

DISPOSITIFS

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

LES OUTILS POUR FAIRE LE POINT

Publié le : 06.12.2017 - Modifié le : 10.10.2018



Réalisé gratuitement à l'extérieur de l'entreprise, par des opérateurs spécifiques (FONGECIF, APEC, prestataires désignés par la Région...), le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est une aide à l'élaboration et à la concrétisation de projets d'évolution professionnelle. Ouvert à tous les actifs (salariés, demandeurs d'emploi...), le Conseil en évolution professionnelle (CEP) vise un objectif : permettre à chacun d'améliorer sa qualification, d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les éléments suivants sont susceptibles d'évoluer.

Pour plus d'informations, consultez nos actualités juridiques

[VOIR LES ACTUALITÉS](#)

Consultez le dossier législatif sur le site de l'Assemblée Nationale (Travail : Liberté du choix de son avenir professionnel).

[VOIR LE DOSSIER](#)

Quel intérêt ?

- ✔ Permettre à un individu d'être acteur de son parcours professionnel
- ✔ Accéder une gamme complète de services permettant de définir et de réaliser un projet professionnel
- ✔ Favoriser et optimiser l'utilisation du compte personnel de formation (CPF)

Qui est concerné ?

Tout salarié, quels que soient son contrat de travail, son âge, sa qualification... Et plus largement, il s'adresse à tout actif (demandeur d'emploi, artisans, contractuels de la fonction publique...), sans condition.

Qui prend l'initiative?

L'individu : solliciter le Conseil en évolution professionnelle (CEP) relève en effet d'une démarche individuelle.

Quelles implications pour l'entreprise ?

Le salarié est libre de s'adresser à l'opérateur de son choix, sans en référer à l'employeur. Sauf disposition plus favorable applicable à l'entreprise (prévue par accord collectif par exemple), le Conseil en évolution professionnelle (CEP) se déroule en dehors du temps de travail.



À NOTER

Solliciter un Conseil en évolution professionnelle (CEP) est une démarche individuelle, anonyme et confidentielle : sauf décision contraire du salarié, l'entreprise n'en est pas informée.

Quel lien avec l'entretien professionnel ?

L'entreprise doit ainsi organiser pour tous les salariés, au moins tous les deux ans, des entretiens individuels dits « entretiens professionnels ». L'objectif est d'échanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) peut utilement être articulé avec l'[entretien professionnel](#).

A cette occasion l'employeur peut informer le salarié de la possibilité de recourir au CEP.

Pour sa part, le salarié peut recourir au CEP :

- ✔ en le sollicitant avant l'entretien, pour bien se préparer et être en capacité d'échanger sur ses compétences, besoins de formation, l'utilisation de son CPF ou encore un projet de mobilité professionnelle en lien avec les besoins de l'entreprise,
- ✔ en le réalisant après l'entretien professionnel, afin de faire le point sur ses possibilités d'évolution professionnelle, les formations ou les prestations à mobiliser (Validation des acquis de l'expérience – VAE, bilan de compétences...).

Pour le particulier

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le [bilan de compétences](#) est éligible au CPF. Préalablement à la décision de mobiliser ses heures pour effectuer un bilan, le titulaire peut être accompagné dans sa réflexion dans le cadre du CEP.

Pour quels services ?

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) comporte trois niveaux de services qui ne sont pas obligatoirement tous mis en œuvre : tout dépend des souhaits et des besoins du salarié, au regard notamment de son autonomie et du degré de maturation de son projet.

En principe, les services sont délivrés en présentiel. Toutefois, selon les circonstances, ils peuvent être organisés à distance (téléphone, outil informatique...).

Les trois niveaux de services :

NIVEAU 1 : ACCUEIL INDIVIDUALISÉ

L'accueil individualisé permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, si nécessaire la structure la mieux à même de lui proposer un service adapté à son besoin.

Dans ce cadre, le salarié peut accéder à un certain nombre d'informations sur les emplois, les compétences, les qualifications, les formations...

Objectif : lui permettre de mieux appréhender son environnement professionnel et l'évolution des métiers au niveau local. A ce stade, le salarié doit être en capacité d'analyser sa situation professionnelle et de décider de poursuivre ou non ses démarches.

NIVEAU 2 : CONSEIL PERSONNALISÉ

Adapté à la situation de la personne, à son besoin et à son degré d'autonomie, le conseil personnalisé est dispensé par un référent désigné au sein de l'opérateur. A ce niveau de prestation, il s'agit de permettre au salarié de :

- ✔ clarifier sa demande et préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle,
- ✔ repérer ses compétences (compétences transférables dans le cadre d'une mobilité, celles à acquérir – notamment par la formation – pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle...),
- ✔ connaître les emplois correspondant à ses compétences ou, en complétant celles-ci, les emplois qu'il pourrait occuper,
- ✔ bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel,
- ✔ définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité,
- ✔ formaliser son projet d'évolution professionnelle.

NIVEAU 3 : ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

Lorsque le projet d'évolution professionnelle est défini, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement par le référent désigné au sein de l'opérateur. Ensemble, ils définissent un plan d'actions :

- ✔ étapes et objectifs intermédiaires pour la réalisation du projet,
- ✔ actions à conduire pour chacune de ces étapes,
- ✔ le cas échéant, parcours de formation envisagé,
- ✔ dispositifs et prestations à mobiliser,
- ✔ plan de financement,
- ✔ et, à titre indicatif, calendrier prévisionnel.

Une fois votre projet formation déterminé vous pouvez réaliser **votre demande de prise en charge**

[VOIR LE DOCUMENT DEMANDE DE PRISE EN CHARGE](#)



À NOTER

Lorsque le plan d'actions prévoit des formations, un accompagnement à la VAE ou une prestation complémentaire, le conseiller assure l'ingénierie financière du projet : identification des financements possibles (notamment dans le cadre du compte personnel de formation – CPF), vérification des critères d'éligibilité, prise de contact avec les financeurs.

Qui sont les opérateurs CEP ?

- ✔ [Les FONGECIF](#)
- ✔ [L'Association pour l'emploi des cadres \(APEC\)](#)
- ✔ [Pôle emploi](#)
- ✔ [Cap emploi](#)
- ✔ [Les Missions locales](#)
- ✔ Les organismes désignés par la région comme opérateurs régionaux du CEP

Tous les opérateurs sont soumis à un cahier des charges, lequel impose le respect d'un certain nombre de principes :

- ✔ l'égalité d'accès des personnes (tout actif doit pouvoir accéder à la prestation, partout sur le territoire, dans des conditions identiques), la gratuité,
– la confidentialité...
- ✔ la gratuité,
- ✔ la confidentialité...Le salarié s'adresse à l'opérateur de son choix.

Le salarié s'adresse à l'opérateur de son choix.

En savoir +

[L'Entretien professionnel](#)

[Le compte personnel de formation](#)

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

www.opcalia.com