

Le Conseil en évolution professionnelle

Mis à jour le 04 Mars 2020



© Fotolia

Créé dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle 2014, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de chaque actif.

Un service d'orientation sur-mesure pour les actifs

La [loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi](#) [1] a institué la création du Conseil en évolution professionnelle (CEP). La [loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#) [2] a défini les contours de ce nouveau service, précisant notamment les logiques de mobilisation du CEP.

Mesure phare de la réforme de la formation professionnelle, avec le Compte personnel de formation (CPF) et l'entretien professionnel, le CEP a pour ambition de **favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des actifs**. A ce titre, il trouve son fondement dans l'art 6111-3 du Code du travail qui affirme que « *Toute personne dispose du droit à être accompagnée, conseillée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'art. L. 111-1 du code de l'éducation* ».

La loi du 5 septembre 2018 fait évoluer les contours du CEP en précisant que « l'opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP) accompagne la personne dans la formalisation et la mise en oeuvre 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 ».

De nouvelles modalités d'information des bénéficiaires sont précisées par le [décret n° 2018-1234 du 24 décembre 2018](#) [3], qui indique que les opérateurs du CEP « assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu, notamment en organisant des sessions d'information des personnes en activité professionnelle et des demandeurs d'emploi au titre du conseil en évolution professionnelle ».

Un arrêté du 29 mars 2019 fixe (en remplacement de l'arrêté publié le 16 juillet 2014) le contenu du [cahier des charges](#) [4] que doivent respecter les prestataires du CEP.

Une aide pour faire le point et évoluer

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un **service gratuit, accessible à tout actif** (salarié, travailleur indépendant, artisan, apprentis, etc.) en emploi ou en recherche d'emploi, quels que soient son âge, son secteur d'activité et sa qualification.

Le CEP est délivré à la seule initiative de la personne : cette dernière est libre de solliciter ou non le CEP, de mettre en oeuvre son projet et de choisir les modalités de son accompagnement. Si la personne est en emploi, le CEP doit se dérouler en dehors du temps de travail, sauf accord de branche contraire.

Les étudiants et les retraités n'ont pas accès au CEP, sauf lorsqu'ils occupent un emploi.

L'objectif du CEP est d'aider la personne à **faire le point sur sa situation professionnelle** et à clarifier celle-ci, à comprendre son environnement professionnel, ainsi qu'à se repérer dans l'offre de formations et de qualifications professionnelles.

Plus précisément, le CEP doit :

- accompagner les projets d'évolution professionnelle (mobilité interne / externe) en prenant en compte les besoins économiques actuels ou futures notamment au niveau territorial ;
- faciliter l'accès à la formation en identifiant l'offre de formation accessible et les financements mobilisables pour cette formation ;
- permettre, si besoin, le recours au Compte personnel de formation [5] (CPF).

Deux niveaux de conseil

Le Conseil en évolution professionnelle s'organise en deux niveaux :

- premier niveau de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne
Cette première étape permet au bénéficiaire de procéder à un premier niveau d'analyse de sa situation et de sa demande, de décider de la poursuite éventuelle de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.
- second niveau de conseil : un accompagnement personnalisé
Ce second niveau doit permettre au bénéficiaire de clarifier sa demande, de caractériser et préciser ses besoins et ses priorités en matière d'évolution professionnelle ; puis d'être accompagné et soutenu dans la formalisation et la mise en œuvre de son projet en fonction des demandes et besoins qu'il a exprimés.

Une offre de services personnalisée

Les services dispensés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP) sont **individualisés** et **adaptés aux contraintes d'organisation de chaque bénéficiaire**. Toutefois, le niveau 1 du CEP peut être dispensé dans un **cadre collectif**.

De même, si les services du CEP sont délivrés principalement en mode présentiel, lorsque la situation l'exige, le Conseil en évolution professionnelle peut être délivré **à distance** en complément des services en présentiel. L'offre de service à distance répond aux mêmes exigences que l'offre de services en présentiel, notamment en termes de suivi.

Les institutions, organismes et opérateurs du CEP assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu,

Les salariés sont également informés de la possibilité de recourir au CEP par leur employeur, par exemple à l'occasion de leur entretien professionnel. Les salariés qui le désirent peuvent d'ailleurs réinvestir les résultats de leurs entretiens professionnels dans le cadre du CEP. Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier du CEP.

Un réseau d'acteurs nationaux et régionaux

La délivrance du Conseil en évolution professionnelle est confiée à différents opérateurs :

- pour la délivrance du CEP aux demandeurs d'emploi : **Pôle emploi, Cap emploi** et les **missions locales** ;
- pour la délivrance du CEP aux cadres, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou en emploi : **Apec**
- pour la délivrance du CEP aux actifs occupés : en Ile-de-France, le cabinet conseil en ressources humaines **Tingari**.

En articulation avec le SPRO

Dans la mesure où il est mis en œuvre dans le cadre du Service public régional de l'orientation (SPRO), le Conseil en évolution professionnelle (CEP) doit respecter **les normes de qualité** et le **cahier des charges** élaboré par les Régions. Cette offre de service doit, par ailleurs, être en adéquation avec les grands principes du service public.

Les bénéficiaires du CEP peuvent mobiliser, en articulation avec leur conseiller en évolution professionnelle, **d'autres prestations d'accompagnement professionnel** : bilan de compétences, accompagnement VAE, appui personnalisé au projet de création ou de reprise d'entreprise, etc.

A noter : le Conseil en évolution professionnelle a de nombreux points communs avec le Bilan de compétences. Pour

une bonne articulation entre les deux dispositifs, une évolution du Bilan de compétences [6] sera sans doute nécessaire.

Des professionnels spécialement formés

Le cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle (CEP) précise que le conseiller en évolution professionnelle doit jouer un rôle de « **facilitateur** », reposant sur sa capacité à être à l'écoute de la personne et à la soutenir dans la définition et la réalisation de son projet.

Le conseiller doit notamment être en mesure « de dresser un état des lieux des atouts de la personne, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation », « d'explicitier les objectifs poursuivis, d'identifier et d'ajuster avec la personne la stratégie envisagée », « de conseiller la personne dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel », « de l'aider à capitaliser sur l'expérience de la conduite de son projet », « de mobiliser toute mesure ou partenaire afin de prévenir et de réguler les éventuelles difficultés ».

Le conseil est prodigué dans un **esprit d'impartialité et de confidentialité**, en respectant l'**initiative de la personne**. Une attention particulière est portée aux **publics les plus fragiles**.

Les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle se sont engagés à conduire des actions de professionnalisation de leurs personnels chargés de délivrer le Conseil en évolution professionnelle. Plusieurs organismes de formation, publics et privés, proposent des sessions de sensibilisation, d'information et de formation à l'attention des futurs conseillers.

En parallèle des actions menées au sein de chaque réseau d'opérateurs, le groupe CEP coordonné par la Conseil régional d'Ile-de-France s'est emparé de cette problématique en organisant en 2016 des actions de professionnalisation inter-réseaux, animées par les opérateurs. Elles portaient sur trois thèmes : échanges de pratiques sur le niveau 2 (conseil personnalisé) ; connaissance des acteurs mobilisés sur le handicap ; connaissance du dispositif VAE (Validation des acquis de l'expérience).

Ressources

[Mon conseil en évolution professionnelle \(Ile-de-France\)](#) [7]

[Rapport 2017 sur le suivi et la mise en oeuvre du CEP et du CPF \(Cnefop - 2017\)](#) [8]

[Faut-il certifier le CEP ? \(Cnefop -2016\)](#) [9]

[Premier rapport sur la mise en oeuvre du CPF et du CEP \(Cnefop - 2016\)](#) [10]

[Repères du Conseil en évolution professionnelle \(DGEFP - 2015\)](#) [11]

[Référentiel Engagement de service - Conseil en évolution professionnelle \(Afnor - 2015\)](#) [12]

[La mise en oeuvre du CEP par les missions locales \(UNML - 2014\)](#) [13]

Tags

Tags : [CEP](#) [14] | [réforme](#) [15] | [Cnefop](#) [16]