fonction des besoins.

Par ailleurs, le réseau des Missions locales accueille tout public sur des missions d'information, dans le cadre de son organisation propre.

CAP EMPLOI :

Le réseau des Cap emploi est regroupé au sein de l'Association Régionale « CHEOPS Champagne Ardenne » (Conseil National Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés), Dans le cadre de leur agrément en qualité d'Organisme de Placement Spécialisé, l'Insertion Professionnelle durable des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (statut « Travailleur-euse-s Handicapé-e-s ») est la mission centrale des Cap emploi.

Membres du Service Public de l'Emploi, les Cap emploi œuvrent notamment dans le cadre d'un partenariat renforcé avec Pôle Emploi et d'une convention de partenariat avec l'Association Régionale des Missions Locales.

Les 4 Cap emploi sont présents sur 22 lieux d'accueil en Champagne-Ardenne (locaux fixes et permanences).

Leur action est orientée sur deux axes, d'une part en direction du public « Travailleur-euse-s Handicapé-e-s » via l'accompagnement dans la mise en œuvre et le suivi de parcours d'insertion professionnelle (diagnostic, évaluation, élaboration et confirmation de projet professionnel et/ou de projet de formation,...), d'autre part en direction des employeurs privés et publics, via des actions d'information, de sensibilisation, de conseil en recrutement (prescripteurs des contrats aidés de l'Etat), de suivi dans l'emploi, de montage de dossiers d'aide financières, de mise en place d'adaptation au poste ...

Ils concourent à la politique régionale de formation et contribuent, en tant que prescripteurs des mesures de la Région, à la mise en œuvre du Plan Régional de la Formation.

LE RESEAU INFORMATION JEUNESSE (IJ) :

Le réseau IJ (labellisé par la DRJSCS) a pour mission de rendre l'information accessible de manière égale à tous. Cette mission s'articule autour de 3 axes :

- L'accueil et l'information de tout public, en particulier le public jeune, dans tous les domaines qui les intéressent : études, métiers, formations, emploi, santé, logement, loisirs, mobilité européenne et internationale...Les CRIJ, BIJ et PIJ disposent pour l'accueil du public d'espaces ressources et de professionnels (animateur-riche-s et informateur-riche-s Jeunesse).

- La production d'outils d'information régionaux « multi-thématiques » (numériques et papier).

- L'animation de l'information au plus près des lieux de vie des jeunes.

Le CRIJ Champagne-Ardenne anime un réseau composé de 30 structures IJ (1CRIJ, 2 BIJ, 27 PIJ) réparties sur les 4 départements.

LE RESEAU DES ESPACES METIERS CHAMPAGNE-ARDENNE :

Les Espaces métiers, mis en place sous l'impulsion du Conseil Régional Champagne Ardenne, ont pour objectifs de permettre à l'ensemble des Champardennais-e-s de s'informer sur les métiers, de s'orienter professionnellement, se former tout au long de leur vie. L'Espace métiers dispose d'un lieu physique, adapté à l'accueil de tout public et à la réalisation de l'offre de services autour de 6 champs : Découvrir les métiers, Evoluer professionnellement, Se former tout au long de la vie, Créer son activité, Rechercher un emploi sur son territoire, accompagner à la Formation Ouverte et à Distance (FOAD) au travers des e-Espaces métiers. Tous les Espaces métiers sont Centres Information Conseil à la VAE et seront demain Centres d'Accompagnement à la VAE. La coordination régionale de ce réseau est confiée au GIP ARIFOR.

LE RESEAU DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE :

Les Chambres de Commerce et d'industrie sont des établissements publics administrés par des chefs d'entreprises inscrits au registre du commerce et élus au suffrage universel par leurs pairs pour un mandat de 5 ans.

Les Chambres de commerce et d'industrie ont pour mission de :

- accompagner les chefs d'entreprises à chaque étape de la vie de l'entreprises : à sa création, à chaque étape de son développement jusqu' à sa reprise ou transmission,
- gérer des infrastructures : port, aéroport, plate-forme logistique, zone d'activité,
- gérer les écoles de commerce,
- émettre des avis sur le développement économique afin de défendre l'intérêt général.

Dans le cadre de ces missions, elles offrent, à leurs ressortissants des services, des conseils et des formations et travaillent en partenariat étroit avec les organisations professionnelles et les différents acteurs économiques locaux, collectivités territoriales, acteurs socio-économiques et bien sûr l'Etat.

En matière d'orientation, elles ont pour objectifs de :

- Conseiller et informer les entreprises sur la formation et le contrat d'apprentissage,
- Informer les jeunes et leur famille en matière d'orientation professionnelle en vue de leur insertion dans la vie active
- Informer les jeunes en matière d'apprentissage et les mettre en relation avec les entreprises,
- Participer à la connaissance du marché du travail régional et des besoins des entreprises.

Pour ce faire, elles ont créé et animent en partenariat :

- Les Nuits de l'Orientation
- Les point A
- Le site Pass'apprentissage
- La bourse des stages de l'enseignement supérieur

En Champagne-Ardenne, la CCI participe aux instances et est membre de l'Observatoire permanent de l'Emploi et des Qualifications. (OPEQ)

LE RESEAU DES CHAMBRES DE METIERS ET DE L'ARTISANAT:

Les Chambres de Métiers et de l'artisanat sont des établissements publics administrés par des artisans élus pour cinq ans, au suffrage universel des personnes immatriculées et mentionnées au Répertoire des métiers.

Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat ont pour mission de :

- défendre les intérêts généraux des artisans,
- de promouvoir le développement des entreprises artisanales,
- d'accompagner l'artisan dans chaque étape de sa vie professionnelle : apprentissage, création d'entreprise, formation, développement économique, transmission d'entreprise.

Elles offrent, dans le cadre de service aux entreprises, un dispositif cohérent d'information, de conseil, d'accompagnement et de formation. Elles développent des compétences et des moyens techniques de qualité. Elles ont adopté une charte pour un accueil de qualité. Elles travaillent en étroite concentration avec les organisations professionnelles de l'artisanat et avec les différents acteurs locaux : collectivités territoriales, services de l'Etat, acteurs socio-économiques.

Les spécificités du Centre d'Aide à la Décision :

C'est un point d'accueil, d'information d'orientation et d'aide au recrutement pour les jeunes.

Au sein des Chambre des métiers et de l'artisanat, ce service aide les jeunes à s'orienter, il les informe sur les contrats, les métiers, les diplômes de l'artisanat.

Il travaille en partenariat avec les organisations professionnelles et les acteurs locaux de l'orientation et de la formation professionnelle, de l'insertion professionnelle et sociale.

Le centre d'aide à la décision met également à disposition une méthode spécifique pour accompagner un jeune dans son choix professionnel (orienté métiers), méthode unique créée par les chambres des métiers.

Missions et objectifs :

Pour le public Jeune :

- Orientation professionnelle (construction du projet professionnel),
- Promouvoir les métiers, les filières de formations de l'artisanat,
- Faire connaître les débouchés professionnels, les possibilités d'emploi et les perspectives de carrière dans l'Artisanat,
- Validation des projets professionnels,
- Accompagnement individualisé pour l'entrée en apprentissage,
- Techniques de recherches d'emplois,
- Mises en relation avec de futurs maîtres d'apprentissage,
- Interventions sur l'apprentissage, les TRE, la présentation du secteur de l'artisanat,
- Animations – manifestations.

Pour le public entreprise :

- Conseils, informations sur la formation et le contrat d'apprentissage,
- Diagnostic des besoins en matière d'apprentissage,
- Accompagnement au recrutement,
- V.A.E. Validation des Acquis de l'Expérience pour artisans, les salariés et demandeurs d'emploi, pour les titres de l'artisanat,
- Mise en relation avec de futur-e-s apprenti-e-s.

LE RESEAU DES CHAMBRES D'AGRICULTURE :

Le Groupe des Chambres d'agriculture est auprès des pouvoirs publics, l'organe consultatif et professionnel des intérêts agricoles. C'est un établissement public administratif (EPA) dirigé par des élu-e-s représentant l'ensemble des acteur-ric-e-s du monde agricole et rural de la région Champagne-Ardenne. La représentativité des différents collèges assure une légitimité aux élu-e-s qui pilotent les Chambres et se font porteurs des attentes et projets du monde agricole et rural.

Le Groupe des Chambres d'agriculture remplit une mission de consultation et une mission d'intervention. A l'écoute du terrain et soucieuse d'anticiper les évolutions, il est consulté par les pouvoirs publics et fonde ses

propositions dans l'intérêt général. Le groupe Chambre d'Agriculture dans sa mission d'intervention élabore et met en œuvre des orientations et des actions de développement. Il assure auprès des agriculteur-riche-s, des partenaires professionnel-le-s mais également auprès des collectivités (territoriales et locales) la conduite de programmes d'intérêt général. Il leur offre des services (outils, conseils, formations,...) et des solutions pour répondre au plus près à leurs besoins et à leurs attentes.

Le groupe des Chambres d'agriculture a pour priorité la satisfaction au plus près des entreprises des besoins en compétences de l'économie agricole. Dans sa mission de soutenir et d'accompagner le tissu économique régional, il veille à encourager l'esprit d'entreprise et promeut la création-reprise d'entreprise en tant que voie de l'orientation professionnelle des Champardennais-es.

L'APEC :

L'Apec accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur. Aux entreprises, l'Apec propose des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Observatoire de l'emploi des cadres, l'Apec analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché, des métiers et des secteurs.

Conseiller les cadres

Les cadres, qu'ils soient dans une démarche de mobilité, interne ou externe, qu'ils souhaitent faire le point sur leur évolution, réfléchir à leur seconde partie de carrière, qu'ils envisagent une création d'entreprise ou une formation trouvent à l'Apec toutes les informations sur le marché, les offres d'emploi cadre, les conseils et les services pour anticiper et envisager les différentes possibilités qui s'offrent à eux. Avec les consultants de l'Apec, ils élaborent, construisent et mettent en œuvre leur projet d'évolution.

Accompagner les jeunes issus de l'enseignement supérieur

Encore étudiants ou déjà diplômés, les jeunes trouvent à l'Apec les conseils et l'accompagnement des consultants pour élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel. En atelier ou en entretien avec des consultants, en s'appuyant sur des outils méthodologiques, ils enrichissent leurs réflexions, se préparent aux entretiens de recrutement, construisent leur plan d'action et identifient les entreprises à prospecter.

Conseiller les entreprises

L'Apec développe pour les entreprises, PME ou grande entreprise, un ensemble de services, pour optimiser et faciliter leurs recrutements de cadres, développer les compétences internes, fidéliser, inciter à la mobilité interne etc.

Observer le marché de l'emploi cadre

L'Apec analyse les grandes tendances de l'emploi cadre afin d'apporter repères et informations sur les recrutements, les salaires, les mobilités professionnelles, l'insertion des jeunes... et toutes les informations opérationnelles sur les métiers cadres, les secteurs, les régions.

LES OPACIF :

AFDAS :

L'AFDAS est l'OPCA OPACIF des secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la presse écrite et des agences de presse, de l'édition, de la publicité, de la distribution directe et des loisirs.

Agréé par l'Etat pour assurer la collecte et la gestion des contributions formation professionnelle auprès des entreprises de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, l'AFDAS couvre 10 branches professionnelles représentant plus de 42 000 entreprises, 310 000 salarié-e-s et près de 105 000 intermittent-e-s du spectacle.

AGECIF CAMA :

L'AGECIF CAMA est l'association de gestion paritaire du Congé Individuel de Formation du Crédit Agricole et de la Mutualité agricole. Elle propose ses services aux salarié-e-s des entreprises adhérentes, Crédit Agricole, Groupama et Mutualité Sociale Agricole.

FAF.TT :

Le FAF.TT en tant qu'OPCA a pour mission de :

- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue
- Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle,
- Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- S'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

Pour l'accomplissement de ses missions, le FAF.TT assure un service de proximité au bénéfice des entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle.

Le FAF.TT en tant qu'OPACIF a pour mission de :

- Concourir à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- Délivrer le conseil en évolution professionnelle,
- Accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience,
- Financer les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation, en lien, le cas échéant avec la mobilisation du compte personnel de formation,
- S'assurer de la qualité des formations financées.

FAFSEA :

En finançant des actions de formation et d'accompagnement au bénéfice des salarié-e-s de son champ de compétences, le FAFSEA contribue à développer l'emploi qualifié dans les branches professionnelles qui l'ont choisi.

Les missions du Fafsea

- Assurer la collecte des cotisations de la formation professionnelle continue des entreprises adhérentes employant de la main d'œuvre.
- Financer la formation professionnelle continue de salarié-e-s, demandeur-euse-s d'emploi et jeunes en poursuite d'études.
- Accompagner les branches professionnelles dans leur politique RH/formation.
- Informer et conseiller les entreprises adhérentes en matière de formation professionnelle, voire d'orientation vers des diagnostics.
- Mobiliser les acteurs nationaux et régionaux en faveur de la formation continue au service de l'emploi, par un maillage territorial.

Les principaux dispositifs de formation financés

En tant qu'OPCA/OPACIF, le FAFSEA prend en charge l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue. Selon les cas et l'éligibilité des formations, le Fafsea finance les frais liés à la formation du salarié (voir modalités de chaque dispositif).

Les dispositifs à l'initiative de l'entreprise :

- Les plans de formation intra et interentreprises (dont l'Accompagnement de l'effort de formation, ou AEF)
- Le contrat de professionnalisation et le tutorat
- La période de professionnalisation

Les dispositifs à l'initiative des salarié-e-s :

- Le Congé individuel de formation (CIF), y compris lorsque les stages sont suivis en dehors du temps de travail
- Le Compte personnel de formation (CPF)
- Le bilan de compétences
- Le congé pour Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- La Formation Hors Temps de travail (FHTT)

Les dispositifs à l'initiative des demandeur-euse-s d'emploi :

Les demandeurs d'emploi peuvent être bénéficiaires de certaines actions et dispositifs de formation.

- La formation en alternance avec le contrat de professionnalisation.
- Adema (Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles) : stage de découverte d'un mois dont 3 semaines d'immersion en entreprise.
- La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) « individuelle » ou « collective » qui permet d'acquérir grâce à une formation (maximum 400 h) des compétences indispensables pour occuper un emploi.

FONGECIF CHAMPAGNE-ARDENNE :

Le FONGECIF Champagne-Ardenne est un fond paritaire interprofessionnel, créé en 1983, au sein duquel siègent des représentant-e-s des salarié-e-s et des organisations patronales. Il s'agit d'un organisme paritaire. Il est agréé pour gérer le Congé Individuel de Formation (CIF), le Congé Bilan de Compétences et le Congé Validation des Acquis de l'Expérience.

Le FONGECIF Champagne-Ardenne possède un champ de compétences au niveau interprofessionnel du secteur privé. Il exerce son activité au niveau régional et tient des permanences sur l'ensemble du territoire (Châlons-en-Champagne, Reims, Troyes, Charleville-Mézières, St Dizier, Chaumont). L'équipe Conseil est

composée de 4 conseillers en Evolution Professionnelle et 1 Chargée d'Accueil et d'Information en 2015. Le FONGECIF Champagne-Ardenne est opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle est assure les 3 niveaux selon le cahier des charges national (annexe).

OPCALIM :

OPCALIM rassemble toutes les entreprises des branches de l'Industrie Alimentaire, de la Coopération Agricole et de l'Alimentation en détail, pour répondre à leurs enjeux Emploi-Formation et aux priorités de l'Etat.

OPCALIM c'est :

- Un réseau unique pour les Industries alimentaires, la Coopération agricole et l'Alimentation en détail,
- Des solutions pour développer les compétences de vos salariés,
- Des actions de formation « clé en main » pour les TPE-PME,
- Un accompagnement des projets emploi-formation,
- Des conseils pour anticiper les besoins en recrutement grâce à l'alternance,
- Une prise en charge financière des actions de formation,
- Des services en ligne et des démarches administratives simplifiées,
- Des politiques partenariales avec l'État, les Régions, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

OPCALIM est un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) agréé par le Ministère du travail. Les agréments portent sur l'ensemble des dispositifs de formation des branches de l'Industrie Alimentaire, de la Coopération Agricole et de l'Alimentation en détail (à l'exception du Congé Individuel de Formation des branches de l'Industrie Alimentaire et de l'Alimentation en Détail gérées par le FONGECIF).

UNAGECIF :

L'UNAGECIF est née de l'union des AGECEF 63, IEG, SNCF et RATP. Ses statuts d'association type loi de 1901 ont été déposés le 6 juillet 2011, pour une durée indéterminée.

Sa gouvernance est assurée dans un cadre strictement paritaire. L'UNAGECIF s'identifie dans cinq valeurs fondatrices :

- L'accomplissement : donner la possibilité aux salarié-e-s de s'accomplir dans leurs dimensions professionnelle et personnelle, en s'appuyant sur l'initiative individuelle;
- La proximité : instaurer une relation dynamique et stimulante entre les conseillers UNAGECIF et les salarié-e-s;
- L'ouverture : permettre aux salarié-e-s d'élargir leur horizon grâce à la formation professionnelle;
- L'équité : assurer un traitement objectif, transparent et impartial des demandes de formation dans le but de contribuer à l'égalité des chances, dans le cadre des budgets disponibles,
- Le développement humain : agir comme un ascenseur social en offrant aux individus la possibilité de se développer pour prendre en main leur avenir en favorisant l'accomplissement de projets personnels.

UNIFAF :

UNIFAF est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé pour la collecte et la gestion des fonds de la formation continue de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale, du secteur privé à but non lucratif.

Créé en 1972 par les partenaires sociaux de ce secteur, UNIFAF est géré par un Conseil d'Administration Paritaire composé de l'UNIFED qui rassemble cinq organisations d'employeur-euse-s (CRF, FEGAPEI, FEHAP, FNCLCC, SYNEAS) et cinq organisations représentatives des salarié-e-s (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO).

Nos adhérent-e-s sont des associations, fondations, établissements,... privé-e-s à but non lucratif, issu-e-s de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale (exemples : hôpitaux, centres de rééducation fonctionnelle, maisons de retraite pour personnes âgées dépendantes, EHPAD, instituts médico-pédagogiques (IME) , foyers d'hébergement pour adultes handicapés, établissements et services d'aide par le travail (ESAT), maisons d'enfants à caractère social (MECS), etc.).

Dans le cadre de ses activités OPACIF, UNIFAF porte une mission de conseil aux salarié-e-s de la branche sur l'ensemble des dispositifs de formation et de conseil en évolution professionnelle.

UNIFORMATION :

UNIFORMATION conçoit, finance et développe la formation professionnelle des entreprises et des salarié-e-s de 21 branches professionnelles : Acteurs du lien social et familial, aide à domicile, animation, ateliers et chantiers d'insertion, conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, entreprises sociales pour l'habitat, foyers et services pour jeunes travailleurs, golf, institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, missions locales et PAIO, mutualité, offices publics de l'habitat, organisations professionnelles

de l'habitat social, Pact, Pôle emploi, régies de quartier, Régime général de Sécurité sociale, Régime social des indépendants, sociétés coopératives d'HLM, sport, tourisme social et familial, et autres professionnels du lien social...

UNIFORMATION est, depuis 40 ans, acteur de la formation professionnelle des associations, coopératives, mutuelles. Par sa connaissance de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale sa capacité à en comprendre toutes les composantes et les particularités, UNIFORMATION est habilitée à gérer tous les dispositifs de la formation professionnelle : plan de formation, contrats et période de professionnalisation, congés individuels de formation, compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience, ainsi que la formation initiale au titre de l'apprentissage.

ARTICLE 1 : Les valeurs et principes communs des membres signataires

L'objectif de cette charte est de coordonner les structures signataires souhaitant constituer le Service Public d'Orientation en Champagne-Ardenne, **en conservant leur autonomie, leur fonctionnement propre, leur spécificité statutaire et leurs missions et compétences propres.**

Le Service Public d'Orientation en Champagne-Ardenne doit permettre de renforcer la cohérence et la complémentarité de l'offre des services des structures engagées dans cette charte, de la rendre plus lisible et accessible afin de favoriser l'orientation pour toutes et tous, tout en veillant à un maillage territorial de proximité.

ARTICLE 2 : Les Instances régionales et locales partagées de concertation et de suivi du SPO Champagne-Ardenne - (coordination et suivi)

Article 2.1 : Coordination et suivi de la mise en œuvre de la Charte au niveau régional

A l'échelle de la région, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) est l'instance de concertation et de suivi relative à la mise en œuvre du service public d'orientation en Champagne-Ardenne. Au sein du CREFOP, une commission Orientation a été installée.

Article 2.1.1 : Commission Orientation du CREFOP :

La commission Orientation du CREFOP a pour objectifs de suivre la mise en place, les activités et l'articulation du service public régional de l'orientation (SPRO) du réseau des opérateurs du CEP et du réseau des centres de conseil sur la VAE.

Ses missions :

Pour atteindre cet objectif la commission :

- Débattra du cahier des charges fixant les normes qualité, s'imposant aux organismes souhaitant participer au SPRO.
- Suivra la mise en place du SPRO.
- Débattra du projet de convention annuelle de coordination relative au SPO conclue entre l'Etat et la Région.
- Débattra :
 - o de la mise en place du réseau et de la désignation des opérateurs du CEP en région.
 - o des indicateurs de suivi spécifiques à la région permettant d'apprécier la mise en œuvre territoriale du CEP.
 - o de l'animation et de la coordination des opérateurs
- Débattra de l'articulation et de la complémentarité des dispositifs SPRO, CEP et conseil en VAE.
- Suivra et accompagnera la mise en place du plan régional de développement de la VAE prévu au CPRDFP.
- Examinera et travaillera sur la mise en place d'un suivi statistique des parcours VAE
- Examinera les dossiers rattachés à son mandat, devant faire l'objet d'un avis dans le cadre de disparitions légales ou réglementaires.
Proposera un avis au comité plénier.
- Suivra les actions du CPRDFP qui lui sont rattachées.

Article 2.1.2 : Conférence régionale de l'orientation

Pour rappel, la conférence régionale annuelle de l'orientation est un temps fort partenarial pour les professionnel-le-s de l'information l'orientation sur les métiers, les formations et l'emploi.

Article 2.1.3 : Groupes techniques régionaux SPO

Un groupe technique régional SPO composé des représentant-e-s des signataires est installé. Piloté et animé par la Région (Direction de la Formation et de l'Orientation), ce groupe a comme missions :

- De réfléchir et développer les outils nécessaires pour la mise en œuvre du SPO à l'échelle du territoire
- D'animer un espace collaboratif « Service Public de l'Orientation en Champagne-Ardenne »
- De préparer les conférences régionale et territoriale de l'orientation
- D'organiser les professionnalisations et réunions d'échanges sur les pratiques émanant ou non des membres du SPO
- D'assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du SPO
- De travailler sur le 1^{er} niveau du Conseil en évolution professionnelle
- Organiser la communication SPO vers les Publics et les Partenaires

Un groupe technique régional spécifique au Conseil en Evolution Professionnelle est installé. Les travaux concernent plus particulièrement les niveaux 2 et 3 du CEP, définis dans le cahier des charges national du CEP.

Piloté et animé par la Région, il est composé des représentant-e-s des opérateur-ric-e-s du CEP en Champagne-Ardenne.

La Région assure le lien entre les 2 groupes.

Les outils et travaux des groupes techniques régionaux sont présentés à la conférence régionale de l'orientation et font l'objet d'une concertation au sein de la commission orientation du CREFOP.

Article 2.2 : Coordination, Animation et rencontres locales du SPO

Article 2.2.1 : Coordination et Animation locales

La coordination et l'animation du SPO se font à l'échelle des groupements territoriaux SPO (zones APE). Elles sont assurées par la Région, selon une organisation qui lui incombe.

Elles sont mises en place sur les différents territoires concernés : 15 zones APE.

L'implication locale des réseaux signataires est validée par leur autorité hiérarchique et sous couvert de celle-ci.

Les missions de la coordination et de l'animation locales du groupement sont :

- D'organiser régulièrement les réunions de groupement
- De relayer les décisions régionales
- D'assurer la déclinaison des orientations régionales sur les territoires
- De développer les outils de meilleure connaissance des offres de service des membres et de les diffuser
- D'évaluer l'impact du service sur les publics concernés
- De diffuser les informations et les outils à l'échelle des territoires.
- D'organiser les échanges et la réflexion sur la situation en région et la prise en charge des jeunes sortant-e-s du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle.

Article 2.2.2 : Conférence territoriale de l'orientation tout au long de la vie

La conférence territoriale de l'orientation tout au long de la vie a pour objectif la concertation entre les partenaires, les collectivités locales, l'information et le développement du partage d'information entre les différents membres SPO et leurs partenaires, dans le respect de la particularité de chacun-e.

ARTICLE 3 : Le périmètre du SPO en Champagne-Ardenne

En Champagne-Ardenne, le Service Public de l'Orientation recouvre 3 grandes thématiques qui font l'objet de cahier des charges ou conventions spécifiques. Il s'agit des indicateurs régionaux pour la reconnaissance des membres du SPO, le Conseil en Evolution Professionnelle et la prise en charge des jeunes sortants du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle.

Article 3.1 : La reconnaissance régionale des nouveaux membres du SPO

Les critères régionaux de qualité des activités d'orientation proposées dans les organismes participant au service public de l'orientation en Champagne-Ardenne s'appliquent aux activités d'accueil, d'information et de conseil.

Afin d'obtenir la reconnaissance de la Région et faire partie du SPO en Champagne-Ardenne, les structures devront s'engager et respecter les critères suivants :

1. Proposer un espace ouvert libre, accessible et gratuit en région
 - Où l'anonymat est respecté,
 - Sans activité commerciale liée à l'orientation et à la formation à l'intérieur de l'enceinte,
 - Neutralité dans la diffusion d'information et de conseil,
 - Ouvert à tous les publics,
 - Avec ou sans rendez vous
 - Convivial avec un effort particulier sur l'agencement du lieu
2. Le public au cœur des actions du membre du SPO
 - L'utilisateur doit pouvoir exprimer librement sa problématique, l'objet de sa visite
 - Tout doit être mis en œuvre pour qu'il/elle devienne acteur-riche de son parcours professionnel (questionnement, documentation, rencontre d'expert, d'entreprise, atelier...) et qu'il puisse construire ses propres stratégies d'action
 - Pour son cheminement, il doit pouvoir disposer de supports et modalités d'intervention variés et adaptés à son questionnement, et il doit pouvoir être ré-aiguillé vers la structure compétente, un partenaire, ou un-e expert-e
 - L'utilisateur doit avoir une lisibilité des mesures, services, acteurs du paysage de l'information, la formation, l'emploi et l'orientation professionnelle
3. Proposer un conseil personnalisé assuré par un-e conseiller-e qualifié-e
4. Répondre à la logique du groupement territorial SPO :
 - Etre en capacité de s'organiser à l'échelle du territoire
 - Ré-aiguiller les publics dans le cadre du SPO Champagne-Ardenne
 - Etudier, de façon facultative et en fonction des besoins, la possibilité d'organisation de permanences en lien avec les membres du SPO Champagne-Ardenne à l'échelle du territoire
 - Participer à la dynamique collective territoriale et régionale
 - L'organisme candidat précisera les groupements territoriaux SPO sur lesquels il entend développer son offre de service en matière d'orientation.

Article 3.2 : le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle 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 de l'orientation.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié le 16 juillet 2014. (Annexe)

Le conseil en évolution professionnelle en Champagne-Ardenne est assuré par les opérateurs désignés par la loi : Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission Locale, OPACIF, APEC et les opérateurs régionaux désignés par la Région après concertation au sein du bureau du CREFOP.

La Région assure la coordination sur son territoire, en associant les services de l'État et les partenaires sociaux, et la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP) par les opérateur-riche-s dudit conseil, présent-e-s localement et participant au SPO Champagne-Ardenne.

Un schéma d'organisation sera défini à l'échelle de la région Champagne-Ardenne. Une carte de la présence physique (Site et Antenne) des opérateurs CEP en Champagne-Ardenne est jointe à la Charte. Afin de faciliter le déploiement de l'offre de service du CEP en région, la Région pourra établir des conventions spécifiques avec les opérateurs qui le souhaitent.

La liste des opérateur-ice-s CEP en Champagne-Ardenne est jointe en annexe de la charte.

Article 3.3 : La prise en charge des jeunes sortant-e-s du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle.

S'agissant de la politique de lutte contre le décrochage, incluant la prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme ou une certification professionnelle, l'État et la Région précisent leurs rôles respectifs ainsi que la coordination de leurs actions dans des conventions spécifiques.

L'objectif partagé est de renforcer la lutte contre le décrochage, et dans ce cadre, mettre en œuvre le droit à bénéficier d'une durée complémentaire de formation qualifiante en coordonnant les solutions proposées par les différents acteurs.

ARTICLE 4 : L'offre de services du SPO en Champagne-Ardenne

Article 4.1 : l'organisation et le fonctionnement du groupement des membres SPO : convention type de groupement territorial (annexe)

Les principes priorités dans les conventions de groupements territoriaux SPO sont les suivants :

- Elaborer un diagnostic territorial partagé
- Intégrer la réflexion sur la lutte contre le décrochage scolaire à l'échelle du territoire
- Identifier les niveaux d'expertise des partenaires sur le territoire afin de proposer une réponse homogène sur l'offre de service commune du territoire en matière d'orientation et d'information sur les métiers, les formations et l'emploi
- Effectuer l'accompagnement, la recherche et la médiation de l'information dans un lieu ressources adapté et agencé pour une utilisation en autonomie et accompagnée.
- Adapter l'accueil du public de façon à répondre aux contraintes de tous et toutes dans le respect des règles statutaires et conventionnelles de chaque structure.
- Utiliser et mettre à jour le guide des acteurs du groupement SPO
- Utiliser les outils permettant d'évaluer le SPO à l'échelle du territoire (selon les indicateurs établis en commun) (fiche contact,...)
- Participer à la professionnalisation et aux échanges sur les pratiques, sous couvert de l'accord et la validation de l'autorité hiérarchique de chaque réseau. La participation des réseaux est conditionnée par le plan de charges de chacun des réseaux et des plans de formation internes.

Article 4.2 : Les partenaires du SPO (conseil personnalisé, expertise,...)

Cela relève d'une expertise externe aux membres SPO. L'expertise ou le conseil personnalisé peuvent porter sur un public ou sur un thème. Ces membres sont partenaires au niveau local mais peuvent aussi l'être au niveau régional.

Les groupements locaux peuvent associer des partenaires extérieurs en tant qu'expert reconnu, dont la liste pourra faire l'objet d'une annexe à la convention-type du groupement. Cette démarche relève d'une appréciation locale des membres SPO. Le groupe technique régional SPO sera destinataire de la liste des partenaires par groupement ainsi que la nature du partenariat.

ARTICLE 5 : Périmètre géographique, territorial du SPO en Champagne-Ardenne

L'organisation de la mise en œuvre du SPO s'organisera à l'échelle des 15 zones territoriales définies en annexe 9.1. Elle correspond aux zones APE (Agence Pôle Emploi). Elle garantit ainsi la proximité du service par un maillage territorial fin en s'appuyant sur la coopération des réseaux animée et coordonnée localement.

ARTICLE 6 : Les outils, les échanges sur les pratiques, la formation des membres SPO

Article 6.1 : Pour les membres SPO :

Dans le cadre de la mise en œuvre du SPO, les signataires de la Charte proposent l'établissement d'un programme de travail commun et de formation continue pour les personnels concernés. Le programme devra porter sur des compétences communes et la connaissance mutuelle des pratiques professionnelles et de l'offre de service de chacun des organismes partenaires. Ce programme sera construit en fonction des plans de charge des réseaux et en cohérence avec les formations dispensées en interne de chaque réseau.

Ainsi, les signataires proposent la mise en place de différents outils à destination des réseaux du SPO :

- Une plateforme de questions/réponses types de 1^{er} niveau pour les professionnel-le-s de l'orientation et de l'information sur les métiers, les formations et l'emploi
- Un programme d'échanges sur les pratiques entre les structures pour une réponse homogène, en lien avec les réflexions entamées lors des conférences régionales de l'orientation. Ce programme sera organisé par l'ARIFOR.
- Un guide des acteur-ric-e-s du SPO afin de faciliter l'information de 1^{er} niveau du public.
- Un outil de suivi qualitatif des ré-aiguillages des publics

Un espace collaboratif régional animé et administré par la Région (DFO) est mis à disposition des membres du SPO pour faciliter l'information et les échanges.

Article 6.2 : Pour le public :

Chaque membre du groupement est en mesure d'accueillir et d'offrir un premier conseil à toute personne venant le consulter. Des outils spécifiques pour le grand public seront proposés en vue de faciliter les démarches.

ARTICLE 7 : Le suivi et l'évaluation de la charte

La mise en œuvre de la charte devra faire l'objet d'un bilan annuel sur la base des bilans annuels territoriaux déclinés selon les 3 axes présentés, constituant l'architecture de la charte SPO en Champagne-Ardenne. Ce bilan est présenté et soumis à l'avis du CREFOP, lors de la commission orientation et pourra être évoqué et présent lors des conférences régionale et territoriales de l'orientation.

Un bilan de chaque groupement territorial SPO sera demandé, il comprendra une évaluation des actions réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du SPO.

Les indicateurs régionaux du SPO sont définis afin de mesurer la valeur ajoutée du service et plus particulièrement :

- L'accès à tout public
- Les modalités d'accueil
- Les échanges sur les pratiques
- Les outils mis en place et leur utilisation
- Enquête de satisfaction des publics

ARTICLE 8 : DUREE

La présente charte régionale prend effet à compter de sa date de signature. Elle est conclue pour une durée d'une année renouvelable par tacite reconduction, dans la limite d'application du CPRDFOP. Au cours de sa période de validité, elle peut être modifiée par avenant à la demande de l'une des parties.

ARTICLE 9 : ANNEXES

Annexe 9.1 : Cartographie du SPO en Champagne-Ardenne : Carte 2012 et Carte 2015

Annexe 9.2 : Convention-type de reconnaissance des Groupements territoriaux pour un SPO en Champagne-Ardenne - « Zone APE » entre les membres des groupements et la Région Champagne-Ardenne.

Annexe 9.3 : Critères régionaux (cahier des charges) de la Région Champagne-Ardenne pour la reconnaissance des nouveaux membres SPO en Champagne-Ardenne

Annexe 9.4 : Cartographie des opérateur-ric-e-s du CEP en Champagne-Ardenne

Annexe 9.5 : Le Cahier des charges national du Conseil en Evolution Professionnelle

Annexe 9.6 : Liste des opérateur-ric-e-s CEP en Champagne-Ardenne

Annexe 9.7 : Glossaire de la Charte

Fait à Chalons en Champagne, le

En exemplaires,

Pour l'Etat représenté par le Préfet de Région, Monsieur Jean-François SAVY
Pour le Conseil Régional de Champagne-Ardenne représenté par son Président, Monsieur Jean-Paul BACHY,
Pour L'Académie de Reims représentée par le Recteur de l'Académie de Reims, Chancelier des Universités, Monsieur Philippe-Pierre CABOURDIN,
La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, représentée par le Directeur régional, Monsieur Sylvestre CHAGNARD,
Pour la Direction Régionale Pôle Emploi représentée par son Directeur Régional, Monsieur Hubert PHILIPPE,
Pour l'Association des Présidents des Missions Locales représentée par son Président, Monsieur Claude MARECHAL,
Pour le Centre Régional d'Information Jeunesse représenté par sa Présidente, Madame Kim DUNTZE,
La CGT représentée par son Président, Monsieur Jean BOISSE,
La CFDT représentée par son Président, Monsieur Jérôme DUPONT,
La CGT-FO représentée par son Président, Monsieur Alain KIMMEL,
La CFE-CGC représentée par sa Présidente, Madame Chantal BOUSQUIERE-LEVY,
Le MEDEF représenté par son Président, Monsieur Patrick MOLLIEN,
La CGPME représentée par son Président, Monsieur Jean-Pierre LEGROS,

L'UPA représentée par son Président, Monsieur Christian BLANCKAERT,
la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire de Champagne-Ardenne , représentée par sa Présidente, Madame Michèle SEVERS,
la Chambre de Commerce et d'Industrie de Champagne-Ardenne représentée par son Président, Monsieur CRAVOISIER,
la Chambre régionale de Métiers et de l'artisanat de Champagne-Ardenne représentée par son Président, Monsieur DESTREZ,
La Chambre régionale d'Agriculture de Champagne-Ardenne représentée par son Président, Monsieur JACOBÉ,
Le réseau régional des CAP Emploi, CHEOPS Champagne-Ardenne représenté par son Président, Monsieur Benoît DEBOOS,
L'AGEFIPH , représentée par son Délégué Régional Champagne-Ardenne et Picardie, Monsieur Lahouari MERABTI,
L'APEC, Association Pour l'Emploi des Cadres , représentée par son délégué territorial Lorraine /Champagne-Ardenne, Monsieur Thierry ROUCHON,
L'AFDAS , représentée par son directeur général, Monsieur Thierry TEBOUL,
L'AGECIF CAMA ,
Le FAF.TT , représenté par sa directrice générale, Madame Pascale d'ARTOIS,
Le FAFSEA ,
Le FONGECIF Champagne-Ardenne , représenté par son Président, Monsieur Pascal PIQUET,
L'OPCALIM ,

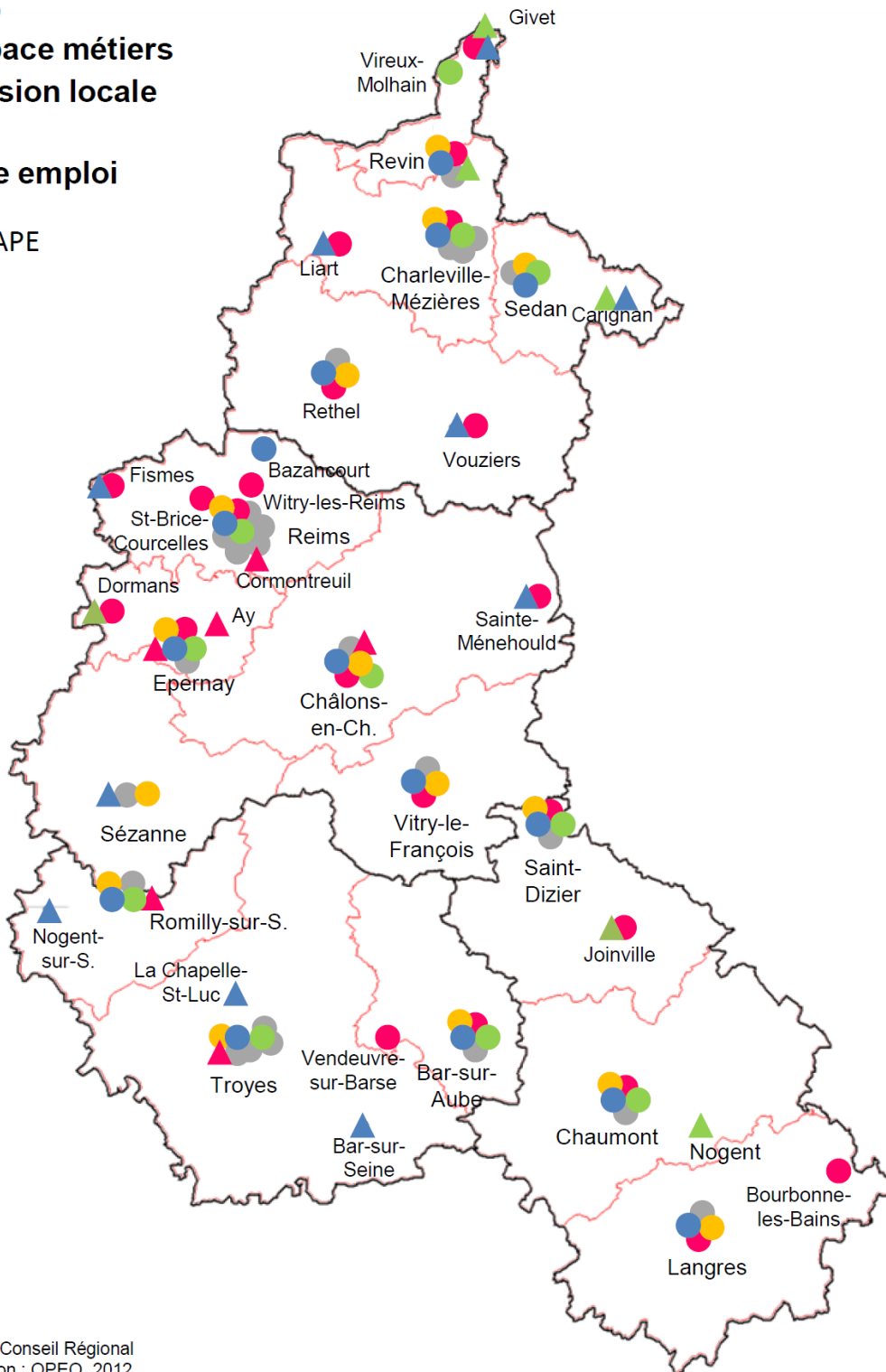
L'UNAGECIF,
UNIFAF Champagne-Ardenne représenté par son Président, Monsieur Hervé LHENRY et son Président-adjoint, Monsieur Jean-François WALSHOFER,
UNIFORMATION , représenté par son délégué interrégional, Monsieur Nicolas DEUDON

Bases du Service Public d'Orientation

1^{er} cercle du SPO : CIO, Espaces métiers, Mission locale, Pij, Pôle emploi

Sens de lecture : un point (●) représente une structure siège, un triangle (▲) une antenne

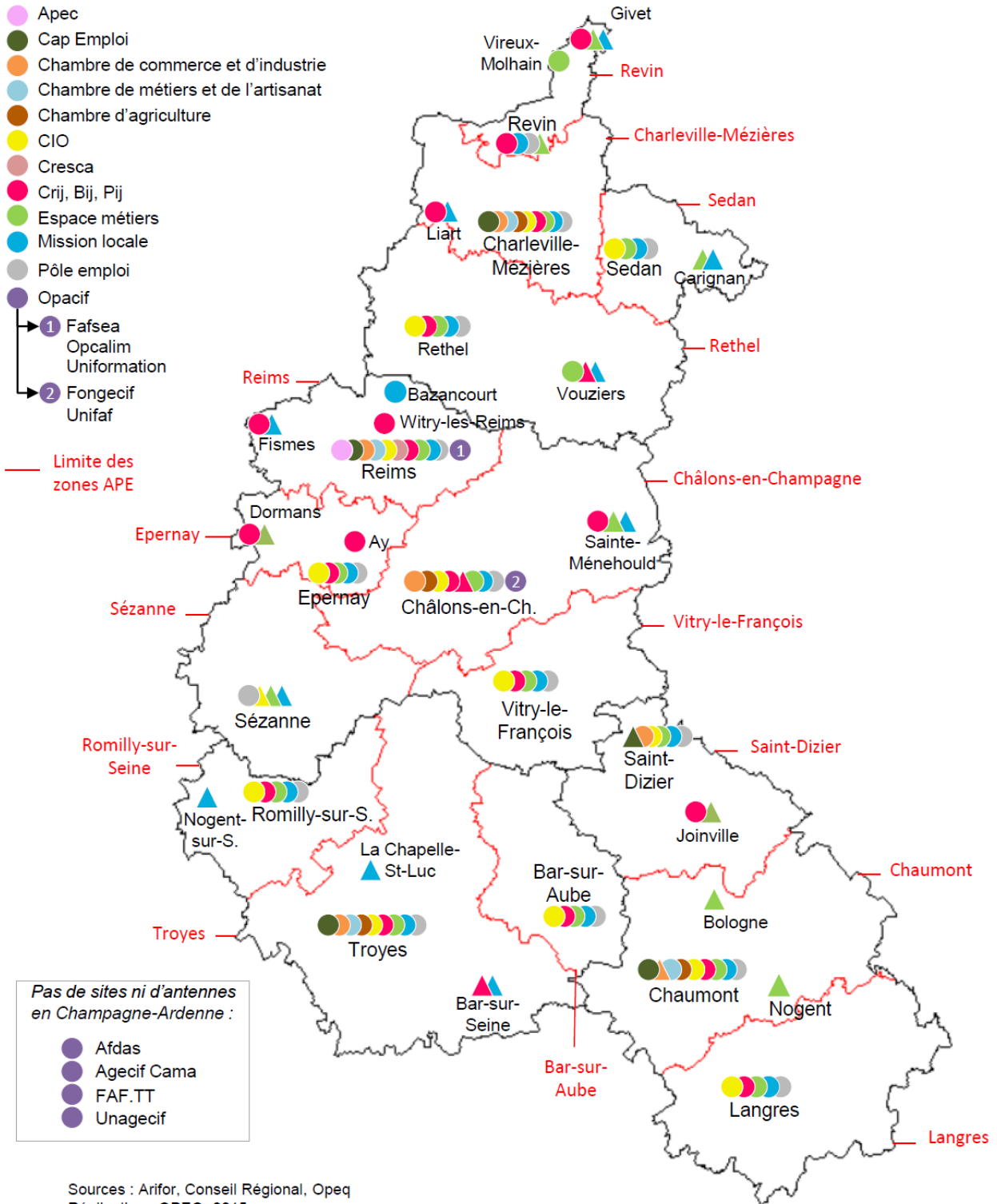
- CIO
- Espace métiers
- Mission locale
- Pij
- Pôle emploi
- APE



Source : Conseil Régional
Réalisation : OPEQ, 2012

Le Service Public de l'Orientation en Champagne-Ardenne

Sens de lecture : un point (●) représente une structure siège, un triangle (▲) une antenne



Sources : Arifor, Conseil Régional, Opeq
Réalisation : OPEQ, 2015

Annexe 9.2 : Convention-type de reconnaissance des « Groupements territoriaux pour un SPO en Champagne-Ardenne » - « Zone APE » (L.6111-5 code du travail)

**Convention-type
Groupement territorial SPO en Champagne-Ardenne**

valant reconnaissance par la Région comme participant-e
au Service Public de l'Orientation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne (L.6111-5 code du travail)

« ZONE APE »

Entre :

Les membres du groupement SPO « Zone APE » et la Région Champagne-Ardenne

VU la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

VU le code de l'éducation, notamment les articles L.214-16-1, L.214-16-2, L.313-7, L.313-8 et L.612-3,

VU le code du travail, notamment les articles L.6111-3 à L.6111-6,

VU le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L 4111-1 et suivants, ainsi que les articles R 4311-1 et suivants,

VU la convention nationale ARF/Ministère de l'éducation nationale,

VU la délibération du Conseil régional n° CR2014.12.16/C03-01 en date des 15 et 16 décembre 2014 rendue exécutoire le 18 décembre 2014,

VU la commission orientation du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation et de l'Orientation Professionnelles réuni en séance le 3 juin 2015,

VU le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation et de l'Orientation Professionnelles plénier réuni en séance le 1^{er} juillet 2015,

VU la Charte régionale du SPO en Champagne-Ardenne 2015

VU le Cahier des charges régional valant reconnaissance par la Région comme participant-e au Service Public de l'Orientation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne (L.6111-5 code du travail)

VU la délibération du Conseil régional n° CP0607_3B2401 en date du 6 juillet 2015 rendue exécutoire le

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule :

L'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne, tout au long de sa vie. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale renforce la compétence des Régions en leur confiant notamment de nouvelles missions en matière d'orientation et de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme ni qualification.

L'ambition du Service Public de l'Orientation (SPO) en Champagne-Ardenne est de mieux répondre aux attentes de chaque citoyen-ne en matière d'orientation tout au long de la vie, dans le cadre d'une organisation formelle des compétences respectives de l'Etat et de la Région, telle que le prévoit la loi du 5 mars 2014.

Le Service Public de l'Orientation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective, sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisé en réseaux.

Comme le précise la loi du 5 mars 2014, une nouvelle gouvernance entre l'Etat, la Région, et les partenaires sociaux est aussi mise en place (CREFOP). Elle est gage d'un renforcement du pilotage et de la coordination des politiques publiques en matière d'orientation, de formation professionnelle mais également d'emploi. Cette gouvernance ne concerne que les engagements définis dans cette charte.

Cette charte a comme finalité la mise en œuvre du SPO Champagne-Ardenne pour toutes et tous. Elle précise les engagements respectifs. L'objectif de cette charte est de mettre en synergie les structures signataires et les membres SPO, souhaitant constituer le Service Public d'Orientation en Champagne-Ardenne, en conservant leur autonomie, leur fonctionnement propre, leur spécificité statutaire et leurs missions et compétences propres.

Les réseaux de l'Accueil, Information et Orientation engagés dans ce processus sont les **Centres d'Information et d'Orientation, les Espaces métiers, les missions locales, Pole emploi, le réseau Information Jeunesse (les réseaux initiaux, signataires de 2012) et sont intégrés dans la dynamique les nouveaux acteur-ric-e-s inscrit-e-s dans la loi : les Chambres consulaires, la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire de Champagne-Ardenne, les opérateur-ric-e-s du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : Cap Emploi, l'APEC et les OPACIF.**

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir entre les différents signataires les modalités pratiques de fonctionnement du SPO sur le territoire « APE », dans le cadre de la charte régionale du SPO en Champagne-Ardenne.

Article 2 : Engagement des parties

Chaque partie s'engage à respecter la charte régionale SPO en Champagne-Ardenne évoquée en préambule de cette convention.

En outre, chaque partenaire s'engage à mettre la personne au cœur du processus d'orientation tout au long de la vie, à rendre ses services lisibles, à permettre l'accès à un service d'orientation pour toutes et tous, qui propose écoute et conseil en respectant les valeurs fondamentales d'un service public : égalité d'accès, confidentialité, neutralité, gratuité et proximité.

Les partenaires associent leurs compétences pour développer un service public d'orientation optimisé grâce à une connaissance partagée des spécificités, des rôles et des missions de chacun-e, se connaissant mieux, ils s'engagent à accompagner la personne vers la structure la mieux adaptée à ses besoins.

Article 3 : Offre de Services du groupement territorial

Le guide des acteur-ric-e-s du Groupement SPO est joint à la convention.

Article 4 : Engagements des différents signataires : mise en œuvre du SPO sur le territoire :

Chaque signataire s'engage à concourir à la réalisation d'un rapport annuel d'activité.

Le groupement dans sa phase de diagnostic et dans sa mise en œuvre, devra prendre en compte l'histoire du partenariat de ses membres et ouvrir aux partenaires associés. Il devra également être attentif à utiliser tous les moyens existants sur le territoire.

Les membres du groupement relayeront les outils et les informations selon les orientations régionales définies par le CREFOP et coordonnés par la Région.

Pour une bonne lisibilité sur le territoire, les membres SPO devront être en capacité d'identifier les niveaux d'expertise des partenaires associés sur le territoire. Le guide des acteurs pourra donc être enrichi.

Une réponse homogène sur l'offre de service commune passera par le partage, l'échange sur les pratiques entre les équipes. Un programme de travail commun d'échange sur les pratiques sera proposé par le niveau régional.

L'accompagnement, la recherche et la médiation de l'information s'effectueront dans un lieu ressources adapté et agencé pour une utilisation en autonomie et/ou accompagnée.

L'accueil du public devra s'adapter de façon à répondre aux contraintes de tous et toutes.

Les signataires participeront aux conférences régionale et territoriales de l'orientation.

Article 5 : Engagements transversaux communs aux signataires et Organisation

Les signataires s'engagent à respecter les articles précédents.

Article 6 : Evaluation

Les signataires s'engagent à produire un bilan du groupement territorial SPO qui comprendra une évaluation des actions réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du SPO.

Les indicateurs régionaux du SPO sont définis afin de mesurer la valeur ajoutée du service et plus particulièrement :

- L'accès à tout public
- Les modalités d'accueil
- Les échanges sur les pratiques
- Les outils mis en place et leur utilisation
- La satisfaction des publics

Article 7 : Durée de la convention

La présente convention prend effet à compter de sa date de signature. Elle est conclue pour une durée d'une année renouvelable par tacite reconduction, dans la limite d'application du CPRDFOP. Au cours de sa période de validité, elle peut être modifiée par avenant à la demande de l'une des parties.

En x exemplaires, le

Fait à

Les signataires

CAHIER DES CHARGES REGIONAL – SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION EN CHAMPAGNE-ARDENNE

PREAMBULE :

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale définit une répartition entre l'Etat et la Région.

De nouvelles compétences sont confiées aux Régions : L'orientation des publics sortis du système scolaire ou universitaire, la lutte contre l'illettrisme en organisant les actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissance et de compétences, les actions de promotion et d'accompagnement de la VAE, la formation des personnes détenues et des personnes handicapées, la coordination des plateformes de décrochage scolaire...

Une Nouvelle gouvernance entre la Région, l'Etat et les partenaires sociaux est aussi mise en place (CREFOP), gage d'un renforcement du pilotage et de la coordination des politiques en matière d'orientation, de formation professionnelle mais également d'emploi.

En matière d'orientation, une nouvelle répartition des compétences est organisée :

- L'Etat définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiant-e-s dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur ;
- La Région organise le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) tout au long de la vie pour les autres publics :
 - mise en réseau de tous les services,
 - coordination de la mise en place du Conseil en évolution professionnelle (CEP),
 - mise en place du réseau de l'info conseil VAE + accompagnement,
 - reconnaissance des organismes participant au SPRO

CRITERES REGIONAUX DE QUALITE :

Les critères régionaux de qualité des activités d'orientation proposées dans les organismes participant au service public de l'orientation en Champagne-Ardenne s'appliquent aux activités d'accueil, d'information et de conseil.

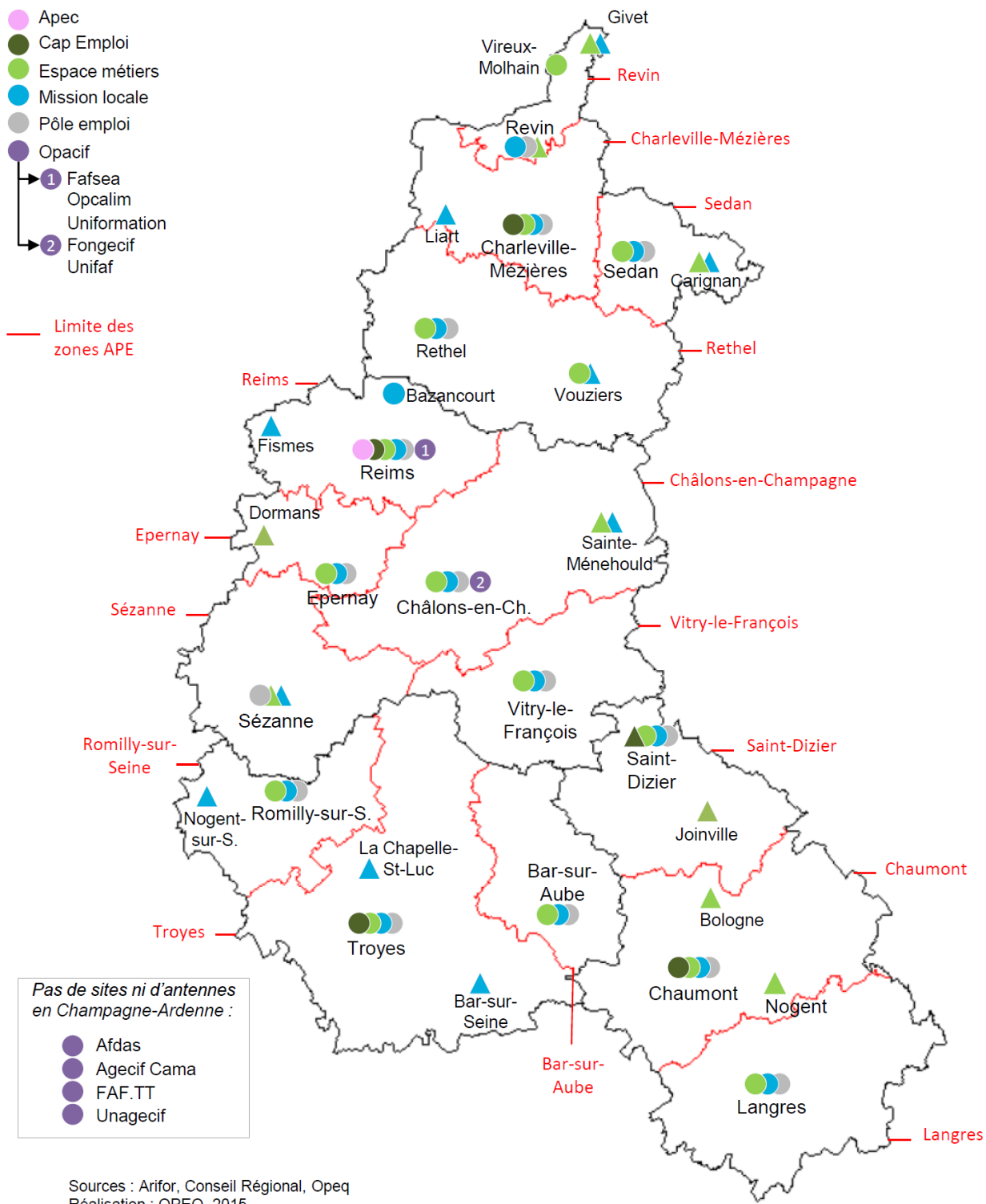
Afin d'obtenir la reconnaissance de la Région et faire partie du SPO en Champagne-Ardenne, les structures devront s'engager et respecter les critères suivants :

1. Proposer un espace ouvert libre, accessible et gratuit en région
 - Où l'anonymat est respecté,
 - Sans activité commerciale en matière d'orientation et de formation à l'intérieur de l'enceinte,
 - Neutralité dans la diffusion d'information et de conseil,
 - Ouvert à tous les publics,
 - Avec ou sans rendez vous
 - Convivial avec un effort particulier sur l'agencement du lieu
2. Le public au cœur des actions du membre du SPO
 - L'utilisateur doit pouvoir exprimer librement sa problématique, l'objet de sa visite
 - Tout doit être mis en œuvre pour qu'il/elle devienne acteur-riche de son parcours professionnel (questionnement, documentation, rencontre d'expert, d'entreprise, atelier...) et qu'il puisse construire ses propres stratégies d'action

- Pour son cheminement, il doit pouvoir disposer de supports et modalités d'intervention variés et adaptés à son questionnement, et il doit pouvoir être ré-aiguillé vers la structure compétente, un partenaire, ou un-e expert-e
 - L'utilisateur doit avoir une lisibilité des mesures, services, acteurs du paysage de l'information, la formation, l'emploi et l'orientation professionnelle
3. Proposer un conseil personnalisé assuré par un-e conseiller-e qualifié-e
4. Répondre à la logique du groupement territorial SPO :
- Etre en capacité de s'organiser à l'échelle du territoire
 - Ré-aiguiller les publics dans le cadre du SPO Champagne-Ardenne
 - Etudier, de façon facultative et en fonction des besoins, la possibilité d'organisation de permanences en lien avec les membres du SPO Champagne-Ardenne à l'échelle du territoire
 - Participer à la dynamique collective territoriale et régionale
 - L'organisme candidat précisera les groupements territoriaux SPO sur lesquels il entend développer son offre de service en matière d'orientation.

Les opérateur-trice-s du Conseil en Evolution Professionnelle en Champagne-Ardenne

Sens de lecture : un point (●) représente une structure siège, un triangle (▲) une antenne



Sources : Arifor, Conseil Régional, Opeq
Réalisation : OPEQ, 2015

Annexe 9.5 : Cahier des charges national relatif à l'offre de services du Conseil en Evolution Professionnelle du 16 juillet 2014

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 récapitulatif, 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 échéant 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'explicitier 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 9.6 : Liste des opérateur-riche-s du Conseil en Evolution Professionnelle en Champagne-Ardenne
--

Pôle Emploi
Missions Locales
Cap Emploi
APEC
AFDAS
AGECIF CAMA
FAF.TT
FAFSEA
FONGECIF
OPCALIM
UNAGECIF
UNIFAF
UNIFORMATION
Espaces métiers Champagne-Ardenne désignés par la Région Champagne-Ardenne - article L.6111-6

Annexe 9.7 : Glossaire de la Charte

AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour Insertion des Personnes Handicapés
AIO	Accueil Information Orientation
ANI	Accord National Interprofessionnel
ARIFOR	Action Régionale pour l'Information sur la Formation et l'Orientation
CARIF	Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CMA	Chambre de Métiers et de l'Artisanat
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles
CPRDFP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
CREFOP	Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelles
CRESSCA	Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire de Champagne-Ardenne
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
OPEQ	Observatoire Permanent de l'Évolution des Qualifications
OREF	Observatoire Régional Emploi Formation
SPO	Service Public de l'Orientation