



	Bénéfices/Opportunités	Risques/Limites
Pour l'établissement	<p>La fidélisation des agents et l'attractivité (marque employeur) :</p> <ul style="list-style-type: none">- Perspectives proposées- Approche personnalisée- Indicateurs (turnover, absentéisme en diminution)- Démarche QVT <p>L'anticipation des situations à risque et ou complexes</p> <ul style="list-style-type: none">- Impacts RH et financiers <p>Le développement de la politique QVT</p> <p>La valorisation et le lien avec la politique de formation (développement des compétences et valorisation de l'action de l'établissement)</p> <p>La conformité avec la réglementation</p> <p>A plus long terme, retour sur investissement</p>	<p>Attention à ce que la GPMC ne soit pas orientée uniquement en fonction des attentes de l'établissement qui peuvent être différentes des besoins des agents</p> <p>Assumer le fait que cela peut générer une « fuite » des personnels qualifiés si le choix des agents se portent en dehors de l'établissement</p> <p>⇒ Il est important que les agents sachent qu'ils seront accompagnés quels que soient leurs projets : cela génère alors de la satisfaction d'avoir été entendu et aidé et développe la marque employeur au sein et en dehors de l'établissement (cercle vertueux).</p>
Pour l'agent	<p>L'identification d'une personne ressource (savoir à qui s'adresser), d'une clé d'entrée unique (prise en charge globale de l'agent)</p> <p>L'accompagnement personnel, un temps dédié à la réflexion, un temps d'écoute, une disponibilité</p> <p>Des perspectives d'évolution</p> <p>Un gain en autonomie / actorisation, responsabilisation de son projet</p>	<p>Les agents ne doivent pas penser que le CEP est une solution « miracle »</p>
Pour le référent CEP	<p>Le temps privilégié avec les agents</p> <ul style="list-style-type: none">- Relation de confiance- Structuration de l'accompagnement <p>Le développement des compétences (employabilité)</p> <p>Les échanges avec différents acteurs</p> <p>La valorisation de la fonction de CEP</p> <p>La satisfaction personnelle dans l'accompagnement des projets</p>	<p>Charge de travail en hausse / activité d'accompagnement chronophage</p> <p>Nécessité de maintenir un niveau permanent de connaissances, d'assurer une veille réglementaire...</p> <p>Disponibilité du référent</p> <p>La « place » donnée au CEP</p>