

Fiche - Le conseil en évolution professionnelle

Version - Août 2026

A noter : Un guide dédié des dispositifs d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et leurs financements est disponible sur le site de l'Ucanss - [S'orienter et se former](#)

Table des matières

L'objet.....	2
Les prescripteurs.....	2
Les dispositions spécifiques conventionnelles.....	2

L'objet

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO). Il est toujours délivré à titre gratuit pour les individus. Il bénéficie d'un financement dédié prélevé sur la contribution formation.

Conformément à l'article L.6111-6 du Code du travail, le CEP aura pour objectifs d'accompagner les personnes dans :

- La mise en œuvre de leurs projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires,
- L'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elles expriment ainsi que les financements disponibles,
- Le cadre du projet de transition professionnelle (article L.6323-17-1 du Code du travail).

Les prescripteurs

Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle, au niveau national, tels que France Travail, les Missions locales, Cap Emploi et l'Apec, restent en charge du CEP.

Pour les salariés, France compétences a désigné des opérateurs régionaux. L'ensemble des informations les concernant se retrouvent depuis le site [Mon CEP - Mon conseil en évolution professionnelle](#)

Les dispositions spécifiques conventionnelles

L'article 5 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 indique que les services en charge de la gestion des ressources humaines assurent la promotion du conseil en évolution professionnelle (CEP). Pour rappel, les informations concernant l'accès au CEP sont obligatoirement abordées lors des entretiens de parcours professionnels.

Le Protocole d'accord du 19 décembre 2019 prévoit une demi-journée d'absence rémunérée pour faciliter l'accès aux salariés au conseil en évolution professionnelle.

Les conditions à remplir sont :

- Pour les salariés en CDI : avoir une ancienneté d'au moins 4 années passées en qualité de salarié dont 12 mois au sein de l'organisme,
- Pour les salariés en CDD : avoir une ancienneté d'au moins 24 mois d'activité salariée au cours des 4 dernières années dont 4 mois au sein de l'organisme.

Un délai de carence de 4 ans doit être respecté entre deux demandes.

Cette absence peut être portée à une journée lorsque l'organisme habilité à dispenser le conseil en évolution professionnelle se trouve particulièrement éloigné du domicile du salarié. Il conviendra à chaque direction locale au niveau de l'organisme d'apprécier la notion d'éloignement.

Les frais de transport et de repas engagés par le salarié ayant bénéficié de l'absence autorisée au titre du conseil en évolution professionnelle, lui sont remboursés sur la base des dispositions du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement.

Enfin, les employeurs examinent avec attention toute demande de formation faisant suite à un conseil en évolution professionnelle dans le cadre de l'établissement de leur plan de développement des compétences.