

Les éléments de communication et d'information : l'accompagnement personnalisé, dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle

Le Compte personnel de formation est mobilisé à l'**initiative de l'agent** pour la préparation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Pour le soutenir dans sa démarche, l'agent peut bénéficier d'un **Conseil en évolution professionnelle**.

Le Conseil en évolution professionnelle, pourquoi ?

Le projet d'évolution professionnelle peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle. Peut être considérée comme répondant à **un projet d'évolution professionnelle** toute action de formation qui vise à :

- Évoluer vers un autre métier ;
- Accéder à de nouvelles responsabilités ;
- Changer de corps ou de grade (préparation aux concours et examens) ;
- Effectuer une mobilité professionnelle en changeant de domaine de compétences ;
- S'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle dans le secteur privé (création ou reprise d'entreprise).

Il peut également être utilisé pour accéder à un diplôme, un titre professionnel ou une certification, la démarche doit nécessairement répondre à un objectif d'évolution professionnelle.

Le Conseil en évolution professionnelle, comment ?

Pour formaliser sa demande, tout agent peut se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle ou tout autre acteur RH (conseiller formation, conseiller en charge des ressources humaines, responsable RH, etc...) afin d'affiner son projet d'évolution professionnelle et d'étudier les modalités d'accompagnement les plus adaptées.

Un accompagnement, par qui ?

Le conseil personnalisé peut être assuré au sein de l'établissement ou du groupement hospitalier par un conseiller, au sein des services d'orientation ou de formation, des directions des ressources humaines (conseiller mobilité – carrière...) ainsi que par les délégations de l'ANFH ou encore par pôle emploi, l'APEC...

Il implique une connaissance de la diversité des formations accessibles, de l'ensemble des dispositifs existants dans la FPH, des compétences transversales et des métiers.

A cet effet, l'ANFH propose à ses adhérents une formation au Conseil en Evolution Professionnelle.

Un accompagnement, quels niveaux d'accompagnement ?

L'arrêté du 29 mars 2019 (Code du Travail) fixant le cahier des charges relatif au CEP précise que l'offre de services du CEP se structure autour de deux temps d'accompagnement.

1. Un accueil individualisé pour disposer d'un état des lieux partagé avec le conseiller et permettre de :

- Exprimer la demande de la personne.
- Comprendre les objectifs et les modalités de délivrance du Conseil en Evolution Professionnelle.

➤ Accéder à un premier niveau d'information individualisé et adapté à son besoin afin de :

1. Mieux appréhender l'environnement professionnel du bénéficiaire et l'évolution des métiers sur le territoire (information actualisée, territorialisée, adaptée à un usage public sur les évolutions et dynamiques du marché du travail pouvant impacter son projet : situation de l'emploi, des métiers concernés, des qualifications ou formations requises, prise en compte de nouvelles filières ou de nouveaux métiers en lien avec la transition écologique et énergétique).

2. Identifier les démarches possibles (formations, prestations, services, aides, compensations...) et adaptées aux besoins du bénéficiaire ainsi que les acteurs susceptibles de les appuyer.

2. Un accompagnement personnalisé pour clarifier la demande, préciser les besoins et les priorités du bénéficiaire en matière d'évolution professionnelle et permettre de :

- Accéder à une information personnalisée, pertinente, concernant la formation, les acteurs, les dispositifs et les financements, en lien avec le projet d'évolution professionnelle du bénéficiaire.

- Accompagner la personne dans la construction du plan d'actions comprenant les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de son projet d'évolution professionnelle, les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes et, le cas échéant, l'ingénierie de parcours.

La définition du plan d'action doit également permettre de préciser :

- Les dispositifs et prestations à mobiliser, notamment le recours à des prestations complémentaires.
- Les démarches personnelles à effectuer et, le cas échéant, l'appui méthodologique qu'elles nécessitent.
- Le plan de financement.
- Le calendrier prévisionnel.
- Un accompagnement de la personne dans le recours aux prestations et expertises complémentaires, ressources, financements, dispositifs... utiles à son parcours (ingénierie de parcours).

Nota Bene : l'accompagnement ne fait l'objet d'aucune obligation pour l'agent et en conséquence, l'agent n'a aucunement l'obligation de recourir à l'un ou l'autre des 2 niveaux.