

MODULE 2D : ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS SPÉCIFIQUES

La loi du 5 mars 2014 a créé le conseil en évolution professionnelle pour accompagner les personnes envisageant une évolution professionnelle et permettre d'accroître « les aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ».

Depuis janvier 2017 la mise en place du CEP est élargie au secteur public.

Le conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

PUBLIC :

→ Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

→ 14 personnes en moyenne par session

ORGANISE PAR :

→ SYNERGIES DCF

DUREE :

→ 1 jour

PRÉREQUIS :

→ Avoir suivi le module 1A " Le Conseil en Evolution Professionnelle - module de base "

EN SAVOIR PLUS:

WWW.ANFH.FR.

OBJECTIFS

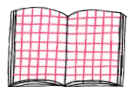
Mettre en œuvre un accompagnement adapté en fonction des publics spécifiques identifiés (handicap, 1^{er} niveau de qualification, inaptitude, seconde partie de carrière...)

- Mobiliser les acteurs internes et externes et les dispositifs dédiés
- Co-construire un parcours adapté à la situation spécifique
- Prévenir les situations de blocage en ajustant sa posture relationnelle et sa communication

MODALITES PEDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, échanges d'expérience et réflexion/projection sur la pratique, travail en ateliers, mises en situation.

Mise à disposition des stagiaires de la plateforme « Apprend-Tissage », afin de leur permettre d'accéder aux documents pédagogiques, d'échanger avec les formateurs.



PROGRAMME

→ Les différents publics spécifiques et les dispositifs d'accompagnement dont :

- **l'agent ayant un 1^{er} niveau de qualification** : possibilité de s'engager dans un parcours de formation « compétences-clés » pour :

- * Acquérir les pré-requis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé,
- * Accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions,
- * Accroître son opérationnalité en situation de travail,
- * Faciliter la professionnalisation et la qualification.

- **L'agent en situation de handicap ou l'agent en situation d'inaptitude au poste de travail :**

- * Dans le cadre des CLACT possibilité de financement par les fonds FIR de certaines actions d'amélioration des conditions de travail ; les actions du FIPHP contribuent également au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

- **Les agents en seconde partie de carrière** peuvent être accompagnés dans un projet de reconversion professionnelle, ou d'actualisation des compétences, par le biais du plan de formation.

→ **Mobiliser les acteurs internes et externes** (le SAMETH, la médecine du travail, le psychologue du travail, service social du personnel, les services RH...)

→ **Co-construire un parcours adapté à la situation spécifique et prévenir les blocages.**

- Ajuster sa posture relationnelle et sa communication :
- Favoriser une relation de confiance à travers l'écoute active,
 - Tenir compte des besoins, des capacités, des ressources de la personne,
 - Porter une attention particulière aux agents en situation de fragilité...

Atelier de simulation : réaliser un premier entretien avec un agent ayant un 1^{er} niveau de qualification en demande d'accompagnement.

Evaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de SYNERGIES DCF.

