

## Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

### Qu'est-ce que le CEP ? Comment fonctionne ce service ?

Depuis 2014, le CEP est mis en œuvre sur tout le territoire, afin de mieux répondre aux besoins des personnes quel que soit leur statut, c'est-à-dire :

- ▶ Accompagner les projets d'évolution et de transition professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ;
- ▶ Faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles.

### → Présentation du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

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.

Un dispositif inscrit dans les textes législatifs :

- ▶ La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a défini :
  - Les contours du Conseil en Evolution Professionnelle ;
  - L'entretien professionnel ;
  - La création du Compte Personnel de Formation.
- ▶ La loi du 5 septembre 2018 précise :

“L'opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP) **accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle**, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles”

- ▶ **Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020**, l'offre de services du CEP est définie par un **cahier des charges** qui s'applique à tous les opérateurs.

### → **Quels sont les objectifs ?**

Le conseil en évolution professionnelle permet de faire le point sur sa situation professionnelle, ses compétences, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, améliorer sa capacité à faire ses propres choix professionnels, ...

La démarche CEP est à l'**initiative de la personne suivie. Elle n'est pas imposée.**

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

### → **Qui sont les bénéficiaires**

Le conseil en évolution professionnelle est **accessible à tout actif**, quel que soit son statut, son âge, sa qualification et son secteur d'activité :

- Personne en recherche d'emploi, indemnisée ou non,
- Salarié du secteur privé, à temps complet ou partiel,
- Travailleur indépendant, artisan, profession libérale, ou auto-entrepreneur,
- Salarié du secteur public, fonctionnaire titulaire, contractuel ou vacataire.

### → **Qui sont les opérateurs de CEP**

Le conseil en évolution professionnelle est **délivré sur tout le territoire national** et selon la situation de la personne elle peut se tourner vers les organismes suivants :

- [France Travail](#) (Ex-Pôle emploi), pour les demandeurs d'emploi
- [APEC](#), pour les cadres en activité ou en recherche d'emploi
- [Les missions locales](#), pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans
- [Cap emploi](#), pour les personnes en situation de handicap
- [Avenir actifs](#) : Les opérateurs régionaux du CEP mandatés par France compétences, pour les salariés du secteur privé et les indépendants

Toutes les informations sont sur : <https://mon-cep.org/>

#### **Bon à Savoir!**

Pour **les agents de la fonction publique**, il est délivré par :

- Un conseiller mobilité-carrière pour la Fonction publique de l'État
- Le CNFPT pour la Fonction publique territoriale
- L'ANFH pour la Fonction publique hospitalière

## → Quelle offre de services ?

### **Bon à Savoir!**

L'employeur, a l'obligation d'informer chacun des salariés de la possibilité de recourir au CEP. Cette information peut notamment se faire à l'occasion des **entretiens professionnels**.

La démarche CEP repose sur un **conseil**, un **accompagnement** et un **suivi** personnalisés. Cet accompagnement **tient compte du degré d'autonomie de la personne et de sa situation personnelle**.

L'offre de services du CEP est **gratuite** pour le bénéficiaire. Elle se structure autour de **deux niveaux de conseil** :

- ✓ Un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne,
- ✓ Et un accompagnement personnalisé.

Ces deux niveaux ne sont pas mis en œuvre systématiquement.

### **1 - L'accueil individualisé et adapté au besoin de la personne (1<sup>er</sup> niveau)**

L'accueil individualisé et adapté permet de procéder à un premier niveau d'**analyse de la situation** et de la demande du bénéficiaire, de décider de la **poursuite ou non de ses démarches** et d'identifier les acteurs pouvant l'aider.

Le conseiller en charge du CEP a une **posture de facilitateur** qui repose sur sa capacité d'écoute et de soutien de la personne dans le processus d'appui à la définition et à la réalisation de son projet par un **état des lieux partagé**. Il va l'éclairer sur les suites à donner à sa démarche et éventuellement d'assurer une continuité entre le premier et le second niveau.

### **2 - L'accompagnement personnalisé (2<sup>nd</sup> niveau)**

Ce second niveau de conseil doit permettre au bénéficiaire :

- **D'accéder à une information personnalisée**, pertinente, compréhensible, lisible et accessible, sur l'offre d'emploi, de formation, de certification, les acteurs, dispositifs, prestations complémentaires et financements disponibles, qui soit utile à l'élaboration, à l'analyse de l'opportunité et de la faisabilité, puis à la mise en œuvre de son projet.

Ce travail se fait par un **questionnement sur les expériences les plus représentatives de la personne** : les tâches qu'elle effectue, comment elle les réalise, les connaissances requises pour les mener à bien, les qualités qu'elle a dû développer, etc

- **D'être accompagné dans la construction du plan d'action** comprenant 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 et, le cas échéant, l'ingénierie de parcours.

## à noter!

Le conseil est délivré en **mode présentiel**. Il peut être dispensé à distance (téléphone ou par visio) en fonction de la nature de l'offre de service, du souhait et de l'autonomie de la personne. Il répond alors aux mêmes exigences que le conseil délivré en présentiel.

### → CEP et Bilan de Compétences

Toute personne peut bénéficier d'un Bilan de Compétences à sa propre initiative et **sans passage obligé par le CEP**. Dans ce cas, la personne doit, néanmoins, être informée de l'existence et de la possibilité du service CEP, **tant durant le Bilan de Compétences qu'à son terme, notamment lors de la phase de conclusion de ce dernier**.

- ▶ Cette information gagnerait notamment à **systématiquement figurer dans le document de synthèse remis au bénéficiaire**.
- ▶ Ce droit au bilan de Compétences **peut également s'exercer pendant un accompagnement réalisé dans le cadre du CEP**.

Le CEP et le Bilan de Compétences **partagent** :

- Une **ambition commune** et, pour partie, des **objectifs communs** :
  - Favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de chaque actif
- Des **principes communs** :
  - Confidentialité de la démarche ;
  - Personnalisation de la démarche ;
  - Prise en compte de la situation, la singularité, les ressources et du degré d'autonomie de chaque personne
  - Co-construction avec la personne ;
  - Respect de son initiative, de ses souhaits et du rythme d'avancement de son projet
- Une **posture commune** :
  - L'individu est expert de sa situation, le conseiller est expert de la méthode ;
  - Posture non évaluatrice et non prescriptive
- Des **modalités similaires** :
  - Situation présenteielle
  - Situation distancielle
  - Approche mixte

### ▶ Rôle du CEP en amont d'une démarche de Bilan de Compétences

Lorsque la situation de la personne conduit à faire une démarche de Bilan de compétences, le CEP :

- Lui explique que le Bilan de Compétences est financable en partie par le CPF et qu'il peut le mettre en œuvre avec le prestataire de son choix.

- **Lui explique comment identifier des prestataires de bilan de compétences sur la zone géographique de son choix.** Site CPF : Comment rechercher et trouver une prestation ? En complément, pour l'aider à s'orienter, il lui propose aussi d'utiliser un moteur de recherche internet afin d'identifier rapidement les prestataires proches de son domicile.
- **L'encouragement à consulter plusieurs prestataires avant de faire son choix afin qu'il puisse bien connaître l'offre sur son territoire et décider par qui il veut être accompagné pour la réalisation de son Bilan de Compétences**
- **L'aide à choisir le prestataire, lui fournit le questionnaire (guide interne éventuellement)**
- **Le cas échéant, lui explique comment s'inscrire à une prestation/formation et comment mobiliser son CPF.**

### **Bon à Savoir!**

Le document de synthèse **peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à sa/son conseiller.re en évolution professionnelle, dans la mesure où :**

- *Le CEP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise*
- *Le conseiller en évolution professionnelle est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées)*
- *Le Bilan de Compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller en évolution professionnelle sur son projet d'évolution professionnelle.*

### ► **CEP et Bilan de compétences : Différences**

	<b>Bilan de Compétences</b>	<b>Conseil en Evolution Professionnelle</b>
<b>Typologie</b>	<i>Dispositif de droit commun</i>	<i>Service/ droit individuel</i>
<b>Financement</b>	<i>Conditionné</i>	<i>Gratuit</i>
<b>Temporalité</b>	<i>3 mois maximum</i>	<i>18 mois potentiellement</i>
<b>Durée</b>	<i>24 h maximum</i>	<i>Autant que de besoin</i>
<b>Procédures</b>	<i>Circonscrit dans le temps, avec un début et une fin</i>	<i>Itératif, réponses au gré des besoins et initiatives de la personne</i>
<b>Approches</b>	<i>Multiples et dépendantes du professionnel</i>	<i>Homogènes et circonscrites au cahier des charges</i>
<b>Niveau de profondeur de service</b>	<i>Important et inhérent à la durée d'interactions</i>	<i>Mobilisation de prestations / dispositifs/ acteurs complémentaires</i>
<b>Positionnement</b>	<i>Agit de manière ponctuelle</i>	<i>Positionné comme fil rouge</i>

**Textes de référence :**

Article L6111-6, D 6111-5 et 6 du code du travail

Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle