



Service
Bourse de l'emploi

Mission réservée
aux collectivités affiliées
ou adhérentes au socle commun

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

En application de l'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, le CIG poursuit ses actions en faveur de l'Emploi public et son accompagnement des parcours professionnels avec la mise en place d'un nouveau dispositif : le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Dans un contexte d'intensification des mouvements de personnels induits par les contraintes budgétaires et les réformes territoriales, l'accompagnement des transitions professionnelles devient une priorité pour les employeurs locaux.

Une approche individuelle entre orientation et plan de professionnalisation

Ce dispositif d'accompagnement personnalisé permet à un agent de faire le point sur sa situation professionnelle afin d'établir ou de consolider un projet d'évolution. Il est recommandé que la collectivité s'implique dans la démarche dans le cadre de sa politique de gestion des Ressources Humaines.

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est assuré par un conseiller en évolution professionnelle. Le CIG propose la mise à disposition de cette compétence et personnalisera la démarche en fonction du degré d'autonomie de l'agent et de la maturité de son projet.

Trois étapes sont ainsi prévues :

- **Diagnostic de la situation professionnelle de l'agent** (1^{er} entretien : signature de la charte d'engagement) ;
- **Conseil visant à définir un projet professionnel réaliste** (selon les besoins de l'agent une réorientation vers un bilan professionnel dispensé par le service de Conseil en Organisation en Ressources Humaines dans le cadre d'une convention avec la collectivité pourra être envisagée) ;
- **Conseil sur la mise en œuvre du projet** (définition d'un plan d'actions).

Sur accord de l'agent, un reporting peut-être régulièrement prévu auprès de la collectivité.

Co-construire un parcours professionnel personnalisé impliquant un fort investissement personnel de la part de l'agent

Le conseiller en évolution professionnelle du CIG intervient en tant qu'**accompagnant dans une réflexion conjointe**. Il permet à l'agent de **déterminer un projet professionnel** et de **définir les compétences à valoriser ou à développer**.

De plus, en impliquant l'agent dans tout le processus de réflexion lié à sa situation professionnelle et à ses perspectives d'évolution, le CEP vise à renforcer le rôle d'acteur de l'agent dans la construction de son parcours.

Extrait de la charte d'engagement

« Vous êtes en mesure de vous impliquer pleinement dans le CEP et pour cela vous vous engagez à :

- Assister et participer aux différents entretiens convenus avec votre conseiller Référent CIG, en cas d'imprévu vous en informez votre conseiller au plus tôt.
- Fournir les éléments nécessaires à votre Conseiller Référent pour définir avec vous un positionnement professionnel adapté.
- Utiliser les ressources que votre Conseiller Référent vous préconise et les travailler entre chaque rendez-vous. »

Une **implication de la collectivité est souhaitable**. En effet, elle peut avoir à gérer les conséquences directes d'éventuels souhaits de réorientation via le Compte Personnel de Formation (CPF).

L'intention du CIG s'inscrit dans une logique d'accompagnement des collectivités dans la gestion des Ressources Humaines sans substitution.

Favoriser l'émergence des compétences et définir un plan d'actions réaliste en mobilisant des dispositifs adaptés

À la lumière de son expertise de l'emploi local et des métiers territoriaux, le conseiller en évolution professionnelle du CIG informe et conseille sur les dispositifs adaptés à la réalisation de chaque objectif du projet professionnel.

Ainsi, le plan d'actions établi pourra encourager l'utilisation d'outils, à l'instar de formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF). Aussi, un bilan de compétences ou encore une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pourront par exemple être recommandés par le CEP.

Un succès reposant sur l'alliance agent-employeur

Le conseil en évolution professionnelle peut être sollicité à la seule demande de l'agent.

Cependant, une **alliance agent-employeur favorisera pleinement la réussite du dispositif** en apportant un soutien mutuel dans l'accompagnement de la transition professionnelle.

L'employeur dispose ainsi d'un plan d'actions « clé en main » et permet à l'agent d'être accompagné dans sa mise en œuvre.

Documents de saisine conditionnant le 1^{er} rendez-vous à remettre par l'agent

- Formulaire de saisine détaillé.
- Définition des attentes de l'agent.

Documents à remettre lors du 1^{er} rendez-vous :

- Diplômes et CV.
- Charte d'engagement signée à l'issue de l'entretien de diagnostic fixant les objectifs à atteindre dans le cadre du CEP.

Tout document non remis dans les délais convenus impliquera l'arrêt du dispositif

Pour plus de détails ou pour toute question plus spécifique, n'hésitez pas à nous contacter :

cep@cigversailles.fr