

Glossaire

Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées	PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
Apec	Association pour l'emploi des cadres	SPE	Service public de l'emploi
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées	SPRO	Service public régional de l'orientation
Opco	Opérateur de compétences	SPST	Service de prévention et de santé au travail
		Trans Co	Dispositif de Transitions collectives



Outil d'aide au repérage des situations de mobilisation du Conseil en évolution professionnelle (CEP) dans le cadre des parcours de maintien

Le présent document, destiné aux professionnels du maintien dans l'emploi ou de l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle des actifs, propose une visualisation de la place du Conseil en évolution professionnelle (CEP) dans les parcours de maintien dans et en emploi.

Les opérateurs CEP en Île-de-France					
OPÉRATEURS CEP	APEC	GROUPEMENT ÉVOLUTION	MISSION LOCALE	CAP EMPLOI	PÔLE EMPLOI
Jeune de 16 à 25 ans déscolarisé	Si jeune diplômé (à partir de bac +3 et jusqu'à 2 ans après le diplôme enseignement supérieur)	Non prioritaire	Public cible	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FREIN majeur à l'emploi	À partir de 18 ans. Si freins sociaux prédominants : délégation auprès de la Mission Locale
Demandeur d'emploi	Si cadre	Non	Si jeune âgé de 16 à 25 ans	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FREIN majeur à l'emploi	Public cible
Salarié du secteur privé	Si cadre	Public cible	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FREIN majeur à l'emploi	Non
Actif cadre	Public cible	Non prioritaire	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FREIN majeur à l'emploi	Non
Indépendant, artisan, autoentrepreneur, profession libérale	UNIQUEMENT SI expérience précédente en tant que cadre	Public cible	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FREIN majeur à l'emploi	Si disponible pour la recherche d'emploi
Actif du secteur public	UNIQUEMENT SI expérience précédente en tant que cadre	Si contrat de droit privé	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FREIN majeur à l'emploi	Si contractuel de droit public et demandeur d'emploi
Intérimaire	UNIQUEMENT SI expérience précédente en tant que cadre	Public cible sans minimum d'heures	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FREIN majeur à l'emploi	Si disponible pour la recherche d'emploi
Intermittent du spectacle	UNIQUEMENT SI expérience précédente en tant que cadre	Non	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FREIN majeur à l'emploi	Public cible Pôle Emploi Spectacle Paris 15 ^e et Saint-Denis
Contact	www.apec.fr ☎ : 0809 36 12 12 (numéro vert)	www.infocep.fr/idf ☎ : 0800 945 940 (numéro vert)	annuaire.arml-idf.org	www.cheops-ops.org	www.pole-emploi.fr/region/ile-de-france ☎ : 39 49

Principe de complémentarité des opérateurs du CEP pour les personnes en situation de handicap :

Cap emploi n'a pas vocation à accompagner l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui sollicitent un CEP salarié. Son intervention se fonde sur le besoin de compensation et sur la complémentarité avec le droit commun. Les opérateurs CEP de droit commun

prennent en charge, à leur demande, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour lesquels le handicap ne constitue pas le frein principal dans leur parcours professionnel. La liberté de choix des salariés quant à l'opérateur CEP sollicité reste possible.

Définitions

Maintien dans et en emploi

L'enjeu du **maintien dans l'emploi** est de permettre à des salariés rencontrant des difficultés au travail, du fait de leur état de santé ou d'une situation de handicap, de rester dans les effectifs de leur entreprise (sur le même poste de travail ou un autre poste), dans des conditions compatibles avec leur état de santé. Lorsqu'aucune solution n'est possible dans l'entreprise d'origine, l'enjeu devient celui du **maintien en emploi**, qui se définit plus largement comme un processus d'accompagnement à la mobilité externe vers un autre employeur, dans des conditions compatibles avec leur état de santé.

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dispose que 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.

La définition et les finalités du CEP tel qu'inscrit dans le cahier des charges défini par l'arrêté du 20 mars 2019 : « Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et 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 prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

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 ».

Rappel des obligations des employeurs :

- L'employeur a pour obligation d'informer ses salariés de l'existence du CEP, notamment à l'occasion des entretiens professionnels tous les 2 ans, destinés à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.
- L'employeur a également une obligation légale de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs, ainsi qu'une obligation de reclassement professionnel et d'aménagements raisonnables des postes de travail.

Schéma d'ensemble des parcours de maintien et place du CEP dans ces parcours

- **Expression des besoins** / demandes par les salariés et professionnels de l'accompagnement
- **Évaluation** - diagnostic de la situation
- **Accompagnement au maintien** par triptyque SPST, employeur et Cap emploi
 - En interne
 - En externe
- **Accompagnement CEP**
- **Accompagnement par opérateurs spécialisés**
- **Accompagnement par opérateurs de droit commun**

Détection / expression du besoin

Demandes / besoins exprimés par...

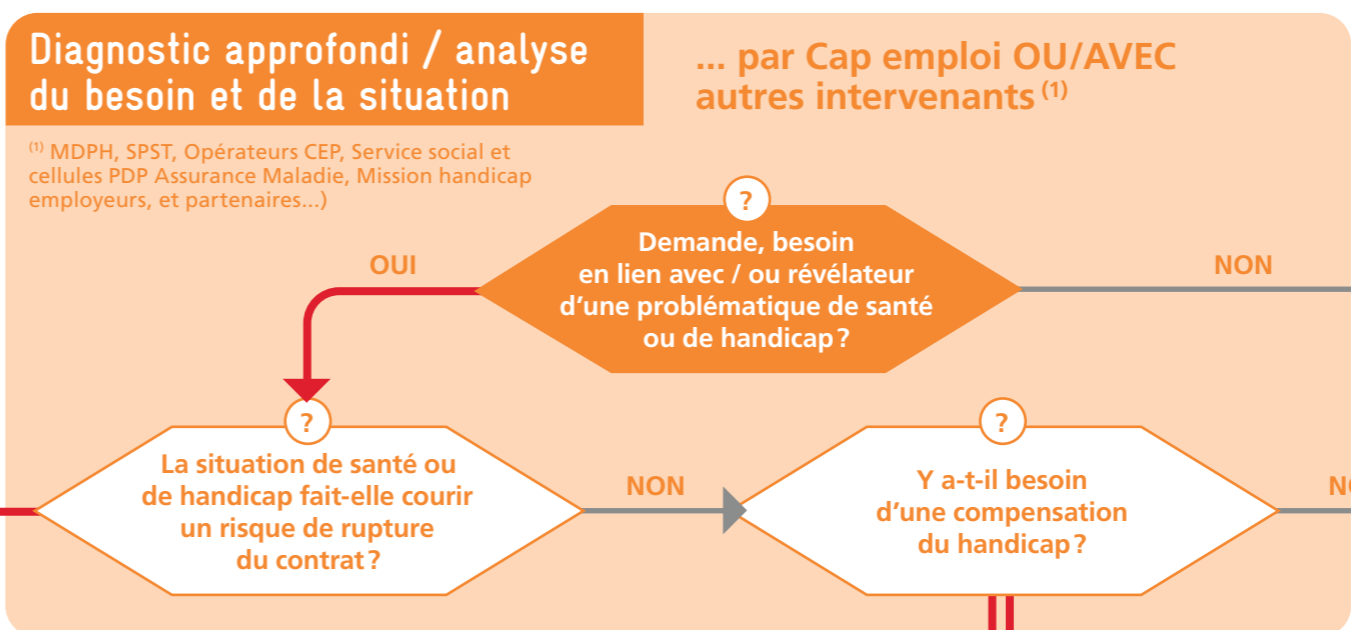
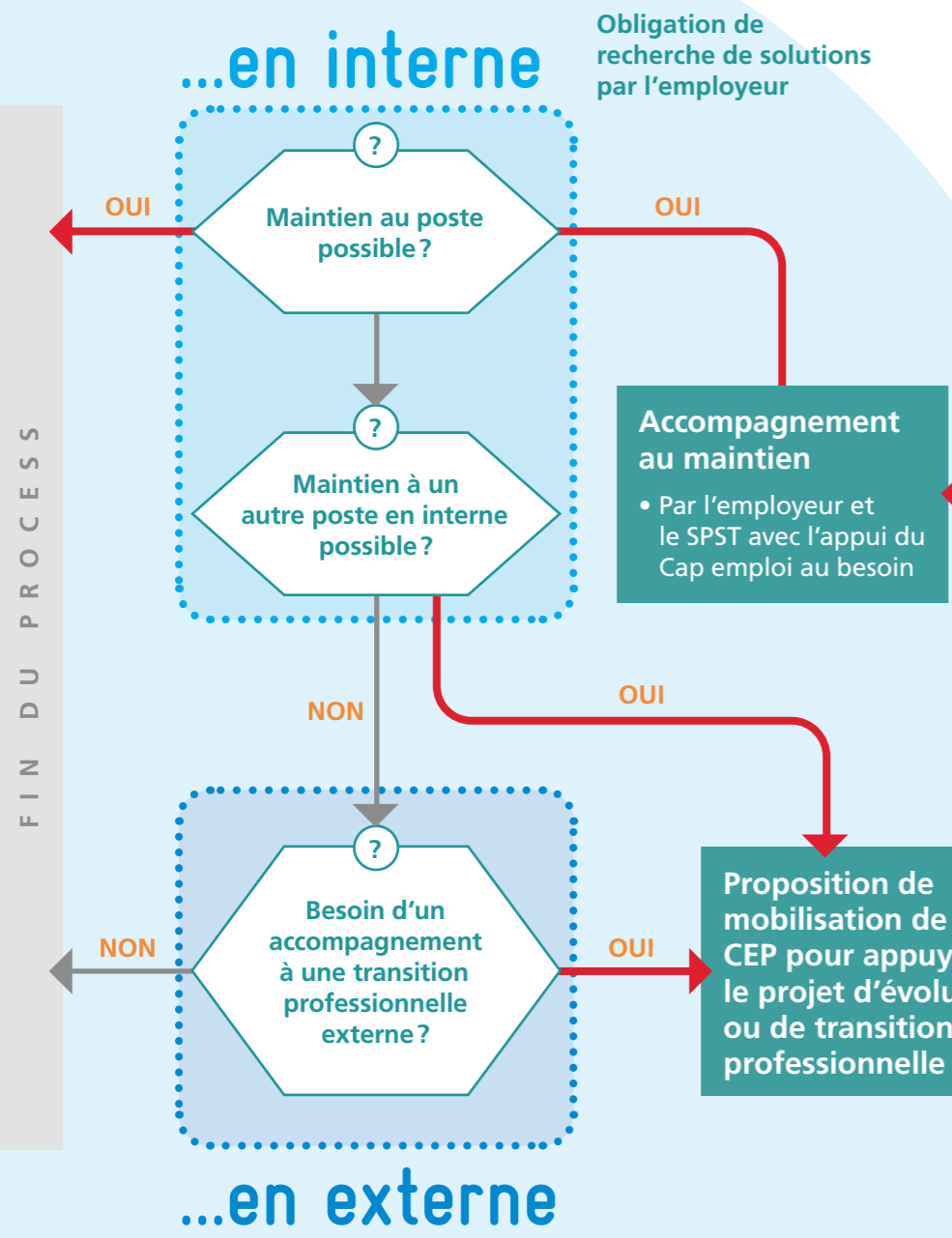
... **DES SALARIÉS EUX-MÊMES** dans le cadre:

- D'un souhait de changement de métier (évolution, reconversion)
- D'une formation hors plan de développement des compétences
- D'une réflexion sur leur avenir professionnel
- Des entretiens professionnels obligatoires
- ...

... **DES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT** des parcours professionnels des actifs salariés

- Services de prévention et de santé au travail (SPST)
- Service social Assurance Maladie
- Employeurs
- Transitions Pro
- Opérateurs CEP (CEP classique, CEP démissionnaire, CEP Trans Co)
- Centres de bilans de compétences
- Pôle emploi (CSP)
- MDPH
- OPCO
- SPE
- SPRO
- ...

Maintien dans l'emploi



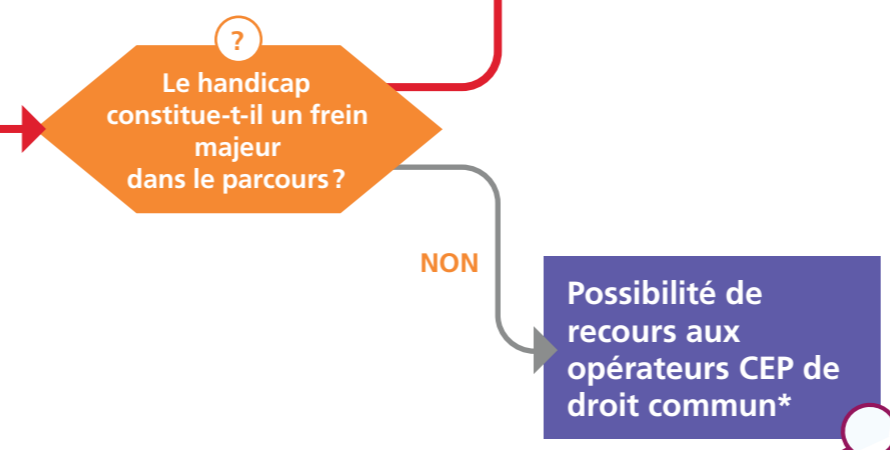
- #### Dispositifs et acteurs de droit commun
- Opérateurs CEP de droits commun (Apec, Groupement évolution, Pôle emploi, Missions locales)
 - Bilan de compétences
 - OPCO
 - Plan de formation employeur
 - Autres mesures

Poursuite de l'accompagnement par l'opérateur CEP Cap emploi

Accompagnement à la compensation

- mesures et aides mises en place par les employeurs, les SPST, l'Agefiph, l'OETH, l'Assurance Maladie...

-> cf. guide maintien du PRITH Île-de-France: <https://www.prithidf.org/actualites/decouvrez-le-guide-du-maintien-en-emploi-en-ile-de-france>



* Voir tableau des opérateurs CEP en page suivante

FIN DU PROCESS