



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 personnel de formation, 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 :

- Evoluer 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 16 juillet 2014 (Code du Travail) fixant le cahier des charges relatif au CEP précise que l'offre de services du CEP se structure autour de trois temps d'accompagnement.

1. Un accueil individualisé

Il permet au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider ou non de la poursuite de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. Ce premier temps d'accueil peut être complété par des informations locales sur les besoins non satisfaits dans certains secteurs, sur l'emploi, sur les métiers ou encore les qualifications et les formations.

2. Un conseil personnalisé

A ce stade, le bénéficiaire dispose d'un référent qui le suivra tout au long du processus de conseil et l'accompagnera. Ce second temps du CEP permet au bénéficiaire de construire son projet professionnel. Il s'agit à ce stade d'élaborer une stratégie d'évolution permettant à l'agent de construire ou de préciser son projet professionnel et de cerner les compétences ou qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer. Un document de synthèse devra être remis à l'agent par le conseiller en évolution professionnelle.

3. Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

Le conseiller est amené à accompagner l'agent dans la construction du plan d'actions, d'un projet de formation et à soutenir la réalisation du projet de manière globale.

A cette étape, *le bénéficiaire et le conseiller co-construisent un plan d'actions écrit* (remis à l'agent), permettant à ce dernier d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet professionnel comprenant ou non une action de formation. Dans ce plan d'actions figurent la description du projet d'évolution professionnelle du bénéficiaire, la stratégie de mise en œuvre et l'éventuel plan de formation.

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 3 niveaux.

