

Conseil en évolution professionnelle (CÉP)

Un conseil universel en évolution professionnelle attaché à la personne, tout au long de sa vie active.

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle (CÉP) constitue pour chaque actif une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de 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, etc.

Il contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer sa capacité à faire ses propres choix professionnels et à évoluer, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, le développement de ses compétences et l'accès à de nouvelles qualifications professionnelles.

Un conseil en évolution professionnelle pour qui ?

Toutes les personnes engagées dans la vie active, notamment :

- > les salariés du secteur privé ;
- > les salariés du secteur public (fonctionnaires, titulaires, contractuels ou vacataires) ;
- > les personnes en recherche d'emploi ;
- > les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, ni diplôme ;
- > les travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs.

À quoi sert le conseil en évolution professionnelle ?

Le conseil en évolution professionnelle (CÉP) est une **offre de services** en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle. Elle est **gratuite, confidentielle et accessible à chaque actif**.

Le CÉP permet au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- > d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- > d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- > d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- > de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;
- > d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- > d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...)
- > de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- > d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Comment est mis en œuvre le conseil en évolution professionnelle ?

Il n'existe pas de parcours type. L'offre de services, structurée sur trois niveaux, est mobilisée en fonction de la situation et du projet de la personne ; tous les services ne sont pas obligatoirement mis en œuvre.

Niveau 1 : un 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'aider.



Niveau 2 : un conseil personnalisé, qui s'inscrit dans une démarche dynamique et itérative, doit permettre au bénéficiaire :

- > de clarifier sa demande et de définir ses priorités ;
- > d'identifier les compétences transférables dans une perspective de mobilité professionnelle et/ou à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle (besoins de formation) ;
- > de repérer les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- > de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées (stratégie).

Niveau 3 : un accompagnement personnalisé à la concrétisation de son projet qui consiste à établir et suivre le déroulement d'un plan d'action.



Dans sa démarche, la personne active bénéficie de l'**appui pédagogique d'un-e conseiller-ère** qui doit lui permettre de faire des choix professionnels éclairés et autonomes. Il est son référent de parcours.

Son intervention consiste à l'aider à :

- > prendre du recul sur sa situation et son parcours professionnels ;
- > mieux appréhender son environnement professionnel, l'évolution des emplois et des métiers sur son bassin d'emploi ;
- > formaliser et concrétiser son projet d'évolution professionnelle ;
- > identifier les services et les prestations susceptibles d'être mobilisés ;
- > élaborer, le cas échéant, un parcours de formation et son plan de financement.

Comment mobiliser le conseil en évolution professionnelle et qui contacter ?

En fonction de son besoin, la personne active prend l'initiative de recourir ou pas à un conseil en évolution professionnelle dans de multiples configurations, soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

La personne s'adresse, selon sa situation, à l'un des opérateurs CÉP prévus par la loi :

- > à Pôle emploi
- > à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- > à la mission locale
- > à Cap emploi
- > à un opérateur choisi par France compétences après marché public. Ces derniers assurent -depuis le 1er janvier 2020- le CÉP uniquement aux actifs occupés, hors agents publics.

Découvrir la plaquette de France compétences "Le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés"

<https://www.francecompetences.fr/fiche/1er-janvier-2020-le-service-du-conseil-en-evolution-professionnelle-est-ouvert-aux-actifs-occupes/>

À SAVOIR

Les salariés sont informés par l'**entreprise** de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'**entretien professionnel** dont le contenu peut s'articuler avec celui du CÉP. Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier du CÉP.

L'accompagnement de la personne dans le cadre du conseil en évolution professionnelle est **réalisé sur le temps libre**.

Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut-être mobilisé sur le temps de travail.