

Mon CEP au service de votre entreprise



- **Présentation du CEP** et/ou intervention thématique (CPF, CPA, outils financement, problématique de santé...) à destination des salariés, dirigeants, CSE, adhérents, réseaux, etc.
- **Webinar régional mensuel** pour les entreprises
- Participation et/ou organisation d'**événements**
- Mise à disposition d'un **kit communication spécifique** : print, digital, intranet, fil d'actualité
- Préparation des salariés à l'**entretien de parcours professionnel***
- **Permanences dans les lieux de vie des salariés** : par exemple une présence sur stand sur la pause méridienne (ex. restaurant d'entreprise)
- Proposition de **supports de communication individualisés**.
- Possibilité de **mise en relation avec des partenaires experts** (OPCO, Service de la Région, acteurs de l'emploi et de la formation...)
- Échanges thématiques, intervention auprès de clubs d'entreprise, animation de temps de débats



*Le CEP et l'entretien de parcours professionnel

Le conseil en évolution professionnelle aide les salariés à préparer leurs entretiens individuels. Les entreprises ont l'obligation de présenter le conseil en évolution professionnelle lors des entretiens de parcours professionnels. Cet entretien permet d'impliquer vos salariés dans l'évolution de votre entreprise.

Nous vous invitons à consulter la fiche dédiée à l'entretien de parcours professionnel.

L'entretien de parcours professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les quatre ans d'un entretien de parcours professionnel à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille, le secteur d'activité de l'entreprise, ou le contrat qui les lie.

Il permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Il a pour objectifs :

- de connaître les aspirations du salarié (envies de formation, d'évolution professionnelle)
- d'entretenir la motivation du salarié et de l'impliquer davantage,
- d'identifier des compétences en interne utiles à l'entreprise.

L'entretien de parcours professionnel est centré sur le salarié, l'entretien annuel d'évaluation est quant à lui tourné vers la place du salarié dans l'entreprise.

L'employeur est tenu d'organiser un entretien de parcours professionnel pour les salariés qui sont restés loin de l'entreprise un certain temps (ex. congé maternité, sabbatique, arrêt longue maladie...).

Lors de l'entretien, doivent être mentionnées des informations quant à l'activation du CPF (Compte Personnel de Formation) et les possibilités d'abondement par l'employeur

En amont ou à l'occasion de cet entretien de parcours professionnel, l'entreprise se doit d'informer le salarié de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle en vue de préparer cet entretien, valider son projet professionnel et bien plus encore.

Numéro unique pour les salariés : 09 72 01 02 03

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Tous vos salariés sont concernés par le CPF

Le compte personnel de formation permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Chaque début d'année, vos salariés voient ainsi leur CPF se créditer automatiquement en fonction du temps de travail effectué l'année précédente. Cette alimentation est réalisée directement par la Caisse des Dépôts et Consignations, à partir des informations sociales que vous déclarez.

Les droits acquis suivent le salarié et perdurent lors des changements de statut ou d'employeurs.

Le CPF fait partie des dispositifs de la formation professionnelle, il est ainsi financé grâce à votre contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

L'acquisition des droits

Pour un salarié qui travaille toute l'année au moins à mi-temps, l'alimentation annuelle de son CPF sera de 500€.

Pour les salariés travaillant moins d'un mi-temps ou n'ayant pas travaillé en continu, l'alimentation se fera alors au prorata du temps de travail effectif sur l'année concernée.

À noter que certains de vos salariés peuvent bénéficier d'une majoration permettant une alimentation annuelle de 800€ ; c'est le cas des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et des personnes non qualifiées. Pour en bénéficier, ils devront alors déclarer leur situation directement sur leur compte personnel de formation, n'hésitez pas à les en informer !

Vos salariés peuvent mobiliser le CPF pour financer :

- un bilan de compétence
- un projet de validation des acquis et de l'expérience (VAE)
- une certification Cléa
- un accompagnement pour la création ou reprise d'entreprise
- une formation qui débouche sur une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique.

Investir dans la formation de vos salariés, c'est préparer l'avenir en adaptant les qualifications des salariés aux métiers de demain, et c'est investir dans la performance économique et sociale de votre entreprise.

Mon Mémo RH...

Votre salarié doit vous informer de sa formation ? oui et non

En cas de formation en dehors du temps de travail, votre salarié peut mobiliser librement son CPF et n'a pas besoin de vous informer, ni de demander votre accord. En revanche, s'il souhaite suivre une formation durant le temps de travail, il doit obtenir votre accord et vous adresser une demande d'autorisation d'absence.

La loi prévoit que cette demande doit vous parvenir au minimum 60 jours avant le début de la formation (si la formation dure moins de 6 mois ou qu'elle se déroule à temps partiel) ou minimum 120 jours avant (si elle dure plus de 6 mois).

Attention, l'absence de réponse de votre part au salarié dans un délai de 30 jours vaut acceptation.

Vous pouvez refuser cette demande de réalisation sur le temps de travail, sans justification, autant de fois que vous le souhaitez. Si vous acceptez, les heures de formation constitueront un temps de travail effectif et vous devrez maintenir le salaire de votre salarié durant la formation.

Seuls les coûts pédagogiques sont pris en charge

Dans le cadre du CPF, seuls les coûts de la formation seront pris en charge, à hauteur des droits acquis sur le compte du salarié. Le salaire et les frais annexes ne seront pas pris en charge.

Si le salarié ne bénéficie pas d'assez d'euros sur son CPF pour couvrir la totalité du coût de la formation qu'il envisage, il peut financer lui-même le complément ; en tant qu'employeur, vous pouvez également participer au co-financement de son projet de formation en versant un abondement directement sur son CPF.

D'autres abondements du compte sont possibles, en fonction de la situation du salarié et de son projet.

Pour obtenir des informations sur la manière dont peut être abondé le CPF, vous pouvez recommander à votre salarié de solliciter gratuitement l'appui d'un.e conseiller.e en évolution professionnelle.

Vous avez des obligations en tant qu'employeur

Quelle que soit la taille de votre entreprise, vous avez obligation d'informer vos salariés sur le Compte Personnel de Formation lors des entretiens de parcours professionnels.

Tous les **4 ans**, l'**entretien de parcours professionnel (EPP)** est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Cet entretien est consacré notamment aux souhaits d'évolution et aux besoins de formation du salarié. L'employeur est invité à présenter le CEP à ses salariés en amont avant qu'ils puissent être accompagnés pour préparer au mieux leur entretien.

Si vous n'avez pas les ressources nécessaires au sein de votre entreprise, le CEP est à votre disposition pour vous aider et orienter vos salariés.

Si votre entreprise compte au moins 50 salariés, et qu'un de vos salariés n'a pas bénéficié sur les 6 dernières années des entretiens professionnels prévus tous les deux ans, et d'au moins une action de formation non obligatoire, vous devrez verser un abondement correctif de 3000€ sur son CPF.

Les dispositifs d'appui à l'évolution professionnelle

Grâce au conseil en évolution professionnelle, mobilisable à l'initiative du salarié, l'entreprise favorise l'engagement et la responsabilisation de chacun dans son parcours professionnel.

Nos conseillers accompagnent vos salariés dans la formalisation de leurs projets d'évolution, et les aiguillent de façon personnalisée vers des solutions de mise en œuvre.

Il existe plusieurs dispositifs qui répondent aux profils et besoins de chacun :



La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours des années passées dans votre entreprise, votre salarié a acquis de l'expérience et des compétences que vous pouvez **faire reconnaître grâce à l'obtention d'une certification** via une démarche de VAE. Le financement de cet accompagnement de votre salarié pourra être pris en charge dans le cadre du plan de développement des compétences.

Votre salarié peut également être à l'initiative de la démarche dans le cadre d'un projet partagé avec l'entreprise.



Le certificat Cléa

C'est la reconnaissance de 7 champs de compétence utiles dans vos situations professionnelles : la **communication en français**, l'utilisation des **règles de base de calcul** et du raisonnement mathématique, l'utilisation des **techniques usuelles de l'information et de la communication numérique**, l'aptitude à **travailler dans le cadre de règles définies** d'un travail en équipe, l'aptitude à **travailler en autonomie** et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'**apprendre à apprendre tout au long de la vie**, la **maîtrise des gestes et postures**, le **respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires**. Ce certificat de connaissance et de compétences professionnelles s'adresse aux personnes les moins qualifiées ou sans diplôme. C'est un outil au service de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité.



Le projet de transition professionnelle (PTP)

Vous avez des besoins en personnel qualifié, engagé, impliqué dans la vie de l'entreprise ?

Le PTP vous aide à conserver vos talents internes, en les accompagnant pour évoluer au sein de l'entreprise, tout en changeant de métier. Vous allez pouvoir cofinancer leur formation, et ainsi réduire votre prise en charge.

Le PTP peut aussi être un moyen de former votre salarié ayant une problématique santé, afin de l'accompagner vers un nouveau métier plus adapté.



Les dispositifs d'appui à l'évolution professionnelle

• • • • •

Le dispositif Prévention Usure-Reconversion (PUR)

L'objectif du dispositif Prévention Usure-Reconversion (PUR) est d'**accompagner vos salariés exposés à des risques professionnels vers un nouveau métier plus adapté** à leur état de santé. Il permet aux salariés détenteurs d'un Compte Professionnel de Prévention (C2P), de mobiliser leurs points afin de **financer des actions** dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle. Ces actions peuvent prendre la forme d'une formation certifiante, d'un bilan de compétences ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

• • • • •

Le Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

Ce certificat de connaissance et de compétences professionnelles s'adresse aux personnes les **moins qualifiées ou sans diplôme**. C'est un outil au service de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité. Si vos salariés ne sont pas détenteur d'un C2P mais sont exposés à **des risques ergonomiques** liés à des vibrations mécaniques, la manutention manuelle de charges et/ou des postures pénibles, le FIPU peut être mobilisé **dans le cadre d'une reconversion professionnelle**. Ce fonds pourra venir participer au financement du projet de formation avec le soutien de l'employeur. Tout comme le PUR, l'objectif est de **permettre à vos salariés de s'orienter vers un métier rencontrant moins de risques ergonomiques** afin de préserver leur santé.

• • • • •

Le dispositif démissionnaire

Si votre salarié souhaite quitter votre entreprise pour réaliser un nouveau projet professionnel, que ce soit une reconversion avec formation, ou la reprise / création d'entreprise, il peut faire appel au dispositif démissionnaire.

Le service de conseil en évolution professionnel est un passage obligatoire dans cette démarche. Avec nos conseillers, votre salarié fait un point sur sa situation professionnelle, et, lorsqu'il s'agit de se former pour se reconvertir, sur les autres stratégies possibles.

Quel que soit le projet ou la situation de votre salarié, le service public de conseil en évolution professionnelle facilite un dialogue constructif entre l'entreprise et ses salariés

• • • • •