

## Société | Emploi : quand les néo-aquitains rêvent d'autre chose



**Covid oblige, les français et néo-aquitains sont nombreux à s'être remis en question sur le plan professionnel au cours de l'année 2020. Entre envies d'ailleurs ou simple quête de sens, il existe plusieurs organismes – publics notamment – pour accompagner ces personnes, comme le Conseil en évolution professionnelle. Retour sur cette année exceptionnelle sous plusieurs points avec Alice Denmanivong, coordinatrice du CEP Nouvelle-Aquitaine.**

Depuis 2015, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) aide les salariés à faire le point sur leur parcours et réfléchir à une transition professionnelle. Comme le Compte Personnel de Formation (CPF), le CEP est un dispositif national gratuit pouvant être sollicité par tous les salariés du droit privé (hors emplois étudiants et fonctionnaires). Depuis janvier 2020, le dispositif s'adresse également aux travailleurs indépendants.

En Nouvelle-Aquitaine, la mission du Conseil en évolution professionnelle est assurée par un groupement d'acteurs de l'emploi et de l'insertion, parmi lesquels Pôle Emploi, les missions locales ou encore les Centres des bilans de compétences (CIBC). « Il est fréquent d'associer évolution et reconversion professionnelle, mais ce n'est pas forcément la même chose, précise Alice Denmanivong, coordinatrice du CEP en Nouvelle-Aquitaine. Il arrive parfois que des salariés nous contactent pour évoluer sans quitter leur entreprise ».

### Plus de 10 000 néo-aquitains accompagnés en 2020

Une chose est sûre pour Alice Denmanivong : la mission de service public du Conseil en évolution professionnelle prend encore plus de sens en temps de crise. « Les gens sont sortis des confinements avec de nouveaux projets en tête, qui correspondent parfois davantage à leurs valeurs, raconte la manager du CEP en Nouvelle-Aquitaine. Se retrouver en famille a énormément changé notre mode de travail. Nous avons également fait de l'accompagnement psychologique pour certains salariés. Notre objectif est d'aider ces personnes, dont beaucoup sont éprouvées par crise sanitaire ».

En 2020, plus de 10 000 personnes ont bénéficié de l'accompagnement du Conseil en évolution professionnelle en Nouvelle-Aquitaine. « Un nombre exceptionnel, compte tenu du contexte sanitaire. Nous nous étions fixés – avant

la crise – l'objectif d'accompagner 14 000 personnes », sourit Alice Denmanivong. A l'automne, le CEP a également publié un [baromètre régional de l'évolution professionnelle](#). On y apprend notamment qu'un salarié néo-aquitain sur deux prévoit d'évoluer professionnellement sous deux ans et que 79% des salariés estiment que l'accompagnement de l'évolution professionnelle est une mission importante de leur employeur.

## « Les gens ont envie de se lancer »

Forte de ce constat, Alice Denmanivong évoque plusieurs dispositifs récents, permettant de mieux accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle. Parmi eux, [le dispositif démissionnaire](#), lancé en fin d'année 2019 dans le cadre de la loi « Avenir professionnel ». Il permet à des salariés de démissionner tout en conservant leurs droits au chômage, sous réserve d'un projet de reconversion ou de création d'entreprise. « Avec ce dispositif, le passage par le Conseil en évolution professionnelle est obligatoire, sachant que nous pouvons aider les salariés à préparer leurs projets », affine Alice Denmanivong. Le dispositif démissionnaire concerne 800 des 10 000 personnes accompagnées en 2020 par le CEP Nouvelle-Aquitaine. « Les gens ont envie de retrouver du sens dans leur vie professionnelle et de se lancer », ajoute la coordinatrice du CEP.

Autre initiative, là aussi gouvernementale, [le dispositif « Transition Collective »](#), lancé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion le 1<sup>er</sup> février dernier, dans le cadre du plan France Relance. « Il a été annoncé en fin d'année 2020, affirme Alice Denmanivong. Il est demandé par les partenaires sociaux depuis la crise sanitaire ». En bref, le dispositif permet aux salariés de conserver leur salaire tout en suivant des formations pour évoluer dans leur entreprise ou se reconvertir dans des métiers dits « porteurs ». Pour chaque région, une [liste de ces métiers à fort potentiel de recrutement](#) a été établie.

Yoan Denéchau

*Crédit Photo : CIBC33*

*Publié sur [aqui.fr](#) le 15/03/2021*

*[Url de cet article](#)*