



Exemple de mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle au sein de l'Organisme de Placement Spécialisé 59 Grand Hainaut

*Pierre LEGRAND, Directeur et Alice FERRAI Directrice Adjointe
D'Handyn'action, association gestionnaire de l'OPS 59 Grand Hainaut*

Le déploiement du Conseil en Evolution Professionnelle

Dès 2015, le Cap emploi a mis en œuvre le Conseil en Evolution Professionnelle à destination des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Tous les conseillers délivrant l'offre de services aux personnes ont ainsi intégré dans leurs missions la délivrance du CEP

La direction s'est appuyée sur les outils développés par Cheops, réseau national des Organismes de Placement Spécialisés, auquel elle adhère. Le déploiement s'est fait par des sessions de formation en interne sur des supports de présentation adaptés à l'activité des Cap emploi. Des outils ont été créés en lien avec les équipes pour faciliter l'appropriation.

Le CEP a rapidement été intégré par les équipes de par les similitudes existantes entre l'offre de services des Cap emploi et le cahier des charges du CEP.

Des outils de communication avec les personnes ont été dupliqués sur ceux existants en interne notamment sur la synthèse du projet en fin de CEP de 2ème niveau et du plan d'actions à l'entrée en CEP de 3ème niveau. De plus, les comptes rendus d'entretien sont transmis systématiquement aux personnes.

Enfin, dans le cadre de l'association régionale Cheops Hauts de France, des échanges de pratiques, d'outils et de méthodologie se sont mis en place.

L'évolution des missions au 1er janvier 2018

Depuis le 1er janvier 2018, les missions des OPS ont évolué avec l'intégration du maintien dans l'emploi et la délivrance du CEP à destination d'un public salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Une conseillère a été recrutée le 15 janvier pour délivrer le CEP à destination des salariés.

Les outils sont communs aux CEP à destination des demandeurs d'emploi et des salariés. Le diagnostic de situation est systématiquement délivré pour toute demande du CEP afin de valider avec la personne l'accompagnement par l'OPS.

Dès septembre 2017, un groupe de travail a été mis en place sur le processus interne de l'orientation professionnelle. Les travaux seront finalisés pour juin dans la perspective d'une mise en application des nouveaux outils internes en septembre 2018. L'objectif est d'alterner des phases collectives et individuelles dans l'accompagnement et ainsi mieux l'adapter aux besoins des personnes.



Le pilotage du CEP

Handyn'action est certifiée norme ISO 9001 pour son activité d'organisme de placement spécialisé depuis décembre 2012.

Le CEP a été tout naturellement intégré dans la démarche qualité sous forme d'un processus « conseil en évolution professionnelle ».

Des indicateurs sur le CEP ont été créés pour le pilotage de celui-ci : taux de satisfaction des personnes ayant bénéficié d'un CEP et taux d'inclusion de formation dans le droit commun. En outre, des évaluations des prestataires et des organismes de formation auxquels l'OPS fait appel de façon récurrente, sont mises en place.

Des points de contrôle sont également édités sur la présence des documents « synthèse du projet » et « plan d'actions », le respect du bilan de fin de formation et la mise à jour des mises en relation sur les formations. Ce dernier point de contrôle a une visée d'analyse des motifs de non-entrées en formation des personnes accompagnées pour travailler des plans d'actions adaptés.

De nouvelles enquêtes satisfaction seront déployées en 2018 en lien notamment avec la délivrance du CEP à destination des salariés.

Enfin, les orientations stratégiques de l'OPS déclinées dans sa Politique Qualité, reprennent un axe spécifique sur la montée en charge du CEP à destination des salariés.



En 2017, 1096 CEP ont été délivrés par l'OPS sur le territoire du Grand Hainaut (département du Nord : bassins du Valenciennois, du Cambrésis, de la Sambre Avesnois).