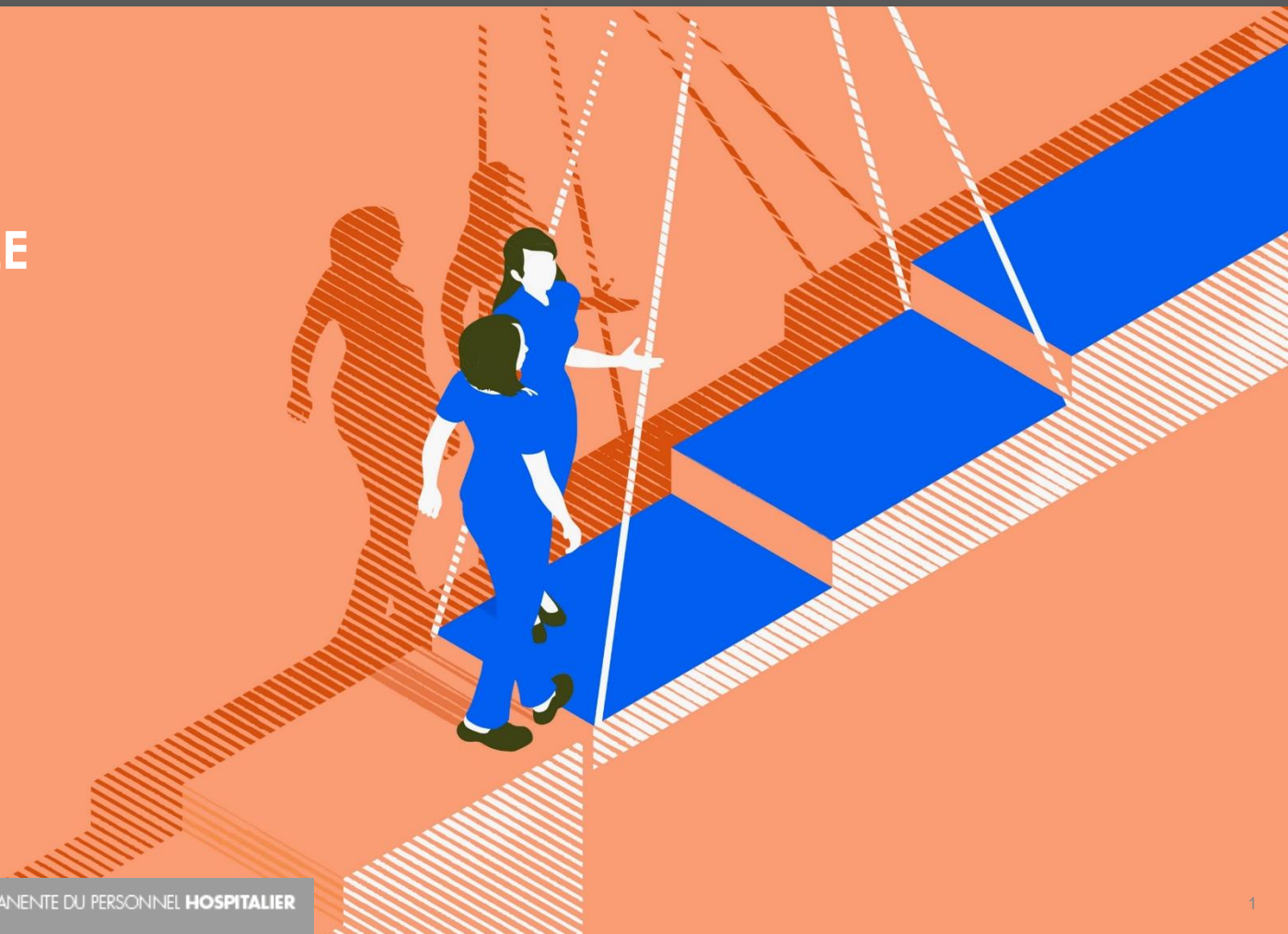


CONSTRUIRE ET RÉUSSIR SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



JEUDI 4 OCTOBRE 2018
Kyriad Prestige Mérignac - 9H30 - 16H30

PROGRAMME

MATIN à partir de 9 h 30

09 h 30 - Accueil des participants

9 h 50 - Présentation du dispositif « Construire et réussir son évolution professionnelle »

○ Modalités d'accès

☞ **Présentation de cas concrets par des établissements**

☞ **Zoom sur les modules pour la sécurisation des parcours par les organismes : NEERIA**

Echanges avec les participants

12 h - Déjeuner

APRÈS-MIDI à partir de 13 h 45

13 h 45

Atelier 1 : **Zoom sur les modules pour la sécurisation des parcours par les organismes**

- AFPA
- CORAPLIS
- RETRAVAILLER

Atelier 2 : **Identification de cas concrets par les participants**

☞ Modalités de mise en œuvre du dispositif

Echanges avec les participants

16 H 15 - Clôture

Financement crédits régionaux

Sommaire

❑ Présentation du dispositif construire et réussir son évolution professionnelle

- Pourquoi ce dispositif
- Pour quel public
- Quels objectifs
- Comment est structuré le dispositif
- Le pré-diagnostic et les modules proposés

❑ Le pré-diagnostic

- Une étape incontournable le pré-diagnostic
- Les fiches de pré-diagnostic
- L'étape de la contractualisation

❑ Les modules – un parcours individualisé

- Le pré-diagnostic et les modules proposés
- Le suivi du parcours de l'agent

❑ Quelques illustrations

- Illustration de différentes situations d'agents

❑ Les modalités pratiques

- Les modalités d'inscription
- Le financement
- Le calendrier de déploiement du dispositif
- Les outils mis à disposition et contacts

❑ Annexes

- Annexe : le dossier d'inscription

Présentation du dispositif construire et réussir son évolution professionnelle

Dispositif inter-délégations
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes

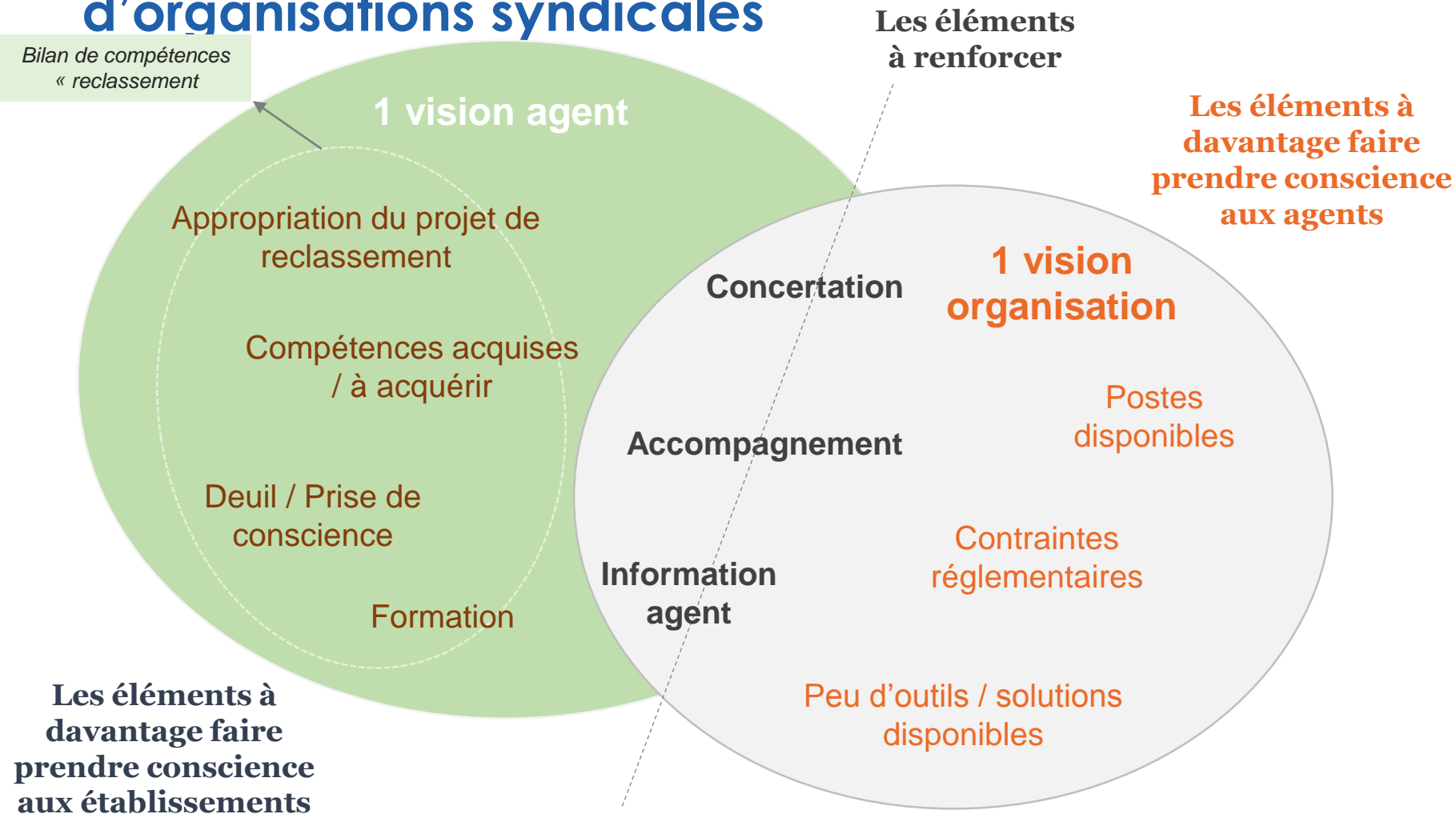
Contexte et origine de la demande

- ❖ Une évolution des métiers et des organisations qui nécessite un parcours professionnel adapté.
- ❖ Un engagement dans une démarche d'évolution professionnelle qui est une étape clé dans une carrière.
- ❖ Des établissements et des agents qui au-delà des outils prévus par la loi dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie (Bilan de compétences, VAE...) se trouvent parfois dépourvus par rapport à des situations particulières :
 - Difficulté pour définir un projet atteignable et réalisable au regard de la situation individuelle
 - Projet totalement à définir
 - Appréciation du niveau requis pour suivre la formation
 - Manque de préparation avant de reprendre des études
 - Manque de suivi et d'accompagnement pendant la formation
 - Problématiques de santé et d'inaptitude...



Zoom sur les problématiques d'inaptitude: une étude menée auprès d'employeurs et d'organisations syndicales

Bilan de compétences
« reclassement »



Les enseignements de l'étude sur l'inaptitude: DES ENJEUX HUMAINS ET ORGANISATIONNELS

1. Des situations à la **croisée** d'enjeux individuels et organisationnels → nécessité d'une approche globale et coordonnée...adaptable reposant sur des experts
 2. Un accompagnement nécessaire d'agents **fragilisés** afin de réussir leur reconversion
 - ✓ ...alors que le **bilan de compétences** est clairement remis en question même si le regard externe est jugé utile
 - ✓ ...dans le contexte de **marges de manœuvre** sur les postes très réduites
 3. Une demande **d'échange de pratique** et de partage d'**outils** entre établissements éclairé le cas échéant par un regard **externe** « neutre » ou « outillé »
 4. Une coordination de multiples acteurs dans des situations délicates pour les agents
- ⇒ Une démarche globale qui doit savoir
- ⇒s'adapter à la situation de chaque individu
 - ⇒et de chaque organisation

Pourquoi ce dispositif ?

- Reprendre des études, se reconverter suite à un problème de santé, réfléchir à sa seconde partie de carrière : autant de situations qui interrogent les agents et les établissements.
- L'engagement dans une démarche d'évolution professionnelle est une étape clé dans une carrière et bien que disposant d'outils tels que le bilan de compétences, la VAE, le plan de formation..., les agents et leurs employeurs, dans des contextes particuliers, se trouvent parfois en difficulté pour **coordonner ce parcours** d'évolution et le **sécuriser**.
 - Difficulté pour définir un projet atteignable et réalisable au regard de la situation individuelle
 - Projet totalement à définir
 - Appréciation du niveau requis pour suivre la formation
 - Manque de préparation avant de reprendre des études
 - Manque de suivi et d'accompagnement pendant la formation
 - Problématiques de santé et d'inaptitude...
- Fortes de ce constat, les délégations Aquitaine, Limousin et Poitou Charentes ont construit un dispositif adaptable et modulable **en fonction de la situation de l'agent concerné**.
- Le dispositif proposé permet une construction individualisée, progressive et sécurisée du parcours d'évolution professionnelle de l'agent, **toujours en lien avec l'établissement employeur**.

Pour quel public?

- Tout agent souhaitant s'engager dans un parcours d'évolution professionnelle et/ou en questionnement sur son parcours,
- avec ou sans problématique d'inaptitude lié à sa santé
- et accompagné par son établissement dans la démarche

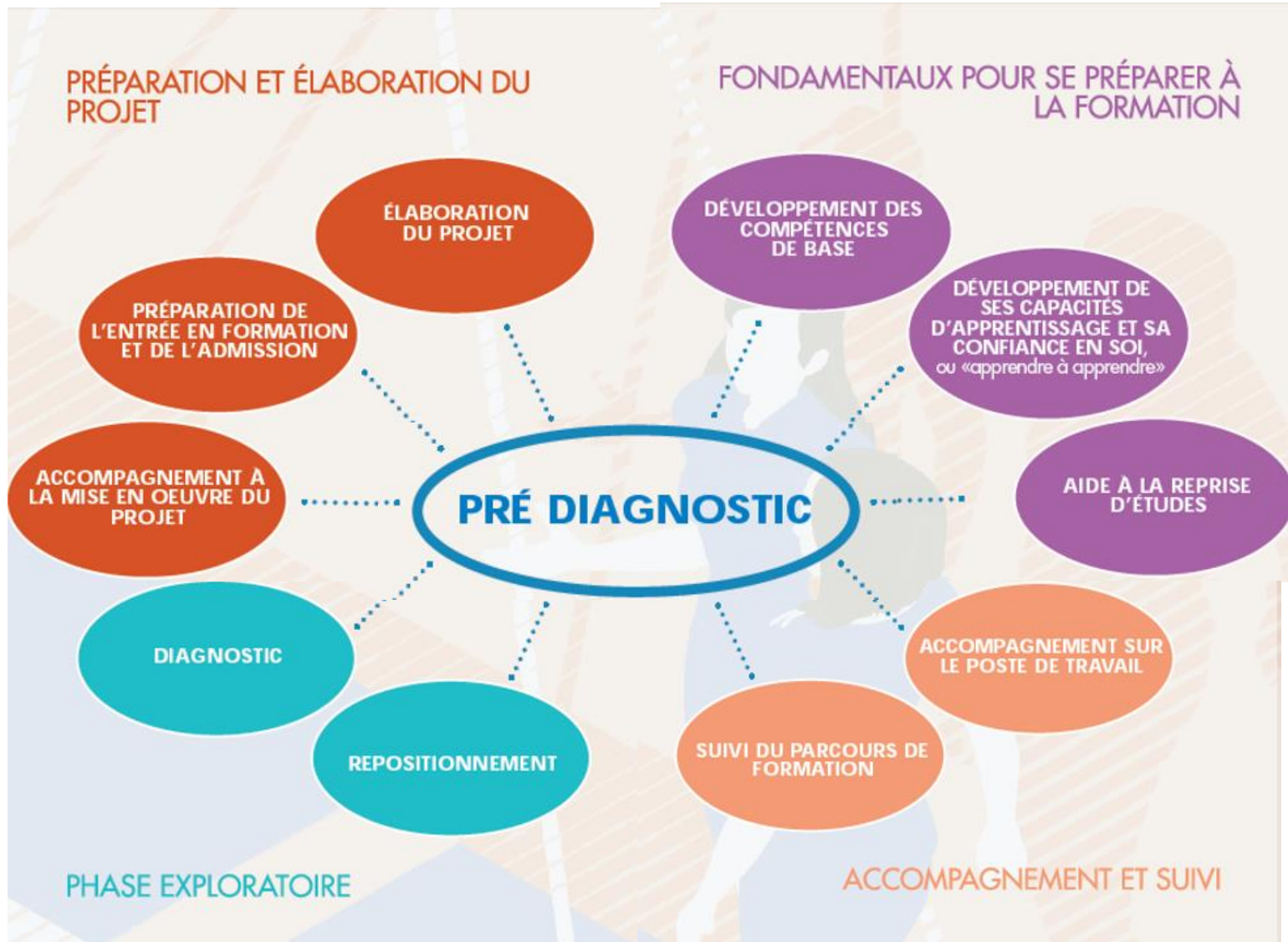
Quels objectifs?

- **Objectif général** : Améliorer, sécuriser et augmenter la réussite des agents engagés dans une démarche d'évolution professionnelle
- **Objectifs spécifiques** : accompagner afin de....
 - conforter son choix d'évolution professionnelle, définir son projet et mesurer les étapes de préparation/sécurisation du parcours
 - développer ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi
 - développer ses compétences de base
 - préparer son entrée en formation et/ou son admission
 - bénéficier d'un suivi pendant la formation
 - bénéficier d'un accompagnement pour favoriser le retour sur le poste de travail

Comment est structuré ce dispositif ?

- **Un pré-diagnostic**
 - Un module préalable **obligatoire** qui décide de l'intégration ou non de l'agent dans le parcours. Partant d'un pré-diagnostic d'une demi-journée, l'agent et l'établissement employeur identifieront les fragilités du parcours et solliciteront le ou les modules nécessaires à la sécurisation du parcours.
- **Un parcours de formation-action à la carte et selon le rythme de l'agent – 10 modules indépendants**
 - Les modules composant le parcours peuvent être engagés de façon indépendante et complémentaire, selon les besoins. Les agents bénéficient d'un suivi personnalisé adapté à leur situation.
- **Un dispositif qui s'inscrit dans la durée**
 - Depuis l'identification de ses besoins, à la poursuite d'une formation et jusqu'à la prise de poste, à chaque étape l'agent bénéficie d'un soutien pour s'assurer des meilleures chances de réussite.
- **Des prestataires retenus par l'ANFH**
 - AFPA
 - CORAPLIS
 - NEERIA
 - RETRAVAILLER SUD OUEST

Le pré-diagnostic et les modules proposés



• UNE ÉTAPE CLE – LE PRE DIAGNOSTIC OU MODULE 1

Cette étape préalable est **obligatoire** et permet de définir le parcours à suivre par l'agent au regard de ses aptitudes, appétences, compétences, motivations... et du contexte particulier qui le concerne en lien avec son projet.



1 **questionnaire** à compléter par l'agent
10 jours avant l'entretien



Suivi d'un **entretien** avec un consultant pour faire
un premier bilan de la situation de l'agent

L'étape de la contractualisation

1. L'inscription de l'agent par son employeur et la signature de la charte d'engagement

- Afin d'optimiser la réussite de l'agent dans son projet d'évolution professionnelle, les différentes parties s'engagent :
 - **L'agent** s'engage dans une démarche active en s'investissant dans le dispositif et les actions proposées collectivement et individuellement.
 - **L'établissement** s'engage à mobiliser les moyens nécessaires (autorisation d'absence, financement éventuel...) pour accompagner l'agent dans son projet professionnel quel qu'il soit dès lors qu'il l'a validé.
 - **Le référent de l'agent** au sein de l'établissement s'engage à être à l'écoute de ses besoins et/ou difficultés qu'il pourrait rencontrer, à l'encourager, à l'accompagner par rapport aux échéances, à faire le lien entre l'agent et les différents acteurs intervenant dans le projet.

2. La validation du projet de parcours individuel

par l'agent,

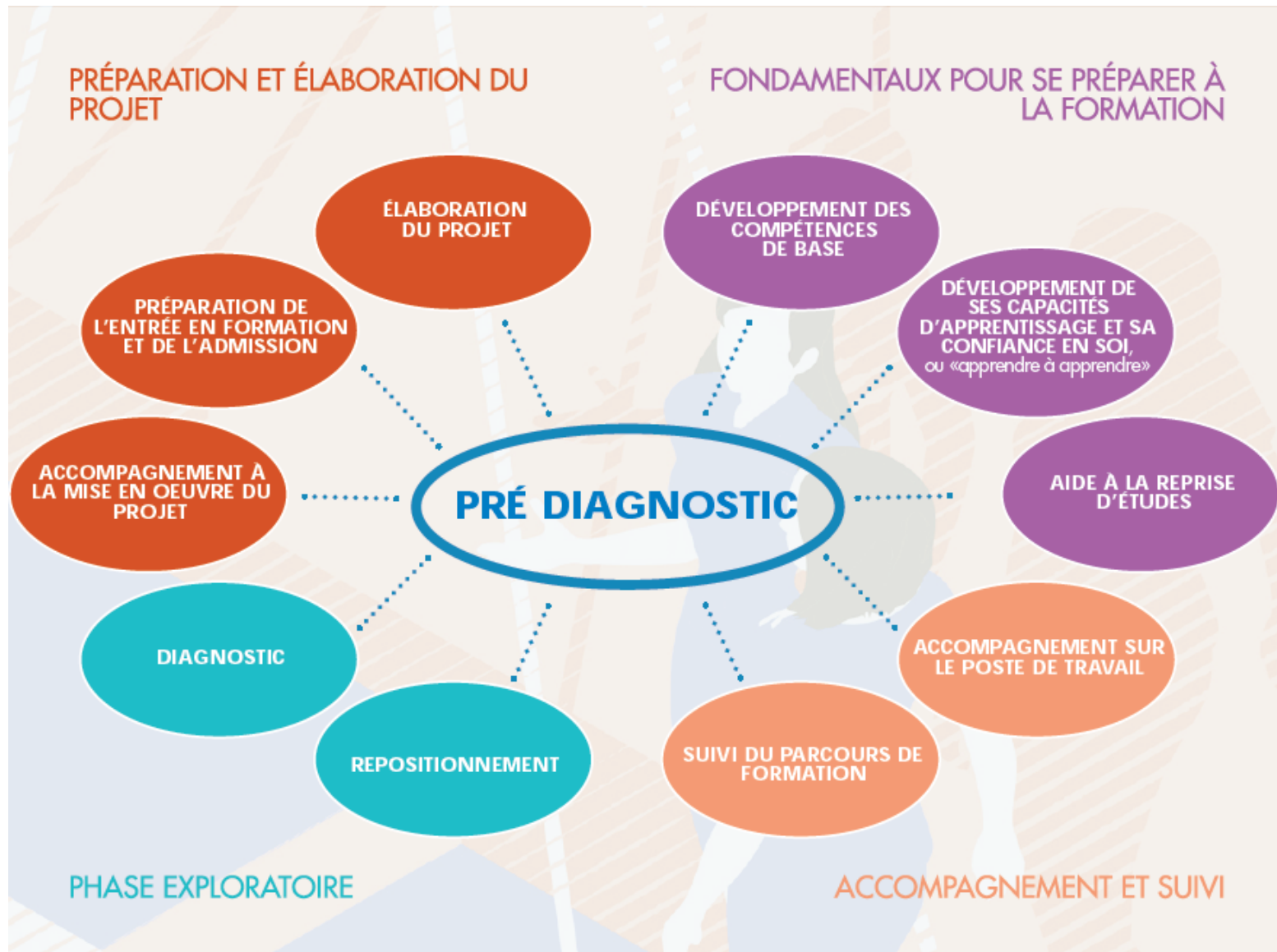
par l'établissement employeur

par l'ANFH

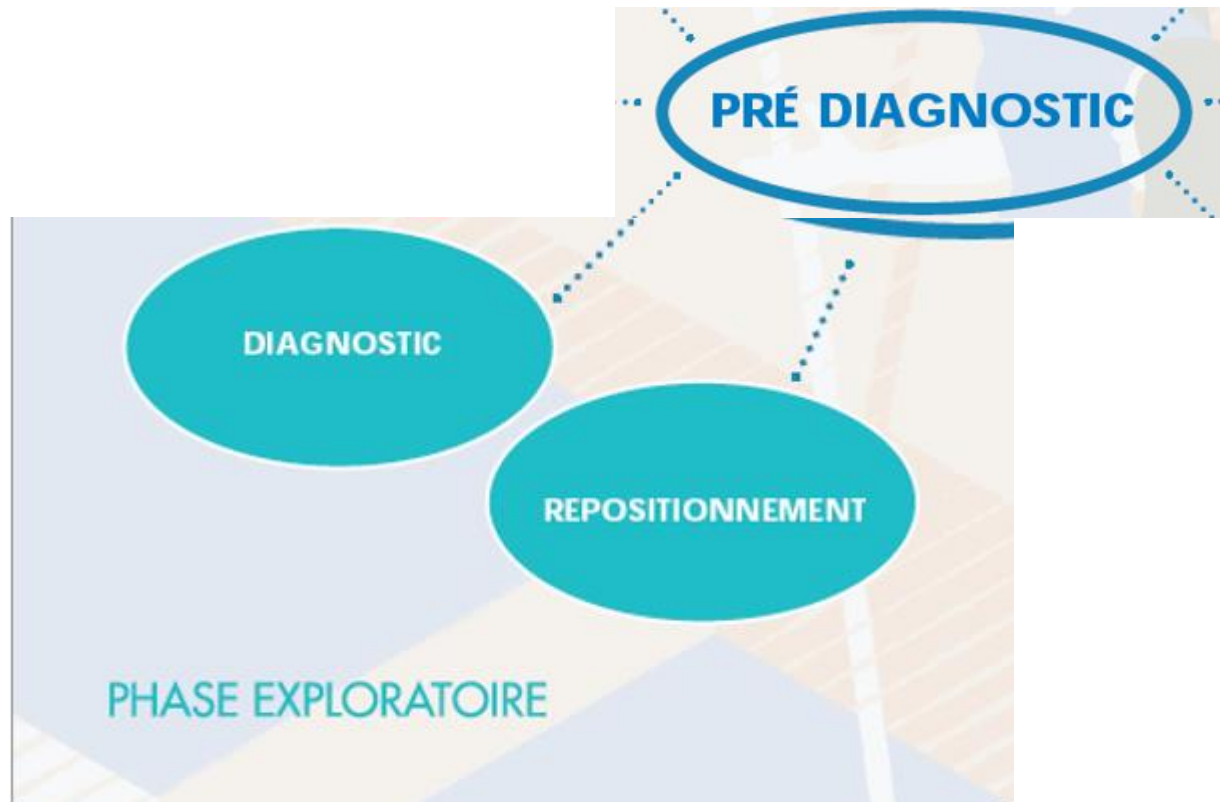
Les modules – un parcours individualisé

Dispositif inter-délégations
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes

Le pré-diagnostic et les modules proposés



Les modules – phase exploratoire



Les modules – phase exploratoire

- Module Diagnostic

En lien avec l'agent, l'établissement employeur et l'ANFH, identifier les aptitudes, compétences et motivations de l'agent, sans oublier les aptitudes liées à son état de santé physique et psychologique le cas échéant ; retrouver le sens et la cohérence de ses choix dans son parcours scolaire et professionnel ; définir un plan d'actions pour préparer l'avenir.

- Module Repositionnement

Permettre aux stagiaires d'exprimer les éléments de situation qui sont difficiles à vivre, notamment leur ressenti par rapport à leur situation professionnelle actuelle ; identifier ses propres potentiels d'adaptation et ses ressources pour dépasser les blocages ; entamer des réflexions sur des nouvelles perspectives possibles, notamment en termes de reconversion

Les modules – phase préparation et élaboration du projet



Les modules – phase préparation et élaboration du projet

- **Elaboration du projet**

Permettre à l'agent d'acquérir les outils et méthodes nécessaires à la construction d'un projet viable.

- **Accompagnement à la mise en œuvre du projet**

Permettre à l'agent de s'inscrire de façon optimale dans un parcours d'évolution professionnelle

- **Préparation de l'entrée en formation et de l'admission**

En cas de parcours de formation, bénéficier d'un diagnostic préalable à l'entrée en formation au regard du niveau et des aptitudes attendus.

Les modules – phase fondamentaux pour se préparer à la formation



Les modules – phase fondamentaux pour se préparer à la formation

- Développement des compétences de base

Réactiver ou consolider ses connaissances en savoirs de base (lire, écrire, comprendre, s'exprimer, calculer) ; savoir utiliser les fonctions d'un ordinateur et connaître l'environnement numérique.

- Développement de ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi, ou « apprendre à apprendre »

Apprendre à développer les performances de sa mémoire et de ses ressources mentales, sa capacité à se concentrer dans son travail, sa capacité à gérer des situations stressantes

- Aide à la reprise des études

Savoir s'organiser et planifier son travail ; savoir prendre des notes et rédiger des écrits ; savoir faire des recherches ; apprendre l'autonomie.

Les modules – phase accompagnement et suivi



Les modules – phase accompagnement et suivi

- **Suivi du parcours de formation**

En cas de parcours de formation et en lien avec l'école, bénéficier d'un suivi permettant de vérifier, à plusieurs étapes du parcours, que tous les indicateurs de réussite sont réunis.

- **Accompagnement sur le poste de travail**

Permettre aux agents en situation de maintien dans l'emploi et/ou de reprise d'activité d'être acteurs de l'aménagement de leur poste de travail.

Le suivi du parcours de l'agent

- A la fin de chaque étape, la situation de l'agent est réévaluée pour s'assurer :
 - De l'adéquation du parcours avec les attentes et les besoins
 - De l'engagement de l'agent comme acteur de sa transition professionnelle
 - De la nécessité de considérer d'autres ressources (formations complémentaires, accompagnement psychologique, etc.)
 - Le parcours peut être suspendu pour un temps ou arrêté si le consultant juge, en accord avec l'établissement, le prestataire et la délégation, que le dispositif n'est pas pertinent au regard de la situation
- **Un outil à disposition de l'établissement: un dossier de suivi alimenté à chaque étape par le prestataire coordonnateur (Neeria).**
 - Le suivi des différentes étapes et actions menées tout au long du parcours.
 - Un feuillet spécifique pour chaque module.
 - Le respect des éléments confidentiels confiés par l'agent

Quelques illustrations

Dispositif inter-délégations
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes

Illustration de différentes situations



Valérie

- aide soignante
- Reconnue inapte à son poste suite à une pathologie aux épaules. Elle ne peut plus porter de charges ni effectuer de gestes impliquant de lever les bras.
- Elle doit changer de métier alors que celui-ci avait été choisi avec de fortes convictions.
- Elle se sent perdue dans ses démarches et ne se sent pas capable d'envisager un autre poste.



Proposition de parcours :

Pré-diagnostic

Repositionnement
professionnel

Préparation du
projet
professionnel

Accompagnement
sur le poste de
travail

Illustration de différentes situations -



Jean

- Agent de service Hospitalier
- Souhaite devenir aide-soignant
- L'employeur a des doutes sur sa capacité à suivre l'école (problème de maîtrise de la langue française)
- Le cadre a des doutes sur la posture d'AS mais pas sur le relationnel patient
- Jean ne comprend pas ces réticences et considère ne pas avoir besoin d'étape intermédiaire



**Pré-
diagnostic**


Diagnostic



Illustration de différentes situations -

Victor

- Agent de service Hospitalier – 52 ans
- Des difficultés de santé qui empêchent une évolution vers un métier soignant
- Déploire de ne pas avoir plus de relationnel avec les patients. A des aptitudes en communication
- Sorti de l'école depuis longtemps, il n'a jamais eu de formation professionnelle diplômante

 Proposition de parcours :

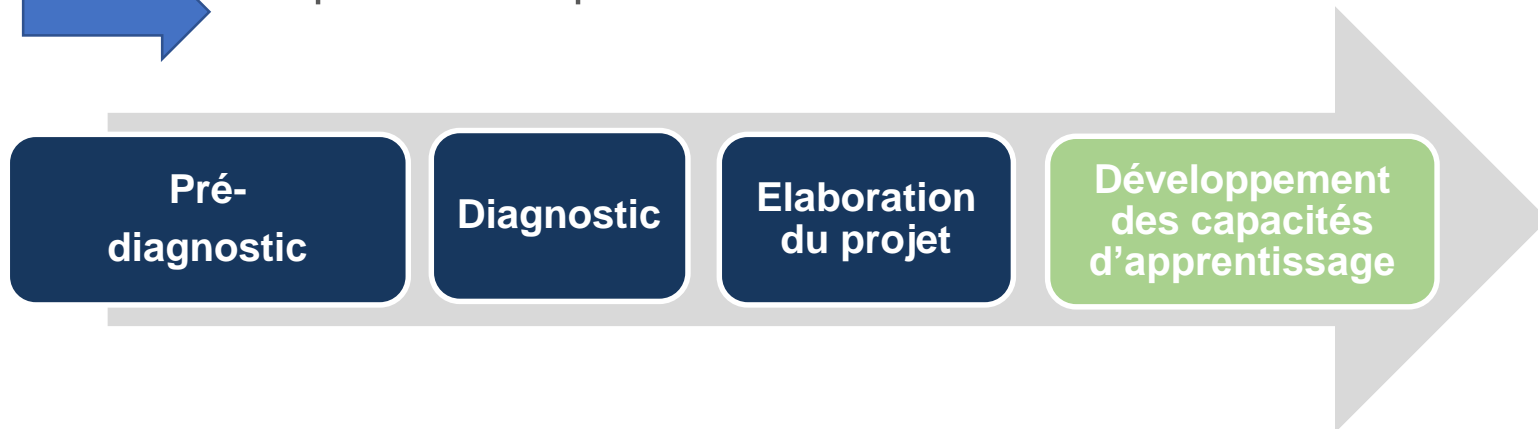


Illustration de différentes situations

Isabelle

- Cadre de santé 46 ans
- A des difficultés en management, sort d'un « burn out »
- Isabelle ne veut pas être en situation d'encadrement d'équipe en direct
- Sorti de l'école depuis longtemps, il n'a jamais eu de formation professionnelle diplômante

 Proposition de parcours :



Illustration de différentes situations -

Léa

- Exerce en cuisine – 26 ans (OP – a un CAP cuisine)
- A un parcours professionnel dans le privé dans la restauration (a eu des responsabilités de gestion de commande, lien fournisseur)
- A le sentiment d'être bloquée professionnellement

 Proposition de parcours :



Illustration de différentes situations -

Virginie

- Cadre de santé à temps partiel (infirmière libérale pour le complément du temps) – 50 ans
- A un DU plaies et cicatrisation qu'elle a autofinancé
- Virginie souhaite être cadre et compléter son activité par une activité de formatrice indépendante



Proposition de parcours :

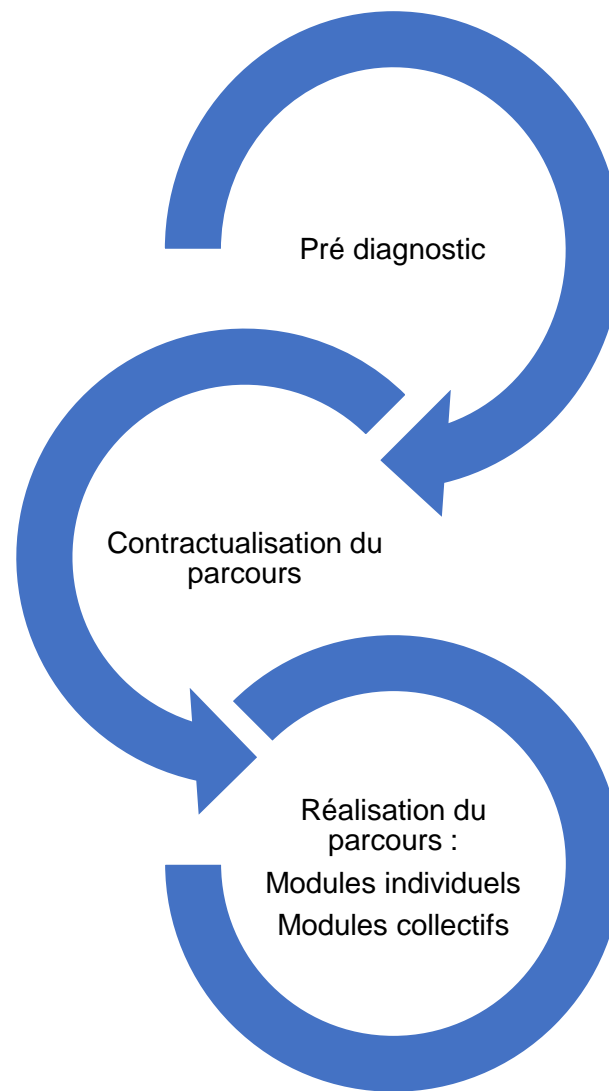
**Pré-
diagnostic**

Elaboration du projet

**Accompagnement à la
mise en œuvre du projet
?**

Les modalités pratiques

Dispositif inter-délégations
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes



Les modalités d'inscription

Le dossier d'inscription au pré diagnostic composé de 2 feuillets :

- Une fiche d'inscription complétée par l'établissement
- Une Charte d'engagement signée par l'agent, l'établissement, le référent de l'agent bénéficiaire dont l'objectif est
 - D'assurer la mobilisation des acteurs
 - De rappeler les engagements réciproques
 - De garantir la bonne information de chacun
- Dans la mesure du possible les pré diagnostics se dérouleront au sein de l'établissement employeur ou à proximité

L'inscription aux différents modules

- Une fiche d'inscription spécifique par module complétée par l'établissement

A transmettre dès que le dossier est complet à l'ANFH :

Sylvie GRACIA Nelly GRILLON
Conseiller formation Conseiller formation
s.gracia@anfh.fr n.grillon@anfh.fr
Tél 05 57 35 01 74 Tél 05 57 35 15 43

Le financement

Années 2018-2019

- Pré-diagnostic et modules
 - ⇒ Financement crédits ANFH hors plan de formation

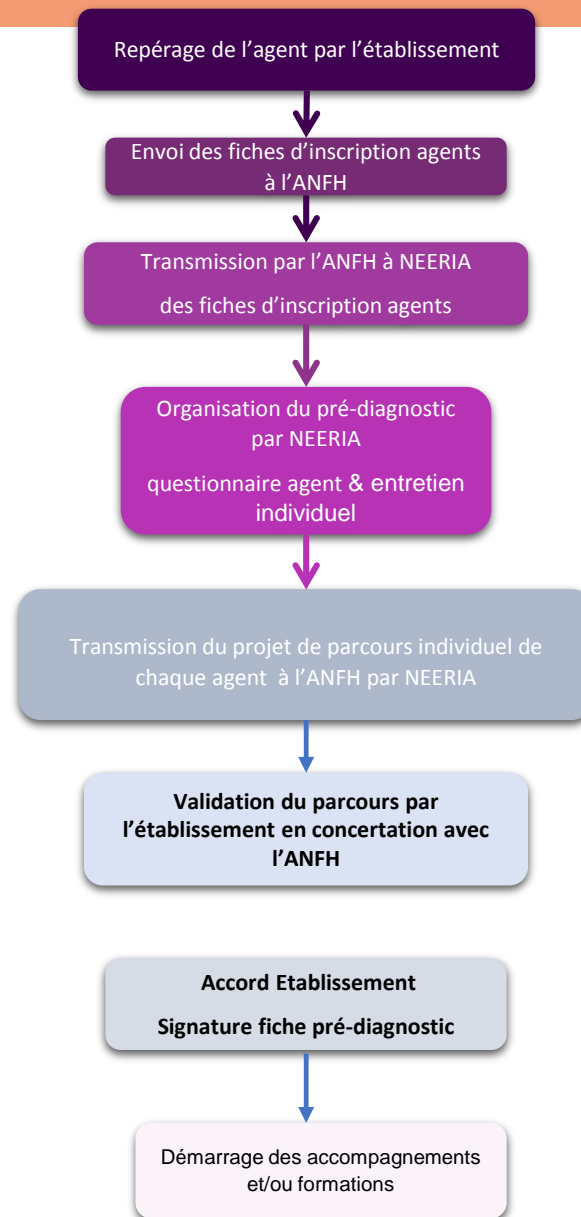
Années suivantes

- ⇒ Non encore défini, en fonction des volumes

Le calendrier de déploiement du dispositif



Les dossiers sont à transmettre à l'ANFH dès qu'ils sont complets



LES MODALITES D'INSCRIPTION

ETAPES	QUI	QUOI
1 – Inscription de l'agent	Etablissement	Complète le feuillet d'inscription
	Agent Réfèrent de l'agent Etablissement	Signent la charte d'engagement
	Etablissement	Transmet à l'ANFH la fiche d'inscription et la charte d'engagement
2 – Préparation du pré-diagnostic	Agent	Complète le volet (Etape 2) de la fiche de pré-diagnostic (récapitulatif de son parcours) et la transmet à NEERIA au moins 10 jours avant l'entretien. En complément, l'établissement transmet à NEERIA tout document d'information sur la situation de l'agent (fiche de poste, RQTH...)
	Etablissement	
3 – Entretien individuel de pré-diagnostic	Agent et NEERIA	Entretien individuel agent/consultant de NEERIA (Fiche de pré-diagnostic – Etape 3)
	NEERIA	Suite à l'entretien NEERIA élabore une proposition de parcours (volet 2 de la fiche de pré-diagnostic) et la transmet à l'ANFH

LES MODALITES D'INSCRIPTION

ETAPES	QUI	QUOI
4 – Validation du parcours proposé	ANFH/Etablissement	Echange tél ou mail autour de la proposition de parcours (modules retenus et modalités de financement)
	Agent/Etablissement/ ANFH	Si entrée dans le dispositif, validation du parcours par la signature de l'agent, de l'établissement et de l'ANFH de la fiche de pré-diagnostic Etape 3)
	ANFH	Si le projet de l'agent ne s'inscrit pas dans le dispositif, l'ANFH formule d'autres propositions,
5 – Entrée dans le dispositif	ANFH/Organismes de formation	Constitution des groupes et transmission des inscriptions aux OF
6 – Suivi de l'agent	Etablissement/référent agent/ANFH/OF	Un outil de suivi en cours de finalisation permettra à tous les acteurs de suivre le parcours de l'agent et éventuellement de l'ajuster si besoin

DES LIEUX D'ACCOMPAGNEMENT ET/OU DE FORMATION SUR LES 3 TERRITOIRES

- **Accompagnement individuel**

- - Dans la mesure du possible, il sera réalisé au sein de l'établissement ou dans les locaux de la délégation régionale.

- **Accompagnement collectif**

- - Réalisé dans les locaux de la délégation régionale ou délocalisé en région en fonction des inscrits

- **Modules de formation – 6 sites**

- - Limousin = Brive et Limoges
- - Aquitaine = Bordeaux et Libourne
- - Poitou Charentes = Poitiers et Angoulême

- Possibilité pour les agents des régions limitrophes de s'inscrire dans les groupes constitués.

- Les lieux précités sont prévisionnels et seront adaptés en fonction de la demande.

DES OUTILS DE COMMUNICATION A DISPOSITION des établissements et des agents

- Site internet de l'ANFH Aquitaine
- Un dépliant à destination des agents personnalisable par les établissements
- Un dépliant à destination des établissements
- Un diaporama de présentation personnalisable destiné à la communication interne des établissements
- Une courte vidéo de présentation à l'attention des agents (en cours d'étude)

Annexe - Le dossier d'inscription



ETAPE 1

FICHE D'INSCRIPTION ET CHARTE D'ENGAGEMENT DE L'AGENT DANS LE CADRE DU DISPOSITIF

Construire et réussir son évolution professionnelle

SIGNATURE TRIPARTITE ENTRE

L'établissement :

Raison sociale	
Adresse	
Code postal	Ville
Représenté(e) par	

Le référent de l'agent bénéficiaire :

Nom et Prénom	
Fonction	

ET

L'agent bénéficiaire :

Nom et Prénom	
Prénom	
Dénomination du poste	

Document à retourner à l'ANFH AQUITAINE
232, Avenue du Haut-Lévêque
CS 40031
33615 PESSAC CEDEX



FICHE D'INSCRIPTION <i>(volet à remplir par l'établissement)</i>				Construire et réussir son évolution professionnelle	
L'établissement					
Nom de l'établissement					
Adresse					
Nom du référent					
Coordonnées du référent		Téléphone		Adresse électronique	
L'agent					
Nom				Prénom	
Date de naissance				Identifiant <i>A compléter par Mecris</i>	
Fonction de l'agent					
Dénomination					
Ancienneté		Au poste		Dans l'établissement	
Service d'appartenance					
Situation <i>(Cocher la case)</i>		Congé maladie		Congé longue durée	
		Congé longue maladie		RQTH	
		En activité		Autre	
Projet de l'agent					
		<i>Cocher la case</i>		Commentaires	
Projet de reconversion					
Reclassement pour raison de santé					
Reprise d'études					
Projet à définir					
Autre					



Annexe – Le dossier d’inscription



Charte d’engagement

L’ANFH a mis en place un dispositif intitulé : « Construire et réussir son évolution professionnelle » dont l’objectif est d’aider et accompagner l’agent à construire un parcours d’évolution professionnelle individualisé, progressif et sécurisé.

Préparation

En amont du déploiement du dispositif, l’établissement s’engage à fournir à l’organisme NEERIA, chargé de la phase de pré diagnostic, tout élément d’information nécessaire à la compréhension de la situation de l’agent, sans que cela ne porte atteinte à ce dernier ou au secret médical si l’agent est en arrêt maladie.

Exemples de documents : fiche de poste, avis médical précisant les restrictions d’aptitude, Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, etc...

Module 1 : Pré-diagnostic

Déroulement

Le module 1 est un préalable **obligatoire** pour tout agent qui souhaite s’engager dans le dispositif.

Il comporte deux parties :

- Un questionnaire adressé à l’agent par NEERIA
- Un entretien avec le consultant afin de faire le point sur les réponses apportées et réaliser un pré-diagnostic de la situation actuelle de l’agent.

À l’issue de ce pré- diagnostic, le parcours proposé par NEERIA fera l’objet d’une analyse et d’une validation (parcours et financement) par l’ANFH en concertation avec l’établissement.

Accord préalable

Avant son démarrage, le parcours final sera soumis à l’accord de l’agent, du référent et de l’établissement employeur.

Engagement des parties

Afin d’optimiser la réussite de l’agent dans son projet d’évolution professionnelle, les différentes parties s’engagent à :

L’établissement signataire :

- Mobiliser les moyens nécessaires (autorisation d’absence, financement...) pour accompagner l’agent dans son projet professionnel quel qu’il soit, dès lors qu’il aura validé le parcours proposé à l’issue du pré-diagnostic.



Le référent de l’agent :

- Etre à l’écoute des besoins et/ou difficultés que pourraient rencontrer l’agent et en informer les partenaires concernés.
- Encourager l’agent, l’accompagner par rapport aux échéances, installer un climat de confiance, suivre son parcours tout en respectant le caractère confidentiel des données communiquées.
- Faire le lien entre l’agent et les différents acteurs intervenant dans le cadre du projet de l’agent.

L’agent : S’engager dans une démarche active en s’investissant dans le dispositif et les actions qui lui seront proposées individuellement et collectivement.

Communication des données

Les réponses issues du pré-diagnostic sont recueillies par NEERIA et restent confidentielles. Seuls les éléments listés ci-dessous seront communiqués aux partenaires suivants :

DESTINATAIRES	- DOCUMENTS
Établissement	- L’attestation de suivi du pré-diagnostic - La proposition de parcours suite au pré-diagnostic
Délégation régionale ANFH	- La proposition de parcours suite au pré-diagnostic
Organismes de formation	- La proposition de parcours suite au pré-diagnostic

ENGAGEMENTS

Les différentes parties attestent avoir pris connaissance du contenu détaillé du dispositif et des dispositions de la charte d’engagement.

SIGNATURES

Fait à	le	
Pour l’établissement	Le référent de l’agent bénéficiaire	L’agent bénéficiaire
Nom : Fonction :	Nom : Fonction :	Nom : Fonction :
Signature date et cachet	Signature date et cachet	Signature date et cachet