

A large teal circle is the central focus. On its right side, there are two smaller solid circles: an orange one at the top and a purple one at the bottom. On the left side, there is a dashed purple arc consisting of several short, thick segments.

# CEP et maintien dans l'emploi

# Intervenantes

**MON CONSEIL  
EN ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE**



**avenir  
actifs**

mandaté par  
France compétences

**Emma YILMAZ**

Chargée de Relation Partenaires

**CAP  
EMPLOI**

**Nathalie BREUILLET**

# Mon Conseil en Evolution Professionnelle



<https://mon-cep.org/>

# Mon CEP - Avenir Actifs

## Pour qui ?

Salariés du privé (CDI, CDD, intérimaires, apprentis, etc.) et indépendants (artisans, commerçants, etc.)

## Où ?

Environ 30 sites de délivrance dans tous les départements de la Région CVDL

## Comment ?

0- **Première prise de contact** avec un chargé d'information via le numéro **0800 222 100**

1- **conseil personnalisé** : 1<sup>er</sup> rendez-vous avec un CEP (présentiel ou distance)

2- **Accompagnement au projet** : rdv individuels, ateliers collectifs

# CEP- Cap emploi

## Pour qui ?

- Salariés du privé (CDI, CDD, intérimaires, apprentis, etc.) et indépendants (artisans, commerçants, etc.)
- Pour les Demandeurs d'emploi BOETH

## Où ?

- Un Cap emploi par département, avec, selon les territoires, des permanences délocalisées
- Dans les agences France travail, lieux uniques d'accueil pour les demandeurs d'emploi BOETH

## Comment ?

**Première prise de contact** et diagnostic de la situation pour évaluer le besoin :  
Maintien dans l'emploi ou de l'employabilité, évolution professionnelle, relais vers un autre opérateur CEP.  
Modalités pouvant varier selon les établissements.

### **Accompagnement individualisé :**

Modalités selon l'organisation du Cap emploi et les besoins de la personne, mise en place des actions jusqu'à l'inaptitude.

### **Inscription à France travail et orientation expertise handicap pour les DETH:**

Orienté vers un conseiller Cap emploi si la personne a un besoin de compensation et de rétablissement.

# Mon CEP – CAP EMPLOI

*\*Pour être accompagné par Cap emploi, un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi délivré par la Maison Départementale des Personnes Handicapées ou de la sécurité sociale est demandé ou être dans une démarche pour obtenir ce(s) titre(s).*

## **Prescription et accompagnement**

- Prescripteur des appuis spécifiques
- Validation des projets professionnels
- Identification des techniques de compensation

## **Conseils complémentaires**

- Information sur les dispositifs de rémunération pour les TH en formation sous statut demandeur d'emploi
- Appui aux demandes MDPH (entrée en ESRP ou ESPO), avec participation aux équipes pluridisciplinaires

# CEP et maintien DANS et EN Emploi

**Sécuriser les reprises**  
après une période  
d'arrêt ou d'inactivité

**Anticiper les ruptures**  
Identifier les fragilités  
(santé, usure, handicap)

**Sécuriser les  
transitions**  
(changement de métier,  
de secteur, de poste...)

## Les enjeux

**Coordonner les acteurs**  
(SPSTI, CEP, employeurs,  
cellule prévention,  
CARSAT..)

**Renforcer l'autonomie**  
Aider la personne à  
construire un projet  
réaliste et choisi

# Un(e) salarié(e), en poste ou en arrêt est titulaire d'un titre de BOETH ou est en voie de l'obtenir

- La personne estime que son handicap **peut être un frein** à son parcours professionnel
- **Ne sait pas** si son handicap peut être un frein et à besoin d'un diagnostic
- A un risque d'inaptitude médicale et/ou des restrictions d'aptitude

**CAP  
EMPLOI**

- La personne estime que son handicap **n'est pas un frein** à son parcours professionnel

 **avenir  
actifs**  
mandaté par  
France compétences

Une inaptitude est prononcée →

 **France  
Travail**

# Problématique de santé au travail et formation / reconversion



## Je souhaite me réorienter car j'exerce un métier pénible, à risques

- Opérateur CEP salariés (Avenirs actifs, Apec)
- PUR ( via Transitions Pro)
- C2P ( via Transitions Pro)
- Dispositifs classiques de la formation continue



## Je dois / souhaite faire une formation, une reconversion

### Et je vais faire ou j'ai fait une demande de RQTH, je suis déjà BOETH, j'ai besoin d'une expertise handicap

- Cap emploi, qui redirigera vers l'opérateur compétent le cas échéant
- Tous les dispositifs seront étudiés selon la situation et les possibilités



## Je risque une inaptitude médicale, j'ai des restrictions d'aptitude, je suis en poste ou en arrêt

- Maintien dans l'emploi, maintien de l'employabilité, s'adresser à Cap emploi
- Reconversion interne / externe, s'adresser à Cap emploi ou à l'opérateur compétent Avenirs Actifs / Apec
- Cap emploi peut faire un 1<sup>er</sup> diagnostic et relayer vers un autre opérateur selon le besoin et la situation



## Je vais être rapidement déclaré inapte et licencié pour inaptitude

- France travail

# Dispositifs pour l'ensemble des salariés

**Compte Personnel de Formation (CPF)** Avec une participation obligatoire de 102,23 €.



**Projet de Transitions Professionnelle (PTP)**



**Démission reconversion**  
(1300 jours travaillées dans les 60 derniers mois)

The logo consists of a light blue circle containing the text 'DÉMISSION RECONVERSION' in blue and pink letters.

**DÉMISSION  
RECONVERSION**

# Dispositifs spécifiques « handicap »



## Evolutions des aides Agefiph

- ✗ Suppression des aides au financement du coût pédagogique
- ✓ Recentrement sur la compensation du handicap



## Aides disponibles

- ✓ Majoration du coût contrat (apprentissage) : jusqu'à 4 000 €
- ✓ 2ASF : aide à l'adaptation des situations de formation (montant selon analyse individuelle)
- ✓ Aides techniques : jusqu'à 5 250 € (reste à charge obligatoire)
- ✓ Plateforme de prêt de matériel (formations ou contrats < 6 mois)

# Dispositifs Usure Professionnelle



Compte professionnel de prévention (**C2P**) / Points de pénibilités

permet aux salariés exposés à des risques de financer une formation grâce à des points cumulés



**PUR** - Prévention Usure Professionnel

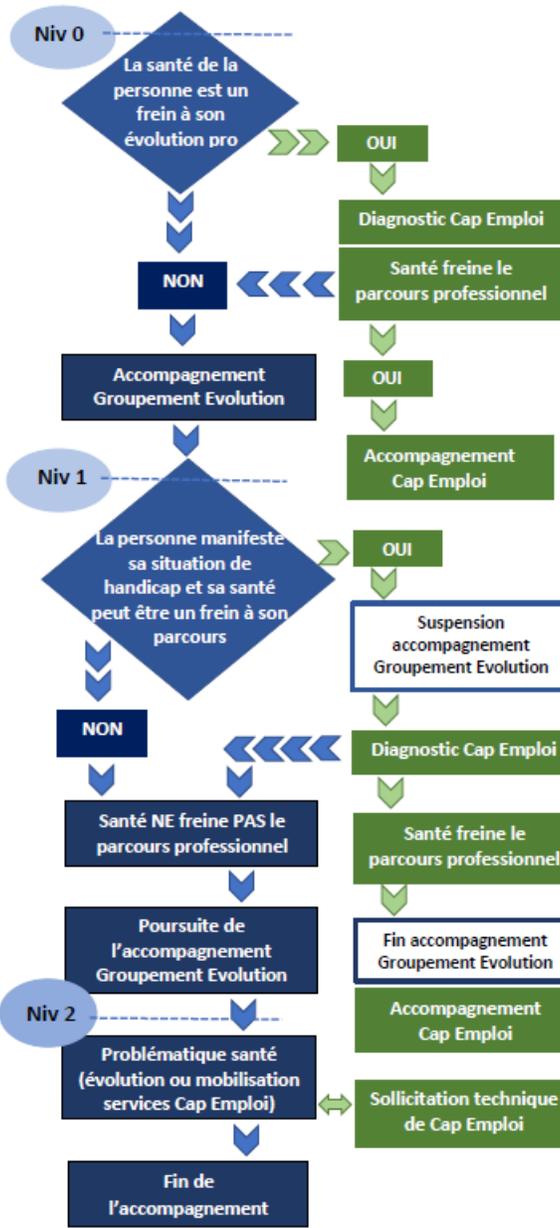
permet aux salariés d'utiliser leurs points C2P pour financer une reconversion

**FIPU** - Fonds Investissement Prévention Usure Professionnel

S'adresse aux salariés exposés à des risques ergonomiques

# Schéma

## Gestion du contact bénéficiaire par le Groupement Evolution



**Commentaire Aiguillage – Groupement Evolution :**

Le Groupement Evolution Centre – Val de Loire vérifie les conditions d'accès au service (salariés du privé et indépendants) / l'absence d'accompagnement CEP en cours. Le Groupement Evolution Centre- Val de Loire interroge le bénéficiaire sur « la possession d'une reconnaissance administrative du handicap (ou en cours) », « le risque d'inaptitude au poste », « l'éventuel frein à l'évolution professionnelle par l'état de santé ». Pour un accompagnement par Le Groupement Evolution Centre -Centre Val de Loire, la réponse « oui » est attendue à la 1<sup>ère</sup> question et au moins à l'une des deux suivantes. Quand le Groupement Evolution Centre – Val de Loire aiguille vers le Cap Emploi : le choix appartient à la personne.

**Commentaire diagnostic Cap Emploi :**

Cap Emploi réalise un diagnostic de situation et vérifie que le handicap et ses répercussions nécessitent d'être prise en compte dans la délivrance du CEP. Le diagnostic Cap emploi est de nature différente du CEP. Le conseiller informe des possibilités d'accompagnement Cap Emploi : le choix appartient à la personne.

**Commentaire sollicitation technique Cap Emploi :**

Groupement Evolution pourra solliciter un soutien technique pour mobiliser des aides spécifiques Cap Emploi (connaissance de prestations spécifiques, échange tripartite avec accord du bénéficiaire au besoin...)

# Les CEP salariés et TI suivis par Cap emploi en région

| Les CEP en Région pour les salariés et TI 1 <sup>er</sup> semestre 2025 | MEE<br>Maintien en emploi | EVP<br>Evolution professionnelle | TOTAL |
|---|---------------------------|----------------------------------|-------|
| Ouverture suite ou pendant une démarche de Maintien Dans l'Emploi       | 8                         | 2                                | 10    |
| Ouverture   | 173                       | 27                               | 100   |
| Déjà en cours   | 255                       | 99                               | 354   |
| Ouverture CEP   | 34                        | 19                               | 53    |
| Dossiers traités sur la période (en cours +ouverture)                   | 428                       | 126                              | 554   |

# Ressources pour aller plus loin

Outil d'aide au repérage des situations de mobilisation du Conseil en évolution professionnelle (CEP) dans le cadre des parcours de maintien ([site du PRITH Île-de-France](http://site.du.PRITH.Île-de-France))

**PRITH Île-de-France** **TRANSITIONS PRO** Île de France

**Glossaire**

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

**Les opérateurs CEP en Île-de-France**

| OPÉRATEUR CEP   | AGEFIPH  | OPCO  | MISSION LOCALE   | CAP EMPLOI   | FRANCE TRAVAIL  |
|---|--|---|--|--|---|
| <b>Jeune de 16 à 25 ans décrochant</b>                              | Si jeune diplômé à partir de 16 ans jusqu'à 25 ans et qui décroche un diplôme supérieur à BAC                    | Non   | Public cible   | UNIQUEMENT SI handicapé dans un IRLM (à exclure)         | 4 ans de 16 ans, si le candidat est diplômé, ou à partir de la 1ère année de la formation                                   |
| <b>Demandeur d'emploi</b>   | Oui  | Non   | Si jeune diplômé à 25 ans                                      | UNIQUEMENT SI handicapé dans un IRLM (à exclure)         | Public cible  |
| <b>Salarié de secteur privé</b>                                     | Oui  | Public cible  | Non  | UNIQUEMENT SI handicapé dans un IRLM (à exclure)         | Non   |
| <b>Actif cadre</b>  | Public cible   | Non   | Non  | UNIQUEMENT SI handicapé dans un IRLM (à exclure)         | Non   |
| <b>Indépendant, artisan, auto-entrepreneur, profession libérale</b> | UNIQUEMENT SI indépendant, artisan, auto-entrepreneur, profession libérale                                       | Public cible  | Non  | UNIQUEMENT SI handicapé dans un IRLM (à exclure)         | Si éligible dans le cadre de la loi n° 2018-771   |
| <b>Actif de secteur public</b>                                      | UNIQUEMENT SI actif dans le secteur public   | Si statut de droit public   | Non  | UNIQUEMENT SI handicapé dans un IRLM (à exclure)         | Si éligible dans le cadre de la loi n° 2018-771   |
| <b>Intermittent</b>   | UNIQUEMENT SI intermittent du spectacle  | Public cible  | Non  | UNIQUEMENT SI handicapé dans un IRLM (à exclure)         | Si éligible dans le cadre de la loi n° 2018-771   |
| <b>Intermittent du spectacle</b>                                    | UNIQUEMENT SI intermittent du spectacle  | Non   | Non  | UNIQUEMENT SI handicapé dans un IRLM (à exclure)         | Public cible  |
| <b>Contact</b>  | <a href="http://www.agefiph.fr">www.agefiph.fr</a><br>0809 30 12 12<br>11 avenue de la République<br>75011 Paris | <a href="http://www.opco.fr">www.opco.fr</a><br>0800 340 940<br>11 avenue de la République<br>75011 Paris | <a href="http://www.missionlocale.fr">www.missionlocale.fr</a> | <a href="http://www.chapeo-ops.fr">www.chapeo-ops.fr</a> | <a href="http://www.francetravail.fr">www.francetravail.fr</a><br>0800 340 940<br>11 avenue de la République<br>75011 Paris |

**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 constitue pas le frein principal dans leur parcours professionnel. La liberté de choix des salariés quant à l'opérateur CEP sollicité reste possible.

**PRITH Île-de-France** **TRANSITIONS PRO** Île de France

Janvier 2025

Transitions Pro Île-de-France, coordonnateur du suivi du CEP en Île-de-France

**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.

## 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.