



VOS DROITS

FORMATION :

conseil en évolution professionnelle



cgt-tpe.fr

VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

FORMATION

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle, qu'est-ce que c'est ?

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une prestation gratuite d'information, de conseil et d'accompagnement personnalisés, accessible à tout·e actif·ve indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

Délivrée par des opérateurs régionaux, cette prestation est déployée sur tout le territoire national.

Le CEP a pour ambition de rendre accessible, à chaque « actif·ve », tout au long de sa vie professionnelle, la possibilité de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux maîtriser son parcours professionnel, de s'engager, si elle ou il le souhaite, dans un projet d'évolution professionnelle en lui facilitant, y compris en termes de financements, l'accès à une formation.

Le CEP est gratuit et confidentiel.

Qui peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle ?

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à tou·tes les actif·ves quel que soit leur statut :

- salarié·e du secteur privé (à temps complet ou partiel) ;
- demandeur·se d'emploi (indemnisé·e ou non) y compris les jeunes primo-demandeur·ses d'emploi ;
- travailleur·se indépendant·e, artisan·e, profession libérale, autoentrepreneur·se ;
- salarié·e du secteur public (fonctionnaire, titulaire, contractuel·le ou vacataire).

La ou le salarié·e est informé·e par son employeur·se de la possibilité de recourir au CEP, **notamment à l'occasion de son entretien professionnel**. L'articulation du CEP et de l'entretien professionnel permet de mieux identifier les compétences, transférables ou non, ainsi que celles requises pour un poste ou une fonction.

Attention : le CEP revêt un caractère obligatoire pour les salarié·es qui veulent bénéficier du dispositif « démissionnaire » instruit par les associations Transitions professionnelles (ATPro).

Quels sont les objectifs du conseil en évolution professionnelle ?

Le CEP doit permettre à sa ou son bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel. Ce-tte dernier-e sera suivi-e par un-e référent-e CEP dans les différentes phases de son conseil en évolution professionnelle, de façon individualisée, afin :

- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions lui permettant d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet professionnel comprenant ou non une action de formation.

Comment s'organise le conseil en évolution professionnelle ?

Le projet se construit avec l'appui du ou de la conseiller-e. Dans cette perspective, il est procédé ensemble, notamment :

- à l'analyse de la faisabilité du projet, y compris en termes de financement, de délai et de pertinence ;
- à l'identification des compétences ou des qualifications à faire connaître, à acquérir ou à développer et des éventuels besoins d'actions concourant au développement de compétences ;
- à l'analyse de la possibilité de réaliser des découvertes de métiers ou des expériences d'emploi (période de mise en situation en milieu professionnel, actions de formation en situation de travail) ;
- à la construction de l'ingénierie de parcours permettant d'atteindre les objectifs du ou de la bénéficiaire ;
- à l'étude du recours possible à une ou plusieurs prestations complémentaires et à l'identification des ressources et expertises mobilisables à cet effet (acteurs, dispositifs, financements, aides, compensations...).

Attention ! Il n'existe pas de durée maximale ni minimale du CEP, qui est par définition individualisé

Quand se déroule le conseil en évolution professionnelle ?

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est généralement réalisé sur le temps libre, c'est-à-dire en dehors des heures de travail. Malgré tout, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail, sans perte de salaire. Dans tous les cas, y compris avec l'accord de l'employeur-se, il est accessible pour la ou le salarié-e en toute confidentialité.

Remarque CGT : Afin de faciliter l'accès au conseil en évolution professionnelle, l'accompagnement devrait pouvoir se faire obligatoirement sur le temps de travail, avec maintien de salaire.

En pratique

- pour les actif-ves en emploi : des opérateur-ices CEP sont présents dans chaque région (<https://www.mon-cep.org/>);
- pour les privé-es d'emploi : France Travail est opérateur CEP ;
- pour les actif-ves salariés cadres : l'Apec (association pour l'emploi des cadres) est opérateur CEP ;
- pour les jeunes de 16 à 25 ans : les missions locales sont opératrices CEP ;
- pour les personnes en situation de handicap : CAP Emploi est opérateur CEP.

Remarque CGT : Le conseil en évolution professionnelle est désormais délivré par des opérateurs régionaux privés, du secteur marchand. La CGT milite pour que les opérateurs soient issus du secteur non marchand dans le cadre d'un service public de la formation et de l'accompagnement. Elle milite aussi pour l'obligation d'un suivi qualité de ces opérateurs, tant au niveau de leurs prestations que de la professionnalisation des intervenant-es.