

# LE CEP, UN SERVICE COMPLÉMENTAIRE DE VOTRE POLITIQUE RH

---

En partenariat avec  
le Réseau EVA, Anthéa et le Groupement Evolution

The logo for OPCO SANTÉ is located in the bottom right corner. It consists of the word "OPCO" in a bold, dark blue sans-serif font, with the word "SANTÉ" in a red sans-serif font directly below it. The text is enclosed within a white circular shape that has a red arc on its right side, resembling a stylized speech bubble or a partial circle.

**OPCO**  
SANTÉ

# SOMMAIRE

OPCO Santé : qui sommes-nous ?

Le CEP : pour qui, pour quoi, comment ?

Les opérateurs du CEP

Le CEP : un service complémentaire de votre politique RH

Témoignages



# OPCO SANTÉ : QUI SOMMES-NOUS ?

# LE PÉRIMÈTRE DE L'OPCO SANTÉ

**11 000 entreprises et associations**  
Qui emploient plus d'un million de salariés



3400 Etablissements :  
cliniques, ehpad...  
270 000 salariés



240 services  
17 000 salariés



7200 Associations  
785 000 salariés  
113 000 travailleurs ESAT



79 entreprises  
4 700 salariés

# OPCO SANTE : UN OPÉRATEUR DE SERVICES EN PROXIMITÉ DES ENTREPRISES

## Développement de l'Alternance

- Financement des contrats de professionnalisation et d'apprentissage
- Tutorat
- Reconversion ou promotion alternance (ProA)
- ...

## Accompagnement des Entreprises de 50 salariés / personnalisable pour les + de 50

- Service de proximité
- Information et accès des salariés à la formation
- Analyse et définition des besoins en matière de formation

**Actions cofinancées**      **Conseil RH**  
**Solution Emploi/Formation**  
**Ingénierie financière**

## Plan de développement des compétences

- Financement du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés
- Fonds conventionnels de Branche ou multi-branches
- Gestion des fonds volontaires

## Appui technique aux Branches

- Certification professionnelles, dont diplômes d'Etat
- Niveaux de prise en charge des contrats d'alternance
- GPEC sectorielle ou territoriale
- ...

# NOTRE SITE OPCO-SANTE.FR

The screenshot shows the homepage of the OPCO-SANTÉ website. The header is dark blue with the OPCO-SANTÉ logo on the left. Navigation tabs include EMPLOYEUR (selected), SALARIÉ, IRP, PRESTATAIRE, MOINS DE 50 SALARIÉS, and BRETAGNE. Below the header, there are three main navigation categories: Profil, Taille, and Région. A secondary navigation bar contains links for L'OPCO SANTE DANS MA REGION, OFFRES ET SERVICES, MES CONTACTS, FAQ, ARTICLES FAVORIS (0), and RECHERCHER. The main content area features a large 'Bienvenue' message with an orange underline, followed by the text 'Sur l'espace dédié aux employeurs de moins de 50 salariés en région Bretagne'. A search bar at the bottom contains the text 'QUE RECHERCHEZ-VOUS ?' and a 'RECHERCHER' button with a magnifying glass icon. On the right side, there is a vertical list of menu items: 'Top 3 des solutions', 'Connaissez-vous?', 'La preuve par l'exemple', 'L'actualité de votre OPCO', and 'A découvrir dans votre région'. Social media icons for Facebook, Twitter, LinkedIn, and YouTube are located at the bottom right.

OPCO  
SANTÉ

EMPLOYEUR SALARIÉ IRP PRESTATAIRE MOINS DE 50 SALARIÉS BRETAGNE

Profil Taille Région

L'OPCO SANTE DANS MA REGION OFFRES ET SERVICES MES CONTACTS FAQ ARTICLES FAVORIS (0) RECHERCHER

## Bienvenue

Sur l'espace dédié aux employeurs de moins de 50 salariés en région  
Bretagne

QUE RECHERCHEZ-VOUS ? RECHERCHER

- Top 3 des solutions
- Connaissez-vous ?
- La preuve par l'exemple
- L'actualité de votre OPCO
- A découvrir dans votre région

Facebook Twitter LinkedIn YouTube



2

LE CEP : POUR QUI, POUR  
QUOI, COMMENT ?

# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE : UN BESOIN IDENTIFIÉ

47%

C'est le taux d'augmentation du recours au CEP entre 2020 et 2021

80%

estiment être responsables de leur parcours professionnel

79%

considèrent avoir besoin **d'être accompagnés** par un expert ou un spécialiste

47%

des actifs envisagent de faire une formation dans les 12 prochains mois



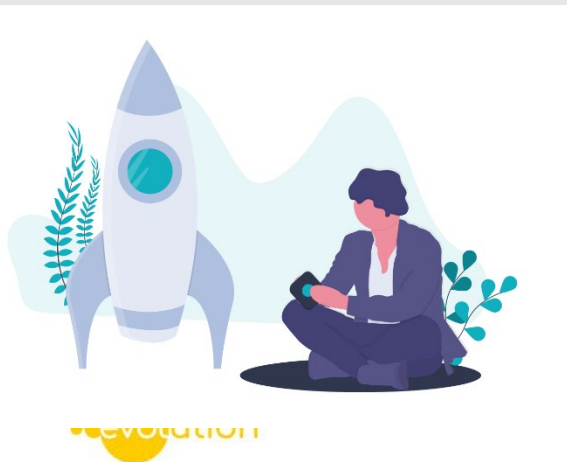
Premier secteur qui mobilise le CEP :  
**Secteur de la Santé avec plus de 20% des actifs reçus**

Données issues du baromètre de la formation professionnelle Février 2022 – Centre Inffo



# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE : UNE AMBITION NATIONALE

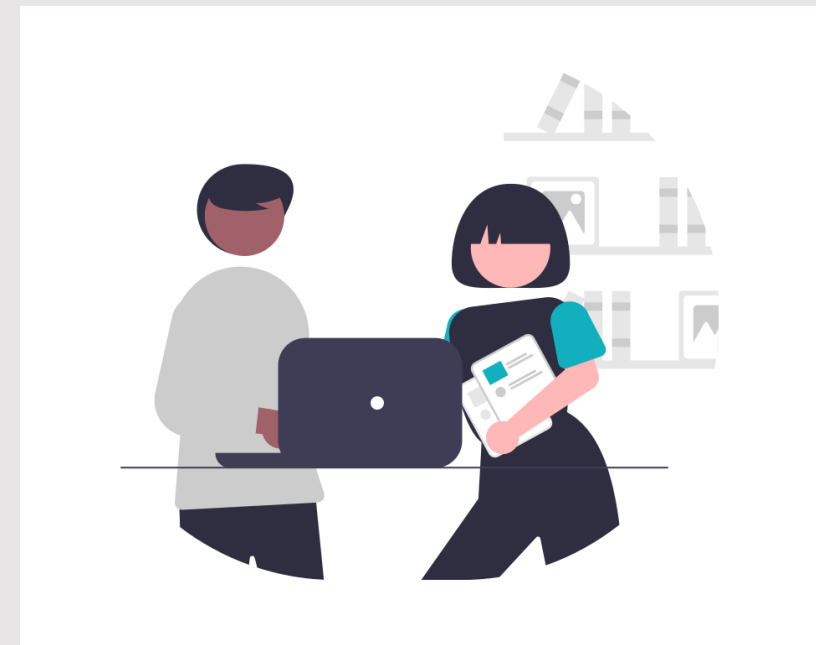
Encourager chacun à être pleinement **acteur de sa vie professionnelle** et lui fournir des **services** et des **outils** nouveaux et rénovés pour y parvenir



# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE : DES PRINCIPES CLAIRS

Le Conseil en Evolution Professionnelle est un service :

**GRATUIT,**  
**ACCESSIBLE À TOUS,**  
**CONFIDENTIEL,**  
**IMPARTIAL,**  
**NEUTRE**

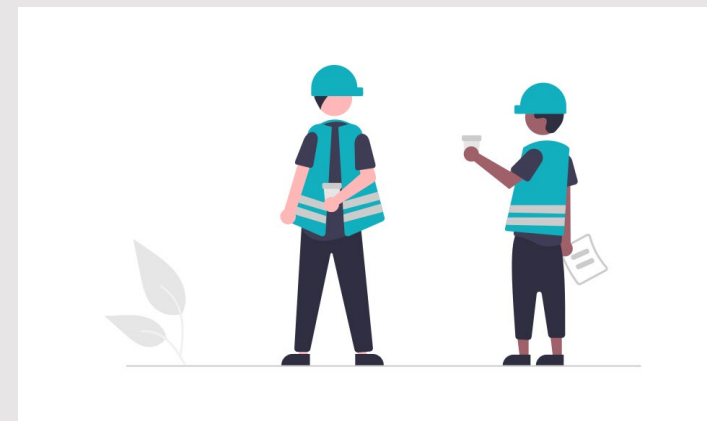


# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE : LES PUBLICS CONCERNÉS

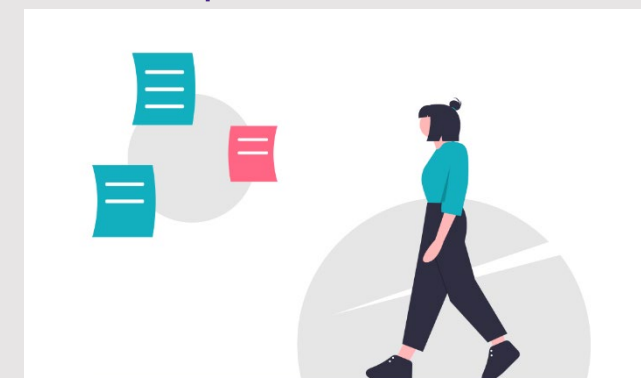
Actifs **en emploi dans le secteur privé** quel que soit leur statut ou leur temps de travail, dont les apprentis en cours d'emploi



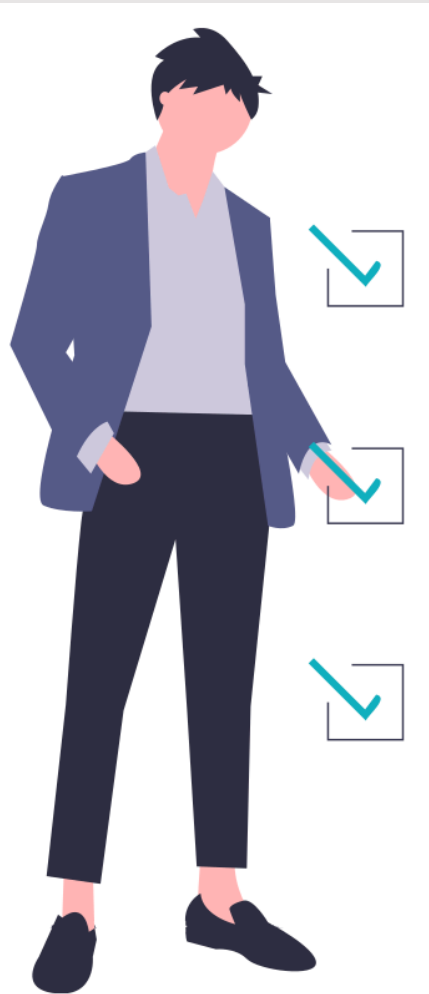
Actifs occupés **qui souhaitent conserver leur opérateur régional lorsqu'ils changent de statut** en cours d'accompagnement (fin de CDD, fin de missions intérimaires, démission).



Actifs occupés **non accompagnés par un autre opérateur** en conseil en évolution professionnelle



# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE : PRINCIPES DE DÉLIVRANCE



Un service **personnalisé**

**Co-construit** avec le bénéficiaire  
en fonction de son projet

**En coopération avec les partenaires** locaux de  
l'emploi et de la formation

# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE : L'OFFRE DE SERVICES

Le service commence par un aiguillage puis un accompagnement (2 niveaux)

Une analyse partagée de situation permet de faire un point sur la situation actuelle et de choisir les services qui seront utiles.

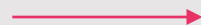
Prise de RDV

Premier niveau de conseil

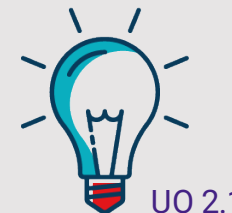
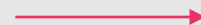
Accompagnement personnalisé



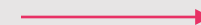
**Aiguillage**  
Membre SPRO



Un accueil  
**individualisé**



Appui à la  
**formalisation**  
du projet



Appui à la  
**mise en œuvre**  
du projet

**Délai**

Immédiat

2 mois

6 mois

18 mois

# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE : LES CONSEILLERS

Les conseillers en évolution professionnelle :

- Experts emploi/formation sur votre territoire
- Spécialistes des transitions professionnelles et de la gestion de carrière



# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE : LES RENDEZ-VOUS

Les CEP proposent des rendez-vous sur des horaires classiques mais aussi sur des horaires élargis pour être au plus près des besoins des actifs :

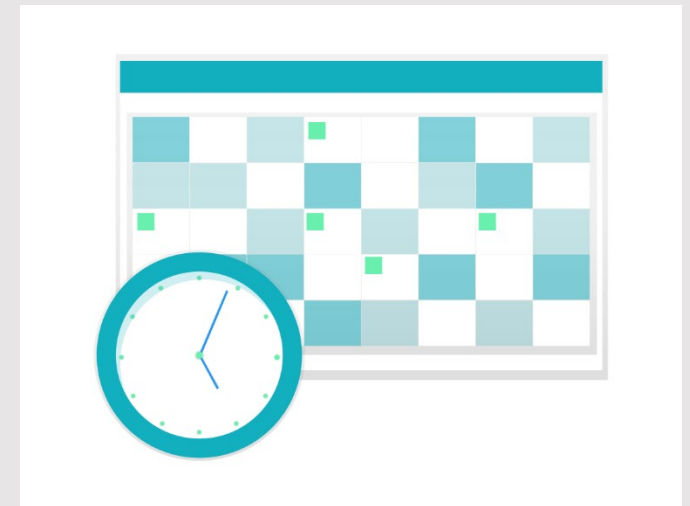
→ Rendez-vous possible de 8h à 19h30

Les modalités de rendez-vous proposées :

PRÉSENTIEL

TÉLÉPHONIQUE

VISIOCONFÉRENCE





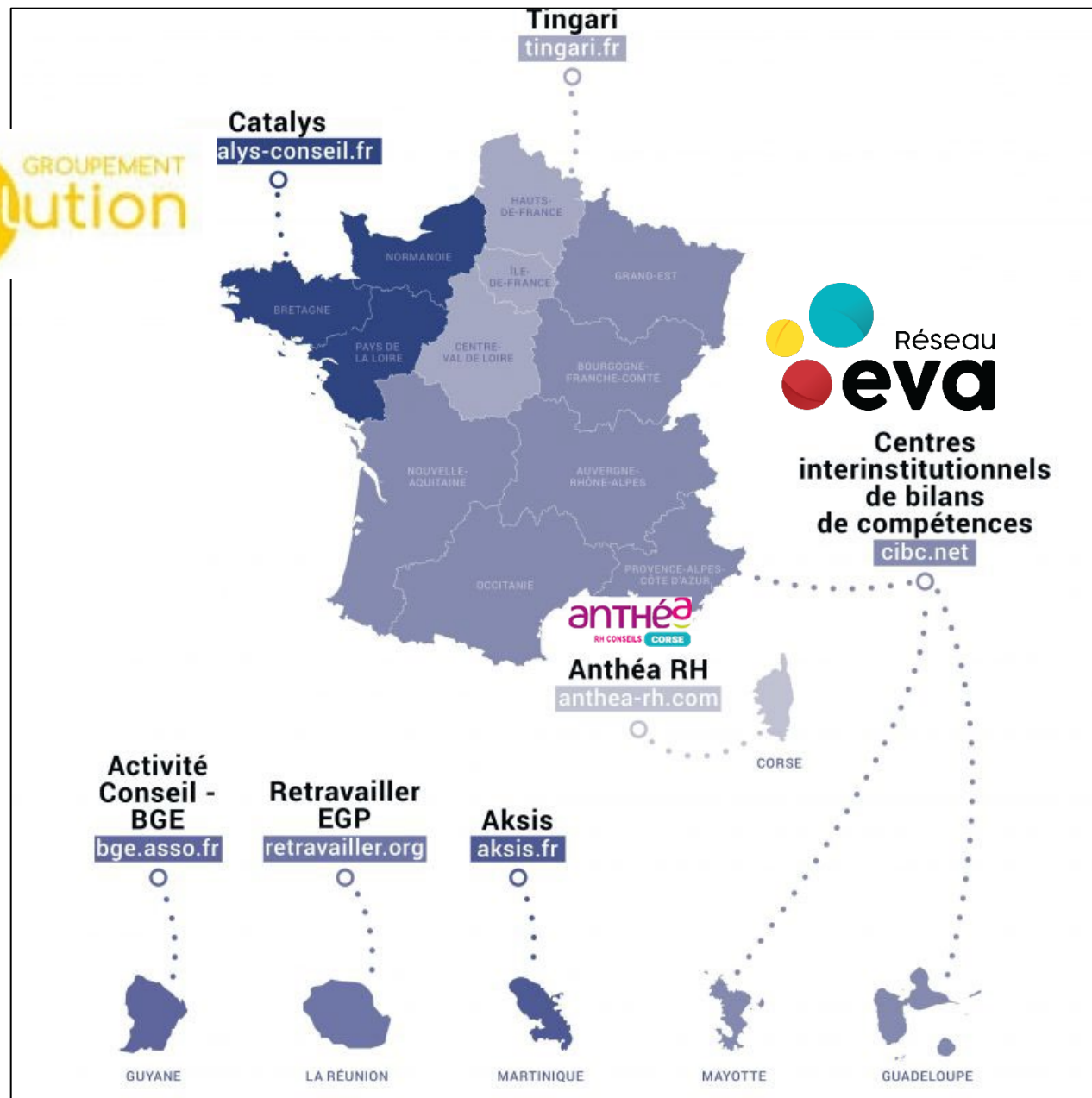
3

# LES OPÉRATEURS DU CEP





# Les cinq opérateurs du CEP





**18 sites**  
partout en Corse

Une dizaine de conseillers

Des bureaux fixes accessibles : Ajaccio, Bastia, Porto-Vecchio, Ghisonaccia, Corte, Propriano.

Des permanences dans des tiers lieux mobilisables en fonction des demandes.

**MON CONSEIL  
EN ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE**

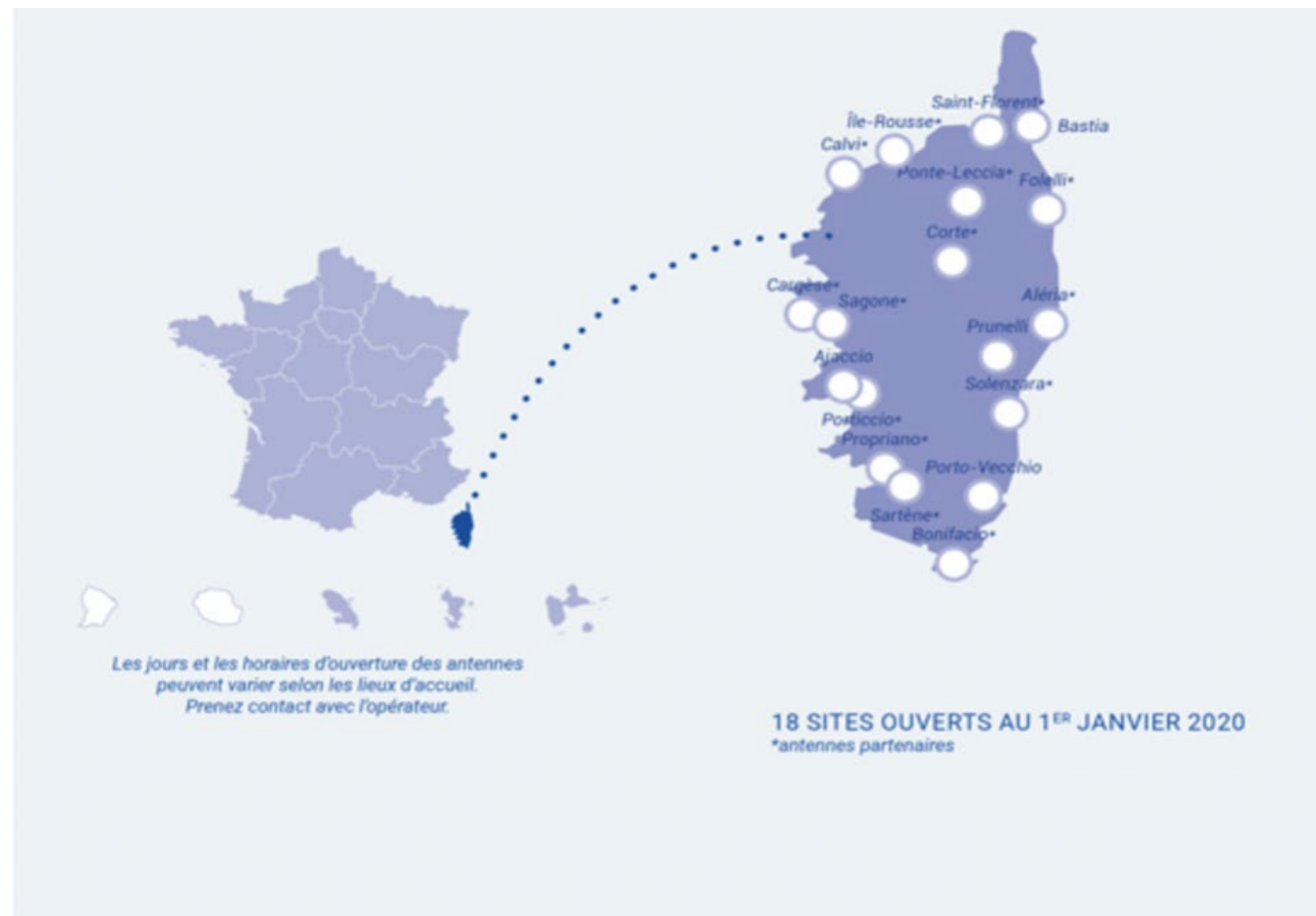
0805 29 02 10 (numéro vert)

<https://mon-conseil-en-evolutionprofessionnelle-corse.fr>

Contact privilégié,  
pour vous, employeur  
uniquement :  
vgarau@anthea-  
rh.com



## Vos lieux d'écoute et d'accompagnement

- **En agence** : 9h à 18h du lundi au vendredi  
le samedi matin de 9h à 13h
- **Par visioconférence** : 9h à 18h
- **Par téléphone** : 8h30 à 20h du lundi au vendredi  
et le samedi matin

Prise de rendez-vous en ligne sur <https://www.infocep.fr>

Ou par téléphone **Numéro Vert régional**

En libre accès, un espace d'accueil et d'information sur l'emploi et les formations

[www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)

**MON CONSEIL  
EN ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE**

**Bretagne**

**0800 940 033** Service & appel gratuits

**Centre Val-de-Loire**

**0800 945 905** Service & appel gratuits

**Pays de la Loire**

**0800 949 149** Service & appel gratuits

**Normandie**

**0800 943 143** Service & appel gratuits

**Hauts de France**

**0800 942 952** Service & appel gratuits

**Ile-de-France**

**0800 945 940** Service & appel gratuits

## Le réseau EVA



### Pour les salariés

Par téléphone, via le **numéro unique non surtaxé**  
du lundi au vendredi de 8h à 19h  
**09 72 01 02 03**

### Pour les employeurs

*Offre de service : réunions d'information auprès des salariés,  
information auprès des personnels RH, mise à disposition de  
flyers ou d'affiches...*

[www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)

**MON CONSEIL  
EN ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE**

## Notre présence nationale



**Le Réseau EVA délivre le service  
sur 9 régions en France**





4

LE CEP,  
UN SERVICE  
COMPLÉMENTAIRE  
DE VOTRE POLITIQUE RH

# LE CEP COMME APPUI AU DIALOGUE

Les CEP rencontrent une grande diversité de situations :

- ✓ **Des salariés à des étapes différentes de leur vie professionnelle** : avec peu d'ancienneté ou en fin de carrière, en plein développement de leurs compétences ou sur un métier menacé, pleins d'optimisme pour l'avenir ou démotivés, etc.
- ✓ **Des projets variés** : mobilisation du CPF, reconversion, VAE, création d'entreprise etc.



**Et si votre structure devenait LE lieu de la reconversion  
de votre salarié.e ?**

**Par exemple : d'aide-soignant.e à Infirmier.e**

Vous avez tout à **gagner** à être **informé.e** et **intégré.e** pour anticiper ces situations et en faire un **atout** de votre **politique RH** !



## LE SAVIEZ-VOUS ?

Selon une récente étude de France Compétences :  
« 1 reconversion professionnelle sur 4 s'opère chez l'employeur initial. [...] Pour les 3 personnes en reconversion sur 4 qui quittent leur entreprise, l'employeur de départ est une figure absente »

# LE CEP COMME APPUI AU DIALOGUE

Salarié.e se posant des questions sur son avenir professionnel sans idées précises



Le CEP l'aide à préparer son entretien pro et à en faire un véritable lieu d'échanges constructifs

**Enjeu de dialogue RH**

Salarié.e avec des envies d'évolution professionnelle, voire de changement de métier



Et si cette reconversion avait lieu dans l'entreprise ? Le CEP accompagne l'ingénierie financière et l'acquisition de compétences

**Enjeu de compétences**

Salarié.e en situation de fragilité, en risque d'inaptitude ou occupant un poste menacé



L'anticipation : pour passer d'une reconversion subie à une reconversion réussie

**Enjeu d'employabilité**

# LE CEP COMME APPUI AU DIALOGUE

Salarié.e réfléchissant à sa deuxième partie de carrière



Le CEP est un lieu neutre de prise de recul et de remobilisation

**Enjeu d'organisation interne**

Salarié.e démotivé.e ou en situation d'épuisement professionnel



Si le salarié souhaite s'épanouir en dehors de l'entreprise, le CEP permet de préparer un départ serein pour tous

**Enjeu d'engagement**



# LES PLUS-VALUES DU CEP DANS LA SÉCURISATION DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES



# QUELQUES EXEMPLES DE SOLLICITATION DU CEP EN ENTREPRISE

## Cas n°1

- ✓ La structure a repéré de nombreuses demandes de VAE au cours des entretiens pros
- ✓ Elle souhaite accompagner ces aspirations
- ✓ Elle sollicite l'opérateur CEP pour organiser une information collective sur le CEP et la VAE
- ✓ Les salariés intéressés pourront prendre RDV avec le CEP, avec le soutien implicite de leur employeur
- ✓ Ils seront guidés individuellement par leur conseiller sur les démarches à mener pour démarrer une VAE



## Cas n°2

- ✓ Une entreprise a souhaité encourager ses salariés à mobiliser leur Compte Personnel de Formation
  - ✓ Elle a organisé une animation avec l'opérateur CEP au cours de sa Semaine des Talents, un événementiel en interne
- Suite à cette réunion, les salariés ont pu créer leur compte CPF et des projets ont pu être cofinancés avec la structure

## Cas n°3

- ✓ Un salarié a sollicité son service RH car il avait un projet de reconversion professionnelle
- ✓ L'entreprise l'a encouragé à contacter le CEP pour l'appuyer dans le montage de son dossier Projet de Transition Professionnelle
- ✓ Le salarié a obtenu le financement de sa formation et a quitté sa structure pour créer sa propre activité

5

# TÉMOIGNAGES

## ILS APPRÉCIENT ET MOBILISENT LE CEP ...

« Nous avons bénéficié d'une réunion d'information collective animée par un CEP, ce qui a permis à nos salariés de connaître les dispositifs de financement de formation. À la suite de cette réunion, l'un de nos salariés a pu créer son compte CPF et connaître précisément le solde disponible. Son projet professionnel étant de devenir cadre, il nous a sollicités pour cofinancer sa formation qualifiante. La différence fera l'objet d'une prise en charge sur le CIFA du plan de développement des compétences de l'association. À ce jour, nous n'avons pas de poste vacant mais lorsqu'un poste de cadre se libérera, il est fort probable que nous puissions promouvoir ce salarié en interne. »

**Mme Zerbib, Attachée de Direction en charge des Services Généraux –  
AASS Sud-Aquitaine**

## ILS APPRÉCIENT ET MOBILISENT LE CEP ...

« J'ai voulu inscrire le CEP dans l'accord GEPP parce que, je le sens bien, les salariés ont des craintes quand ils envisagent leur évolution. C'est normal. Quand je suis maîtresse de maison et que je veux devenir monitrice éducatrice, ou quand je suis aide à domicile et que je veux devenir aide-soignante, je ne sais pas ce qu'il me manque pour y arriver." Les managers, en entretien professionnel, "n'ont pas toutes les réponses", surtout si le salarié veut quitter le secteur sanitaire et social. »

"Le législateur a souhaité que le CEP soit hors de l'entreprise. C'est dommage. Pour moi, le CEP doit se faire avec l'entreprise, dans un schéma gagnant-gagnant." Pour l'entreprise, il n'y voit que des avantages : le CEP permet "d'accompagner ses collaborateurs vers un nouveau métier et de garder ainsi ses meilleurs éléments" ; et, même si le salarié vise une reconversion hors de l'entreprise, "il restera engagé jusqu'au bout" et "moi je peux anticiper son départ. »

**Laurent Regnault du Mottier – DRH Mutualité Française 71**

## ILS APPRÉCIENT ET MOBILISENT LE CEP ...

« Nous travaillons étroitement avec le CEP depuis leur création. Avant la réforme de la formation, notre opérateur était l'OPCO Santé avec qui nous organisons une dizaine de réunions d'information par an pour accompagner les salariés franciliens dans leur projet professionnel et/ou de formation. Lorsque le gouvernement a restructuré le CEP dans le cadre de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, nous avons commencé à travailler avec le Groupement Évolution. C'est plutôt positif d'avoir une vision plus globale et d'ouvrir nos salariés à d'autres perspectives d'évolution et de reconversion. De manière générale, nous multiplions les canaux de financements de formations pour attirer ou faire évoluer nos équipes. Pour tout projet refusé, nous proposons une alternative et orientons systématiquement vers le CEP et les dispositifs de formation à la main du salarié (CPF notamment). Avec ce même objectif de trouver un équilibre entre les souhaits des salariés et les besoins en compétences des entreprises, tel que l'a défini la loi Avenir »

**Laurie DECREUSE – Chargée de Formation Croix Rouge Ile de France**

**ÉVALUEZ NOTRE WEBINAR EN 2 MINUTES CHRONO !**



**<https://www.areyounet.com/runet/client/Reponse?i=579496391&s=CF1465E3>**



# merci

## Intervenants :

**Laurence DUSSUD**

**Responsable de Gamme**

**OPCO SANTE**

**Valérie GARAU**

**Coordinatrice**

**ANTHEA**

**Corse**

**Claudie BEGUET**

**Directrice de projet CEP**

**Réseau EVA**

**Marlène PILLET NEE**

**Chargée de partenariats CEP**

**Groupement EVOLUTION**