FOIRE AUX QUESTIONS - FAQ

Dispositif CREP

Construire et Réussir son Évolution Professionnelle

Ce document rassemble les principales réponses aux questions relatives au dispositif CREP : public concerné, accès, organisation, financement, statut des agents, accompagnement et articulation avec les autres dispositifs.

1. Finalité et public cible

À quoi sert le dispositif CREP ?

Le dispositif accompagne les agents dans la construction, la clarification et la sécurisation d'un projet professionnel : évolution, mobilité, reconversion, reprise d'études, maintien dans l'emploi ou reclassement, et autres, selon leur situation.

À qui s'adresse-t-il ?

Il s'adresse aux agents de la Fonction Publique Hospitalière qui réfléchissent à leur évolution professionnelle, rencontrent une situation d'usure ou de santé, envisagent un changement de métier ou souhaitent être accompagnés dans un projet de mobilité ou de formation. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Le dispositif est-il ouvert à tous les agents ?

Le dispositif est ouvert aux agents de la Fonction Publique Hospitalière titulaires, stagiaires ou contractuels, hors médecins, inscrits par leur établissement employeur adhérent.

Peut-on bénéficier du dispositif plusieurs fois ?

Oui, une nouvelle demande est possible. Elle est examinée au cas par cas, en tenant compte du besoin, du parcours déjà réalisé et des disponibilités financières.

2. Accès et inscription

Comment inscrire un agent ?

L'inscription est obligatoirement réalisée par l'établissement employeur directement auprès de l'ANFH.

Peut-on rejoindre un parcours déjà commencé ?

Non. Chaque agent doit réaliser le positionnement numérique prévu au module 1 ; il n'est donc pas possible d'intégrer un parcours en cours.

Quel est le délai d'inscription ?

L'inscription doit être effectuée au plus tard trois semaines avant la réunion de présentation du parcours aux agents. Pour une situation particulière, il convient de contacter la délégation ANFH de rattachement.

Les inscriptions sont-elles ouvertes toute l'année ?

Le recensement est possible toute l'année. Le démarrage des parcours s'organise deux fois par an, en février et en septembre.

Quel est le nombre de participants par groupe ?

Chaque groupe accompagné sera composé de 4 à 12 participants.

Les candidatures font-elles l'objet d'une sélection ?

Il appartient aux employeurs de prioriser les candidatures. Selon les places disponibles, l'adéquation entre la situation de l'agent et les objectifs du dispositif, ainsi que le cadrage défini par l'ANFH, une priorisation ou une validation complémentaire pourra être demandée à l'établissement.

Des groupes supplémentaires pourront être envisagés si nécessaire.

Le dispositif CREP est-il ouvert aux établissements de manière pérenne ?

Il s'agit d'une offre ANFH. Le présent marché est disponible par tacite reconduction jusqu'en 2030.

3. Organisation du parcours modulaire (dont seuls les modules 1 et 3 sont obligatoires)

Où se déroulent les parcours ?

Dans un souci de proximité, les sessions en présentiel seront organisées dans un lieu du territoire, en fonction de la composition du groupe. Les temps individuels seront prioritairement proposés en distanciel.

Un parcours peut-il être organisé au sein d'un seul établissement ?

L'ANFH privilégie les groupes inter-établissements. Les demandes spécifiques d'organisation en intra-établissement peuvent être étudiées au cas par cas par chaque délégation ANFH.

Un parcours en intra-établissement peut-il être financé par l'ANFH ?

La prise en charge financière relève des décisions des instances paritaires régionales. Il convient de se rapprocher de la délégation ANFH concernée.

Un parcours peut-il être réalisé intégralement en distanciel ?

Le présentiel reste la règle pour les journées en collectif, le distanciel privilégié pour les temps individuels.

Les situations particulières pourront être étudiées, au cas par cas en accord avec l'établissement employeur.

4. Financement et prise en charge des frais associés

Qui finance le dispositif ?

Ce nouveau dispositif, s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV), et vise à compléter l'offre de formation de droit commun en apportant une réponse ciblée et adaptée aux besoins des agents et aux enjeux de l'établissement.

La pédagogie est financée par l'ANFH au titre des fonds mutualisés régionaux.

La prise en charge des frais de déplacements, hébergements, et repas éventuels, relève de la décision de chaque délégation ANFH. L'établissement doit se renseigner auprès de sa délégation de rattachement.

Les frais de traitement peuvent-ils être pris en charge sur le 83% ?

Non, les frais de traitement ne peuvent pas être imputés sur le 83% au titre du Plan de formation de l'établissement, le dispositif n'étant pas éligible aux fonds de la formation continue. Ils restent à la charge de l'employeur.

Les immersions, de type « découverte professionnelle », peuvent-elles être financées ?

Des immersions peuvent être intégrées au parcours, lors du module 4. Leur organisation, prise en charge financière et gestion administrative relèvent de l'employeur. Les immersions font l'objet d'une convention entre les parties.

Ces périodes d'immersion sont-elles considérées comme du temps de formation ?

Non. Les périodes d'immersion ne constituent pas des temps de formation.

Quelle est la durée des périodes d'immersion ?

La durée des périodes d'immersion pour l'ensemble du parcours varie de 2 à 10 jours ouvrés au maximum.

Peut-on mobiliser des aides du FIPHFP ?

Lorsque la situation vise un agent Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH), des aides du FIPHFP peuvent être étudiées, notamment pour l'aménagement, l'accompagnement, la formation ou la reconversion. Leur mobilisation doit être vérifiée par l'établissement, en lien avec le référent handicap au regard de la situation de l'agent, des prescriptions utiles, et du cadre conventionnel de l'établissement.

5. Situation administrative et statut des agents

Quelle est la position statutaire de l'agent pendant le parcours ?

Le parcours doit être articulé avec la position administrative de l'agent, son temps de travail, son éventuel état de santé et les règles internes applicables. Il n'y a donc pas d'incidence, la position statutaire reste la même.

Le dispositif peut-il se dérouler sur le temps de travail ?

L'ANFH préconise cette organisation, sous réserve des règles internes et des nécessités de service définies par l'employeur. La décision d'inscrire l'agent sur le temps de travail et/ou sur le temps personnel relève de la responsabilité de l'employeur.

L'établissement employeur peut-il inscrire sur le parcours un agent absent de son poste de travail pour raison de santé (arrêt maladie, en congé de longue durée ou en congé de longue maladie…) ?

La règle est la même que pour tous les dispositifs de formation. L'agent doit être en situation d'aptitude au travail au moment où il intègre le parcours.

La participation d'un agent absent pour raison de santé doit être compatible avec la situation administrative et médicale de l'agent. Elle ne peut être présumée sans validation préalable des acteurs compétents, notamment la médecine du travail, le service des ressources humaines et la direction de l'établissement.

Le CREP est-il compatible avec une période de préparation au reclassement (PPR) ?

Le CREP peut être mobilisé pendant une PPR lorsque les objectifs sont cohérents. L'articulation administrative et médicale doit être validée avec les acteurs compétents : médecine du travail, service RH, direction de l'établissement et l'agent lui-même.

Le CREP peut-il accompagner un reclassement pour inaptitude ?

Le parcours peut être mobilisé pour aider à identifier un projet compatible avec les aptitudes de l'agent et les possibilités de reclassement. Sa mobilisation doit être coordonnée avec les procédures statutaires, médicales et RH applicables.

Que se passe-t-il si un agent souhaite interrompre le parcours ?

Les parties concernées doivent être informées dès que possible, et un écrit doit être adressé à l'établissement. Une analyse des motifs pourra être menée afin d'identifier une suite adaptée ou une éventuelle réorientation.

Est-il possible pour un agent d'interrompre le parcours à tout moment ?

Un agent peut interrompre le parcours, en accord avec son établissement employeur, à l'issue du module 3.

6. Parcours et accompagnement

L'agent est-il accompagné dans la recherche d'une immersion ?

L'organisme titulaire du marché propose, en collaboration avec l'employeur, un accompagnement à la recherche d'immersion. Celui-ci vise à identifier des pistes, préparer la démarche et sécuriser les conditions de réalisation avec l'établissement et les structures d'accueil concernées.

Le projet peut-il viser un emploi dans le secteur privé ?

Le dispositif peut permettre d'explorer différentes pistes professionnelles, y compris hors de la fonction publique, si elles sont cohérentes avec le projet, les compétences, les éventuelles contraintes de santé. Les conséquences statutaires et administratives doivent être sécurisées avec l'employeur.

Que faire si l'établissement ne dispose pas de poste adapté au projet ?

D'autres pistes peuvent être étudiées : aménagement du poste, mobilité interne ou externe, formation, reconversion, reclassement ou orientation vers des acteurs spécialisés du maintien dans l'emploi. Le Congé de Formation Professionnelle peut également être, le cas échéant, mobilisé en relais.

L'établissement est-il associé aux préconisations de parcours ?

Oui. Des échanges réguliers avec l'établissement sont attendus afin de sécuriser le parcours, dans le respect de la confidentialité des informations personnelles de l'agent et du cadre défini avec l'ANFH.

Quels sont les profils des accompagnants ?

Les référents de parcours « missionnés » par l'organisme titulaire du marché, disposent de compétences en accompagnement de parcours professionnels, orientation, reconversion, maintien dans l'emploi et connaissance du contexte de la Fonction Publique Hospitalière.

Côté employeur, les référents, qu'il appartient à l'employeur de désigner, peuvent être des professionnels des ressources humaines, de la formation, de la mobilité et des carrières, du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ou du handicap.

7. Articulation avec les autres dispositifs

Quelle est la différence entre le CREP et le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ?

Le CREP peut s'inscrire comme l'un des outils opérationnels du CEP. Il s'articule avec l'établissement et comprend des temps collectifs et individuels pouvant aller jusqu'à la construction, la vérification et la mise en œuvre progressive d'un projet professionnel, réalisé par un professionnel hors établissement pendant les temps collectifs.

Quelle est la différence entre le CREP et un Bilan de Compétences (BC) ?

Le parcours CREP est accompagné en lien avec l'employeur et les projets sont construits en collaboration avec lui. Il intègre également des immersions en milieu de travail (IMT) et vise davantage à sécuriser concrètement le parcours professionnel de l'agent, en tenant compte de son contexte d'emploi, de son établissement et des dispositifs mobilisables.

Le BC est un dispositif individuel, à l'initiative de l'agent, qui n'a pas la même durée, et qui peut être réalisé en dehors du temps de travail, sans lien avec l'employeur.

8. Accessibilité et fracture numérique

Comment les difficultés liées au numérique sont-elles prises en compte ?

Les modules 1 et 2 sont prévus pour contribuer à lever ces freins. Les modalités peuvent être adaptées aux besoins de l'agent : accompagnement individualisé, supports accessibles, temps de prise en main, assistance aux démarches numériques et solutions alternatives lorsque cela est nécessaire.