

17/02/15

Loi Formation professionnelle, Emploi et Démocratie sociale Fiches Pratiques

5. Le Conseil en Evolution Professionnelle

Créé par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et précisé par la loi du 5 mars 2014, **le Conseil en Evolution Professionnelle, CEP, permet à toute personne de bénéficier tout au long de sa vie d'un accompagnement dans le but de sécuriser son parcours professionnel et de faciliter l'accès à un emploi tout au long de la vie.**

Le Conseil en évolution professionnelle est développé au niveau national, mais également au niveau régional.

1. Définition du Conseil en Evolution Professionnelle

En application de l'article L.6111-6 du Code du travail « 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 régional de l'orientation professionnelle [...] ».

Le Conseil en évolution professionnelle est un processus d'appui à tout actif (demandeurs d'emploi, salariés du secteur privé, travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, fonctionnaires) **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 création ou reprise d'activité).

Le CEP n'est pas ouvert aux élèves, étudiants et retraités. Néanmoins, les étudiants ou retraités qui occupent un emploi peuvent y recourir.

Le CEP est mis en place dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie, service public géré par la région qui, à la suite de la loi du 5 mars 2014, dispose d'une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle et d'orientation.

2. Les acteurs du CEP

L'article L.6111-6 du Code du travail désigne les structures chargées de dispenser le Conseil en évolution professionnelle.

Le CEP est dispensé par cinq organismes nationaux 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 Professionnelles (CREFOP).

La mise en œuvre opérationnelle du Conseil en évolution professionnelle doit être coordonnée au niveau national, mais également au niveau local. L'Etat assure avec l'Association des Régions de France, (ARF), un suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau national. Ce suivi est organisé au sein du Conseil National de l'Emploi, de la formation et de l'Orientation Professionnelle (CNEFOP) qui fait l'objet d'une consultation annuelle.

- **Les cinq organismes nationaux**

Le CEP est délivré par les cinq opérateurs visés par l'article L.6111-6 alinéa 4 du Code du travail, à savoir :

- L'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) ;
- Pôle Emploi ;
- Le Réseau Cap emploi, c'est-à-dire, les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Les Missions Locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- Les Organismes Paritaires chargés de la gestion du CIF (Congé Individuel de Formation).

→ *Ces cinq organismes nationaux sont des organismes dans lesquels la CFE-CGC est représentée.*

→ *Afin d'harmoniser les réponses aux besoins de CEP, les 5 opérateurs nationaux sont actuellement à la recherche d'espaces de coopération*

- **Les Opérateurs régionaux**

Le CEP est également délivré par les opérateurs régionaux qui sont désignés par la Région sur le fondement de l'article L.6111-6 du Code du travail, après concertation au sein du CREFOP.

L'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au Conseil en évolution professionnelle énonce qu'afin de garantir l'impartialité dans l'exercice du CEP, **les opérateurs régionaux ne peuvent exercer ni une activité conduisant à la réalisation d'actions de formation, ni une activité de service qui concerne la réalisation de prestations pouvant être mobilisées en appui du CEP¹.**

¹ Les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle sont tenus au respect du cahier des charges publié par arrêté du 16 juillet 2014, NOR :ETSD1414403A.

3. Les caractéristiques du CEP

Le Conseil en évolution professionnelle doit aider la personne à clarifier sa situation, lui apporter des clés de compréhension de son environnement professionnel et éclaircir l'offre de qualification et de formation au regard de son projet professionnel.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Il doit être mis en place dans le respect des principes de service public, c'est-à-dire que les opérateurs doivent garantir l'égalité d'accès des actifs au service donné. Les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle doivent également appliquer le principe de neutralité.

Note : *Il se pose la question de savoir si le Conseil en évolution professionnelle peut accompagner les projets d'évolution professionnelle si celui-ci n'est pas en lien avec les besoins économiques du territoire, qu'ils soient existants ou prévisibles.*

Se pose également la question de savoir comment va être facilité le recours au compte personnel de formation dans le cadre de l'utilisation du Conseil en évolution professionnelle

Le CEP ne débouche pas nécessairement sur une formation

4. L'offre de service du Conseil en Evolution Professionnelle

Conformément de l'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au Conseil en évolution professionnelle, l'offre de service se structure autour de trois niveaux :

Niveau 1 : un accueil individualisé ;

Niveau 2 : un conseil personnalisé ;

Niveau 3 : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

4.1 Au premier niveau, l'accueil individualisé permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin.

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.

L'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.

4.2 Le deuxième niveau consiste à effectuer un conseil personnalisé délivré par les opérateurs du CEP.

Chaque bénéficiaire du CEP est dès lors suivi, au sein de l'opérateur du 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.

Cette étape 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.

Le conseil personnalisé 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, et du respect de ses souhaits et du rythme d'avancement de son projet.

4.3 L'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet est assuré par l'opérateur du CEP qui a pris en charge la personne soit dès la mise en œuvre du conseil personnalisé, soit directement lorsque le projet présenté par la personne est abouti.

Ces trois étapes du processus de Conseil en évolution professionnelle ne doivent pas systématiquement être mises en œuvre. Ces étapes sont mises en œuvre en fonction des souhaits et des besoins, mais également en fonction de la maturation du projet professionnel du bénéficiaire.



Note : *Afin de répondre de la meilleure façon possible aux attentes des actifs, il conviendrait de veiller à la formation des futurs conseillers en évolution professionnelle. En effet, ces conseillers doivent répondre à la diversité des besoins exprimés par les demandeurs potentiels du Conseil en évolution professionnelle et de leurs projets.*

Il conviendrait de préciser que le conseiller en évolution professionnelle est un « facilitateur » d'évolution professionnelle qui doit être à l'écoute de la personne, et qui doit porter une attention particulière aux publics les plus fragiles.

Le Conseil en évolution professionnelle donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse (sur les niveaux 2 et 3). Le bénéficiaire reçoit un document qui récapitule, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'action lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Le secteur emploi formation de la CFE-CGC

Franck Mikula franck.mikula@cfecgc.fr

Dominique JEUFFRAULT dominique.jeuffrault@cfecgc.fr

Alexandra DROUET alexandra.drouet@cfecgc.fr