

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

UN CONSEIL UNIVERSEL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ATTACHÉ À LA PERSONNE TOUT AU LONG DE SA VIE ACTIVE.

Le conseil en évolution professionnelle constitue pour la personne active une opportunité pour faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle. Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours. Il vise à accroître ses aptitudes, ses compétences et ses qualifications de la personne, en facilitant son accès à la formation.

QUI ?

Toutes les personnes engagées dans la vie active, notamment :

- les salariés du privé ;
- les personnes en recherche d'emploi ;
- les jeunes sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme.

QUOI ?

Le conseil en évolution professionnelle est une offre de service en information, en conseil et accompagnement personnalisés de projets professionnels, gratuite et accessible à toute personne active.

Il n'existe pas de parcours type.

Chaque personne dispose, au sein de cette offre de service, d'une information et d'un accompagnement adaptés à sa situation et à son projet d'évolution professionnelle, préalablement définis avec un conseiller.

La personne active **bénéficie dans ce cadre de l'appui pédagogique d'un conseiller-référent lui permettant de faire des choix professionnels éclairés autonomes**, notamment de mieux appréhender son environnement professionnel, l'évolution des emplois et des métiers sur le territoire ainsi que les services et prestations susceptibles d'être mobilisées pour la réalisation de son projet professionnel.

Elle est également suivie et aidée par un conseiller-référent à prendre du recul sur son parcours et sa situation professionnels et, le cas échéant, à formaliser et à concrétiser son projet d'évolution professionnelle. Le conseiller lui propose entre autres une assistance à la construction de son éventuel parcours de formation et au montage financier de son projet.

COMMENT PEUT-IL ÊTRE MOBILISÉ ?

En fonction de son besoin, la personne active prend l'initiative de mobiliser 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.

Elle s'adresse, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP prévus par la loi :

- à un OPACIF pour les salariés de droit privé ;
- à Pôle emploi pour les personnes en recherche d'emploi ;
- à l'APEC pour les cadres ;
- à la mission locale pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire obligatoire en recherche d'une orientation professionnelle ;
- à un Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- ou encore à l'un des opérateurs régionaux désignés par la région.

À SAVOIR

L'accompagnement de la personne active 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. 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 conseil.



COMPTE PERSONNEL DE FORMATION FICHE EMPLOYEURS

QU'EST-CE QUE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

POUR LES SALARIÉS

- Un compte **individuel** et **rechargeable**
- En cas de **changement de situation professionnelle**, les heures non utilisées sont conservées.
- Un dispositif finançant des **formations qualifiantes** donnant lieu à une certification professionnelle ou à une qualification reconnue.

POUR LES EMPLOYEURS

- Un dispositif accompagnant le **développement des compétences** de vos salariés.
- Des formations de qualité répondant aux **besoins du marché de l'emploi**.
- Un dispositif prenant en charge **les frais pédagogiques**, et sous certaines conditions, **une partie de la rémunération du salarié**.

COMMENT EST-IL ALIMENTÉ ?

- **Par inscription des heures acquises au titre du DIF.**
- **Par acquisition des heures de formation** à raison de 24 heures par an jusqu'au seuil de 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures, pour les salariés de droit privé à temps plein.
- **Par abondements supplémentaires** dans le cadre d'un accord d'entreprise, un accord de groupe ou de branche pour les salariés à temps partiel.

COMMENT EST-IL FINANCÉ ?

Vous êtes une entreprise de moins de 10 salariés, vous ne versez pas de contribution spécifique. Mais vos salariés peuvent utiliser leur Compte Personnel de Formation en bénéficiant des fonds mutualisés de l'OPCA.

Vous êtes une entreprise de 10 salariés et plus, vous devez consacrer 0,2% de votre masse salariale au Compte Personnel de Formation. Deux possibilités :

- **Verser le 0,2% à votre OPCA** qui prend en charge les frais de formation des salariés, et assure la gestion administrative.
- **Garder la gestion en interne par accord d'entreprise** et prendre en charge les frais de formation de vos salariés.

COMMENT S'INSCRIT-IL DANS VOTRE PLAN DE FORMATION ?

Le Compte Personnel de Formation ne se substitue pas aux actions qui pourraient être menées dans le cadre du plan de formation de votre entreprise, ni aux autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle. Il peut venir en complément d'une action de formation ou en adossement d'un dispositif. Mais il peut aussi être utilisé par chaque titulaire, en mobilisant les heures en dehors du temps de travail.



COMPTE PERSONNEL DE FORMATION FICHE EMPLOYEURS

COMMENT PEUT-IL ÊTRE UTILISÉ ?

- A partir du site : **www.moncompteformation.gouv.fr**
- En mobilisant les heures disponibles sur le compte dans la limite de 150 heures, par projet de formation.
- En accédant à une liste de formations qualifiantes élaborées par la ou les branches dont relèvent votre entreprise, et une liste interprofessionnelle.

SI LE CRÉDIT D'HEURES EST INSUFFISANT POUR RÉALISER LE PROJET DE FORMATION DE VOTRE SALARIÉ, DES ABONDEMENTS COMPLÉMENTAIRES SONT POSSIBLES :

- Que vous pouvez décider en votre qualité d'employeur.
- Qui peuvent être financés par un OPCA, un Opacif, la région, Pôle Emploi, l'Agefiph ou le fond de prévention pénibilité.
- Que votre salarié peut décider d'apporter.

CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE DANS TOUS LES CAS

- Vous devez informer **avant le 31 Janvier 2015** vos salariés des droits qu'ils ont acquis au titre du **Droit Individuel de Formation (DIF)** au **31/12/2014** (*cette information peut être indiquée sur le bulletin de paie ou sur une attestation à part*).
- Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail : votre accord est requis sur le contenu et/ou le calendrier en fonction des dispositions prévues par la loi.
- Vous devez effectuer un **entretien professionnel tous les 2 ans** avec votre salarié, qui portera sur le développement de ses compétences.
- Vous devez consulter le comité d'entreprise sur le bilan « Compte Personnel de Formation. »

CE QU'IL VOUS EST ÉGALEMENT POSSIBLE DE FAIRE

- Vous pouvez **orienter vos salariés vers un Conseil en Evolution Professionnelle** qui leur permettra de construire leur projet.
- Vous pouvez **abonder le projet de formation** de vos salariés si les heures acquises sont insuffisantes.