



Le CEP et autres dispositifs d'accompagnement personnalisé

*L'accompagnement individualisé du collaborateur
tout au long de sa vie professionnelle*

LE CEP ET AUTRES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

L'accompagnement individualisé du collaborateur tout au long de sa vie professionnelle



Pavlena DOBREVA

Manager

Chez ConvictionsRH







Pavlena dispose de 8 années d'expérience dans le conseil RH : gestion et développement RH, ingénierie de formation, négociation et relations sociales, Droit du travail, SIRH...

Elle est notamment intervenue auprès de PME, de grandes entreprises ou de branches professionnelles, pour les accompagner dans l'optimisation de leurs processus stratégiques et de leurs outils organisationnels et RH, à travers des projets participatifs facilitant la conduite et l'accompagnement du changement.

Parallèlement, elle est chargée de cours au sein du Groupe ESSEC.

LE CEP ET AUTRES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Sommaire de l'atelier

Accueil et état des lieux		
I	Séquence 1 : Le CEP : de quoi parle-t-on ?	 15 min
II	Séquence 2 : L'utilisation du CEP, un bilan en demi-teinte	 30 min
Travail de réflexion et atelier		
III	Séquence 3 : Les autres dispositifs d'accompagnement personnalisé	 30 min
IV	Séquence 4 : Ateliers thématiques	 45 min
Conclusion		



LE CEP : DE QUOI PARLE-T-ON ?

LE CEP : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Un dispositif qui s'inscrit dans un projet plus large : la réforme de la formation professionnelle



La loi du 5 mars 2014 introduit une série de nouvelles dispositions autour de la formation, du développement des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels

Le CEP peut déboucher sur une formation éligible au CPF.



Le conseil en évolution Professionnelle (CEP)

Un appui externe (qu'il est possible d'internaliser) pour accompagner le collaborateur dans sa réflexion sur son projet professionnel
ZOOM sur le CEP cf. partie suivante.



L'employeur peut informer le salarié de sa possibilité de recourir au CEP lors de son EP.

L'entretien professionnel (EP)

Le rendez-vous du salarié avec sa montée en compétences. Le manager endosse un rôle de conseiller avec une vision moyen/long terme.



Le compte personnel de formation (CPF)

Plus qu'un héritier du DIF, le CPF est un accélérateur de montée en compétences. Il est attaché à la personne et non au contrat de travail et suit son détenteur tout au long de sa vie professionnelle.

Autres dispositions

- Meilleur accès à la qualification via les contrats en alternance
- Meilleure accessibilité à la VAE
- Démocratie sociale
- Suppression de l'obligation fiscale de formation

LE CEP DE QUOI PARLE-T-ON ?

Un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé

Finalités

Sécuriser les parcours professionnels et **accroître** les compétences et les qualifications en facilitant l'accès à la **formation**.

Définition du CEP

« 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 et formaliser un projet d'évolution professionnelle** quelle qu'en soit la nature.

Nature de la prestation

1 Analyser la situation professionnelle du collaborateur
Via un entretien individuel

2 Définir le projet professionnel
Via un conseil et accompagnement personnalisés, délivrés par un référent

3 Accompagner sa mise en œuvre
Via un plan d'actions concret



Prestation réalisée sur le temps libre (sauf accord de Branche)

Il contribue, tout au long de la vie active de la personne, à **améliorer la capacité de la personne à faire ses propres choix professionnels et à évoluer professionnellement**, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qualifications professionnelles.

A cet effet, le conseil en évolution professionnelle doit aider la personne à **clarifier sa situation et lui apporter des clés de compréhension de son environnement professionnel ainsi que des points de repère dans l'offre de qualifications et de formations**, en appui de son projet d'évolution professionnelle.
Il est délivré à l'initiative de la personne. »

Pour qui ?

Toutes personnes actives (salariés, demandeurs d'emploi, agents publics)

Pour quoi ?

Insertion, reconversion, mobilité, besoin de formations, reprise ou création d'activité....

(D'après l'Arrêté du 16 juillet 2014 qui fixe le cahier des charges du CEP)

Assuré par des conseillers d'organismes habilités



APEC
Pour les cadres



OPACIF
Pour les salariés



Pôle emploi
Pour les demandeurs d'emploi



Cap emploi
Pour les personnes en situation de handicap



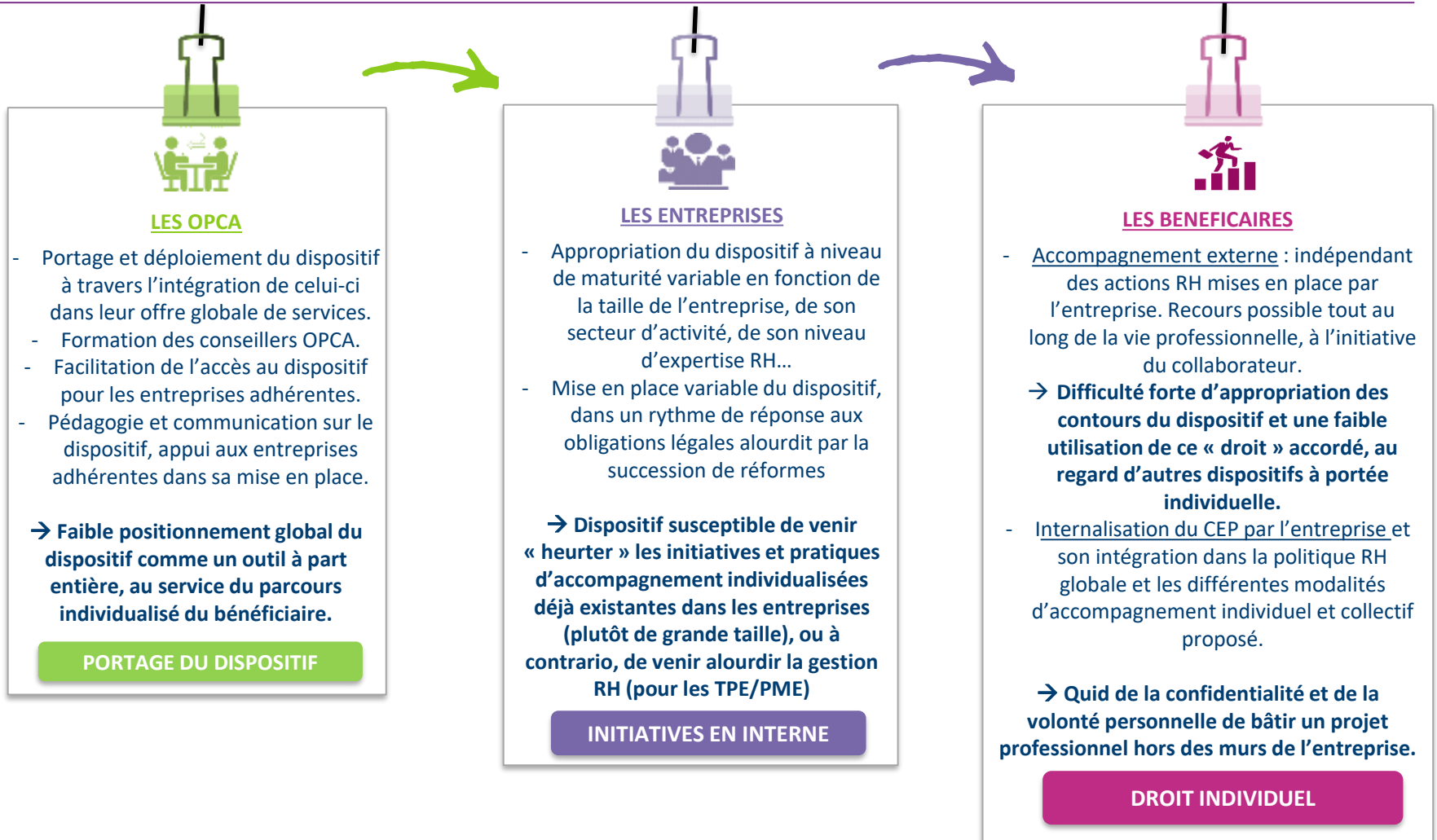
Missions locales
Pour les jeunes



L'UTILISATION DU CEP : UN BILAN EN DEMI-TEINTE

BILAN D'UTILISATION DU CEP

L'appropriation du dispositif par les différentes parties prenantes



BILAN D'UTILISATION DU CEP

La complémentarité des enjeux au service d'une logique d'application jusqu'au-boutiste

Branches / Fédérations

Répondre aux besoins de leurs adhérents ne pouvant internaliser cette fonction dans leurs entreprises, faute de financement ou de compétences suffisants ; Donner une vision d'ensemble permettant de mieux appréhender les évolutions de l'environnement

Entreprises

Répondre aux besoins individuels et collectifs, en assurant l'équilibre entre logique de compétitivité économique/d'efficacité organisationnelle et logique de développement professionnel et personnel/d'employabilité

Fonction RH

Accompagner l'analyse et la consolidation des besoins individuels et collectifs de développement professionnel ; proposer et déployer une offre de services RH, personnalisable voire sur-mesure, pour des actions concrètes en réponse aux besoins exprimés

Managers

Faciliter l'expression des besoins individuels et collectifs de développement professionnel ; conseiller/orienter les collaborateurs, de manière personnalisée, tout au long de leurs parcours professionnels et en accord avec le rythme de leur montée en compétences

Collaborateurs

Questionner son parcours professionnel, étudier les possibilités d'évolution et se responsabiliser quant au développement de son capital de compétences, dans le cadre ou en dehors de son actuelle activité et/ou entreprise

Apporteur d'expertise & Soutien

Apporteur de vision & compétences

Partenaire des carrières & parcours

Conseiller pro & Facilitateur

Acteur responsable & Autonome

BILAN D'UTILISATION DU CEP

L'incarnation du dispositif dans les secteurs privé et public

Entreprises privées

- Le CEP est applicable à toute personne active exerçant dans une entreprise privée. Cependant, on observe un taux de recours relativement faible dû en grande partie à la finalité du dispositif très proche de celles d'autres pratiques RH déjà existantes au sein des entreprises.
- Ainsi, la clé du succès d'un déploiement réussi du CEP devient la capacité de l'entreprise d'imbriquer le dispositif dans le cycle global de gestion et de développement des compétences des collaborateurs (cf. Partie suivante)



Organisations publiques

- Le CEP peut être déployé auprès des agents publics. Cependant, on constate une internalisation du service de conseil en raison de la spécificité de la DRH dans la fonction publique.
- Ainsi, les conseillers mobilité-carrière disposant d'une connaissance de l'ensemble des offres disponibles dans l'administration, se révèlent les plus à même d'ouvrir des possibilités de réflexion aux agents pour les accompagner dans leur projet.
- En revanche, reste entière la question de la nécessité pour les agents de bénéficier d'un conseil indépendant venant d'interlocuteurs extérieurs susceptibles de les accompagner dans leur projet quelle que soit la nature de celui-ci.

N.B. : Les dispositifs internes et externes supposent des enjeux et des gestion de carrières différents.



INTERNE



RÉTENTION

FIDÉLISATION

MOTIVATION



CHAMP DES POSSIBLES
INDIVIDUALISATION

INDÉPENDANCE



EXTERNE



AU-DELÀ DU CEP, QUELS SONT LES AUTRES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES COLLABORATEURS ?

LES AUTRES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES COLLABORATEURS

Articulation du CEP avec d'autres dispositifs

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Eligibilité au titre du CPF

Débouché possible sur une formation ou un bilan de compétences, éligibles au titre du CPF

Eligibilité au titre du CPF

VALIDATION DES ACQUIS D'EXPERIENCE

- Le bénéficiaire doit pouvoir justifier d'au moins un an d'expérience en rapport avec la certification visée
- Le service est payant, avec une aide financière possible auprès de l'employeur, de l'OPCA ou du Conseil régional
- Le dispositif permet d'obtenir une certification enregistrée au RNCP

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

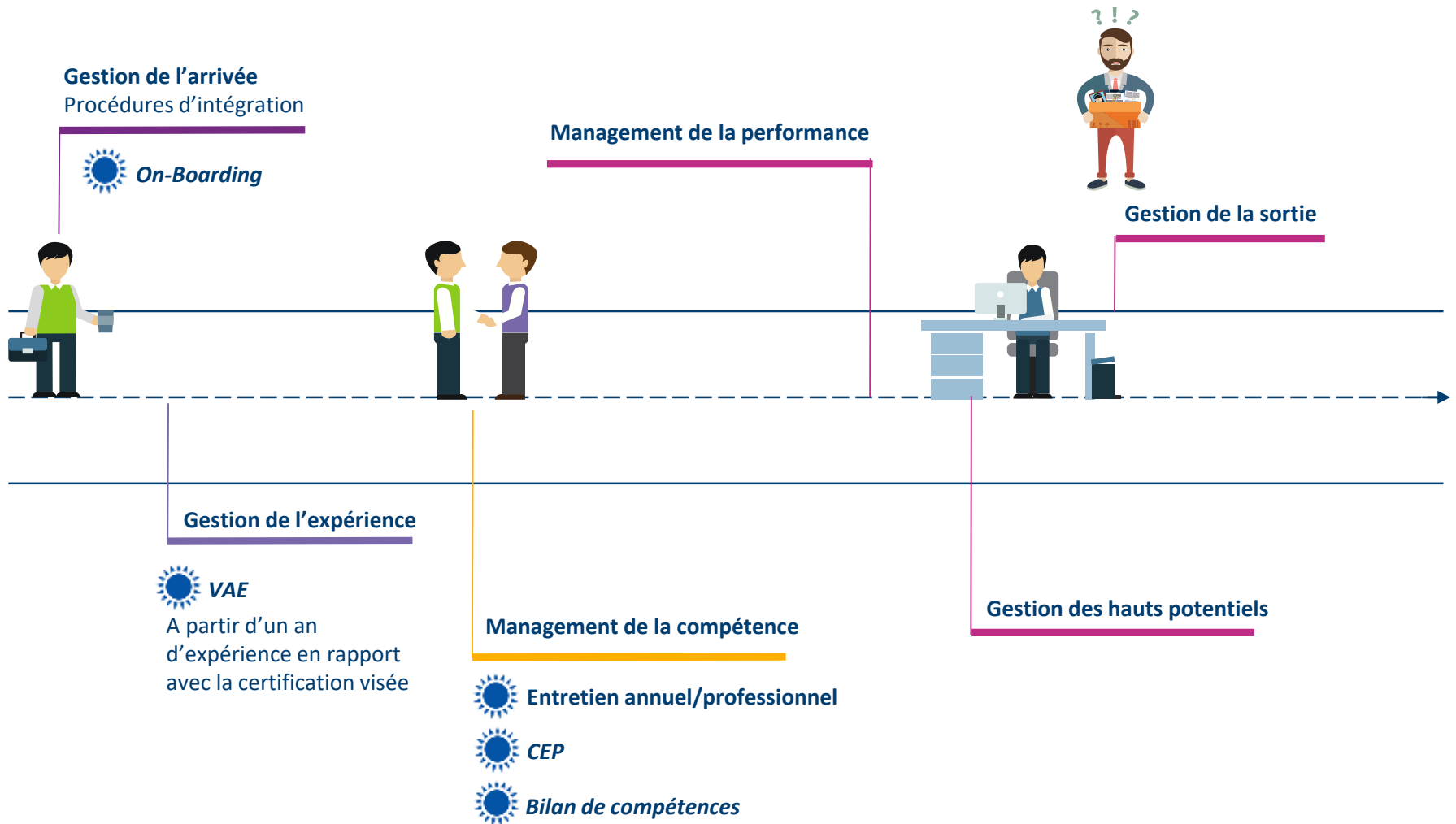
- Le bénéficiaire peut y recourir plusieurs fois au cours de son parcours, avec un suivi et un accompagnement réguliers
- Le service est gratuit
- L'employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP, notamment à l'occasion de leurs entretiens professionnels

BILAN DE COMPETENCES

- Le bénéficiaire peut y recourir, de manière ponctuelle, à un moment clé de son parcours professionnel, pour évoluer dans son entreprise, changer de branche d'activités, trouver un emploi, faire le point sur ses compétences
- Le service est payant mais éligible et finançable au titre du CPF
- Les moyens mobilisés dans la phase d'investigation sont plus importants et plus approfondis que pour le CEP

LES AUTRES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES COLLABORATEURS

Les moments clés de la vie professionnelle des collaborateurs au sein de leur entreprise





ATELIERS THÉMATIQUES



TROIS THÈMES DE RÉFLEXION :

1. *Comment internaliser le CEP ? Comment créer vos propres formes de conseil ?*
2. *Comment le faire vivre et l'intégrer aux côtés des initiatives déjà en place ? Quelle articulation entre le CEP externalisé et le CEP internalisé ?*
3. *Quels liens avec les services RH pour analyse et consolidation des résultats des accompagnements personnalisés suivis ? (Règles de confidentialité)*



Comment internaliser le CEP ? Comment créer vos propres formes de conseil ?



Quels mots définissent le mieux ce qui pourrait être le service RH de demain autour d'un CEP internalisé ?



Quels mots définissent le mieux la posture RH à épouser pour délivrer un CEP internalisé, conformément à la logique et aux valeurs portées par la loi ?



**Comment le faire vivre et l'intégrer aux côtés des initiatives déjà en place ?
Quelle articulation entre le CEP externalisé et le CEP internalisé ?**



Quelles sont les quatre pratiques & initiatives RH internes existantes qui répondent le plus aux objectifs cibles du CEP ?



Pour chacune de ces pratiques RH existantes, quel est votre degré de maturité en termes de processus et d'outils ?



Pour chacune de ces pratiques, identifier les processus et outils dont vous disposez en interne et ceux qu'il faut aller chercher en externe ?



Quels liens avec les services RH pour analyse et consolidation des résultats des accompagnements personnalisés suivis ? (Règles de confidentialité)



Sur les outils externes auxquels vous aimeriez avoir recours, quelles modalités de récupération et consolidation des résultats pourriez-vous envisager ?



Merci à vous tous !!!

Quel est votre feedback sur cet atelier ?



Quels sont les sujets sur lesquels vous avez le plus appris lors de cet atelier ?



Cet atelier vous serait-il utile par la suite ?



Cet atelier vous a-t-il donné des idées nouvelles pour la suite ?



Quel est votre degré global de satisfaction de cet atelier ?



Avez-vous des recommandations pour améliorer nos prochains ateliers ?

